

**حرية الممارسة النقابية في الجزائر بين النص والتطبيق**  
*Freedom of trade union practice in Algeria between text and application*

**عبد الله قادية**

أستاذة

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2 كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة معسكر.

k.abdallah@univ-mascara.dz

**د. حداد محمد**

أستاذ محاضر

hmohamed662000@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2022/01/30

تاريخ القبول: 2022/01/07

تاريخ الاستلام: 2021/12/06

المخلص: يعتبر الحق النقابي من الحقوق الأساسية المكرسة في الدساتير الجزائرية، غير أن واقع حرية الممارسة النقابية في الجزائر أصبح محلّ عديد التساؤلات حول حقيقتها من الناحيتين القانونية والعملية وما يؤكد ذلك الزيارات المتكررة للجنة رفيعة المستوى التابعة لمكتب العمل الدولي بمناسبة الشكاوى المقدمة من قبل تنظيمات نقابية مختلفة، تدعي أن الإدارة ممثلة في الحكومة الجزائرية تخنق أو تعرقل أو تمنع ممارسة الحق في الحرية النقابية ضمن إطاره القانوني الدولي الصحيح.

الكلمات المفتاحية: الحرية النقابية، حرية الممارسة النقابية، التمثيلية النقابية المعايير الدولية.

*The trade union (labor union) right is one of the basic rights enshrined in the Algerian constitutions.*

*But, the reality of freedom of trade union practice in Algeria has been questioned about its reality, both legally and practically.*

*This is confirmed by the frequent visits of a high-level committee of the International Labor Office due to complaints submitted by various trade union organizations.*

*They claim that the administration represented by the Algerian government stifles, obstructs or prevents the exercise of the right to freedom of association within its proper international legal framework.*

**Keywords:** *freedom of trade union. Freedom of trade union practice, trade union representativeness, international standards.*

المؤلف المرسل: محمد حداد، الإيميل: hmohamed662000@yahoo.fr

مقدمة:

شكّل الحق النقابي أهمّ الحقوق الجماعية التي نجحت الثورات العمالية ضد الهيمنة الليبرالية المتوحشة والتطبيق المطلق لمبدأ سلطان الإرادة في إفتكاكها نهاية النصف الأول من القرن التاسع عشر، بحيث تعبّر الممارسة النقابية عن أهمّ سمات الدولة الديمقراطية وباتت تعتبر من الحقوق العمالية الأساسية<sup>1</sup> التي ترتبط ممارستها بالديمقراطية الاجتماعية، هذه الأخيرة تجسّدت من خلال الاعتراف للعمال بالحقوق الجماعية ليتحوّل التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية - كأحد أهمّ الحقوق المترتبة عن ممارسة الحق النقابي- إلى سلطة تنظيمية جديدة تضاف إلى السلطة الأصلية للدولة عند تنظيم علاقات العمل، بعدما منحت الدولة والتشريع نوعاً من التفويض للنقابة تستخدمه بمعية أطراف العلاقة لتنظيم علاقات العمل،<sup>2</sup> ما أدى إلى تأسيس سلطة تنظيمية مهنية جديدة ساهمت في جعل قانون العمل يحقّق الذاتية في قواعده وأحكامه والتنوع في مصادره.

لقد اختارت الجزائر الاستمرار<sup>3</sup> في تطبيق المنظومة القانونية التي تتماشى مع المعايير الدولية في هذا المجال لا سيما الاتفاقية الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم والاتفاقيات و التوصيات الداعمة، والتي تبنتها منذ تخلصها على التوجّه الأحادي في المجالين السياسي والاقتصادي بصدور أول دستور جسد الانفتاح سنة 1989، وأسّس مبادئ علاقات عمل جديدة

<sup>1</sup>-بشار عدنان الملكاوي، دراسات فقهية في قانون العمل، الطبعة الأولى، 2014، الأردن، ص 165.

<sup>2</sup>- احمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012. ص 3.

<sup>3</sup>-وفي انتظار النصوص التشريعية الجديدة التي تتماشى والتعديل الدستوري لسنة 2020، لا سيما قانون العمل الجديد.

استلزم تجسيدها إصدار جملة من القوانين أهمها القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل<sup>1</sup> الذي يعتبر الحق النقابي من الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال والأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الذي اعترف صراحة للموظف بحق الممارسة النقابية<sup>2</sup>، والقانون 90-14 المتضمن الحق النقابي<sup>3</sup>، الذي يشكل الإطار العام لتنظيم هذا الحق ويحدّد ضوابط وقيود ممارسته، وصولاً إلى ما تضمنته آخر نسخة دستور معدلة لسنة 2020<sup>4</sup>، التي أسّست لمسؤولية الدولة الصريحة في ضمان الحق النقابي.

غير أنّ واقع حرية الممارسة النقابية في الجزائر أصبح محلّ عديد التساؤلات حول حقيقتها من الناحيتين القانونية والعملية. وهو ما ستعمل هذه الورقة البحثية على تمحيصه والإجابة عليه بالتحليل من خلال معرفة ما مدى حقيقة ممارسة الحرية النقابية؟ لا سيما على ضوء المعايير الدولية التي تمت المصادقة عليها؟ وما أثر ذلك على العمل النقابي عموماً؟ مع رصد واقع العمل النقابي أو الممارسة النقابية وصولاً إلى تقرير مدى ملائمة بيئة العمل الموجودة لذلك؟ وهي إشكاليات تفرض نفسها بإلحاح بالنظر لأهمية تبيان حقيقة الممارسة النقابية من الناحيتين القانونية والعملية وتحديد أهم مسببات تقدّم أو تراجع العمل النقابي، وذلك وفق منهج تحليلي، من خلال تبيان الإطار القانوني للممارسة النقابية بين النصوص الوطنية والتشريع الدولي (المبحث الأول)، ثم عرض الإشكاليات التي تواجه الحرية النقابية وأثره على الممارسة النقابية الفعلية (المبحث الثاني).

<sup>1</sup>- القانون 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتضمن الحق النقابي، جريدة رسمية عدد 17.

<sup>2</sup>- الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46

<sup>3</sup>- القانون رقم 90-14، المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتضمن الحق النقابي، الجريدة الرسمية عدد 23.

<sup>4</sup>- المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية العدد 82.

## المبحث الأول: محدّدات الممارسة النقابية بين النصوص الوطنية والتشريع الدولي

إنّ الحديث عن محدّدات الممارسة النقابية يستوجب تحديد أهمّ الأحكام القانونية المنظمة لممارسة الحرية النقابية والقيود الواردة عليه وأهم الضوابط التي يجب مراعاتها في إطار احترام المبادئ العامة المقررة لممارسة الحق النقابي.

### المطلب الأول: الحق في حرية الممارسة النقابية: المبادئ العامة

تصنّف حقوق الحرية النقابية على أنّها حقوق مدنية، وهي جزء لا يتجزأ من الحريات المدنية والديمقراطية، حيث أظهرت الدراسات التجريبية وجود علاقة متينة بين الديمقراطية واحترام حقوق الحرية النقابية، وبأنّ إنكارها هو إنكار للحقوق الديمقراطية.<sup>1</sup> يتمثل الانعكاس المباشر لإقرار الحق في ممارسة الحرية النقابية في الاعتراف بالحق في تكوين المنظمات النقابية والحق في الانضمام إليها، لذلك فإنّ مظاهر الحق في حرية الممارسة النقابية ترتبط بمدى احترام المبادئ العامة المقررة لممارسة الحق النقابي التي حدّتها منظمة العمل الدولية والتي سنّت لأجلها مجموعة من المعايير يفترض على التشريعات الداخلية التقيّد بها لضمان الممارسة النقابية الصحيحة.

### الفرع الأول: الاعتراف بالحق في التكوين والحق في الانضمام

نصت المادة 69 من التعديل الدستوري لسنة 2020 على أن الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون، بالإضافة إلى النص الصريح على تمكين متعاملي القطاع الاقتصادي أي أرباب العمل من تكوين منظمات نقابية في إطار احترام القانون. ما يعني أنّ الناظم الدستوري تدارك أمر إسقاط فئة المستخدمين أو أرباب العمل من ممارسة الحق النقابي في التعديلات السابقة من خلال إضافته لفقرة ثانية عند صياغته لنص المادة 69 من تعديل سنة 2020 التي تعترف صراحة بهذا الحق للمتعاملين الاقتصاديين، ما يتماشى والقانون. كما انتقل من الاعتراف بالحق في ممارسة الحق النقابي بكل حرية في إطار القانون إلى ضمان ممارسته بكل حرية في إطار نفس القانون.

<sup>1</sup> مؤتمر العمل الدولي، الحرية النقابية على أرض الممارسة: الدروس المستخلصة التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الدورة 2008، 97، ص 19.

في ذات السياق تؤكد النصوص القانونية الوطنية المختلفة تبنيها للمبدأ العام الذي تضمنته التشريع الدولي ومن بين النقاط الأساسية التي يستهدفها هذا القانون لضمان استيفاء المبدأ العام نصه على:

- حق العمال وأرباب العمل في تكوين منظماتهم النقابية والانضمام إليها- حق العمال في إعداد القانون الأساسي والأنظمة الداخلية وانتخاب ممثلهم بكل حرية، وتنظيم وإدارة التنظيمات النقابية دون أي تدخل خارجي.- حماية حق التنظيم.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: مبدأ حماية التنظيمات النقابية من أعمال التدخل

تحظر المادة 03 فقرة 02 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم كل تدخل من طرف السلطة العامة إزاء التنظيمات النقابية من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو يعيق ممارستها المشروعة، كما تمنع المادة 4 السلطة الإدارية حل المنظمات أو وقف نشاطها. من جهتها نصت اتفاقية العمل الدولية رقم 98 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية على أنّ منظمات العمال وأرباب العمل تتمتع بحماية كافية ضد أية أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى، مباشرة أو بواسطة مندوبيها أو أعضائها، سواء كان هذا التدخل في أنشطتها، أو أعمالها أو إدارتها أو تسييرها.<sup>2</sup>

غير أنّ تحقيق هذا المبدأ مرتبط بضرورة احترام المنظمة النقابية للهدف الذي أنشئت لأجله وبأن تكون مستقلة في نشاطها عن أيّ عن أية جمعية، تحديدا الجمعيات ذات الطابع سياسي وهو ما أشارت

<sup>1</sup> المواد(02-03) من القانون 90-14، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي معدل ومتمم. شرحت الأحكام العامة التي تضمنتها القانون 90-14 المبدأ العام لكل من العمال والمستخدمين بدءا من الحق في التكوين إلى الحق في الانضمام إلى الحق في تكوين الاتحادات.وعلى ذلك تعتبر ممارسة النشاط المهني شرطا جوهريا لتكوين أية نقابة،ومن هذا المنطق لا يمكن مثلا لبعض الفئات الأخرى التي لا تمارس نشاطا مهنيا، كالطلبة مثلا تأسيس نقابات.

<sup>2</sup> ويقصد بأعمال التدخل في مفهوم هذه الاتفاقية والتي نصت عليها الفقرة 2 من المادة السالفة، كل الأعمال التي تهدف إلى تشجيع إقامة منظمات عمال تخضع لسيطرة منظمات أرباب العمل أو دعم منظمات للعمال بوسائل مالية أو غير مالية، قصد وضع هذه المنظمات تحت سيطرة أصحاب العمل أو منظماتهم (منظمات أرباب العمل).

إليه المادة 05 من القانون 14-90 والتي أقرت بمبدأ استقلالية المنظمات النقابية في تسييرها مؤكدة عن تمايز هذه الأخيرة في أهدافها وتسميتها، كما لا يمكن لها الارتباط بها لا هيكليا ولا عضويا.

المطلب الثاني: مظاهر تجسيد الحق في حرية الممارسة النقابية: ضمانات دستورية وضوابط

### تنظيمية

مظاهر الحق في حرية الممارسة النقابية هو مجموع الضمانات التي يمنحها الدستور للنقابة لتأكيد ممارستها من الناحية القانونية ويتعلق الأمر بمدى ترجمة المعايير الدولية للعمل في التشريع الوطني من خلال سنّه لمجموعة من الشروط والضوابط التي تؤطر الممارسة الفعلية للحرية النقابية<sup>1</sup>.

### الفرع الأول: الضمانات الدستورية للممارسة النقابية

أكدت المادة 34 من الدستور الجزائري الحالي على التزام جميع السلطات والهيئات العمومية بالأحكام الدستورية ذات الصلة بالحقوق الأساسية والحريات العامة، وشددت المادة 35 من ذات الدستور على ضرورة ضمان مساواة كل المواطنين في ممارستها مع إزالة كل العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان وتحول دون المشاركة الفعلية للجميع في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ما يشكّل ضمانات أساسية وعامة لممارسة الحق النقابي الذي عملت التشريعات الدولية المختلفة لا سيما تشريع منظمة العمل الدولية على الارتقاء به كحق إنساني أساسي في العمل بما يتماشى مع المعايير التي عدتها الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- وتجدر الإشارة إلى أن هذه الأخيرة قد منحت للمنظمات النقابية حماية متكاملة وذلك من خلال حظرها تدخل السلطات العامة في شؤونها (الاتفاقية رقم 87). وحظر تدخل هذه المنظمات في شؤون بعضها البعض (الاتفاقية رقم 98)

<sup>2</sup>- والمتمثلة في حرية إنشاء النقابات وحدودها التنظيمية من خلال: حرية التأسيس دون حاجة إلى تدخل مسبق من السلطتين الإدارية والقضائية، حرية وضع الأنظمة الأساسية والداخلية بكل حرية مع إمكانية التعديل، حرية الإدارة مصادر التمويل الرقابة وإجراء الحلّ. مركز البديل للدراسات والأبحاث، تطوير آليات العمل النقابي، مشروع مقترح قانون موحد للنقابات المهنية، الأردن، 2010، ص ص(18-19).

## الفرع الثاني: ضوابط الحق في تكوين المنظمات النقابية وحق الانضمام

تبعاً لتلك الضمانات الدستورية لممارسة الحق النقابي، استنبطت جلّ المواد الثمانية والعشرون من الباب الثاني من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتّم أحكامها، من المعايير الدولية ووظفتها في صورة ضوابط وشروط تكوين المنظمات النقابية أو الانضمام إليها.

### أ - إجراءات التأسيس بين الحرية والتقييد

الأصل أنّ إنشاء المنظمات النقابية يكون بكلّ حرية ومن دون أيّ تمييز ومن دون ترخيص مسبق وهذا ما أشارت إليه بصرح العبارة المادة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم 87 وأكدها الاتفاقية الدولية رقم 98 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم وحق المفاوضة الجماعية، وعلى ذلك تتجسد أولى مظاهر حرية تكوين النقابة من الناحية القانونية في إجراء التأسيس. فلا يتحقّق حق العمال والمستخدمين المنصوص عليه في المادة 02 من القانون 90-14 إلّا بتوافر واحترام الشروط القانونية التي تضمنتها أحكام المواد من 06 إلى 11 وهي شروط موضوعية<sup>1</sup> وأخرى إجرائية<sup>2</sup> لازمة لإتمام الإجراءات القانونية للتكوين.

<sup>1</sup> - أما عن شروط التأسيس الموضوعية فقد عدّتها المادة 06 من ذات القانون بثبوت الجنسية الجزائرية أو المكتسبة منذ عشر سنوات على الأقل وبالتمتع بالحقوق المدنية والسياسية وبلوغ سن الرشد وعدم صدور سلوك مضاد للثورة التحريرية مع ممارسة نشاط له علاقة بهدف المنظمة، كما يستكمل إجراء التأسيس من الناحية الموضوعية عقب الجمعية العامة التأسيسية التي تضم الأعضاء المؤسسين. المادة 07 من القانون 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتّم.

<sup>2</sup> - أما الشروط الإجرائية فيمكن إجمالها في مجموع الخطوات المتبعة لحصول المنظمة النقابية على وصل تسجيل التصريح بالتأسيس والذي يتطلب كخطوة أولى إيداع تصريح التأسيس عن طريق ملف يتضمن التصريح مرفقاً بنسختين مصادق عليهما من القانون الأساسي للمنظمة وقائمة تحمل أسماء وتوقيعات الأعضاء المؤسسين، مع اشتراط تقديمهم ما يثبت استيفاءهم للشروط الموضوعية المطلوبة، ومحضر الجمعية العامة التأسيسية أمام السلطة العمومية المعنية التي حدّدها القانون إما والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية، أو الوزير المكلف بالعمل بالنسبة للمنظمات النقابية التي يكون نشاطها وطنياً أو يتعدى الولاية الواحدة. المادة 10 من القانون 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتّم.

بعد ذلك تصبح المنظمة النقابية شخصا معنويا معترف به من الناحية القانونية بمجرد حصولها على وصل تسجيل التصريح بالتأسيس في غضون الثلاثين يوما على الأكثر من تاريخ ايداع الملف، ويستكمل التأسيس باستيفاء شكليات الإشهار في جريدة وطنية يومية إعلامية أو أكثر على نفقة المنظمة<sup>1</sup>.

### ب - التنظيم، الإدارة والتسيير بين الحرية والتقييد

يرتبط تنظيم وإدارة وتسيير المنظمة النقابية بما نصت عليها المادة 03 من الاتفاقية الدولية رقم 87 التي أكدت على تمتع منظمات العمال ومنظمات أرباب العمل بالحق في وضع قوانينها ولوائحها الإدارية، وفي انتخاب ممثلها بحرية كاملة، وفي تنظيم شؤونها وفي إعداد برامج عملها. كما تنص ذات المادة على ضرورة امتناع السلطات العمومية عن أي تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق أو أن يعيق ممارسته المشروعة<sup>2</sup>.

يتصل بإجراءات تأسيس النقابة إجراء يسبق إعلانها وإشهارها والمتمثل في تحرير قانونها الأساسي أو ما يعرف بالنظام الأساسي للنقابة يوضح أهدافها ونظام العضوية فيها وأجهزتها القيادية ونظمها المالية وقواعد إدارتها وإجراءات مراقبتها، بالإضافة إلى إجراءات حلها إراديا وفق ما ينص عليه القانون. تباينت التشريعات المختلفة عند تطبيقها لأحكام المادة 03 من الاتفاقية الدولية والمتمثلة في منح الحرية المطلقة للنقابة في هذا الشأن، بين مؤيد للحرية المطلقة وبين منظم لكل مشتملاتها وبين من يكتفي بتنظيم أو تقييد جزئي<sup>3</sup>. لقد شكّل هذا التباين موضوع تدخلات متكررة للجنة الحريات النقابية بمناسبة شكاوى مقدمة أمامها مفادها أنّ تدخل السلطة العامة في النقابة عند وضعها لقوانينها الأساسية فيه مساس بأحكام المادة الثالثة من الاتفاقية الدولية المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، غير أنها قرّرت أنّ التشريعات التي تتطلب مراعاة النقابات للأحكام الخاصة بها المحددة في

<sup>1</sup>- المادة 08 من القانون 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم.

<sup>2</sup>- المادة 03 من اتفاقية منظمة العمل الدولية (رقم 87) لسنة 1948.

<sup>3</sup>- سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2013، ص 61.

القانون لا تمثل في حد ذاتها مخالفة للحرية النقابية وما تكفله من حق للمؤسسين في وضع النظم الداخلية<sup>1</sup>.

منح التشريع الجزائري بدوره للجمعية التأسيسية للمنظمة الحق في الاضطلاع بوضع قانونها الأساسي بحرية تامة لا يقيدها في ذلك إلا الالتزام القانوني الذي حدّته المادة 21 من القانون 14-90، والمتمثل في وجوب احتوائه على كل العناصر المطلوبة والمحدّدة قانونا تحت طائلة البطلان. كما فرض القانون شرطا آخر على المنظمة النقابية بعد وضعها لقانونها الأساسي وهو يعد بمثابة قيد لاحق والمتمثل في منعها من إدخال أي تمييز على قوانينها الأساسية أو ممارسة أي تمييز من شأنه المساس بحرياتهم الأساسية<sup>2</sup>، وهو ما لا يشكل أي مساس أو تجاوز لما تضمنته الاتفاقية الدولية في هذا الشأن بل هو تقرير قانوني صريح لحماية حرية التأسيس.

ترك المشرع الجزائري أمر تفصيل إدارة وتنظيم وتسيير المنظمة النقابية لقانونها الأساسي، بعد أن أعاد التأكيد على المبدأ الدولي العام القاضي بمنع التدخل<sup>3</sup>.

كما منح لكل عضو الحق في المشاركة في قيادة المنظمة وإدارتها وفق ما ينص عليه قانونها الأساسي ونظامها الداخلي وما يلزم به القانون، وجعل تولي المهام القيادية في المنظمة تداوليا يخضع للمبادئ الديمقراطية<sup>4</sup>.

كفل القانون للمنظمة النقابية في إطار اكتسابها للشخصية المعنوية الحق في أن تكون لها ذمة مالية مستقلة تنظم في شكل ميزانية، كما رخص القانون للمنظمة النقابية بأن تكون لها مداخيل ترتبط بنشاطاتها شريطة استخدامها في تحقيق أهدافها المسطرة مسبقا في قانونها الأساسي، ولم يمنعها من قبول الهبات والوصايا التي يكون مصدرها داخليا معروفا شريطة ألا يكون مشروطا بخدمات تتنافى مع

<sup>1</sup> - سمغوني زكرياء، المرجع السابق، ص 62.

<sup>2</sup> - المادة 22 من القانون 14-90، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم.

<sup>3</sup> - حيث نصت المادة 15 من القانون 14-90 على ما يلي: "يمنع أي شخص معنوي أو طبيعي من التدخل في تسيير منظمة نقابية إلا في الحالات التي نص عليها القانون صراحة".

<sup>4</sup> - المواد (13-15) من القانون 14-90، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم.

هدف المنظمة<sup>1</sup>، كما يمكن أن تتكوّن الموارد المالية للمنظمة من إعانات الدولة ومن اشتراكات الأعضاء في حدود ما يسمح به القانون<sup>2</sup>. وهو ما يستبعد أي ارتباط هيكلي أو عضوي يتنافى مع الهدف من ممارسة الحق النقابي.

### ج - المراقبة والحل

يحدّد القانون الأساسي للمنظمة النقابية الأنماط التي تتم مراقبتها بها داخليا وأشكال المراقبة والهيئات المسؤولة عنها وكذا اختصاصاتها مع التذكير بالمنع القانوني الذي يقع على السلطات العمومية في هذا الشأن. من جهتها منعت الاتفاقية الدولية رقم 87 في مادتها 04 السلطة الإدارية من حلّ منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أو وقف نشاطها، غير أنّ تطبيق هذه المادة متوقف على الحدود التنظيمية والقانونية التي تحكم سير المنظمة النقابية، فمن جهة أعطى القانون كما التشريع الدولي الحق لأعضائها المؤسسين في الإعلان المسبق عن القواعد التي تحدّد إجراءات الحلّ الإرادي في قانونها الأساسي، ومن جهة أخرى قد يحدّد القانون القواعد العامة التي تضبط تنظيم الحق النقابي بما لا يتعارض مع المبادئ الدولية المقرّرة وأيّ إخلال بها قد يعرض المنظمة النقابية للحلّ.

ونظرا للطبيعة الخاصة للحق في ممارسة الحرية النقابية فإنّ جلّ التشريعات لا سيما التشريع الجزائري ربطت حلّ المنظمة النقابية خارج الحالات الإرادية التي يتضمنها قانونها الأساسي بضرورة اعتماد الحلّ القضائي بعد أن حدّد القانون على سبيل الحصر الحالات التي يمكن أن تكون موضوع حلّ قضائي، في حالة ممارسة المنظمة النقابية لنشاط يكون مخالفا للقانون أو أنّ النشاط الذي تمارسه لا يتضمنه قانونها الأساسي.

أما عن الطرف الذي يبادر برفع الدعوى فقد جعله القانون مفتوح لكل من يهّمه الأمر من دون تحديد لصفته أو طبيعته أو علاقته بالمنظمة النقابية بالإضافة إلى السلطة العمومية، كما جعل الحكم بالحلّ نافذ بغض النظر عن جميع طرق الطعن<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>- كما ربط قبول الهيئات والوصايا المقدّمة من منظمات نقابية أو هيئات أجنبية بضرورة الحصول على موافقة السلطة العمومية المعنية التي تتحقق من مطابقة مصدرها ومبلغها مع الهدف المسطر في القانون الأساسي للمنظمة.

<sup>2</sup>- المادة 26 من القانون 14-90، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم.

المبحث الثاني: إشكالات تطبيق محددات الحق في الحرية النقابية وأثره على الممارسة النقابية الفعلية

يتناول هذا الجزء بنوع من التفصيل أهم الإشكالات القانونية والإجرائية المثارة عند تنظيم الحق في حرية الممارسة النقابية وتلك التي أصبحت تثيرها تطبيقات التعددية النقابية على خلفية التحولات الاقتصادية المتسارعة التي تعرفها الجزائر.

المطلب الأول: الإشكالات القانونية والإجرائية المثارة عند تنظيم الحق في حرية الممارسة النقابية إن ممارسة الحق في الحرية النقابية يستلزم محددات قانونية تساهم مبدئياً في تنظيمه وحمايته، بما يتماشى مع المعايير الدولية والنصوص الداخلية، هذه الأخيرة تحتكم على سبيل التنظيم إلى شروط أو قيود قد تؤدي إلى المساس بالمبادئ العامة وهو ما قد يؤثر على فعالية الممارسة النقابية المنتظرة.

الفرع الأول: التعارض بين الشروط الموضوعية ومبدأ الحق في الحرية النقابية وعدم التمييز

أثارت الشروط الموضوعية اللازمة لتكريس الحق في تكوين المنظمة النقابية انتقادات متعددة وجهت للحكومة الجزائرية من طرف لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية والتي ترى أنّ البعض من الشروط الواردة في نص المادة 06 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي تعد من قبيل التمييز، وتشكل عائقاً أمام تحقيق وحماية مبدأ حق التنظيم والحرية النقابية. إن مسألة اشتراط الجنسية الجزائرية للانضمام إلى النقابات، قد يمنع العمال الأجانب من أداء دور إيجابي في الدفاع عن حقوقهم خاصة في المجالات التي يشكلون فيها قوة تمثيل معتبرة، مثل هكذا شرط ما يتنافى مع أحكام الاتفاقية الدولية المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم التي تعترف لجميع العمال دون أي تمييز، بالحق في تكوين تنظيمات نقابية والانضمام إليها ومن هنا يتضح أنّ حق تكوين النقابات

<sup>1</sup> - المادة 31 من القانون 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم.

والانضمام إليها مضمون لكل القاطنين فوق تراب الدولة المعنية دون أي تمييز يكون قائما على أساس جنسيتهم<sup>1</sup>.

تجدر الإشارة في هذا المقام أنه من بين ما خلصت إليه اللجنة عالية المستوى التي تم إيفادها من قبل مكتب العمل الدولي في الفترة الممتدة ما بين 21-23 ماي من سنة 2019 بمناسبة تنفيذ توصيات الدورة رقم 107 للجنة تطبيق المعايير الدولية التابعة لمنظمة العمل الدولية، تشديدها على ضرورة تعديل المادة 06 من القانون 90-14 من أجل الاعتراف لكل العمال ومن دون أي تمييز أيّا كان نوعه بتكوين منظمات نقابية.

ما يستدعي إعادة النظر في أحكام القانون 90-14 خاصة وأن تعديل الدستور لسنة 2021 نصّ صراحة على أن: "الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار القانون" أي أنه لم يجعله حقا حصريا على المواطنين كما كان في السابق<sup>2</sup>، وهو ما يوافق تماما ملاحظات اللجنة، ضف إلى ذلك فإنّ التوجّهات الجديدة للجزائر في مجال الاستثمار خاصة الأجنبي منه تقتضي الاعتراف بالحق النقابي والحق في تكوين النقابات لكل القاطنين على ترابها.

إلى جانب شرط الجنسية وضع المشرع الجزائري شرطا ثانيا اعتبرته لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل من قبيل التمييز، والذي يقوم على أساس اعتبارات سياسة حيث لا يعطي القانون الجزائري حق تأسيس النقابات لبعض الأشخاص بسبب مواقفهم السياسية الماضية، وهو ما نصت عليه المادة 06

<sup>1</sup> اشترط القانون الكويتي لانضمام الأجانب إلى التنظيمات النقابية توافر شرط الإقامة لا تقل عن خمس سنوات (المادة 72 من القانون العمل الكويتي) و أما في الجماهيرية العربية الليبية فان المادة 5 من القانون رقم 107 لسنة 1975 المتعلق بنقابات العمال تضع تمييزا واضحا بين العمال العرب و العمال من غير العرب بخصوص الانضمام إلى النقابات.

<sup>2</sup> يمكن الاستدلال بما تضمنته المادة 70 من التعديل المدرج على الدستور سنة 2016 بموجب القانون 01-16 والتي جاءت صياغتها كالآتي: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

فقرة 4 من القانون 90-14 بتقريرها عدم تمكين الأشخاص الذين قد صدر من جانبهم سلوك مضاد للثورة التحريرية من تأسيس منظمات نقابية<sup>1</sup>.

الفرع الثاني: التعارض بين الشروط الإجرائية ومبدأ الحق في تكوين المنظمات النقابية

أكدت لجنة الحريات النقابية أنّ مبدأ الحرية النقابية قد يتحوّل إلى كلمة جوفاء إذا كان هناك إلزام على عاتق مؤسسي النقابة بالحصول على إذن مسبق أو ترخيص قبل إنشائها أو في مراحل تكوينها وعند تمتعها بالشخصية القانونية<sup>2</sup>.

وفقا لأحكام تشريع العمل الجزائري فإنّ تأسيس النقابات يكون بكل حرية وبدون ترخيص مسبق من الدولة، شريطة أن يمثل العمال الأجراء والمستخدمين للتشريع المعمول به. كما أكدّ القانون المتضمن كليات ممارسة الحق النقابي لا سيما المادة 05 منه أنّ المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها.

غير أنّ ما يلفت الانتباه في القانون الجزائري أنّ المشرع وضع ثلاثة شروط ليتم التصريح بتأسيس المنظمات النقابية، يتمثل الشرط الأول في ضرورة إيداع تصريح بالتأسيس من طرف

<sup>1</sup> ترى لجنة الخبراء هذا الخصوص أنّ أيّ إجراء تشريعي أو تنظيمي من شأنه أن يحدّ من حق الأشخاص أو يمنعهم من الانضمام أو البقاء في منظمات نقابية بسبب آرائهم السياسية أو لممارستهم أي نشاط سياسي (ما عدا تلك الآراء التي تدعو إلى ممارسة العنف) يعتبر من قبيل المساس بحق الحرية النقابية المقرر في المادة 2 من الاتفاقية رقم 87.

غير أنّ المشرع الجزائري لم يخالف البتة أحكام الاتفاقية رقم 87 في هذا المجال، بل واثم تشريعه ومقتضيات الاتفاقية المذكورة، إذ نص في المادة 05 من القانون 90-14 على أنّ أعضاء التنظيمات النقابية يتمتعون بكامل الحرية للانضمام الفردي للجمعيات ذات الطابع السياسي ومن هذا المنطلق يتأكد أنّ حق الاختلاف في الرأي مضمون في التشريع الجزائري ولا يعتبر بأيّ حال من الأحوال سببا من أسباب الإقصاء لتكوين التنظيمات النقابية أو الانضمام إليها، خاصة وأنّ سلوكات الأشخاص المضادة للثورة الجزائرية تخرج عن نطاق العمل السياسي ومخالفة لكل المبادئ الأساسية في القانون الوطني والدولي كمبدأ تقرير المصير والاستقلال، بل تعداه إلى جريمة الخيانة العظمى والعمل ضد مصالح الشعب الجزائري الذي كان يصبوا إلى التحرر والاستقلال.

حداد محمد، المعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية وأثرها على التشريع الجزائري مذكرة الماجستير، كلية الحقوق جامعة وهران، السنة الجامعية 2004/2005، ص 197.

<sup>2</sup> سمغوني زكرياء، المرجع السابق، ص 61.

الأعضاء المؤسسين، أما الشرط الآخر فيتعلق بالإشهار في جريدة يومية وطنية، وهو ما لا يخالف أحكام المعايير الدولية، لكن ما يدعو للتساؤل هو ذلك الشرط المتعلق بضرورة تسلّم هذه المنظمات لوصول تسجيل التصريح بالتأسيس من طرف السلطة العمومية خلال 30 يوما على الأكثر من إيداع الملف، وهو ما يمكن تكييفه على أنه ترخيص إداري، لأنّ المبدأ العام في التشريع الدولي للعمل أنّ تكوين النقابات يكون بكل حرية و بدون فرض أية إجراءات أو قيود شكلية.

من هذا المنطلق يجب أن تتمتع النقابات بالشخصية المعنوية بحكم القانون، دون الحاجة إلى إقرار ذلك من طرف السلطات العمومية، وهو نفس المبدأ الذي أقرته المعايير الدولية وكذلك القوانين الوطنية للعديد من الدول الديمقراطية، حيث تنص أحكامها على ضرورة صياغة التنظيمات النقابية لقوانينها الأساسية، ثم إيداعها أمام الهيئات والجهات المعنية فقط ( عادة ما تتمثل في مصالح وزارة العمل)، دون الحاجة إلى ترخيص مسبق. هذه الإجراءات التي تم ذكرها لا يمكن أن تشكل بأي حال من الأحوال ترخيصا لقيام النقابات، فإجراءات إيداع التأسيس هذه تعتبر الإجراء الوحيد الذي يمكن أن يفرضه القانون، يكون الغرض منه الإشهار وإعلام الغير عن قيام وتأسيس النقابة<sup>1</sup>.

**الفرع الثالث: حالات عملية لأثر ممارسة الحق النقابي في غياب وصل تسجيل التصريح بالتأسيس**

لا يمكن للمنظمة النقابية ممارسة نشاطاتها إلى بعد استكمال إجراءات التأسيس التي تتأكد من الناحية القانونية بتسليم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس وقد ربطت المادة 16 من القانون 90-14 اكتساب المنظمة النقابية للشخصية المعنوية بمجرد التأسيس حسب ما تمّ تفصيله أعلاه، وإذا كان المشرع الجزائري قد اعتبر هذا الإجراء مجرد شكلية لا تقيّد أو تنفي ممارسة الحق النقابي،

<sup>1</sup>- وهو ما عمل على تأكيده المشرع الفرنسي حيث لم يتناول مسألة تسليم وصل إيداع ملف التأسيس، بل أوجب فقط على النقابات ضرورة إيداع قوانينها الأساسية مرفقة بقائمة أسماء الأعضاء المؤسسين، معتبرا ذلك بمثابة الإجراء القانوني الوحيد الواجب الاحترام والذي يهدف إلى إشهار النقابة لا غير.

فإنّ الوضع على أرض الواقع مخالف تماما للنصوص القانونية، والأمثلة في هذا المجال عديدة ومتنوعة لعل أبرزها رفض وزير العمل ووزير التربية التفاوض مع نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي و التقني، أثناء الإضراب الذي شلّ قطاع التربية الوطنية لأزيد من ثلاثة أشهر، بحجة أن النقابة المذكورة غير معترف بها لعدم حصولها على وصل تسجيل تصريح التأسيس رغم أن النقابة المذكورة قد استوفت كل الشروط التي نص عليها القانون 14-90<sup>1</sup>. وهو ما لا يدع مجالاً للشك أنّ وصل تسجيل التصريح بالتأسيس لا يختلف عن الترخيص الإداري، وعلى ذلك فإنّ التشريع الذي يمنح لهيئة إدارية سلطة تقديرية في منح الترخيص بإنشاء النقابة أو رفضه يعد مخالفا لمبادئ منظمة العمل الدولية.

**المطلب الثاني: الإشكالات التي تثيرها تطبيقات التعددية النقابية وأثرها على حرية الممارسة النقابية**

يعدّ القانون 14-90 أول قانون نقابي تعدّدي يسمح للعمال والموظفين على حدّ السواء بتأسيس عدّة نقابات والعمل بمعيار النقابة الأكثر تمثيلاً<sup>2</sup>. ما من شأنه أن يوسّع من مجال التمثيل النقابي لكل العمال والمستخدمين وعلى ذلك تعتبر التعددية النقابية الأثر المباشر لممارسة الحرية النقابية كحرية ديمقراطية، غير أنّ هذا الإقرار تعترضه حدود وقيود قد تنعكس لا محالة على فعاليته من الناحية العملية.

<sup>1</sup> كما رفضت السلطات العمومية أيضا الترخيص لإنشاء الكنفيدرالية الجزائرية للنقابات المستقلة (CASA) المودع من طرف النقابة المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية وسبب الرفض حسب ما ورد في إجابة الحكومة الجزائرية عن الاستفسارات التي كانت قد طرحتها لجنة الحرية النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية، يعود إلى أن النقابة المذكورة قامت بممارسة حرية التنظيم في إطار الكنفيدرالية دون انتظار الرأي القانوني لوزير العمل والضمان الاجتماعي. حداد محمد، مرجع سابق، ص ص 202-204.

Cas individuel(CAS)-Discussion :2019 ,Publication :108éme sessionCIT(2019).

<sup>2</sup>-رشيد واضح، المرجع السابق، ص 513.

الفرع الأول: التعددية النقابية والتمثيلية النقابية المقترنة بمعيار التمثيل: حدود قانونية ومرجعية تاريخية

الأصل أنّ النقابة بحسب غاياتها وأهدافها والتي فصلتها أحكام قانون العمل تقدّم أهدافا إنسانية منسجمة مع المبادئ التي نصّ عليها التشريع الدولي، وعلى أساس ذلك اعترف التشريع الوطني بنوعين من التمثيلية، التمثيلية البسيطة التي تتم على مستوى الهيئة المستخدمة والتمثيلية الأعلى درجة التي تكون على المستوى الوطني.<sup>1</sup>

قد لا تثار كثير الإشكالات بالنسبة للتمثيلية المقررة على مستوى الهيئة المستخدمة بمعنى المؤسسة وحتى على مستوى قطاع النشاط بالرغم من عدم اعتباره من محدّدات التمثيلية حيث وضّح القانون 14-90 المعدل والمتمم معايير التمثيلية ووضع حدّا للاختلالات التي أحدثها تطبيق معيار الأقدمية، بإضافته لمعيار عدد المنخرطين واشتراكات الأعضاء<sup>2</sup> كما حدّد تمثيلية اتحادات واتحاديات وكفيدراليات العمال الأجراء على الصعيد الإقليمي والمحدّد بالنطاق البلدي والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات أو الوطني<sup>3</sup> وهي نفس الحدود القانونية المقررة لتنظيم تمثيل المستخدمين في الاتحاديات والفيدراليات والفيدراليات لا سيما عدد منخرطها وعدد مناصب شغل هؤلاء في الدائرة الإقليمية المعنية.<sup>4</sup>

وبغض النظر عن الإشكالات العملية المثارة عند تقدير التمثيلية التي تملك السلطة العمومية المعنية أمر فحصها وتقريرها عندما يتعلق الأمر بالتمثيل المهني أو الإقليمي وما قد يترتب على ذلك من أثر على توسيع دائرة التمثيل النقابي بالنسبة للعمال، تبقى تطبيقات التمثيلية على المستوى الوطني الهاجس الأكبر الذي يؤرق تواجد النقابات المستقلة ويتعلق الأمر بالتمثيلية المطلقة التي يكتسبها الإتحاد العام للعمال الجزائريين على المستوى الوطني.

<sup>1</sup>BORSALI HAMDAN Leila, Droit du travail, manuel pédagogique.BERTI Edition,2014,p 226.

<sup>2</sup>-المواد(34-35) من القانون 14-90، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي معدل ومتمم.

<sup>3</sup>-المادة 36 من القانون 14-90، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

<sup>4</sup>-المادة 37 من القانون 14-90، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم.

ومردّ ذلك أنّ المسيرة التاريخية للإتحاد العام للعمال الجزائريين فرضت بداية احتكار النقابة الواحدة والوحيدة في الجزائر بالنظر إلى الدور الذي لعبه الإتحاد إبان الثورة التحريرية وخلال مرحلة البناء والتشييد التي شرع فيها مباشرة بعد الاستقلال، وهو ما توافق إلى حدّ كبير مع الاختيار السياسي والاقتصادي القائم على الأحادية آنذاك، أين تم إبرام الاتفاق المؤرخ في 20 ديسمبر 1962 بين الإتحاد والحزب يتضمن الاعتراف بالاستقلالية وبحق النقابي للعمال<sup>1</sup> وهو ما ترجمته كل النصوص القانونية المنظمة للحق النقابي خلال الفترة الممتدة من 1962 إلى غاية 1990، وهي الفترة التي اعتبرت فيها الدولة صاحب العمل أو المستخدم الذي احتكر أغلب قطاعات النشاط المنتج وغير المنتج.

#### الفرع الثاني: مدى تأثير التحوّلات الاقتصادية على تطبيقات التعددية النقابية

أسّست التحوّلات السياسية والانفتاح الاقتصادي لمرحلة جديدة عرفت تراجع الدولة في قطاعات النشاط ما أدى إلى انحسار دورها كرب عمل، وهو ما يعني بالتبعية انحسار الدور التمثيلي للإتحاد العام للعمال الجزائريين، غير أنّ التشريع منحه امتيازات تفضيلية على حساب المبادئ الدولية لا سيما المساواة في ممارسة الحرية النقابية من خلال المحافظة على إطاره التنظيمي والهيكلي، وهو ما تضمنته المادة 11 من القانون 90-14 التي أعطته صراحة من إتمام إجراءات التأسيس، بل استمر في الحصول على الامتيازات المادية في شكل إعانات محتملة وفق ما يقرّه القانون.

جعلت الوضعية السابقة من الإتحاد العام للعمال الجزائريين الحليف التاريخي والاقتصادي للدولة وهو ما أثر سلبا على الممارسة النقابية وخلق أزمات على الجبهة الاجتماعية بدأت حدتها تزداد مع ازدياد التمثيل النقابي المستقل في قطاع الوظيفة العمومية.

<sup>1</sup> -رشيد واضح، المرجع السابق، ص 517.

أنظر أيضا عبدالله قادية، التأطير القانوني للحوار الاجتماعي في الجزائر، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، مخبر القانون الاجتماعي، عدد 03، 2013، ص 124

وما زاد الأمور تأزماً، ما تم الاتفاق عليه في إطار العقد الوطني الاقتصادي والاجتماعي المبرم سنة 2006 بين الدولة وأرباب العمل والشريك الاجتماعي ممثلاً في الإتحاد العام للعمال الجزائريين الذي فاوض بإسم كل القطاعات حيث ساهم بالتضييق على ممارسة الحرية النقابية من خلال تعهده بعدم القيام بأية إضرابات في أي قطاع، مع ضرورة اللجوء الإلزامي وفي كل الأحوال إلى التشاور والتفاوض. أما عن نقاط القوة التي تملكها النقابات المستقلة مقارنة بالإتحاد العام للعمال الجزائريين والتي يجب تدعيمها فتتمثل في شرعية التمثيل القطاعي والفئوي والحسن المطليبي الذي حقق الكثير من المكاسب المادية - زيادة الأجور - بعد الإضرابات المعلن عنها من قبل النقابات المستقلة.

### الفرع الثالث: عرقلة إنشاء الكنفيدراليات: توجه نحو تعطيل العمل النقابي المستقل

من مظاهر إنكار الحق في التنظيم فرض حكومات الدول منظمات أحادية يتلزم العمال بالانضمام إليها أو منعها من التكتل في شكل اتحادات أو كفيدراليات وبالرغم من أن إنشاء الاتحادات والاتحاديات والكنفيدراليات يخضع مبدئياً لنفس أحكام إنشاء المنظمات النقابية إلا أن التدخلات المتكررة للإدارة تثبت العكس، حيث رفضت السلطات العمومية المعنية تكوين العديد من الكنفيدراليات بالرغم من استيفائها للشروط القانونية المقررة وهو ما كان موضوع تدخل للجنة عالية المستوى سنة 2019، حيث رأت بضرورة تعديل المادة 04 من القانون 90-14 بما لا يعطي الحق للإدارة باتخاذ تفسيرات خاطئة أو معارضة للممارسة الحرية النقابية والقضاء على كل عراقيل إنشاء أو تكوين فيدراليات أو كنفيدراليات من اختيارهم ومن غير إلزامهم بالخضوع للقطاع الذي يتبعونه، وهو ما يستدعي إعادة النظر في المادة 02 من القانون 90-14. تجدر الإشارة أن اللجنة سجلت استياءها من استمرار تقييد حق العمال في تكوين نقابات من هذا النوع وعبرت عن انشغاله الاستمرار أيّ تقدم ملموس<sup>1</sup>. و هو ما أثار مخاوف النقابيين من أن يؤدي ذلك إلى تمييع العمل النقابي وتفتيته لصالح عودة التمثيلية المطلقة للإتحاد العام للعمال الجزائريين.

<sup>1</sup> حيث رفضت السلطات العمومية سابقا الترخيص لإنشاء الكنفيدرالية الجزائرية للنقابات المستقلة المودع من طرف النقابة المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP) وسبب الرفض حسب ما ورد في إجابة الحكومة

## الخاتمة

نتوصل أخيرا إلى القول أن دسترة الحق النقابي في الجزائر وضمانه بأسى نص قانوني ما هو إلا تعبير إضافي عن التزام الجزائر بتنفيذ مبادئ وأحكام منظمة العمل الدولية فهذا المجال لكنه لا يمنعنا من تسجيل بعض الملاحظات التي تأخذ على تعزيز الحق النقابي، نذكر منها القيود الإجرائية التي تصاحب عملية تكوين النقابات المستقلة، وشبه منع إنشاء الفيدراليات والكنفيدراليات في الدرجة، بالإضافة إلى الضبابية التي تصاحب ممارسة العمل النقابي في مختلف القطاعات.

إن أزمة الممارسة النقابية في الجزائر لا ترتبط فقط بالقيود المباشرة وغير المباشرة التي تفرضها الدولة عن طريق القانون بهدف توجيه العمل النقابي لخدمة سياساتها، بل إن بعض القيود قد تعود لممارسي الحق النقابي في حذ ذاتهم، بعدم معرفتهم بأساسيات الممارسة النقابية أو بنواياهم غير السليمة كوسيلة للتسلق وتولي المناصب والامتيازات أحيانا، لذلك لا بد من البحث عن حوار جدي يحفظ للنقابات مكانتها كأحد أهم مؤسسات المجتمع المدني في إطار الحفاظ على حرية التنظيم النقابي ضمن حدود القانون ووفق ما ينص عليه التشريع الأساسي والتشريع الدولي.

ونحن نوصي في هذا الصدد بإعادة تقويم بدءا من إعادة النظر كلية في أحكام الأطر القانونية التي تنظمه لا سيما القانون 90-14 ليتماشى مع ما أقره الدستور وما يستوجبه التشريع الدولي، كما يجب أن يعاد النظر في تحديد الهدف الحقيقي من العمل النقابي بمحو الممارسات السابقة التي حوّلت النقابة إلى وظيفة يستغل مؤسسها المصالح المعنوية لمنخرطيها لمقايضة المستخدم، خاصة عندما تكون الدولة هي رب العمل - حول هدنة السلم الاجتماعي المزيف مقابل امتيازات سياسية أو

---

الجزائرية عن الاستفسارات التي كانت قد طرحتها لجنة الحرية النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية، يعود إلى أنّ النقابة المذكورة قامت بممارسة حرية التنظيم في إطار الكنفيدرالية دون انتظار الرأي القانوني لوزير العمل والضمان الاجتماعي.

بعد إطلاع لجنة الحرية النقابية على الادعاءات المقدمة من طرف النقابة المستقلة لمستخدمي الوظيف العمومي، والرد المقدم من طرف الحكومة الجزائرية، خلصت اللجنة إلى أن تشريع العمل الجزائري لاسيما القانون 90-14 منه والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، لا يضع أي عوائق بهذا الخصوص وأحكامه لا تتعارض بتاتا مع الحرية في تأسيس كنفيدراليات ولكنه يبقى المشكل حسبما يتمثل في سوء تفسير الحكومة لهذه الأحكام.

حتى وظيفية مع ضرورة إلغاء الاحتكار التاريخي للتمثيلية التي يحوزها الاتحاد العام للعمال الجزائريين على الأقل في القطاعات التي لم يعد يمثلها.

### المصادر والمراجع

#### أولاً: النصوص القانونية

- دستور 1996 المؤرخ في 28 نوفمبر 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-12 المتضمن التعديل الدستوري الموافق عليه في 23 نوفمبر 1996 جريدة رسمية عدد 61، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 01-16، المؤرخ في 6 مارس 2016، يتضمن تعديل الدستور جريدة رسمية عدد 14، المؤرخة في 7 مارس 2016. والمرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق باصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، جريدة رسمية عدد 82.

- الاتفاقية الدولية رقم 87 تتعلق بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم المعتمدة في مؤتمر العمل الدولي المنعقد في سان فرانسيسكو في 09 جويلية 1948 وصادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

- الإتفاقية الدولية رقم 98 بشأن التنظيم وحق المفاوضة الجماعية 98 المصادق عليها من قبل الجزائر سنة 1962 .

- الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر في 10 ديسمبر 1948، بناء على قرار الجمعية العامة 217 ألف(د-3).

- العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الموافق عليهما بموجب قرار الجمعية العامة 2200 وألف(د-21)، المؤرخ في 16 ديسمبر 1966.

- القانون 90-11، المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتضمن الحق النقابي، جريدة رسمية عدد 17.

- القانون رقم 90-14، المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتضمن كفاءات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية عدد 23 معدل ومتمم.

-الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 45.

#### ثانياً: المؤلفات العلمية

-احمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012.

-بشار عدنان الملكاوي دراسات فقهية في قانون العمل، الطبعة الأولى، 2014، الأردن.

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

-عبد الله قادية الضمان الاجتماعي: المبادئ والأحكام دار وائل للنشر الأردن، 2020.

-مركز البديل للدراسات والأبحاث تطوير آليات العمل النقابي، مشروع مقترح قانون موحد للنقابات المهنية، الأردن، 2010.

-مؤتمر العمل الدولي، الحرية النقابية على أرض الممارسة: الدروس المستخلصة التقرير العالمي بشأن متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الدورة، 2008.

- Alain Supiot, droit du travail, Puf, 2004.

-Gérard Lyon-Can, Le droit du travail une technique réversible, Dalloz, 1995

ثالثا: الرسائل والمذكرات الجامعية

- بطاهر أمال، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، اطروحة التخرج لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران 2، 2016.
- حداد محمد المعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية وأثرها على التشريع الجزائري مذكرة الماجستير، كلية الحقوق جامعة وهران، السنة الجامعية 2004/2005.

رابعا: المقالات

- رشيد واضح الحرية النقابية في الجزائر: من الأحادية إلى التعددية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد الثاني العدد العاشر جوان 2018،
- عبد الله قادية، التأطير القانوني للحوار الاجتماعي في الجزائر، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي مخبر القانون الاجتماعي، عدد 03، 2013.

-BORSALI HAMDAN Leila, Droit du travail, manuel pédagogique. BERTI Edition,2014.