

العمل النقابي ودوره في النهوض بالطبقة العمالية

بغدادي إيمان

طالبة دكتوراه

كلية الحقوق، جامعة منتوري قسنطينة

الملخص:

النظام الجديد بعد دستور 1989، جاء بمبدأ التعددية النقابية، فوجود نقابات والاعتراف بحق التمثيل النقابي مظهر من مظاهر الديمقراطية، وهو حق معترف به لجميع العمال، فموضوع الحق النقابي شكل محور اهتمام المنظمات والسلطات التشريعية والتنظيمية ومنها الجزائر، وتكريس مبدأ الحرية النقابية ومبدأ الحق النقابي، لأن النقابات المهنية لا يقتصر دورها فالحفاظ على مصالح العمال فقط، بل تتسع لتشمل المشاركة الفاعلة لخطط التنمية على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي والسياسي للمجتمع والدولة، والآن ازداد الوعي النقابي مع ازدياد الأزمات على مستوى هته الأصعدة.

الكلمات المفتاحية: التعددية النقابية؛ الحق النقابي؛ الحرية النقابية؛ الوعي النقابي.

Abstracts:

The new system, after the 1989 Constitution, was founded on the principle of trade unionism. The existence of trade unions and the recognition of the right of trade union representation is a manifestation of democracy. It is a recognized right for all workers. The subject of trade union rights has been the focus of attention of organizations and legislative and regulatory authorities, Because trade unions are not limited to the role of preserving the interests of workers only, but extends to include the active participation of economic, social and political development plans of society and the state, and now increased trade union awareness with the increase of crises at the level of this level.

Keywords: Trade union pluralism; union right; freedom of association; trade union awareness.

مقدمة:

تميز المجتمع المدني بمؤسساته و منظماته الأهلية، والخاصة، التطوعية واللاربحية، والتي أخذت عن كاهل الحكومة المركزية الكثير من الأعباء، وانظوت تحت نظام المنظمات غير الحكومية، والتي أصبحت موجودة في كل أو معظم دول العالم، وتؤمن هذه المنظمات الآليات الفعالة لإشراك المواطنين والجماعات ضمن منظمات تساهم في تنظيم المجتمع، وتوحيد النشاطات الإنسانية للنفع العام، كما تساهم في الضغط على مراكز صنع القرار، بل وتشارك في صنعه وتنفيذه، وتعتبر المنظمات النقابية جزء من المجتمع المدني، لأنها اجتماعية وتنظيمية جاءت كرد فعل عفوي وتلقائي من طرف العمال للتخلص من الأوضاع المزرية التي آلت إليها حالتهم المهنية والمادية والاجتماعية، كوسيلة للدفاع عن مصالحهم بصفة جماعية، بعدما عجزوا عن الدفاع عنها بصفة فردية نتيجة المراكز الاقتصادية والاجتماعية غير المتكافئة بينهم وبين أصحاب العمل.

إن وجود نقابات والاعتراف بحق التمثيل النقابي مظهر من مظاهر الديمقراطية، كرسه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المؤرخ في 10 ديسمبر 1948

وكرسه دستور 1989 مثل دستور 1996، بأن حق الانخراط في النقابة معترف به لجميع العمال ويمارس في إطار القانون. ثم تم تكريس هذا الحق كمبدأ عملت التشريعات العمالية على تنظيمه وحمايته، فصدر قانون 88-28 المؤرخ في 19 جوان 1988، المتعلق بكيفيات حماية الحق النقابي، بعد أن كان هذا الحق منحصرًا في الاعتراف بنقابة واحدة في عهد الحزب الواحد، أخذت به الجزائر آنذاك بوحداية النقابة، واحتكار هذا الحق فيها لإتحاد العام للعمال الجزائريين.

إلا أن ما أقرته الدساتير في عهد التعددية الحزبية، لاسيما سنة 1989 ودستور سنة 1996، من حق في إنشاء جمعيات ذات طابع سياسي أكدته قوانين الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية هذا المبدأ.

فقد شكل موضوع الحق النقابي محور اهتمام المنظمات الدولية والسلطات التشريعية والتنظيمية في مختلف الدول المعاصرة التي أحاطته بعدة أحكام وقواعد، أصبحت تكون مع مرور الزمن ما يعرف اليوم بمبدأ "الحرية النقابية ومبدأ الحق النقابي"، وذلك إما بواسطة المواثيق والاتفاقيات الدولية أو بواسطة الدساتير والقوانين الداخلية.

والسؤال المطروح: إلى أي مدى مبدأ الحق النقابي مطبق بالجزائر خصوصا ماله من أدوار اجتماعية واقتصادية على العامل والمجتمع؟

المحور الأول: دور النقابة في النهوض بالطبقة العمالية

إن الدور الذي اضطلعت به النقابات لم يقتصر على الدفاع عن مصالح الشريحة التي تمثلها وحسب، بل اتسعت لتشمل الرعاية والتوجيه و المشاركة الفاعلة لخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للمجتمع والدولة، ولتأخذ موقع الريادة والقيادة جنبا إلى جنب مع مؤسسات صنع القرار السياسي والاقتصادي كدافع وداعم استشاري ومراقب للأداء ناقدا حيناً ومصوباً حيناً آخر وداعماً ومؤيداً ومساعداً في معظم الأحيان، أما مفهوم التنمية الشاملة فتعرفها هيئة الأمم المتحدة بأنها: "العمليات التي يمكن بها توحيد جهود المواطنين والحكومة لتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات المحلية ولمساعدتها على الاندماج في المجتمع والأمة والمساهمة في تقدمها بأقصى قدر مستطاع"¹

أولاً: أهمية الوعي النقابي للعامل

لقد ازدادت أهمية الوعي النقابي بازدياد الأزمات الاقتصادية والاجتماعية ونشوء نقابات متعددة وانخراط العامل فيها، إذ أصبح الوعي النقابي بأبعاده المختلفة، أهم إستراتيجية بل أنجح أداة توصل العامل إلى إدراك وفهم ما يدور حوله، وبالتالي تكون له القدرة على الدفاع عن مصالحه من خلال النقابة وبالتالي نستنتج:

- تكوين حسن لدى العامل والقدرة على استشعار الخطر مما ينبي لدى الفرد العامل المسؤولية الأخلاقية نحو العمل.
- دمج المورد البشري في المساهمة في مشاريع النقابة لحماية الحقوق المادية والمعنوية.
- تحقيق التنمية المستدامة.
- الحد من الخسائر الاقتصادية والاجتماعية المترتبة عن جشع أرباب العمل.

¹ <http://www.gerasanews.com>

-تهذيب المفاهيم التي اعتاد عليها العمال، بحيث تكون نظرتهم للنقابة على أساس أنها هياكل شكلية لا تنفع، وإنما كيان بواسطته نشر الوعي لدى الطبقة العاملة وتحقيق مصالحه.¹

وما تجدر الإشارة إليه أن القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي لسنة 1988، جاء معترفا فقط بالحق الفردي في ممارسة الحق النقابي، أي الحق في الانخراط أو عدم الانخراط أو الانسحاب من الإتحاد العام للعمال الجزائريين، "مصادرا بذلك بقية الحقوق الفردية الأخرى المكونة للحق النقابي مثل : حق التفاوض، حق الإضراب، إلى جانب منعه لممارسة بعض الحقوق النقابية الجماعية، لاسيما حق إنشاء نقابة بكل حرية، رغم أن الجزائر صادقت على اتفاقيتين الدوليتين رقم : 87 و 98 المتعلقتين بالحرية النقابية وحق تنظيم والتفاوض الجماعي في 19 أكتوبر 1962.²

ثانيا: ضرورة تواجد النقابة لتنمية الوعي لدى العامل

تم احتكار العمل النقابي من قبل الإتحاد العام للعمال الجزائريين،³ وذلك تحت وصاية الدولة التي تحولت إلى رب عمل أساسي، هذه التجربة النقابية الأحادية أعزت غالبية عمال القطاعات الصناعية من كبار السن ذوي الأصول الريفية ضعيفي المستوى التعليمي نسبيا، وبعد توسع الدولة الوطنية ومؤسساتها البيروقراطية، فهؤلاء كانت لهم إستراتيجية مختلفة، فالعامل المتعلم لم يتعامل مع المؤسسة النقابية إلا كمصعد اجتماعي للترقية ضمن قطاع الملك العام، علاوة على الأدوار السياسية الرسمية التي اضطلعت بها قيادات الإتحاد.⁴

¹ جورج لوفران: الحركة العمالية في العالم، ترجمة إلياس مرعي، منشورات عويدات، دط، بيروت لبنان، سنة : 1980، ص : 20 وما بعدها.

² سليمان أحمية: الوجيز في علاقات العمل بالتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، دط، الجزائر، سنة : 2012، ص : 229.

³ في 24 فيفري 1956 وفي خضم معركة التحرير الوطني، تأسس الإتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي جاء كإستراتيجية ثورية في التنظيم الجماهيري، لمواجهة مختلف الأساليب القمعية التي كان يتبعها النظام الإستعماري لفصل الشعب عن الثورة والإتحاد العام للعمال الجزائريين هو منظمة نقابية مطلبية حرة ومستقلة عن وصاية حزبية وهو منظمة ديمقراطية لكل الجزائريين.. لمزيد من التفاصيل أنظر محمد فارس: أبحاث في تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، ترجمة بومحرز رايح وآخرون، مجلة الثورة والعمل، الجزائر، العدد

20 لسنة 1985، ص ص : 6-7

⁴ Rabah Noureddine : les gestions socialite de l'entreprise en Algérie ,O.P.U.Alger , 1985 , p15.

حيث غابت الممارسة الديمقراطية والبرامج التوعوية التي تؤدي إلى النهوض بالعامل من حيث الإدراك والفهم للدفاع عن حقوقه، وكانت تلك القيادات والأطر تقوم بها المؤسسة لمصلحة السلطة مشاريعها المحلية وبذلك حادت النقابة عن طريق الذي تأسست لأجله.

وبعد تعديل دستور 1989، حددت عدة تغيرات جوهرية مست جميع جوانب الحياة خاصة السياسية، فقد تم الانتقال من النظام الأحادي إلى التعددي، والذي تولدت عنه التعددية النقابية، وذلك بالنص على عدة حريات من بينها التعددية النقابية وممارسة الإضراب في إطار قانوني، انطلاقاً من هذا تم تشكيل عدة نقابات في إطار التعددية والشفافية، وقد تم تشكيل عدة نقابات بلغ عددها رسمياً 47 منشأة نقابية، وعليه نلاحظ أن الحرية النقابية أصبحت واقعا ملموسا، يسعى من خلالها الأفراد والجماعات إلى تحقيق مصالحهم ومطالبهم المادية والمعنوية وفقا للبرنامج والأفكار التي يؤمن بها كل فرد وكل مجموعة، وهذا لحماية الحريات العامة والخاصة وتعزيز الوعي النقابي.¹

إذن النقابة تعمل على المحافظة على الحقوق العمالية، والمطالبة بها وتعمل على التعامل مع النظام القائم، لتسعى فيه إلى انتزاع حقوقها منه بوسائل أقل حدة، وهي أيضا تعمل على المحافظة عليه واستمراره.

وتجدر الإشارة إلى أنه في الجزائر مؤخرا، عرفت بعض النقابات دورا في تعزيز وتنمية الوعي لدى منخرطها، وأدى إلى انتزاع الحقوق من الحكومة منها زيادة الأجور، ونذكر منها:

-النقابة الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي SNAPEST

-المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي CNAPEST وأساتذة التعليم المتوسط الخ.

ثالثا: الدور الاجتماعي والاقتصادي للنقابة

للنقابة دور اجتماعي واقتصادي تهدف إلى تحقيق مصالح العمال لترقية وضعهم من الناحية الاجتماعية والاقتصادية، بل وتعتبر هذا الدورين رئيسين في عملها

¹ جابي عبد الناصر: الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر.

1- الدور الاجتماعي للنقابة

إن دور النقابات المجتمعي يقرره إلى حد ما مستوى التطور الحقوقي لكل بلد، وفعالية وسائل وقنوات التواصل بين المواطن والجهات الحكومية، ففي البلدان التي يطمئن فيها المواطن إلى سلامة ومتانة منظومة الحماية القانونية التي يتمتع بها، يدرك عضو النقابة أنه ليس في حاجة ماسة للنقابة للمطالبة بحقوقه المحفوظة، وأن دورها قد لا يتخطى دور المراقب والراصد لما تضطلع به الحكومة من سياسة تصب في خدمته ورفاهيته، بينما في البلدان ذات المنظومة الهشة، حيث يعاني المواطن قضم حقوقه وتجاوزات عليها وتزييفاً لإرادته، تضطلع النقابات دور المدافع عن حقوق منتسبيها والمطالب بالحصول على حصتهم العادلة من الرعاية والعناية الممنوحة من قبل الدولة لكافة مكونات المجتمع.¹

وتقوم النقابة على الصعيد الاجتماعي بتأمين منتسبيها بفرص العمل ومكافحة البطالة، وتعمل أيضاً على تأمين منتسبيها بمظلة التأمينات الاجتماعية، وتقوم أيضاً بعقد مؤتمرات وندوات وورش عمل ومحاضرات ودورات تدريبية مكثفة و زيارات العلمية، وتقوم أيضاً بالعديد من النشاطات الاجتماعية مثل توزيع مؤونات ومساعدات على الأسر والعائلات الفقيرة، ودعم الجمعيات الخيرية المحلية، إذ هكذا تصير النقابات مقصد للمشاركات الاجتماعية والنشاطات الجماهيرية وتؤثر في النسق الاجتماعي والثقافي للمجتمع المدني بشكل إيجابي كبير ومؤثر.²

فإجمالاً النقابات منظمات غير حكومية وهي مستقلة في نشاطها فلها أهداف كثيرة اجتماعية، إذ تلعب دوراً هاماً في المجتمع المدني من حيث حرية التحرك الاجتماعي للأفراد والجماعات وحرية التعبير عن تطلعاتهم الفكرية والمشاركة الاجتماعية والسياسية وحرية المبادرة وطريقة المساهمة في تنمية المجتمع.³

2- الدور الاقتصادي للنقابة

يكون للنقابة دور الضغط على صناع القرار الاقتصادي، من حيث إظهار مواقفها الاقتصادية، كما عبرت عنها من خلال التصريحات الرسمية المتعلقة بالوضع الاقتصادي قبل الشروع في تطبيق

¹ <http://www.alsharq.net.sa/lite-post>

² <http://www.sarayanews.com/print.pop>

³ غسان منير حمزة سنو، علي أحمد الطرح : العولمة والدولة - الوطن والمجتمع العالي، دار النهضة العربية للنشر، ط.1، بيروت لبنان، سنة : 2007، ص : 195

عمليات الخصخصة، وفي بيان المبرم بين الحكومة والإتحاد العام للعمال الجزائريين بتاريخ 29 جوان 1995 المتعلق بعدة قضايا مهنية واجتماعية، بما في ذلك تسوية مشكل التأخر في دفع أجور العمال لقطاع البناء والأشغال العمومية والسكان والتجهيز وتنفيذ الأحكام القضائية الصادرة لصالح العمال المسرحين بطرق تعسفية.

ويمكن إجمال مواقف النقابة من الأزمة الاقتصادية والاجتماعية كذلك من خلال البيانات والنصوص القانونية، حيث جاء في لائحة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية انتقادها للسياسة الاقتصادية المنتهجة، وكذا تفشي ظواهر الفساد وسوء التسيير وفي مجال الخصخصة مثلا تمثلت ردود فعل النقابة:

إبداء بعض الاقتراحات التي تندرج ضمن إثراء قانون الخصخصة والعمل على محاربة الانحرافات التي يمكن أن تطرأ على تنفيذ عملية الخصخصة، وذلك بإضفاء الموضوعية والشفافية على هذه العملية حيث اقترحت في هذا المجال:

- مشاركة النقابة وإنشاء لجان لتقييم أرصدة المؤسسات العمومية.
- المشاركة في لجان فتح ودراسة الصفقات وعروض بيع أصول المؤسسات.
- المشاركة في لجنة المراقبة والطقن والحكم.

أما الإضرابات التي دعت إليها نقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين، تمثلت في الإضراب الوطني لمدة يومين سنة 1997، وإضراب 1998، وإضراب 25 و26 فيفري 2003 ضد الخصخصة وتسريح العمال والمطالبة بإشراكها في الملفات المتعلقة بعالم الشغل.¹

كانت الثورة الصناعية هي العامل الأساسي والمباشر في ظهور النقابات العمالية، شعر العمال بضرورة تجميع قواهم في مواجهة استغلال الطبقة الرأسمالية، دفع هذا بالعمال إلى الإتحاد وإنشاء نقابات.

¹ خالد حامد : نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو إقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، دط، الجزائر، سنة 2011، ص : 231 وما بعدها.

وعلى الصعيد الاقتصادي تشكل المهن النقابية ذروة الهرم المهني الاقتصادي في المجتمع وتنظيم مزاوئها بحيث تضبط الممارسة فيما يعود على المجتمع بالنفع وعلى أصحابها بتحقيق مصالحهم الاقتصادية أمرا في غاية الأهمية لتحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي خاصة، ليس لهذه الفئة الواسعة فحسب بل للاقتصاد بشكل عام، فإذا أخذنا قطاع الإسكان، العقارات والإنشاءات السياحية، القطاع الطبي، قطاع الزراعة.... الخ

تعد من أهم القطاعات الاقتصادية، فيتضح لنا أهمية الدور الاقتصادي الذي تقوم به النقابات المهنية، أما أننا إذا افترضنا أن المستوى الاقتصادي لمنتسبي النقابات المهنية يمثل الشريحة الوسطى أو الأعلى من ذلك وما يساهم فيه هؤلاء في خزينة الدولة بشكل مباشر أو غير مباشر وما يقومون به من تحريك لعجلة الاقتصاد في قطاعات أخرى ذات علاقة وصلة تبين لنا الدور الحيوي للنقابات المهنية، وتقدم النقابات المهنية لأعضائها سلسلة طويلة من خدمات التأمين الاجتماعي وتوفر لهم مظلة لهذه التأمينات من خلال صناديق تتحمل عن الدولة العبء الأكبر في القيام بمسؤولياتها تجاه هذه الشريحة، ولا يغيب عن بالنا أن استثمار أموال صناديق النقابات وتحريكها في السوق وتداولها في مشاريع عقارية وخدمية مختلفة يعد رافدا أساسيا من روافد التنمية الاقتصادية، كذلك نسجل مشاركة النقابات من خلال مجالسها المنتخبة وأعضائها في العديد من مجالس إدارات الشركات التي تساهم فيها وتواجهها المستمر في جميع اللجان والهيئات والمجالس التخطيطية والتنفيذية، التي تمثل فيها بصفتها النقابية أو من خلال أعضائها الناشطين و أيضا دفاعها المستمر عن الاقتصاد الوطني وحمايته من الاختراق والسيطرة والنفوذ الأجنبي.¹

المحور الثاني: ممارسة الحق والحرية النقابية في الجزائر

يعتبر وجود نقابات والاعتراف بحق التمثيل مظهرا من مظاهر الديمقراطية.²

إذا كانت الغاية من إنشاء المنظمات النقابية هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال، فإن تحقيق ذلك الهدف يفترض تواجد تلك المنظمات في أماكن العمل، بغية ترسيخ الحريات الأساسية في عالم الشغل، وتقرير أسس الحوار، والتمثيل الديمقراطي للمتعاملين الاجتماعيين، جاء به

¹ <http://www.gerasanews.com>

² رشيد واضح: علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار وهمة للطباعة والنشر، د.ط.

الجزائر، سنة: 2002، ص: 16

القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي رقم : 90 - 14 المؤرخ في 02 يونيو 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.¹

فالحق النقابي أقره دستور 1976 في المادة 60 منه، ثم أكدته دستور 1989 في المادة 53 منه، وكذلك دستور 1996 في المادة 56 منه، وبالإسناد إلى هذه المبادئ المكفولة في الدستور، تم إصدار قوانين متلاحقة ومنظمة لكيفيات ممارسة الحق النقابي.

ولقد تم إقرار الحرية النقابية كامتداد للتغيرات التي حدثت في المجتمع الجزائري نحو "دمقرطة" النظام السياسي والاقتصادي، وما أعطته تشريعات العمل للنقابة من خلال المفاوضات الجماعية خاصة ما يتعلق منها بتنظيم علاقات العمل ومعالجة نزاعات العمل ولعل هذا ما ذهب إليه ديمتري ويس بقوله: "إذا كنا نعتقد بالمفاوضات الجماعية فإننا نعتقد بالحرية النقابية".²

نص ميثاق العمل العربي على تحقيق العدالة الاجتماعية ورفع مستوى القوى العاملة في الدول العربية، ولاشك أن الحرية النقابية هي خير وسيلة للوصول إلى هذا الهدف، إذ في إمكان المنظمات النقابية أن تتعاون معاونة فعالة في تحسين أحوال العمل والعمال، وقد نصت الفقرة الثانية من المادة الثالثة من دستور منظمة العمل العربية، على أن من أهداف المنظمة "تنمية وصيانة الحريات النقابية"، كما أن إنشاء هذه المنظمة على أساس التمثيل الثلاثي ينطوي على أهمية الدور الذي تقوم به منظمات العمال وأصحاب العمل، ونظرا لأهمية الحرية النقابية، قامت منظمة العمل العربية بتكوين لجنة الحريات النقابية، واعتمد تكوين هذه اللجنة ونظامها مؤتمر العمل العربي الثاني المنعقد بالقاهرة سنة 1973³

¹ الجريدة الرسمية العدد: 23 المؤرخة في 06 يونيو 1990، المعدل والمتمم بموجب قانون رقم: 91/30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ج ر العدد: 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، والأمر رقم 96/12 المؤرخ في 10 جوان 1996، ج ر العدد: 36، لسنة 1996

² خالد حامد: المرجع السابق، ص ص: 165-164

³ أحمد زكي بدوي: علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، د.ط، بيروت لبنان، سنة: 1985، ص ص: 321-320

أولاً: مفهوم العمل النقابي وحق إنشاء نقابة

العمل النقابي هو تنظيم جماهيري ينظم في إطاره العاملين لقطاع معين، أو في مجموعة من القطاعات، وفق قانون محدد، يتم الاتفاق عليه بإطار هيئة تأسيسية تتمتع بصلاحيات التطبيق.¹

وطبقاً للأمر رقم: 96 - 12 تم إضافة المادة الأولى مكرر على النحو التالي: باستبدال جملة "التنظيم النقابي" أو "التنظيمات النقابية" ب: "المنظمة النقابية" أو "المنظمات النقابية" على مستوى المواد من 2 إلى 30، ومن 40 إلى 42 و48 و49 من هذا الأمر.

بمعنى هناك مجموعة من التشريعات التي تضعها الدولة لتنظيم جميع الجوانب المتصلة وضبط العلاقة والتي تكون الدولة غالباً طرفاً ثانياً من عقود العمل، لأن فكرة التجمعات النقابية تنبع من طبيعة علاقات العمل، ويفهم أن المنظمات النقابية كوسيلة غير مباشرة للمشاركة العمالية في التسيير.

فالنقابات هي منظمات يقوم بتكوينها العمال أو أرباب العمل، الذين يمارسون مهنة معينة أو مجموعة من المهن بقصد حماية مصالحهم وتحسين أحوالهم.²

تنص المادة الثانية من القانون رقم: 90 - 14 على أنه يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، وتنص المادة الثالثة من نفس القانون على أنه يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، أن يكونوا لهذا الغرض، منظمات نقابية أو ينخرطوا انخراطاً حراً وإرادياً في منظمات نقابية موجودة شريطة أن يمثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية.

وحق إنشاء نقابة هو مصلحة ذات قيمة معنوية يمنحها القانون لفئة معينة من المجتمع، ألا وهي فئة العمال وأصحاب العمل، تستأثر هذه الفئة بموجبه بصلاحيات تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم.¹

¹ محمد السويدي: علم الاجتماع السياسي، ميدانه وقضاياها، ديوان المطبوعات الجامعية، ط.1، الجزائر، سنة 1991، ص: 121

² فتحي عبد الرحيم، أحمد شوقي محمد ع الرحمان: شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، طبعة 2002، الإسكندرية، ص: 334

ومن المنطق أن الحق النقابي هو جزء من الحريات العامة وشرط من شروط تأسيس المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل على حد سواء، ويرتبط أيضا بحرية إدارة المنظمات النقابية لشؤونها الداخلية دون تدخل الغير.²

ومميزات الحق النقابي في المواثيق الدولية للعمل والقوانين المنظمة لكيفيات ممارسة النقابي في مختلف الدول في ظل الحريات والحقوق:

- الاستقلالية الشاملة للنقابة والهيئات الرسمية وتتجلى في عدم تدخل الدولة في عمليات تأسيس وتنظيم وتسيير ونشاط التنظيم الرقابي، كما لا يمكن الدولة أن تنتهي أو تحل أي منظمة نقابية بقرار إداري ويحصل ذلك إلا عن طريق القضاء فقط.
- الدفاع عن المصالح المهنية وتمثيلها فقط وهي الوظيفة الرئيسة للنقابة وعلى وجودها، وبالتالي يمنع على النقابات ممارسة نشاطات أخرى سياسية أو تجارية أو غير ذلك.
- حرية التأسيس وحرية الإنضمام الإختياري للنقابة، هذه الحرية ناتجة عن مبدأ حرية الرأي والتجمع المعترف بها دستوريا لكل المواطنين.

كما تقضي هذه المبادئ والحريات حتمية إعتداد مبدأ التعددية النقابية، الذي يمكن العمال من ممارسة هذه الحقوق والحريات والتي بدونها تبقى هذه الحقوق والحريات مجرد شعار دون معنى.³

ثانيا: مبادئ ممارسة الحق النقابي

يمكن أن نتطرق إلى ثلاثة مبادئ أساسية، تحكم ممارسة الحق النقابي في قطاع الوظيفة العمومية.⁴

¹ بورنين محند اورايح : جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء نقابات، رسالة ماجستير، فرع قانون الدولي العام، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، د.سنة، ص: 13

² عبد المجيد صغير بيرم : الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، رسالة ماجستير، قسم قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، سنة 2002، 2003، ص: 89

³ سليمان أحمية: المرجع السابق، ص: 220

⁴ سعيد مقدم : الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية والأخلاقية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط.2، الجزائر، سنة 2010، ص ص: 381-380

1- مبدأ الحرية النقابية للموظفين

تنص المادة الخامسة من قانون رقم : 90 - 14 المعدلة بقانون رقم : 91 - 30 أن المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها، وتتميز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي، فإن للموظفين حرية الانضمام إلى أي تنظيم نقابي، ولا يكون لذلك أي تأثير على مسارهم المهني، والجدير بالذكر أن بعض فئات الموظفين، لا تتمتع بالحق النقابي، ويتعلق الأمر على الخصوص بالمندوبين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني، وبعض الفئات الأخرى التي غالبا ما تحددها القوانين الأساسية الخاصة بسلك الانتماء، والتشريع الجزائري في المادة الثالثة من القانون رقم : 90 - 14 ينص على أنه يحق للعمال الأجراء والمستخدمين تكوين منظمات نقابية أو ينخرطوا فيها، وبمفهوم المخالفة فإن هذا الحق وهذه الحرية تكرر كذلك لحرية عدم الانسحاب وحرية الانسحاب من النقابة بعد الانسحاب.

2- مبدأ التعددية النقابية

يستشف من نص المادة الخامسة من قانون رقم: 91 - 30 المعدل لقانون 90 - 14

المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، أن الأصل العام هو السماح بإنشاء عدة تنظيمات نقابية، غير أنه من البديهي أن لا يكون لكل التنظيمات النقابية صفة المتحدث الوحيد مع السلطات الإدارية، والإنفراد بامتيازات ترمي إلى تسهيل سيرها، فالتنظيم النقابي الذي يمكن أن تكون له صفة الممثل مع السلطات الإدارية والاستفادة من بعض الصلاحيات، وهي النقابة التي يعترف لها بطابع التمثيلي.

3- مبدأ التمثيل

إن معيار التمثيلية التنظيمية النقابية، يجب أن يقدر على ضوء نطاق القطاع المهني الذي تمارس فيه تأثيراتها، وهو ما يؤكده القضاء في ممارساته وأحكامه، والمعايير التي تضافى على التنظيم النقابي الصفة التمثيلية كما يلي : تعداد المستخدمين، الاستقلالية، الاشتراكات، التجربة والأقدمية، والمادة 34 و 35 بقانون لسنة 1990 يمكن لأي منظمة نقابية أن تنشأ هيكلًا نقابيا طبقا لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، في أي مؤسسة عمومية أو خاصة، وفي أماكن عملهم المتميزة إذا كانت لها أماكن عمل أو أي مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية.

4- الاستقلالية عن السلطة العامة

من بين أهم مظاهر الحقوق الجماعية للنقابة كذلك، استقلالها التام عن السلطة العامة من جهة وعن أصحاب العمل من جهة ثانية، فبالنسبة لاستقلال التنظيم النقابي عن الدولة يتمثل في حرية التأسيس وحرية التنظيم حيث تعترف كافة الاتفاقيات الدولية والقوانين الداخلية صراحة بهذا الحق، وتنص على إمكانية إنشاء المنظمات النقابية، بدون إذن مسبق من الإدارة من خلال تأسيس التنظيم النقابي في جمعية عامة للعمال المؤسسين.

والمادة السابعة من قانون 14-90 تنص على حق التنظيم النقابي في وضع قانونه الأساسي، ونظامه الداخلي بكل حرية واستقلالية، والانتخاب الديمقراطي الحر لقاداتها ومسيرها، هذه الحقوق التي لا تتقيد سوى بشروط شكلية وإجرائية خاصة بالاعتماد الرسمي فقط.¹

ثالثاً: شروط تأسيس نقابة

حيث تنص المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم: 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات.²

على ممارسة الحق النقابي حيث جاء ما يلي: "يمارس العمال الحق النقابي حسب الشروط المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما".

وبذلك صدر القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي رقم 90/14 ليحقق مجموعة من الأهداف منها: ترسيخ الحريات الأساسية في عالم الشغل وتعزيز أسس الحوار وتنظيم مشاركة النقابة في المؤسسة، كل ذلك بالتمثيل الديمقراطي للمتعاملين الاجتماعيين، ولا بد أن تكون حرية إنشاء المنظمات النقابية، بما يترتب عنه الأخذ بالتعددية المكرسة في الدستور.

تتطلب إجراءات تأسيس المنظمات النقابية للعمال في التشريع الجزائرية إلى شرط شكلية وأخرى موضوعية إلى جانب الشروط العضوية.

¹ أنظر أيضاً سليمان أحمية : المرجع السابق، ص : 230 وما بعدها

² الجريدة الرسمية العدد : 13 المؤرخة في 24 مارس 1985

1- الشروط العضوية

الأشخاص الذين يحق لهم تأسيس منظمة نقابية حددتهم نص المادة السادسة من قانون 90-14 ويبدو أن هذه المادة اقتضت هذا الحق على العمال والمستخدمين مخالفة بذلك أحكام المادة 56 من دستور 1996، الذي يخول هذا الحق لكل المواطنين دون استثناء، واستلزمت شروط أخرى تتمثل في ما يلي :

- أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشرة سنوات على الأقل، وهذا الشرط يعد مجحفاً في حق العمال الأجانب والمتجنسين بالجنسية الجزائرية حديثاً أو المقيمين بصفة شرعية خاصة إذا كانوا يمثلون قوة فاعلة في قطاع ما.
 - أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية.
 - أن يكونوا راشدين، وهذا الشرط طبيعي لحصر تأسيس المنظمة على الراشدين دون العمال القصر.
 - ألا قد يكون صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية، وهذا الشرط لا معنى له إذ يخص جيل توفي أو جيل على التقاعد.
 - أن يمارسوا نشاطاً له علاقة بهدف المنظمة، وهذا الشرط المهم الذي تتميز من خلاله المنظمة النقابية عن باقي الجمعيات.
- والملاحظ عن هذه المادة أنه لا تنص على جزاء مدني (البطلان) إذا انتفى شرط من هذه الشروط.

2- الشروط الشكلية

أ- التصريح بالتأسيس

حسب المادة الثامنة من قانون 90/14 أنه يقوم المؤسسون بإيداع التصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المعنية، بعد إعداد القانون الأساسي للمنظمة النقابية، ويوجه هذا التصريح بالتأسيس إلى والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين

البلديات أو الولاية، أما المنظمة ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطن، فإن التصريح يوجه إلى الوزير المكلف بالعمل حسب نص المادة 10 من نفس القانون.

ب- الوثائق المرفقة بإيداع تصريح التأسيس

حسب المادة التاسعة من قانون 90 / 14 فهي قائمة تحمل أسماء وتوقيعات الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وكذا حالهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم، وحسب الفقرة الثانية لهذه المادة؛ تقدم نسختين مصداق عليهما، صورة طبق الأصل من القانون الأساسي حسب المادة السابعة من هذا القانون، فيقدم محضر الجمعية العامة التأسيسية.

ج- تسليم وصل تسجيل التصريح

تعتبر النقابة قائمة عند استلام مؤسسها وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطات المعنية خلال 30 يوما على الأكثر من إيداع الملف بالإضافة إلى استفتاء شكلية الإشهار في الجريدة اليومية وطنية إعلامية.

3- الشروط الموضوعية

أ- الصفة المهنية للمنظمة النقابية

يجب على النقابة أن تبين نظامها الأساسي حسب المادة الثانية من نفس القانون أعلاه، وعليها الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للأجراء من نفس المهنة أو من نفس الفرع أو نفس القطاع، حيث أن الهدف الرئيسي للنقابة، هو هدف مهني بعيدا عن السياسة والدين والثقافة.

ب- الإطار المهني للنقابة

لا تتأسس أي نقابة إلا في إطار مهنة معينة، حسب ما قضت به المادة الثانية من نفس القانون أعلاه

ج- محتوى القانون الأساسي

فحسب المادة الواحد والعشرين من نفس القانون أعلاه، فإنه يجب أن يشتمل تحت طائلة البطلان على الأحكام التالية : هدف التنظيم، تسميته، مقره، طريقة التنظيم، مجال اختصاصه

الإقليمي، فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفه، حقوق الأعضاء وواجباتهم، شروط الانخراط و الانسحاب والإقصاء، الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها ومدة العضوية، القواعد الخاصة باستدعاء الهيئات وتسييرها، قواعد حسابات المنظمة النقابية وإجراءات رقابتها والموافقة عليها، القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة إدارياً، القواعد التي تتعلق بأولوية الممتلكات .

وبالنسبة إلى حالة عدم تبين الأحكام المذكورة في المادة 21 أعلاه، فالمشرع الجزائري لم يتطرق إلى عقوبة والتجربة بينت أن إذا مارس النشاط النقابي دون الالتزام بنص المادة 21، فإنه ينتظر رفض الوالي أو وزير العمل تسليم وصل الإيداع الخاص بتصريح بالتأسيس للمنظمة النقابية المراد إنشاؤها، ولا تكتسب بذلك الصفة القانونية.¹

الخاتمة

إن مؤسسات المجتمع المدني بشكل عام تعتبر حلقة الوصل ما بين مؤسسات الحكم الرسمية والجماهير، فهي وبحكم التصاقها بالقاعدة الجماهيرية الأقدر على فهم واقع وحاجات ومشاكل الجماهير، وهي خير من يستطيع التعبير عن آمالهم وطموحاتهم ومصالحهم، لذا يجب أن يكون صوت مؤسسات المجتمع المدني مسموعاً لدى صانع القرار، فهي تزوده بالمعلومات الدقيقة اللازمة لعملية صنع القرار بحكمة ورشد.

إذ تستطيع النقابات أن تعبر عن مواقف قطاعات اجتماعية، لأنها تستطيع الاتصال بالحكومة والبرلمان من خلال اللقاءات الشخصية مع المسؤولين أو مراسلهم، وأثبتت قدرتها على إيصال المطالب الجماهيرية إلى مفردات النظام السياسي ومفاصل صنع القرار، رغم أن النقابة منظمة غير حكومية.

إن الحركة النقابية وبمجرد قيامها بنشاطها النقابي سواء كان في شكله التفاوضي الحواري أو في شكله النزاعي، إلا واهتمت بأنها معارضة للسياسات العامة والإصلاحات المنتهجة، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن الحركة النقابية عموماً أقرب إلى الحياة السياسية العامة من كونها مجرد حركة مطلبية مختزلة في أمور وقضايا مطلبية .

¹ أنظر المادة 22 من قانون 90/14، المرجع السابق

إن الحركة النقابية في الجزائر لازالت في طور الشكل والتأسيس رغم سنوات النضال الطويلة في ظل الأحادية السياسية والنقابية، وإذا كان واقع الحركة النقابية في العالم يرتبط بالعمل وعلاقاته وتطوره مع تطور أشكاله وصيغته، فإن في الجزائر يرتبط بالدولة ومؤسساتها باعتبارها أول فاعل على الساحة المجتمعية، وباعتبار الكل ينتظر ما تقدمه ثم يبنى موقفه عليه.

إن مبدأ الحرية النقابية يقضي باستقلال النقابة عن الدولة كي تتمكن من الدفاع عن مصالح المهنة دون التدخل في الحياة السياسية للبلاد، وإن كان من الصعب عملا الفصل بين النشاط النقابي والنشاط السياسي، لارتباط السياسة بالاقتصاد، لذلك تلعب النقابات دورا هاما في السياسة الداخلية سواء من خلال النشاط الحزبي أو الرأي العام.

النقابة تخضع للسلطة العامة، إلا فيما يخص القوانين والقواعد التي لها بقية الأشخاص الطبيعية والمعنوية، بمعنى آخر النقابة تنظيم قانوني مستقل عن التنظيمات الخاضعة للسلطة العامة، مما يجعلها مستقلة في تنظيمها ونشاطها وسيورها.

إن المنظمة النقابية- في سبيل القيام بالمهام المنوطة بها - بعض الأساليب ذات الطابع التنازعي مثل الإضراب وأخرى قد تتسم بطابع تعاوني يؤدي إلى مشاركتها في رسم السياسة الوطنية على الصعيد المهني والاجتماعي والاقتصادي.

كان النظام السابق قبل مجيء دستور 1989، يعتمد مبدأ النقابة الوحيدة الممثلة لكافة العمال في جميع القطاعات والمهن المختلفة، فإن النظام الجديد جاء بمبدأ التعددية النقابية التي تستند إلى معيار التمثيل الأوسع والأكثر للعمال المتواجدين في دائرة نشاطها أي الديمقراطية النقابية.

قائمة المراجع:

- 1- أحمد زكي بدوي: علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، د.ط، بيروت لبنان، 1985 .
- 2- بومحرز رايح وآخرون، مجلة الثورة والعمل، الجزائر، العدد 20 لسنة 1985
- 3- بورنين محند او رايح: جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء نقابات، رسالة ماجستير، فرع قانون الدولي العام، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، د.سنة

- 4- جورج لوفران: الحركة العمالية في العالم، ترجمة إلياس مرعي، منشورات عويدات، د.ط، بيروت لبنان، 1980.
- 5- جابي عبد الناصر: الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، د.ط، 2001.
- 6- خالد حامد: نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، د.ط، الجزائر، 2011.
- 7- سليمان أحمية: الوجيز في علاقات العمل بالتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، د.ط، الجزائر، 2012.
- 8- سعيد مقدم: الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية والأخلاقية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط. 2، الجزائر، 2010.
- 9- عبد المجيد صغير بيرم: الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، رسالة ماجستير، قسم قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2002، 2003.
- 10- غسان منير حمزة سنو، علي أحمد الطرح: العولة والدولة -الوطن والمجتمع العالمي، دار النهضة العربية للنشر، ط. 1، بيروت لبنان، 2007.
- 11- فتحي عبد الرحيم، أحمد شوقي محمد ع الرحمان: شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002.
- 12- محمد السويدي: علم الاجتماع السياسي، ميدانه وقضاياه، ديوان المطبوعات الجامعية، ط. 1، الجزائر، 1991.
- 13- Rabah Noureddine :les gestions socialite de l'entreprise en Algérie ,O.P.U.Alger , 1985
- 14- <http://www.gerasanews.com>
- 15- <http://www.alsharq.net.sa/lite-post>
- 16- <http://www.sarayanews.com/print.pop>
- 17- <http://www.gerasanews.com>