

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة العقيد أحمد درارية أدرار

كلية الآداب و العلوم الإنسانية

قسم العلوم القانونية و الإدارية

حرية ممارسة الحق النقابي

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون

تخصص : الحقوق والحريات

إشراف الأستاذ

الدكتور/بومدين محمد

إعداد الطالب:

سمغوني زكريا

لجنة المناقشة

| | | | |
|----------------|-----------------|-------------|--------------|
| د. جميل صالح | أستاذ محاضر "أ" | جامعة أدرار | رئيسا |
| د. بومدين محمد | أستاذ محاضر "أ" | جامعة أدرار | مشرفا ومقررا |
| د. نقادي حفيظ | أستاذ محاضر "أ" | جامعة سعيدة | مناقشا |
| د. وناس يحي | أستاذ محاضر "ب" | جامعة أدرار | مناقشا |
| د. فتاحي محمد | أستاذ محاضر "ب" | جامعة أدرار | مناقشا |

السنة الجامعية: 2010/2009م

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة العقيد أحمد درارية أدرار

كلية الآداب و العلوم الإنسانية

قسم العلوم القانونية و الإدارية

مذكرة ماجستير تحت عنوان حرية ممارسة الحق النقابي

تحت إشراف الدكتور:

بومدين محمد

من إعداد الطالب:

سمغوني زكريا

السنة الجامعية: 2010/2009



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ
الْعَالَمِينَ)

سورة الأنعام (162)

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

شكر وتقدير

بعد السجود لله شكراً، والصلاة والسلام على رسولنا الكريم، سيدنا
محمد (ص)

وامثالاً لقول رسول الله (ص): "لا يشكر الله من لا يشكر الناس"
أرى لزاماً أن أتوجه بالشكر إلى أصحاب الفضل في إتمام هذه
الرسالة:

لذا أتقدم بخالص الشكر والتقدير وعظيم العرفان إلى
أستاذي الدكتور وناس يحيى أستاذ محاضر بجامعة أدرار، على
تكرمه بقبول الإشراف على هذه الرسالة وعلى ما أولاني به من
توجيهات وإرشادات حيث تعمدني في مراحل كتابتها سطراً
سطراً، فكان له عظيم الفضل في إتمامها، والذي عاملني طوال مدة
الدراسة معاملة تجلت فيها حكمة المرشد الموجه، فلم يصادر لي
رأياً ولم يجبر علي فكرة قط، رغم انشغالاته الكثيرة، جزاه الله
تعالى عنا وعن العلم والعلماء كل خير وأمد في عمره الكثير لينفع
بعلمه كل الطلاب العلم وأن يبارك له في وقته ويضي به طريق
الحق والعلم.

كما يشرفني أن أتقدم بخالص شكري وعرفاني لأستاذي
الدكتور محمد بومدين، أستاذ محاضر بجامعة أدرار لتعمله عنا

قراءة هذه الرسالة ومشاركته في لجنة المناقشة عليهما. فجزاه الله خير
الجزاء ومتعته بموفور الصحة والعافية.

كما أتقدم بخالص شكري و امتناني لأستاذي، الدكتور فتاحي
محمد لقبوله للمشاركة في لجنة المناقشة و تحمله عناء قراءة
الرسالة، فجزاه الله عنا خير جزاء و حفظه و رعااه.

كما يشرفني أن أتقدم بخالص شكري و امتناني لأستاذي
الدكتور حميل صالح، أستاذ محاضر جامعة أدرار، لاشتراكه في
لجنة المناقشة على هذه الرسالة وتفضله بمناقشة هذه الرسالة
وتسيادته كل الشكر وجزاه الله خير الجزاء ومتعته بموفور الصحة
والعافية.

كما يشرفني أن أتقدم بخالص الشكر و التقدير و الامتنان
لأستاذي الفاضل نقادي حفيظ أستاذ محاضر بجامعة سعيدة، لموافقته
على قراءة هذه الرسالة و المشاركة في لجنة المناقشة، حفظه الله و
رعااه.

إهداء

إليك يا بلد المعبة والإيحاء، يا رمز الكفاح والعطاء، إليك يا وردة
بيضاء أجمل البشائر، ومن تكون سوى الجزائر،

إلى من أدين لها بنفسيني، إلى من ملكته وتملك كل جزء مني، إلى
التي وأنا معها تسأل عنني، إلى من لا أريد في الدنيا سواها، ولا
أملك إلا حبها ورضاها،

إليك... أمي

إلى أول صديق عرفته، إلى من لا أذكر جهدا لأجله إلا وهبته، إلى
من كان لي سندا في الحياة، إليك... أبي.

إلى اخوتي: أمير، نبيلة، نسيم، نصر الله

إلى أخي و صديقي: زكريا

إن وجود النقابة هو حق بالنسبة للعامل في القطاع العام و الخاص حيث لا وجود في هذا المجال إلا لمصالح و حقوق متعارضة، مصالح أصحاب العمل من ناحية و مصالح العمال من ناحية أخرى و من الطبيعي بل و من الضروري أن يتمكن هؤلاء و أولئك من الدفاع عن مصالحهم بصورة كاملة على قدم المساواة و النقابة تقدم الوسيلة المناسبة لتحقيق ذلك.

وتكريسا لحق العمال في الدفاع عن مصالحهم عرف المجتمع الدولي ما يسمى بالحرية النقابية والتي تعني حرية أفراد كل مهنة في تكوين نقابات تتمتع بإستقلال تام بداية من تكوينها و إدارتها حتى إنتهاء عضوية العمال بها أو حلها. و يقصد بإستقلال نشاط النقابة أن يكون بعيدا عن تأثيرات النظام السائد في الدولة.

و يجب الإشارة إلى أن الثورة الصناعية بالرغم مما سببته من متاعب للطبقة العاملة إلا أنها كانت سببا مباشرا في تحفيز العمال للتجمع و الخروج من مأساة الاضطهاد التي عاشوها و سمح بتجمعهم في مصنع واحد بأعداد كبيرة، حيث يمكن لهم التنسيق بصورة سريعة خلافا لما كانوا عليه في السابق كما دفع بهم هذا السبب أن يشعروا بنفس مشاعر الألم و المعاناة و بأن لهم حاجات و متطلبات متشابهة تكمن في الدفاع عن مصالحهم المشتركة.

و في ظل الظروف القاسية التي فرضتها الثورة الصناعية أصبح العامل مخيرا ما بين الانصياع للنظام الذي جعل من العمال أداة استخدام في يد أصحاب الأعمال أو الانتفاضة من أجل تحقيق عدالة اجتماعية تخدم مصالح الطبقة العاملة وهذا ما تجسد على أرض الواقع من خلال كفاح مستمر، و تجمع العمال بأعداد كبيرة في المصانع أعطت قوة دفع للتشاور و الحوار حول الظروف القاسية و المجحفة التي يعيشها العمال، ونتيجة لهذه الظروف القاسية للعمل و التي كان العمال يقبلونها كبديل وحيد عن البطالة بدأت تظهر روح التضامن بين العمال في محاولة منهم لإقامة نوع من التوازن بينهم و بين

أصحاب الأعمال، مالكي رؤوس الأموال المتحكمين في سوق العمل، حيث رأى العمال في إتحادهم تعويضا عن الضعف الذي يعانیه كل منهم منفرداً.

و بذلك بدأ العمال في تجسيد أفكارهم من خلال الإتحاد في شكل تجمعات للدفاع عن مصالحهم بتنظيم إضرابات لتحقيق مصالحهم، إلا أنها كانت وقتية تنشأ لتحقيق مطالب محددة و مع استمرار تلك الظروف القاسية اجتمع العمال في شكل تجمعات مهنية تتسم بالدوام و الاستمرارية صمدت في وجه محاربة أصحاب الأعمال و الحكومات لتجمعاتهم حتى اعترف لهم بالحق في تكوين نقابات عمالية في القرن التاسع عشر و مع الوقت اعترف للنقابات بالشخصية المعنوية و الحق في تمثيل المهنة و تم الاعتراف بالحرية النقابية و أصبح من المبادئ الأساسية في القانون المعاصر.

يكتسي مبدأ الحرية النقابية أهمية خاصة في التشريع النقابي بل إنه يعتبر مظهراً من مظاهر الحماية التي يحرص عليها العمال بصفة عامة. و لذا عنيت منظمة العمل الدولية بهذه الحرية، فخصصت لتقريرها و تأكيدها و تنظيم أوجهها المتعددة بعض الإتفاقيات، كما أنشئ جهاز خاص ملحق بالهيئة الدولية للرقابة على إحترام هذه الحرية في تشريعات و أنظمة الدول المختلفة.

يقصد بمبدأ الحرية النقابية بصفة عامة التسليم بحق الأشخاص الذين يزاولون نشاطاً مهنياً في تكوين جمعياتهم المهنية المسماة بالنقابات، و أن يكون الأساس الذي يقوم عليه التنظيم القانوني للنقابة في تكوينها أو في إدارتها و مباشرة نشاطها و صلتها بالجمعيات الأخرى أو بالسلطة العامة هو الاستقلال و الحرية التامة.

ولما كانت الحرية النقابية على هذا النحو شرطاً أساسياً للدفاع عن مصالح العمال فإنها كانت دائماً محل اهتمام منظمة العمل الدولية وكان نشاط المنظمة في هذا الشأن هو بدوره دافعاً لزيادة الإهتمام بموضوعات الحرية النقابية بصفة عامة.

وقد كان لمنظمة العمل الدولية الفضل في وضع أول قواعد دولية تكفل حماية الحرية النقابية حيث أقر مؤتمر العمل الدولي سنة 1920 أولى القواعد الدولية الخاصة بحق العمال الزراعيين في تكوين النقابات، وتبدو أهمية هذه القواعد في أنها ساوت بين عمال الزراعة وعمال الصناعة في الحرية النقابية، إذ نصت المادة الأولى من هذا

المؤتمر على أن تتعهد كل دولة بأن تكفل لكل من يعمل بالزراعة نفس الحقوق الخاصة بالاجتماع والتكتل المكفولة لعمال الصناعة وأن تلغى أي تشريع له أحكام أخرى تقيد مثل هذه الحقوق.

وأقر مؤتمر العمل الدولي سنة 1947 عددا من القواعد التي تكفل حق تكوين النقابات في الأقاليم غير المستقلة. وأهم ما نصت عليه وجوب كفالة حق التجمع لكل من أصحاب الأعمال والعاملين وأنه يجب الإستشارة ومشاركة منظمات العمال وأصحاب العمل في وضع وتطبيق تشريعات العمل وما يتخذ من إجراءات بشأن المشاكل العمالية. كما نصت على أنه يلزم تشجيع عقد إتفاقيات جماعية للعمل وتجنب المنازعات بين العمال وأصحاب العمل واللجوء في هذا إلى إجراءات التوفيق والتحكيم .

وفي عام 1948 أقر مؤتمر العمل الدولي من جديد، مجموعة من القواعد الدولية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

واعتبرت هذه القواعد أولى القواعد تعمل على معالجة الحقوق والحريات النقابية بطريقة محددة وواضحة، كما أنها تعتبر أول قواعد دولية تعالج بصفة رسمية الحرية النقابية وتدرجها ضمن الحريات الأساسية للإنسان. وقد بينت هذه القواعد ما هي الحرية النقابية وأوردت الضمانات اللازمة لممارستها.

وبالإضافة إلى ما سبق أقر مؤتمر العمل الدولي عام 1949 عددا من القواعد الدولية الخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية. وهذه القواعد هي في الواقع تكملة لتلك التي سبق وأن تقرر في العام السابق. إلا أنه إذا كانت القواعد التي تقرر عام 1948 تهدف أساسا إلى حماية الحرية النقابية وذلك فيما يختص بالعلاقة بالسلطات العامة في الدول المختلفة فإن القواعد التي تقرر عام 1949 تهدف بصفة أساسية إلى حماية الحرية النقابية فيما يختص بالعلاقة مع أصحاب العمل ومنظماتهم.

كرس الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الحق في التجمع من خلال المادة 20 منه. هذا الأخير و نص على حق الفرد في الحرية النقابية وذلك في المادة (4/23)، حيث ورد في نصها " لكل شخص الحق في أن ينشئ أو ينضم إلى نقابات حماية لمصلحته" .

كما تعرض لموضوع الحرية النقابية كل من العهد الدولي بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، والثقافية 1966، وكذا الإتفاق الدولي بشأن الحقوق المدنية والسياسية الصادر في نفس العام.

وعلى مستوى القوانين التي هي محل دراستنا نجد أن فرنسا اعترفت بمبدأ الحرية النقابية في المادة الخامسة من مقدمة الدستور الصادر في أكتوبر 1946 في ظل الجمهورية الرابعة حيث اعتبرت الحرية النقابية أحد المبادئ الاجتماعية الضرورية جدا في الوقت الحاضر بحيث يجوز لكل ذي مهنة أن ينضم إلى النقابة التي يختارها للدفاع عن حقوقه و مصالحه كما قرر دستور 1958 الفرنسي الحق النقابي في المادة 34 و التي نصت على أنه "يحدد القانون القواعد المتعلقة بالعمل و الحق النقابي".

أمّا القانون المصري فقد اعتبر الحق في تكوين النقابات من الحقوق الدستورية فالمادة 56 من الدستور الحالي تنص على أن "إنشاء النقابات و الإتحدات على أساس ديمقراطي حق يكفله القانون و يكون لها الشخصية المعنوية.

وفي محاولة منه لتكريس مبدأ الحرية النقابية اعترف المشرع الجزائري بالحق النقابي في أول دستور سنة 1963 وكذلك دستور 1989 و عاد لتأكيد هذا من خلال المادة 56 من دستور 1996 حيث جاء فيها أن "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين" و جاء قانون 14/90 المؤرخ في 2 يونيو 1990 و المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي بجملة من التفاصيل تحدد كيفية ممارسة هذا الحق.

إذا كان القانون الدولي والأنظمة الدستورية و التشريعات العادية قد أقرت بالحق في تأسيس النقابات، و إقرار مبدأ الحرية النقابية، فإن الإشكال القانوني الذي يثار بشأن الدراسة هو ما مدى تكريس المشرع الجزائري لمبدأ الحرية النقابية في جوانبها المؤسسية والوظيفية؟

ويشمل فحص مبدأ الحرية النقابية، التعرض إلى الجوانب الإعلانية لهذه الحرية، على المستوى الدولي و الداخلي، و على مستوى حرية تأسيسها والانضمام إليها ومقارنتها في بعض جوانبها بالقانون المصري و الفرنسي.

سبب اختيار موضوع البحث :

* اختار الباحث الموضوع للأسباب التالية :

- 1 - محاولة منا إعطاء دراسة أكثر موضوعية عن الموضوع هذا رغم كثرة النماذج الموضوعية سلفا.
- 2 - المساهمة في إثراء الموسوعة القانونية العربية لموضوع الحرية النقابية والتمثيل النقابي بصفة عامة.
- 3 - ميل الباحث لقانون العمل عموما والتمثيل النقابي بصفة خاصة.

المنهج العلمي المتبع :

- المنهج المتبع في عملية البحث هو المنهج التحليلي، ويستند في بعض جوانبه إلى الدراسة المقارنة بين كل من التشريع الجزائري والقانونين الفرنسي والمصري.

وقد عالجا موضوع البحث ضمن الخطة التالية:

الفصل التمهيدي: ماهية الحق النقابي و مصادره القانونية

تناولنا في مبحثه الأول مفهوم الحق النقابي و تطوره التاريخي من خلال دراسة أهم الأنظمة التي كرست الحق النقابي.

أما المبحث الثاني فقد خصصناه لمصادر الحق النقابي القانونية من خلال الاتفاقيات و المواثيق الدولية، و كذا التشريع الجزائري.

الفصل الأول: حرية تكوين النقابة وإدارتها

تناولنا في المبحث الأول حرية تأسيس النقابة بدون ترخيص مسبق في النظام الدولي وكذا إجراءات تكوين النقابة المبادئ الدولية التي أكدت الحرية النقابية، كما بينا إجراءات التأسيس في القانون الفرنسي و المصري و إجراءات التأسيس في التشريع الجزائري بشرح الشروط الشكلية والموضوعية.

و تحدثنا في المبحث الثاني عن حرية تأسيس النقابات بدون تمييز و ذلك بشرح الحق

النقابي للموظفين العموميين في القانون الفرنسي والمصري، و التشريع الجزائري

أما المبحث الثالث فقد خصصناه للحديث عن حرية إدارة النقابة حرية النقابة في تسيير شؤونها الإدارية من خلال شرح مفصل لأجهزة تسيير المنظمات النقابية في القانون المصري و الاتحاد العام للعمال الجزائري، إضافة إلى حرية النقابة في تسيير شؤونها المالية.

الفصل الثاني: ضمانات الحرية النقابية

تناولنا في هذا الفصل الجانب الفردي من الحرية النقابية و قد تضمن ثلاث مباحث

تناولنا في المبحث الأول حرية الانضمام النقابي و الانسحاب من النقابة في الاتفاقيات الدولية وفي كل من القانون الفرنسي و المصري و كذلك حرية اختيار القيادات النقابية.

أما المبحث الثاني تناولنا فيه الحماية القانونية للحق النقابي و ذلك بشرح مفصل للحماية القانونية للممثلين النقابيين والحماية في استعمال الوسائل القانونية بدراسة المفاوضات الجماعية والحق في الإضراب كما تطرقنا إلى الحل القضائي كضمان للحرية النقابية في الاتفاقيات الدولية و كل من القانون المصري و الجزائري.

و في الخاتمة تطرقنا إلى أهم الاستنتاجات التي توصلنا إليها من خلال دراستنا للقانونين الفرنسي و المصري و التشريع الجزائري و ذلك بإبراز أهم الفوارق بين الأنظمة.

الفصل التمهيدي

ماهية الحق النقابي ومصادره القانونية

لقد عرف الحق النقابي عدة تطورات من نظام لآخر، طالب من خلاله العمال بالمساواة على الصعيد المهني. و نظرا لأهميته سوف سنتكلم عن مفهوم الحق النقابي و تطوره التاريخي(مبحث أول) إضافة إلى المصادر القانونية لحق التمثيل النقابي(مبحث ثان).

المبحث الأول

مفهوم الحق النقابي وتطوره التاريخي

يشمل هذا المبحث مفهوم الحق النقابي (مطلب أول) و التطور التاريخي لحق التمثيل النقابي (مطلب ثان)

المطلب الأول: مفهوم الحق النقابي

سوف نتناول في هذا المطلب لتعريف النقابة (فرع أول)، الشخصية القانونية للنقابة (فرع ثان)

الفرع الأول: تعريف النقابة :

رغم صعوبة وضع تعريف محدد للنقابة فإنه يمكن القول أن أي تعريف يتعين أن يتم التركيز فيه على عدة عناصر أساسية في مقدمتها:

أ أن المنظمة النقابية جماعة إرادية تتكون بطريقة حرة ومستقلة بعيدا عن أي تبعية إزاء سلطات الدولة.

ب تسند للمنظمة النقابية مهام متعددة تبدأ من الدفاع عن مصالح أعضائها إلى مسؤولية ترقية تمثيلهم ثم تمثيلهم أحسن التمثيل اتجاه القوى الاجتماعية والسلطات العامة.

ج لا يقتصر عمل المنظمة النقابية فقط في الطابع التنازعي في مواجهة أصحاب الأعمال بل أيضا يجب أن يكون في بعض الأحيان طابع تعاوني يساعد في رسم السياسة الوطنية على الصعيد المهني والاجتماعي والاقتصادي.

وعلى ضوء ذلك يمكن تعريفها بأنها تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطاتها بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة⁽¹⁾.

كما يمكن تعريفها على أنها جمعية تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل مهنتهم وعلى وجه التفصيل هي مجموعة من الأفراد يمارسون مهنة معينة يتفوقون فيما بينهم على بذل نشاطاتهم وجزء من مواردهم على وجه دائم ومنظم لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم⁽²⁾.

تعتبر الحرية النقابية في الوقت الحاضر مبدأ أساسياً في القانون المعاصر، حيث اعترفت الدول المختلفة في دساتيرها بحق العمال في تكوين جمعيات مهنية حيث ترى في النقابات وسيلة لإتاحة مساحة واسعة من حرية الرأي والدفاع عن المصالح العمالية والحرية النقابية وتعني من ناحية أخرى حرية أفراد كل مهنة في تكوين نقابات تتمتع باستقلال كبير في تكوينها وإدارتها.

ومن ناحية أخرى فلكل فرد في هذه المهنة الحق في الانضمام إلى هذه النقابات وفي الانسحاب منها متى شاء أو عدم الانضمام إليها بالمرّة وأن يختار في الحالة الأولى النقابة التي يرى الانضمام إليها ففي حال تحقق هذه الخيارات يتحقق مبدأ الحرية النقابية نظرياً وعملياً⁽³⁾.

ولتكريس مبدأ الحرية النقابية يجب أن لا يضر العامل بسبب الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة أو يتعرض للتمييز بينه وبين عمال آخرين حيث أن أي عمل من هذا النوع يوصف بعدم المشروع ويقضى ببطلانه وهذا ما أكدته المواثيق والاتفاقيات الدولية وتبنتها معظم الدساتير والتشريعات الحديثة.

(1) د. محمد أحمد إسماعيل القانون النقابي دار النهضة العربية القاهرة 2006 ص 87

(2) د. محمود جمال الدين زكي قانون العمل مطبعة جامعة القاهرة الطبعة الثالثة ص 360

(3) د. محمد أحمد عجيز حرية الرأي في قانون العمل دار النهضة العربية، القاهرة ص 50 51

الفرع الثانى: الشخصية القانونية للنقابة

اعترف المشرع المصرى للمنظمة النقابية العمالية بالشخصية القانونية الاعتبارية بصفة كاملة حيث تنص المادة الرابعة من قانون النقابات رقم 35 لسنة 1976 " تثبت الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية من تاريخ إيداع أوراق التشكيل المنصوص عليها فى المادة 63 من هذا القانون بالجهة الإدارية المختصة والنقابة العامة والإتحاد العام لنقابات العمال، وللمنظمة النقابية أن تباشر نشاطها اعتباراً من هذا التاريخ" (1) ويترتب على الاعتراف للنقابة بالشخصية القانونية تمتعها بالحقوق الشخصية وهى :

1- الاسم: من حق كل نقابة أن تحمل اسماً يختاره أعضاؤها المؤسسون وقت تكوينها و ينص عليه فى نظامها الأساسى، ويتضمن هذا الاسم عادة مهنة الأعضاء ويجوز تغييره بقرار من الجمعية العمومية(2) و هذا ما نص عليه المشرع الجزائرى فى الفقرة الأولى من نص المادة 21 من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابى. وقد نصت الفقرة الثانية من المادة 73 من قانون العمل المصرى على أنه يعاقب بذات العقوبة (نفس عقوبة الفقرة الأولى من نفس المادة وهى 6 شهور حبس) كل شخص معين أو منتدب لإدارة منشأة أو جمعية أو جماعة أو رابطة أو هيئة أو غير ذلك من الجمعيات والهيئات أطلق عليها بدون وجه حق فى مكاتبها أو لوحات أوفى إعلان أو إشارة أو بلاغ موجه إلى الجمهور باسم إحدى المنظمات النقابية(3).

2- الموطن ن : يتحدد موطن النقابة فى النظام الأساسى ويتعين الموطن بالمكان الذى يوجد فيه مركز إدارتها، وهو يعد بمثابة المقر الدائم الذى تمارس فيه النقابة مختلف أنشطتها وفيه يتم انعقاد مجلس إدارتها وجمعيتها العمومية(4) وهو ما سماه المشرع

(1) قانون رقم 35 لسنة 1976 المادة الرابعة الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية الطبعة التاسعة 2007 ص4

(2) د. السيد عيد نايل قانون العمل دار النهضة العربية القاهرة ص495

(3) أنظر المادة 21 من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابى المؤرخ فى 6 جوان 1990 الجريدة الرسمية رقم 23

(4) قانون رقم 35 لسنة 1976 المادة 73 الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية الطبعة التاسعة 2007 ص39

(5) د. السيد عيد نايل المرجع السابق.

الجزائري مقر التنظيم النقابي في الفقرة الأولى من المادة 21 الخاصة بالقانون الأساسي لكل منظمة.

3- الأهلالية: يترتب على ثبوت الشخصية القانونية للنقابة الاعتراف لها بأهلية الوجوب أي الصلاحية لكسب الحقوق والتحمل بالالتزامات ولكنها أهلية مقيدة بمبدأ التخصيص بمعنى أن الحقوق التي تتمتع بها النقابة تقتصر على القدر اللازم لتحقيق الغرض الذي نشأت من أجله ومن ثم تتمتع النقابة بأهلية التعاقد وأهلية التملك وأهلية التقاضي حسب نص المادة الخامسة من قانون رقم 35 لسنة 1976⁽¹⁾.

و حسب نص المادة 16 من قانون 14/90 المعدلة بموجب القانون 31/91 و العدل و المتمم أيضا بموجب الأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996 تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية و الأهلية المدنية بمجرد تأسيسها،وفقا للمادة 8 أعلاه و يمكنها القيام بما يلي⁽²⁾:

-التقاضي و ممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها و ألحقت أضرارا بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية،المادية و المعنوية.

-تمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية

-إبرام عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفها

-اقتناء أملاك منقولة أو عقارية،مجانا أو بمقابل،لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونها الأساسي و نظامها الداخلي.

المطلب الثاني: التطور التاريخي للحق النقابي

كانت بريطانيا من الدول الرائدة في إقرار الحق النقابي،وشهدت عدة محطات

(1) د. محمد فهيم أمين تاريخ الحركة النقابية وتشريعات العمل بالإقليم المصري عالم الكتب القاهرة ص13
(2)أنظر المادة 16 من قانون 14-90 .

و هذا ما سنتكلم عليه في هذا المطلب (فرع أول)، و بالموازاة أيضا استطاع العمال الفرنسيين خلال كفاح دائم ومستمر فرض مطالبهم على السلطات لتجيز لهم في الأخير بحقهم في الدفاع عن مصالحهم المشتركة عن طريق النقابة (فرع ثان)، إضافة إلى أن القانون المصري هو الآخر اعترف بالحق النقابي للعمال الزراعيين كمرحلة أولية ثم كافة العمال كمرحلة ثانية (فرع ثالث) أما التشريع الجزائري فقد عرف الحق النقابي على مرحلتين خلال الاستعمار و بعده (مطلب رابع) كآلاتي:

الفرع الأول: التطور التاريخي للحق النقابي في بريطانيا

كانت النقابات في بريطانيا و هي أولى الدول الصناعية— لدى ظهورها وليدة الرغبة في أن يحصل العامل في مقابل عمله على أجر كاف له و لأفراد أسرته إذا يرجع ظهور النقابات في أسبابه إلى اتحاد العمال الذين كانوا في بؤس شديد للحصول على ظروف أحسن للعمل أو قدر أكبر من الأجر⁽¹⁾ و هي أيضا نفس الأسباب التي دعمت ظهور النقابات في الدول الأخرى .

ويرجع أصل النقابات إلى جمعيات أنشأها العمال لتبادل المساعدة. و أدت الصناعة في القرن 18 إلى ازدهار هذه الجمعيات و زيادة عددها بين العمال رغم وجود قانون 1563 الذي حرم التكتل لرفع أو خفض الأجور أو أسعار السلع. و أدى نشاطها بالبرلمان إلى إعادة تقرير هذا التحريم في صناعات معينة سنة 1720 و سنة 1725 إلى أن أثار نشوب الثورة الفرنسية مخاوف الإنجليز من التقدم الذي أحرزه العمال⁽²⁾.

و في عامي 1799-1800 صدر قانون التكتلات ليحرم النقابات باعتبارها مؤامرة تهدف إلى تقييد حرية الصناعة والتجارة والزراعة. غير أن الجمعيات العمالية ناضلت نضالا إلى أن اضطر المشرع إلى إلغاء القانون رقم 1799-1800 في عام 1824.

(1) د. محمود جمال الدين زكي قانون العمل الطبعة الثالثة ص 634

(2) د محمد أحمد إسماعيل مبدأ الحرية النقابية المنظمات العمال رسالة دكتوراه القاهرة ص 48

و بذلك ألغيت جناحة التحالف و أصبحت الاتحادات العمالية مرخصة و مقبولة دون أن تتمتع بالأهلية المدنية أو تكتسب الوجود القانوني⁽¹⁾ الأمر الذي أدى إلى ظهور الإضرابات و اضطر كثير من أصحاب الأعمال إلى إغلاق مصانعهم إلى أن صدر قانون في سنة 1825 قيد حرية العمال في تكوين الجمعيات حيث حرم التكتلات إلا ما كان الغرض منها يتعلق بمسائل الأجور أو تحديد ساعات العمل. و نشأت في أعقاب هذا القانون نقابات كثيرة و إن كان نشاطها قد تعطل سنة 1828 على إثر الأزمة التي أدت إلى إفلاس عدد كبير من أصحاب الأعمال و زادت مطامع العمال مع زيادة بؤسهم و تعددت إضراباتهم كما اتخذ نشاط النقابات اتجاهات ثورية و تأثرت بالأفكار الشيوعية و نادى البعض بتكوين جمعيات تعاونية للإنتاج تستوعب جميع العمال و تحل محل الملكية الفردية⁽²⁾

و على إثر هذه التطورات نشطت الحركة النقابية و كونت الإتحاد التضامني الأعظم للنقابات سنة 1833 ليكون بذلك إتحاد عاما للنقابة البريطانية غير أن قوة هذا الإتحاد الوليد دفعت الحكومة و أصحاب الأعمال إلى محاربتة مستخدمة في ذلك نسا قانونيا يعود إلى سنة 1797⁽³⁾ و بمزيد من العمل النضالي اعترف للنقابات بالشخصية المعنوية سنة 1871 و زالت شكوك السلطات العامة و كراهية أصحاب الأعمال نحو القائمين على إدارتها بل صار هؤلاء الأخيرين يلجأون إلى النقابات مباشرة لتنظيم علاقات العمل⁽⁴⁾ و مع ارتقاء أساليب عمل النقابات العمالية و ازدياد دورها تحصلت النقابات الإنجليزية على شرعية وجودها بقانون النقابات المهنية لسنة 1871 السابق ذكره و في عام 1875 صدر قانون أباح الإضراب بشرط عدم اللجوء إلى العنف و قد ترك هذا الاعتراف التشريعي

(1) د. محمد احمد إسماعيل المرجع السابق ص 48

(2) د. محمود جمال الدين زكي المرجع السابق ص 635

(3) د. جمال البناء، نشأة و تطور الحركة الثقافية، ص 83/82

(4) د. محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص 6

أثره الإيجابي على انطلاق النقابية الإنجليزية التي دخلت الميدان السياسي من أوسع أبوابه وبصورة فعالة عام 1906 حينما أسست حزب العمال⁽¹⁾

الفرع الثاني: التطور التاريخي للحق النقابي في فرنسا

تعتبر الثورة الصناعية بما ترتب عليها من انقلاب اجتماعي خطير العامل المباشر والأساسي في ظهور النقابات العمالية فبالرغم من أن الثورة الصناعية قد صاحبها من الناحية القانونية تأكيد مبدأ حرية العمل إلا أن الظروف الاجتماعية والاقتصادية قد ساعدت على تجريد هذا المبدأ من كل مضمون وجعله من المبادئ النظرية. وتحول هذا المبدأ يدعمه مبدأ حرية الإدارة في التعاقد واعتبار الملكية حقا مطلقا و سلاح في يد الطبقة المالكة⁽²⁾.

لقد أدت الثورة الصناعية إلى تمركز الصناعات والثروات لدى أقلية من الرأسماليين يتحكمون في السوق وفي الأيدي العاملة وذلك بوضع شروط تتلاءم مع مصالحهم أمام عمال ضعفاء وهم أكثرية.

فبالرغم من حرية العامل في التعاقد إلا أنها كانت مقيدة بشروط تفرض عليه أمرين إما العمل بتلك الشروط القاسية وإما الاستسلام للبطالة وما يتبعها من أضرار مما أدى إلى وجود فجوة بين الطبقة الرأسمالية والطبقة العمالية. التي أدت بالأخيرة إلى الاستسلام للشروط التعسفية التي أمثلتها الطبقة الرأسمالية، ومن ذلك الحجم الساعي اليومي للعمل والذي كان يصل إلى 17 ساعة يوميا أمام أجور زهيدة بالإضافة إلى المغالاة في تشغيل النساء والأطفال وانعدام الرعاية الصحية والتأمين وكل أنواع الإجازات.

في ظل تلك الظروف القاسية نمت الإحساس لدى العمال بتجميع قواهم وتضامنهم للحصول على حقوقهم المسلوبة منهم. حيث ظهرت أفكار هنا وهناك للتجمعات العمالية تهدف إلى مطالب محددة ومؤقتة إلا أن تجاوزات النظام الرأسمالي والتطور الصناعي

(1) د. محمود احمد إسماعيل ، المرجع السابق، ص 48

(2) د.محمد فهميم أمين المرجع السابق، ص 15

الذي أدى إلى ازدياد المساوىء الاجتماعية دفع بالعمال إلى الإتحاد والتفكير في إنشاء النقابات.

وبالرغم من أن الحرية النقابية هي إحدى الحريات الأساسية التي لا يمكن لنظام سياسي في الوقت الحالي إنكارها فإن الأمر لم يكن كذلك⁽¹⁾ حيث تعرضت الحركة النقابية وتنظيمها إلى معارضة شديدة من جانب أصحاب العمل الذين استطاعوا بفضل قوتهم الضغط على الحكومات للتسليم بفكرتهم ومرت الحركة النقابية بأحوال وشدائد من التعصب والتحرير والمطاردة.⁽²⁾

كانت فلسفة الثورة الفرنسية تقوم على أساس مبدأ المساواة القانوني : *égalité juridique* كوسيلة لتنظيم العلاقات الاجتماعية⁽³⁾ على أساس أن في ذلك منفعة لأفراد المجتمع ومن هذا التطور تقرر مبدأ حرية العمل *liberté de travail* وفرضت العقوبات الجنائية المشددة على كل تنظيم أو تكتل من شأنه التأثير على سوق العمل أو الإنتاج⁽⁴⁾

وتأكيدا لذلك امتنعت الحكومات الفرنسية المتعاقبة عن التدخل في سوق العمل ثم حرمت تكتلات العمال وجمعياتهم أيا كانت صورتها بمقتضى قانون 71-14 يونيو سنة 1971⁽⁵⁾. وقبل صدور هذا القانون صدر قانون 71-2 مارس 1971 الذي أرسى مبدأ حرية العمل وإلغاء الطوائف المهنية بموجب نص المادة 7 التي تقرر " كل شخص مطلق الحرية في القيام بأي عمل تجاري أوفي ممارسة أي نشاط مهني يراه مناسبا له ولا يلتزم في مقابل ذلك إلا بأداء الرسوم المقررة بمزاولة المهنة والالتزام باللوائح التي تصدرها الجهات المعنية بخصوص ممارسة المهنة⁽⁶⁾. وسمي هذا القانون بقانون Allard أما فيما يخص قانون 17 يونيو 1971 الذي عرف باسم قانون *le chapelier* حظر على العمال

(1) د. محمد فهيم أمين، المرجع السابق ص 15.

(2) د. عبد الباسط عبد المحسن شرح قانون العمل علاقات العمل الجماعية الجزء الأول دار النصر للتوزيع والنشر بجامعة القاهرة 1998 ص 26

(3) د. عبد الباسط عبد المحسن المرجع السابق ص 26 .

(4) د. محمود جمال الدين زكي قانون العمل الطبعة الثالثة مطبعة جامعة القاهرة ص 636

(5) د. أحمد حسن البرعي الوسط في التشريعات الاجتماعية علاقات العمل الجماعية الجزء الثالث دار النهضة العربية 2006 ص 31 .

(6) د. أحمد حسن البرعي المرجع السابق ص 32.

و أصحاب العمل تكوين أي تجمع كان نوعه أو سببه ويسري هذا الحظر على التجمعات العمالية المؤقتة كما يسري على الجمعيات الدائمة حيث نصت المادة الأولى من هذا القانون على أن القضاء على كل تجمع مهني أو طائفي هو أحد الأسس التي يقوم عليها الدستور الفرنسي لذلك يحظر إعادة تكوين هذه التجمعات تحت أي شكل من الأشكال ولأي سبب من الأسباب⁽¹⁾.

وتقرر المادة الثانية من نفس القانون " أن المواطنين الذين يمارسون مهنة واحدة والعمال الذين يشتغلون في صناعة واحدة لا يحق لهم أن يتجمعوا من أجل اختيار رئيس لهم أو سكرتير أو ممثل لهم وأن يمسكوا بدفاتر أو قوائم أو أن يتداولوا من أجل اتخاذ قرارات متعلقة بمصالحهم المشتركة⁽²⁾ .فضلا عند ذلك فإن المشرع الفرنسي في قانون العقوبات الصادر سنة 1810 قد ضيق من نطاق حق تكوين الجمعيات التي يزيد عدد أعضائها إلى 20 عضوا حيث يتوقف تكوينها على موافقة الحكومة. ولم يكتف المشرع بذلك بل شدد العقوبة على عقد الاجتماعات سنة 1834 بل فرض عقوبات على تجزئة الجمعيات التي يزيد عدد أعضائها على 20 عضوا إلى أجزاء وتجر الإشارة إلى أن حجة التكتل كانت تطبق إلا على تكتل العمال دون أصحاب العمل⁽³⁾. إذا كانت الحكومة تغض البصر عن تكتلات أصحاب العمل .

وإزاء هذه الظروف الصعبة لم يستسلم العمال فقد قاموا بدافع من المصالح المشتركة بتكوين جمعيات لا يحظرها القانون مثل جمعيات المعونة المتبادلة للدفاع عن مصالحهم. حيث كان هدف هذه الجمعيات في الظاهر تبادل المعونة ولكنها كانت تخفي وراءها في الواقع ثورة على هذه الأوضاع. كذلك قام العمال بتكوين جمعيات سرية فتحت وطأة التحريم وتحولت الحركة النقابية إلى حركة سرية تلجأ إلى استعمال العنف وتحطيم الآلات لذلك اضطر المشرع في هذه الدول لإباحة التنظيمات العمالية وأجاز

(1) د. أحمد حسن البرعي المرجع السابق ص 32.

(2) المرجع السابق ص 32.

(3) د. عبد الباسط عبد المحسن المرجع السابق ص 27.

تكوين الجمعيات⁽¹⁾ وذلك بموجب المرسوم الصادر سنة 1848 واعترف بها أيضا المشرع الدستورى فى نفس العام من خلال دستور 4 نوفمبر فنشط العمال فى تكوين الجمعيات من كل نوع، ولم تدم هذه الفترة طويلا حيث أوقف المشرع حرية تكوين الجمعيات ثم حرمها بمقتضى المرسوم الصادر فى 25 مارس 1852⁽²⁾.

وبعد قيام الإمبراطورية الثانية فى بداية عهدها قامت باتباع الجمعيات السرية ومراقبة جمعيات المساعدة أو المعونة المتبادلة. وسمحت الحكومة لأصحاب العمل فى تكوين الاتحادات التى تقوى الدفاع عن مصالحهم، ولكن ما لبث هذا التسامح أن شمل النقابات العمالية فازدهرت وازداد عددها⁽³⁾ كما قوى نشاطها و كثرت منازعاتها مع أصحاب الأعمال لا سيما بعد أن تسرب إلى علم العمال أثر التنظيم النقابى فى بريطانيا فى تحسين أحوال العمال⁽⁴⁾.

وألغيت جنة التكتل بمقتضى قانون 25 مايو سنة 1864 وأجيز حق الإضراب للعمال ولم يعد جريمة سوى الذى يكون الغرض منه الاعتداء على حرية العمل. كما ساهم فى تصعيد مطالب العمال بحقهم فى تكوين النقابات الأمر الذى تحقق لهم بموجب القانون الصادر فى 21 مارس 1884 (قانون وولدك روسو) القانون الذى اعترف بالشخصية المعنوية للنقابة ضمنا وفى نفس الوقت بسط وتساهل فى إجراء تكوين النقابة ولم يمنع من تكوين أكثر من نقابة للمهنة الواحدة.

و فى ظل الإمبراطورية الثالثة زاد الاهتمام بالنقابات العمالية واعترف لها صراحة بالشخصية المعنوية فضلا عن حقها فى التقاضى وذلك بموجب القانون الصادر فى 12 مارس 1920⁽⁵⁾.

(1) د. محمد فهيم أمين المرجع السابق عالم الكتب 1961 ص 17

(2) د. محمود جمال الدين زكى المرجع السابق ص 637

(3) د. عبد الباسط عبد المحسن المرجع السابق ص 28.

(4) د. محمود جمال الدين زكى المرجع السابق ص 637.

(5) د. عبد الباسط عبد المحسن المرجع السابق ص 29.

إلا أن النشاط النقابي أصيب بنكسة أثناء الهدنة التي أعقبت هزيمة فرنسا في بداية الحرب العالمية الثانية إذا أعطيت للحكومة بمقتضى قانون 16 أغسطس سنة 1940 سلطة حل إتحاد النقابات وكذلك النقابات التي ترى أن نشاطها ضار بحسن سير أحد فروع النشاط الاقتصادي⁽¹⁾. كما وضع للنقابات بمقتضى قانون 4 أكتوبر 1940 المسمى بقانون العمل، تنظيم جديد ألغى مبدأ الحرية النقابية وصار الانضمام إلى النقابة إجباريا ومنع تعدد النقابات للمهنة الوحيدة في المكان الواحد وقيدت أهليتها في التملك وأخرجت بالتالي عن اختصاصها في المسائل المتعلقة بالاتفاقات الجماعية و فرضت رقابة من الدولة على النقابات.

غير أن الحركة النقابية ما لبثت إلى أن ازدهرت مرة أخرى في ظل الجمهورية الرابعة فقد صدر قانون في 19 أكتوبر 1946 الذي سمح للموظفين العموميين الحق في تكوين نقابات مهنية ونص في الدستور الفرنسي الصادر في 27 أكتوبر 1946 على أنه " لكل فرد الحق في أن يتخذ من العمل النقابي وسيلة للدفاع عن حقوقه ومصالحه ومن حقه أن ينظم إلى النقابة التي يختارها ومن جهة أخرى فقد نص القانون الصادر في 11 فبراير 1950 الخاص بعقود العمل المشتركة على حق كل فرد في مباشرة العمل النقابي⁽²⁾ ودعم المشرع الفرنسي البيان القانوني لمبدأ الحرية النقابية بصدور قانون 27 أبريل 1956 ثم بقانون 27 نوفمبر 1968 الذي أقر الحق النقابي داخل المؤسسة⁽³⁾.

وبذلك نصل إلى أن النقابات العمالية في فرنسا لم تتحقق دفعة واحدة بل شهدت تطورات و مجهودات متواصلة إلى أن وصلت إلى ما هي عليه الآن.

(1) د. محمود جمال الدين زكي المرجع السابق ص 638.

(2) د. محمد علي عمران شرح قانون العمل و التأمينات الإجتماعية، دار النهضة العربية ص 536

(3) د. عبد الباسط عبد المحسن المرجع السابق ص 30.

الفرع الثالث: التطور التاريخي للحق النقابي في مصر

بالرغم من ظهور الطبقة العاملة المصرية في أواخر القرن التاسع فإنها لم تستطع أن تتجمع في شكل نقابات للدفاع عن مصالحها ويرجع ذلك لأسباب متعلقة بالطبقة العمالية بصفة خاصة وأخرى تتعلق بالظروف السياسية بصفة عامة.

ويذهب أغلب مؤرخي الحركة العمالية لاعتبار عام 1899 بداية العمل الجماعي في مصر حيث شهد هذا العام بداية التحركات العمالية المنظمة⁽¹⁾ حيث عرفت أكبر إضراب قام به عمال مصنع السجائر للمطالبة بزيادة أجورهم⁽²⁾، حيث أيقظ هذا الإضراب في نفوس العمال الشعور بالتجمع والإتحاد لتحقيق مصالحهم فقدموا بعد نجاحه على تكوين نقابة تضم جميع العمال في صناعة السجائر ولكنهم فشلوا في تحقيق غرضهم لعدم قدرتهم على التغلب على صعوبات تنفيذه، ثم قام هؤلاء العمال بإضراب آخر سنة 1903 باء بالفشل لعدم توحيد صفوفهم.

هذا الأمر الذي أدى إلى إشعارهم بضرورة الإتحاد لاسيما بعد أن أحسوا بخطر الآلة بدل الأيدي العاملة⁽³⁾ حيث كون عمال شركة " ماتوسيان " أول نقابة لهم في أغسطس سنة 1908 أعقبها نقابة أخرى لعمال السجائر في 17 أكتوبر سنة 1908 كان الغرض منهما الدفاع عن المصالح المشتركة للعمال إضافة إلى إنشاء صندوق مخصص لمساعدتهم في حالة المرض والعجز والشيخوخة. وبعدها أنشأ سائقي الترام بالقاهرة نقابة ظلت بغير وجود فعلي نظرا لتهديد الشركة بفصل العمال الذين ينضمون إليها⁽⁴⁾.

وانتشرت الحركة النقابية بين العمال وكونت منهم فيما بين 1908 و1911 عدة جمعيات مهنية. وقد عرفت هذه المرحلة أكبر إضراب شهدته مصر منذ بداية العمل الجماعي العمالي في مصر، وهو إضراب عمال ترام القاهرة الذي بدأ في 30

(1) د. أحمد حسن البرعي الوسيط في التشريعات الإجتماعية علاقات العمل الجماعية الجزء الثالث ، دار النهضة العربية 2006 ص676

(2) د. محمد علي عمران المرجع السابق ص537.

(3) د. محمود جمال الدين زكي المرجع السابق ص643.

(4) د. محمود جمال الدين زكي المرجع السابق ص643.

يوليو 1911⁽¹⁾، ولقد تعاطف الشعب بطبقاته المختلفة مع العمال المضربين، حيث سارعت الطوائف لإعلان تأييدها للحركة وعلى الأخص عمال ترام الإسكندرية الذين أعلنوا الإضراب في 6 أغسطس من نفس السنة.

تعتبر نقابة عمال الصناعات اليدوية التي أنشأها رجال الحزب الوطني في أواخر عام 1908 بعد أن أنشئوا مدارس ليلية لتعليم الكبار وخصوصاً أرباب الأسر منهم وكان معظم أعضاؤها في البداية من طلبة هذه المدارس وكانت نقابة مصرية بحثية⁽²⁾ تستند على قاعدة شعبية منظمة تضم جماهير العمال والفلاحين وتعمل على توعيتهم ورفع مستواهم الفكري والسياسي وتجنيدهم للعمل الوطني⁽³⁾ وذلك من خلال ثلاث جهات :

1- جبهة العمال وتجميعهم في نقابة واحدة كبيرة ذات فروع في الأقاليم هي نقابة الصنائع اليدوية.

2 جبهة الفلاحين وصغار الملاك وتنظيم الحركة التعاونية الزراعية في الأقاليم والقرى .

3- جبهة للثقافة الشعبية والعمالية التي تمثلها مدارس الشعب التي تقوم بالتوعية السياسية والوطنية وسط العمال لخدمة قضية الدستور والاستقلال الوطني للبلاد.

وقد كرس عدد من شباب الحزب الوطني جهودهم لدراسة لوائح النقابات في الخارج. كما دعا الزعيم محمد فريد إلى العناية بنقابات العمال وبث التضامن بينهم والدفاع عن حقوقهم واستصدار القوانين التي تكفل حقوقهم⁽⁴⁾. وما أن وضعت الحرب العالمية أوزارها حتى بدأت مرحلة جديدة من العمل النقابي، بفضل نمو المشروعات الصناعية الكبيرة والمتوسطة وظهور المصنع كمؤسسة إنتاج ضخمة تجمع بين جدرانها أعداد هائلة من العمال الأمر الذي يسهل دعوتهم للعمل الجماعي⁽⁵⁾.

(1) د. أحمد حسن البرعي المرجع السابق ص 644.

(2) د. محمود جمال الدين زكي المرجع السابق ص 644.

(3) د. عبد الباسط عبد المحسن المرجع السابق ص 44.

(4) د. عبد الباسط عبد المحسن المرجع السابق ص 45.

(5) د. محمد أحمد إسماعيل القانون النقابي دار النصر للتوزيع والنشر 1993 ص 26.

و بعدها عادت النقابات إلى النشاط من جديد فما أن حل عام 1918 حتى كانت عشرات النقابات قد أعيد تكوينها و قد ارتبطت حركة إعادة بناء النقابات بنشاط اشتراكي واسع في مدينتي الإسكندرية والقاهرة وفي خلال عام واحد وجد في المدينتين ما يقرب من 36 نقابة⁽¹⁾.

ويمكن القول أن النقابة المصرية في هذه المرحلة تطورت بفضل نمو الوعي بالعمل الجماعي لدى الجموع المتزايدة من العمال، وغياب الحظر القانوني الذي يمنع من تكوينها فلم تكن هناك حاجة لإخطار السلطات العامة بإنشاء النقابة أو الحصول على موافقتها على ذلك أو تسجيل النقابة لدى جهة حكومية معينة⁽²⁾ وكان القضاء المصري في هذه المرحلة أكثر إقداما من المشرع حيث اعترف للنقابات بمشروعية تكوينها ما دامت لا ترمي إلى تحقيق أغراض غير مشروعة كما أقر لها الشخصية المعنوية ورتب لها تبعا لذلك أهلية التقاضي والتملك والتعاقد⁽³⁾.

غير أن هذا الانتشار النقابي ما لبث أن لقي معارضة وصعوبات اتخذتها الحكومة بإصدار قانون رقم 2 لسنة 1921، والذي يقضي بتحريم تحويل جزء من أجر العامل إلى نقابته بصفته اشتراك في النقابة⁽⁴⁾. وادعت الحكومة أن مثل هذا التصرف مخالفا للنظام العام. وكان المقصود بنص هذه المادة ليس حماية أجر العامل بل إضعاف النقابات ماليا.

ورغم أن الدستور الصادر في 19 أبريل 1923 قد اعترف في المادة 21 منه بحق المصريين في تكوين الجمعيات فإن المشرع لم يبادر إلى وضع قانون يتضمن تنظيم استعمال هذا الحق⁽⁵⁾. بل أصدر القانون رقم 37 لسنة 1933 الذي جاء بمواد لا تتعلق بتنظيم النقابات و إنما تتصل بها بطريق غير مباشر كما حرمت المادة 124 الإضراب على الموظفين العموميين وحرمت المادة 374 الإضراب على العمال والمستخدمين في

(1) د. عبد المنعم الغزالي الجبيلي محاضرات عن الحركة النقابية المصرية العربية الدولية الأفريقية ص 55.

(2) د. محمد أحمد إسماعيل القانون النقابي دار النهضة العربية 2006 ص 34

(3) د. عبد الباسط عبد المحسن المرجع السابق ص 47

(4) د. محمد أحمد إسماعيل المرجع السابق ص 34.

(5) د. محمود جمال الدين زكي المرجع السابق ص 647.

الشركات الحاصلة على امتياز بإدارة خدمة عامة⁽¹⁾. كما حرمت المادة 375 الاعتداء على حرية العمل وعلى حرية الانضمام إلى الجمعيات.

وعلى الرغم من هذا الحصار المفروض على النقابات إلا أن ذلك لم يمنع الحركة النقابية من مواصلة الكفاح، حيث ظلت تطالب بإصدار التشريعات اللازمة لتنظيم مسائل العمل والعمال، حيث وجدت تأييدا من رجال الفكر والصحافة، وسرعان ما استجابت الحكومة إلى هذه المطالب وذلك بالاستعانة بخبراء مكتب العمل الدولي سنة 1932⁽²⁾.

وإزاء عدم إجابة المطالب العمالية، تصاعدت الحركة النقابية ضد الحكومة حيث وقعت العديد من الإضرابات القوية في 8 مايو 1938 و 13 يونيو 1939 مما أثر على موقف الحكومة من النقابات العمالية ودفعتها إلى عرض مشروع النقابات العمالية في يوليو 1939⁽³⁾، ثم صدر بعد موافقة مجلس الشيوخ في سبتمبر 1942 القانون رقم 75 لسنة 1942 بشأن نقابات العمال منظما إياها ومحددا شروط تكوينها وكيفية إدارتها وحلها وحقوق وواجبات أعضائها. إلا أن هذا القانون المذكور جاء مخيبا لآمال العمال حيث حرم فئات كثيرة منهم من حق تكوين النقابات⁽⁴⁾ إذ قصر نطاقه على عمال الصناعة والتجارة واستلزم لقيامها تسجيلها في وزارة الشؤون الاجتماعية وأجاز لطالبي التسجيل إذا رفضت الوزارة القيام به اللجوء إلى القضاء للحكم فيها⁽⁵⁾.

اهتمت ثورة 23 يوليو 1952 بمسائل العمل والعمال و تحقيق التطور الاجتماعي المنشود إذ تناولت على وجه السرعة قوانين العمل بالتعديل بما يتفق مع أهداف الثورة من خلال قانون النقابات رقم 319 لسنة 1952⁽⁶⁾. حيث اعترف بحق العمال الزراعيين في تكوين النقابات⁽⁷⁾.

(1) المرجع السابق، ص 647 .

(2) د. عبد الباسط عبد المحسن المرجع السابق ص 49.

(3) أقره المجلس في 28 فبراير 1940

(4) د. عبد الباسط عبد المحسن المرجع السابق ص 50.

(5) د. محمود جمال الدين زكي المرجع السابق، ص 648.

(6) د. إبراهيم الغطريفي تطور تشريع العمل دار النهضة العربية 1956 ص 350

(7) تكونت على إثر ذلك 32 نقابة للعمال الزراعيين لغاية سنة 1954

كما اعترف بحق النقابات في تكوين إتحاد عام للعمال وحرّم الحل الإداري للنقابات⁽¹⁾ واستبدل نظام التسجيل كإجراء لتكوين النقابة بنظام الإيداع، كما خول القضاء وحده حق حل النقابة قضائياً. ولكن مع ذلك فقد توسع المشرع في خروجه على مبدأ الحرية النقابية حيث حظر تكوين أكثر من نقابة للمهنة الواحدة في البلد الواحد واعتبر العامل في حالات معينة عضواً في النقابة بحكم القانون وحرّم موظفي ومستخدمي الحكومة ومجالس المديرية والمجالس البلدية والقروية من حق تكوين النقابات العمالية وإيجاد تفرقة بين العمال و الموظفين حيث أتاح تكوين نقابة لكل منهم⁽²⁾.

وعندما قامت الوحدة بين مصر وسوريا في فبراير 1958 تطلب الأمر توحيد التشريعات بين البلدين وبالفعل صدر قانون العمل الموحد رقم 91 لسنة 1959، الذي تناول في بابه الرابع أحكام النقابات العمالية إذا كان يكاد مطابقاً للقانون السابق عليه 319 عدا بعض الأحكام المستحدثة، إذ أخذ بالحرية النقابية وأوجب القانون أن تضع لكل نقابة نظامها الأساسي⁽³⁾ وألغى النقابة الإلزامية وجعل العضوية الاختيارية هي الأساس واعترف للمنظمات النقابية بالشخصية المعنوية كما أخذ بمبدأ الإيداع والنشر⁽⁴⁾ وأخذ بالحل الاختياري أو الحل القضائي⁽⁵⁾.

كما كانت نظرت القانون رقم 21 لسنة 1959 إلى التشكيل النقابي أعم وأشمل حيث قضى على سلطة نقابات المؤسسات فعمل على إزالة النص الخاص بانضمام باقي عمال المؤسسة قانوناً إذا انضم إليها عند التكوين ثلاثة أخماس العمال وبذلك حفظ للقانون تنسيقه مع الحرية النقابية ومع الاتفاقية الدولية⁽⁶⁾.

ونظراً لتطور أوضاع العمال تم استبدال الباب الرابع كله بموجب القانون رقم 62 لسنة 1964 لينتفق مع الأوضاع الجديدة التي تلت صدور القوانين الاشتراكية وزوال

(1) د. محمد أحمد اسماعيل القانون النقابي دار النصر للتوزيع والنشر 1993 ص 28

(2) د. عبد الباسط عبد المحسن شرح قانون العمل العلاقات الجماعية الجزء الأول دار النصر للتوزيع والنشر 1998 ص 51

(3) أنظر المادة 161، 164

(4) أنظر المواد 165، 156، 168

(5) المواد 179، 180، 181

(6) د. إبراهيم الخطري المرجع السابق ص 353.

الوحدة بين مصر وسوريا، وبذلك كان الهدف من هذا القانون إدماج النقابات مرة أخرى في الحياة السياسية ولكن وفقا للنظام الحكومي⁽¹⁾ ولعل من المبادئ الجديدة التي تضمنها هذا القانون خير دليل على ذلك :

1 عدم جواز تكوين أكثر من نقابة عامة واحدة لعمال المهن والصناعات المتماثلة و لا يجوز تكوين أكثر من لجنة نقابية واحدة في المنشأة الواحدة⁽²⁾.

2 تخويل اللجان النقابية الشخصية الاعتبارية في حدود الاختيارات التي توكل إليها بموجب لائحة النظام الأساسي للنقابة العام .

3 تخويل الجهة الإدارية المختصة و هي وزارة العمل الحق في الاعتراض وطلب البطلان بالنسبة لإجراءات تكوين اللجان النقابية أسوة بما هو مخول لها بالنسبة للنقابات العامة⁽³⁾. وكذلك تطورت رسالة النقابات العمالية في هذه الفترة وهذا القانون ما لبث أن أُلغي وحل محله قانون النقابات الحالي رقم 35 لسنة 1976، الذي عدلت بعض أحكامه بالقانون رقم 1 لسنة 1981⁽⁴⁾.

فنظرا للانتقادات التي وجهت إلى القانون 62 لسنة 1964، فقد صدر القانون الحالي الذي روعي فيه قدر الإمكان حصيلة العمل النقابي في مصر وتطور الفكر العالمي في هذا الخصوص⁽⁵⁾.

حيث عمل تدعيم وتعميق مبادئ المجتمع وقيمه بين صفوف العمال وتنظيم جهودهم لأداء دورهم في بناء المجتمع وتطوره وصيانة حقوق العمال، ورفع مستواهم الثقافي والاجتماعي والاقتصادي والصحي.

كما عرفت فترة ما بعد الاستقلال اعتراف المشرع الدستوري بحق تكوين النقابات بموجب دستور 1956 من خلال نص المادة 55 وقد تأكد ذلك في دستور مصر الدائم

(1) د. أحمد حسن البرعي المرجع السابق ص 342.

(2) أنظر المادة 162

(3) أنظر المادة 167 من نفس القانون

(4) د. محمود جمال الدين زكي المرجع السابق ص 650.

(5) د. عبد الباسط عبد المحسن المرجع السابق ص 53.

الصادر سنة 1971 حيث نصت المادة 56 منه على أن "إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي، حق يكفله القانون وتكون لها الشخصية الاعتبارية. وينظم القانون مساهمة النقابات والاتحادات في تنفيذ الخطط والبرامج الاجتماعية في رفع مستوى الكفاية ودعم السلوك الاشتراكي بين أعضائها وحماية أموالها" وبذلك تتأكد مدى شرعية تكوين النقابات العمالية وتعظيم دورها في المجتمع⁽¹⁾.

الفرع الرابع: التطور التاريخي للحق النقابي في الجزائر

يمتد قانون العمل في الجزائر بجذوره التاريخية إلى الفترة الاستعمارية التي كان يطبق فيها القانون الفرنسي وعليه فإنه عند محاولتنا لدراسة تطور فكرة الحق النقابي في الجزائر فإننا ندرسه على مرحلتين وهما:

أ - ظهور وتطور فكرة الحق النقابي في الجزائر خلال الاستعمار الفرنسي :

لقد عرفت الحركة النقابية في الجزائر تطورا هاما ففي عام 1880 أنشئت أول نقابة استعمارية من طرف عمال المطابع بقسنطينة⁽²⁾ وفي عام 1918 وبعد الحرب العالمية الأولى انضم العمال الجزائريون في فرنسا (5000 عامل) إلى الاتحادية العامة للعمال (C.G.T) وفي التراب الجزائري لم يكن من الممكن الانخراط في النقابات بسبب منع المسلمين الجزائريين من كل اجتماع بدون رخصة إلا أن الاتحادية العامة للعمال قد أنشأت سنة 1936 في عهد الجبهة الشعبية اتحادية مستقلة للعمال الفلاحين التي ضمت بين أعضائها 40000 نقابي جزائري بعدما كانت سرية في وقت سابق وقد عقدت الجامعة العامة المتحدة لعموم العمال الجزائرية أول مؤتمر لها في نفس السنة لكنها لم تتمكن من تطوير نضالها النقابي بفعل ظروف الحرب العالمية الثانية⁽³⁾. ولما أنشأ اتحاد النقابات الفرنسية سنة 1936 اتخذ موقفا استعماريا عدائيا اتجاه النقابات المستعمرة. وعادت المنظمات النقابية الجزائرية بعد الحرب العالمية الثانية لمزاولة نشاطها إلا أن الحملة

(1) د. عبد الباسط عبد المحسن المرجع السابق ص 54.

(2) د. طاهري إسماعيل ممارسة الحق النقابي رسالة ماجستير جامعة ورقلة ص 10.

(3) د. أحمد حسن البرعي المرجع السابق ص 348.

الشرسة التي شنتها النقابة مرة أخرى أدت إلى مراجعة شاملة لطرق العمل النقابي حيث أسس أول جهاز مركزي للحركة النقابية الجزائرية عام 1947 بقيادة عيسات ادير و قد ساهم بعد ذلك الجهاز المذكور في تأسيس جبهة التحرير الوطني سنة 1945 . و أجرى أول انتخابات نقابية سنة 1956⁽¹⁾ وأسس الإتحاد العام للعمال الجزائريين وهذا بعد عدة اتصالات حيث كان هناك تضاربا في الآراء والمناقشات و في ظل هذه الظروف طالب الإتحاد العام للعمال الجزائريين توقيف نشاط النقابات الفرنسية في الجزائر وفي 6 أبريل من نفس السنة تم الإعلان عن صدور العدد الأول من صحيفة العامل الجزائري التي تعتبر اللسان المركزي للإتحاد.

وبالتالي استطاع النقابيون إنشاء مركزية نقابية وطنية مكونة من نقابات تنتمي لمنظمة الجزائر العاصمة وبين شهر فبراير وأفريل من نفس السنة تم إنشاء فدراليات ونقابات بأعداد كبيرة وترأس المكتب الوطني في ذلك الوقت عيسات ادير⁽²⁾.

لقد كان منذ البداية الطابع السياسي للعمل النقابي واضحا حيث كان النضال النقابي موجها في كل مستوياته إلى تحقيق الاستقلال، وهو ما تجسد من خلال المظاهرات و الإضرابات التي كان يقوم بها الإتحاد العام للعمال الجزائريين في مواقف تدل على أن المطالب المادية كانت تمثل جانب ثانويا مقارنة مع المطالب السياسية⁽³⁾.

ب - ظهور وتطور فكرة الحق النقابي في الجزائر منذ الاستقلال :

تمتد هذا المرحلة من سنة 1962 إلى 1989 و التي من خلالها عرفت الحركة النقابية تطورا ملحوظا على مستوى القطاع العام بالرغم من الصعوبات التي واجهته و أيضا على مستوى القطاع الخاص⁽⁴⁾، في ظل الفترة الممتدة من 1962 إلى 1989 عرف الحق النقابي تطورات خاصة عبر ثلاث مراحل.

(1) أ.د احمد حسن البرعي المرجع السابق ص348.

(2) من تاريخ الحركة النقابية الجزائرية دراسات و بحوث و شهادات تاريخية .

(3) بدواوي محمد سفيان تاريخ الحركة النقابية الجزائرية رسالة ماجستير كلية الإجتماع جامعة الجزائر ص 20.

D roit du travail, tayeB Belloula , dahlab, p 361

تميزت المرحلة الأولى بإقرار دستور 1963 للحق النقابي وذلك تبعاً للاختيار الاشتراكي المقرر في برنامج طرابلس وبالذور الذي لعبته النقابة خلال حرب التحرير فكان من المعقول إعطاء العمال حرية ممارسة الحق النقابي لما ستلعبه من دور رئيسي لتجنيد العما حول الاختيارات الرئيسية للبلاد، وذلك تحت إشراف الإتحاد العام للعمال الجزائريين كما أنتخب المجلس الوطني في تلك الفترة يوم 31 ديسمبر 1962 القانون الذي، احتفظ بالقوانين الفرنسية ماعدا البنود التي تمارس أنواع التمييز بين العمال والمخالفة للسيادة الوطنية . حتى صدور قوانين الجزائر المستقلة.

وقد ظهر الإتحاد العام للعمال الجزائريين كقوة مستقلة إثر أزمة صيف 1962 أي مباشرة بعد الاستقلال نتيجة للخلاف الذي ظهر بين المكتب السياسي لحزب جبهة التحرير الوطني والحكومة الجزائرية المؤقتة (GPR). و لقد استطاع الإتحاد العام من تجميع مناضليه في حملة ضد الأوضاع الاجتماعية المزرية التي كانت تهدد البلاد تحت شعار " سبع سنوات بركات " .

كما شهدت هذه المرحلة التي سميت بمرحلة البناء الاشتراكي نهضة حقيقية فيما يخص الحقوق و الحريات النقابية إلا أنها كانت في إطار السلطة الشعبية الوحيدة و إن ما ميز هذه الفترة التي دامت إلى غاية التعديل الدستوري سنة 1989 هو أن تجربة الحق النقابي في الجزائر اقتصر على الإتحاد العام للعمال الجزائريين باعتبارها النقابة الوحيدة في ذلك الوقت⁽¹⁾.

وعرفت هذه الفترة أيضا صدور الأمر رقم 74/71 المتعلق بتسيير المؤسسة الاشتراكية⁽²⁾، الذي عرف بدوره ازدواجية في تمثيل العمال داخل المؤسسة حيث كانت كل مؤسسة تشمل ممثلين من طرف العمال و ممثلين نقابيين، حيث يحق لممثلي العمال

(1) د. محمد الصغير بعلي المؤسسات العمومية الاقتصادية في التشريع الجزائري الكتيب رقم 2 الصادر في

ديسمبر 1988 عن المعهد الوطني للدراسات و البحوث النقابية الجزائر.

(2) أنظر الأمر رقم 74 - ٢ المتعلق بتسيير المؤسسة الاشتراكية المؤرخ في ١٠ نوفمبر 1971 الجريدة الرسمية رقم 94

ممارسة رقابة فعلية في تسيير الوحدة و وجودهم داخل المجلس التأديبي خاصة يضمن حماية للعمال المهديين بالطرد التعسقي.

كما كان دور النقابة في المؤسسة الاشتراكية يتمثل في تجنيد العمال حول أهداف الثورة الاشتراكية وممارسة الحق النقابي فيها مقيد بأهداف الحزب، حيث كانت تعتبر نفسها منظمة جماهيرية للحزب، وبدورها كانت النقابة تعلن صراحة باعترافها للدور القيادي للحزب الواحد (FLN)، حيث لم ينفي إ.ع.ع.ج هذا المبدأ و كان يعلن انتمائه للحزب⁽¹⁾.

وعرفت هذه المرحلة تعايش القطاع الخاص مع النظام الاشتراكي ابتداء من برنامج طرابلس مرورا بميثاق الجزائر العاصمة ثم ميثاق المؤسسة الاشتراكية، حيث سطرت حماية للملكية الخاصة، و في نفس الوقت و تخوفا من هيمنة القطاع الخاص صدر الأمر رقم 75-71 المتعلق بممارسة الحق النقابي في القطاع الخاص الذي سمح بتأسيس فروع نقابية داخل المؤسسات الخاصة التي يوجد بها أكثر من 9 عمال دائمين الذين بدورهم ينتخبون مكتب الفرع النقابي الذي يعين الكاتب و تنحصر مهامه في المطالب الكلاسيكية للدفاع عن مصالح العمال، أما المؤسسات الخاصة التي يوجد بها 4 عمال ينتخبون مندوب نقابي⁽²⁾.

و من أهم صلاحيات الفرع النقابي في القطاع الخاص:

- يحق لعضوين من مكتب الفرع النقابي من بينهم الكاتب المشاركة في مجلس إدارة و تسيير المؤسسة الخاصة التي ينتمون إليها.
- موافقة مكتب الفرع النقابي على فصل أي عضو نقابي.
- يحق للفرع النقابي الإطلاع على أي وثيقة تخص المؤسسة و عرضها على الهيئات المعنية في الدولة لإبداء الرأي فيها.

(1) أنظر الأمر رقم 75/71، المتعلق بالعلاقات الجماعية في القطاع الخاص، المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 الجريدة الرسمية رقم 94

(2) Taib Belloula . droit du travail.dahlab.p374

- يحق لهم أيضا استدعاء محافظ الحسابات لطلب منه توضيحات.

بالإضافة إلى الأمرين السابقين سبق للمشرع الجزائري و أن تناول الحق النقابي في الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث جاء في نص المادة 21 منه أن يمارس الموظفون الحق النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها في النصوص السارية المفعول⁽¹⁾.

كما أن القانون الأساسي العام للعامل رقم رقم 78-12⁽²⁾ عرف إبرام العديد من الاتفاقيات الجماعية بين الاتحاديات الوطنية والمديريات العامة للمؤسسات الوطنية والخاصة التي تنشط في ميدان النسيج والصلب والمعادن والطاقة والكهرباء.

حيث اعتبرت الاتفاقية الجماعية بين نقابة مؤسسة سونطراك وإدارتها سنة 1970 إحدى أهم الإنجازات المحققة في مجال التفاوض الجماعي وقد ساهمت هذه الأخيرة في تحسين شروط الحياة والعمل للعمال وعائلاتهم و تشكل مرجعا للمفاوضات بين الطرفين. ف جاءت تشريعات العمل ابتداء من سنة 1990، كاستجابة منطقية لنص أحكام الدستور المعدل في 23 فيفري 1989⁽³⁾، وتنفيذا للالتزامات الدولية للجزائر اتجاه منظمة العمل الدولية أقر المشرع الجزائري منظورا جديدا يعطى لعملية التفاوض مكانة محورية لم يعرفها التشريع الجزائري منذ الاستقلال ويكرس مشاركة أصحاب العمل و الحكومة لمناقشة ومعالجة قضايا العمل، كما تضمن قانوني رقم 90-11 الصادر في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل والقانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي والتي سمحت بالتعددية النقابية في الجزائر وأجازت الإضراب في القطاعين العام و الخاص⁽⁴⁾

(1) أنظر الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 يونيو 1966 الجريدة الرسمية رقم 44 الملغى بقانون رقم 03/06

(2) أنظر المواد من 180 إلى 186 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 و المتعلق بالقانون الأساسي للعامل الجريدة الرسمية 31

(3) الدكتور الرباس النقابات و التنمية المكتب العربي للثقافة العمالية.

(4) أنظر القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المؤرخ في 21 أبريل 1990

و يكون بذلك قد دفع للجنة إلى اعتبار ملاحظاتها السابقة حول الجزائري منتهية لأن التشريعات الجديدة حققت الانسجام الكامل مع ما تقتضي به المعايير الواردة في الاتفاقية رقم 87 لعام 1944⁽¹⁾.

يتطلب تكريس الحق النقابي وجود منظومة علاقات عمل مبنية على الممارسة الديمقراطية وإشراك الأطراف الاجتماعية في بلورة القوانين الاجتماعية بالاتفاقيات المشتركة أصبحت تمثل أهم المصادر المهنية لقانون العمال.

و بعد الهزة التي عرفتها الجزائر اثر أحداث أكتوبر 1988 و التي لازمتها تغييرات في السياسة الجزائرية الداخلية و الخارجية حيث تم سنة 1989 في دستور 23 فبراير الاعتراف بالحق في تأسيس الجمعيات ذات الطابع السياسي، و لازم أيضا هذا التغيير تغييرا آخر في عالم الشغل فبعدهما تولى الإتحاد العام للعمال الجزائريين قيادة الحركة العمالية لعدة سنوات. اعترف في نفس الدستور في المادة 53 منه على الحق في ممارسة العمل النقابي لجميع الفئات المهنية طبقا لما نص عليه القانون

و بناء على الاعتراف الدستوري تم إنشاء نقابات مهنية مستقلة تغطي قطاعات مختلفة تضم كافة العمال والمستخدمين في القطاع العام والخاص. ويتم تأسيس هذه النقابات بعد إيداع ملف طلب التأسيس لدى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لدى قسم الدراسات القانونية وبعدها 30 ثلاثون يوما من الإيداع بعد ذلك رخصة ممارسة العمل النقابي في إطار القوانين المتعلقة بذلك⁽²⁾.

و لقد تطور عدد النقابات المهنية المستقلة بين سنة 1990 و سنة 2000 إلى 73 نقابة مستقلة موزعة على القطاعين العام و الخاص كما تشكلت كذلك كوندراالية عامة للمتعاملين الاقتصاديين و الكوندراالية الوطنية لأرباب العمل و تأسست أيضا اتحادات نقابية كالإتحاد الوطني للمقاولين العموميين⁽³⁾.

أما بالنسبة للنقابات العمالية المستقلة فتشمل القطاعات التالية :

(1) بدوي محمد سفيان، تاريخ الحركة النقابية في الجزائر، رسالة ماجستير، ص 55

(2) بدوي محمد سفيان، نفس المرجع، ص 55

(3) المرجع السابق، ص 58

- الإدارة العمومية
- قطاع الصناعات التقليدية
- قطاع الأشغال العمومية و البناء
- قطاع الصحة و الشؤون الاجتماعية
- الإعلام و الاتصال و الثقافة
- قطاع التربية
- قطاع النقل

و في ظل هذه التغيرات أيضا أسست نقابات فئوية و التي تخص فئة معينة من العمال في نفس القطاع كأساتذة التعليم العالي مثلا و من أهم ما تعرفه الجزائر من نقابات فئوية على سبيل المثال:

- النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية
- المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي
- النقابة المستقلة لعمال التربية و التكوين
- النقابة الوطنية لعمال المراقبة الجوية و غيرها و هي كثيرة الآن.

من خلال دراستنا للتطور التاريخي للحق النقابي في القوانين السابقة نرى أن الحق النقابي ليس وليد الصدفة، بل جاء نتيجة لظروف و مراحل جد هامة أدت به للوصول إلى أعلى مستوياته حيث أن تلك المراحل جعلت جل المجتمعات حريصة على تطبيقه، نظرا لما يكتسبه من أهمية في تحسين ظروف العمال وبالتالي تحسين الظروف الاجتماعية في المجتمعات.

المبحث الثاني

المصادر القانونية للحق النقابي

سوف نقسم مصادر التشريع عموما و التشريع الاجتماعي خصوصا إلى مصادر دولية ومصادر داخلية، مما يستوجب عرض المصادر القانونية للحق النقابي في الاتفاقيات و المواثيق الدولية (مطلب أول) و المصادر القانونية للحق النقابي في التشريع الجزائري (مطلب ثان).

المطلب الأول : في الاتفاقيات و المواثيق الدولية

أسهمت منظمة العمل الدولية في وضع ميثاق أساسي لحقوق الإنسان في ميدان العمل، من خلال إصدارها لجملة من الاتفاقيات التي تقرر وتكرس الحقوق والحريات النقابية والاقتصادية والاجتماعية. وتعد الاتفاقيات الدولية التي اعتمدها منظمة العمل الدولية منذ 1919 الأكثر نيلا للتصديقات كما أنها من أكثر الاتفاقيات التي تحترم أحكامها من قبل أطراف الإنتاج الثلاث (حكومة ومنظمات عمل وأصحاب العمل)

الفرع الأول: الحق النقابي في الاتفاقيات الدولية :

تستند الحقوق والحريات النقابية أساسا إلى الحريات الأساسية العامة للإنسان والمواطن، كما يتداخل الكفاح من أجل الحقوق والحريات النقابية مع الكفاح من أجل تحقيق المبادئ الأساسية المرتبطة عضويا بالحق النقابي والحق في المشاركة والحق في الإضراب⁽¹⁾.

تضمن الحقوق المدنية لمنظمات العمال و أصحاب العمل تنظيم أنفسهم والعمل بحرية في إطار القانون وفقا للقرار الصادر عن مؤتمر العمل الدولي عام 1970⁽²⁾.

(1) عبد المجيد صغير بيرم المرجع السابق ص 44.

(2) د.حيدر رشيد الحقوق والحريات النقابية مجلة العمل العربية ص 60 و 61 العدد 67

وتسعى الحقوق الاجتماعية إلى تحقيق منظمات العمال وأصحاب العمل وفي مقدمتها الحق النقابي في العمل والمساواة في فرص التكوين والتأهيل المهني. إضافة إلى الحقوق الدستورية ومنها الحق في المواطنة التامة والمشاركة في الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.

استنادا إلى ذلك أصدرت منظمة العمل الدولية خلال نشاطها المعياري عددا لا بأس به من الاتفاقيات المتعلقة بالحريات النقابية و منها الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 و الاتفاقية رقم 97 لعام 1949 و الاتفاقية رقم 135 لعام 1971، و الاتفاقية رقم 151 لعام 1987

و الاتفاقية رقم 154 لعام 1988 و نحن بدورنا سوف نتطرق بالتفصيل إلى كل من الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 و الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 نظرا لأهميتهما و نخرج بإيجاز على الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 المتعلقة بممثلي العمال ..

أ - الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم:
اعتمدت هذه الاتفاقية في مؤتمر العمل الدولي المنعقد في سان فرانسيسكو في 9 جويلية 1948⁽¹⁾

تتألف الاتفاقية رقم 87 من 21 مادة مخصصة للحرية النقابية و حماية التنظيم، حيث تناولت الحرية النقابية في 10 مواد و حماية حق التنظيم في مادة واحدة و أحكام متنوعة في مادتين و أحكام حق التنظيم في 8 مواد.

تنص الاتفاقية على تعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية أن تلتزم بمضمون الاتفاقية⁽²⁾.

(1) حيث تعتبر أهم اتفاقية وردت في هذا المجال و قد جاء في ديباجيتها ما يلي :
" إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف عقد دورته الحادية والثلاثين في 17 حزيران / يونيه 1948
(2) نظر المادة الأولى من الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948

كما نصت الاتفاقية بصريح العبارة على ما يكرس الحرية النقابية أو حق التنظيم و ذلك دون ترخيص مسبق و الحق في الانضمام إليها⁽¹⁾ كذلك تضمنت الاتفاقية الحق في وضع اللوائح⁽²⁾، وعدم حلها⁽³⁾.

بالرغم من صراحة نص المادة الرابعة إلا أن تدخل السلطات الإدارية في التنظيمات النقابية أصبح متداولاً خصوصاً في دول العالم الثالث و ذلك أيضاً بالرغم من وضوح مضمون الاتفاقية من حرية نقابية كاملة⁽⁴⁾.

كما نصت الاتفاقية في المواد الموالية على حق تكوين اتحادات واتحادات عامة و في الانضمام إليها وكذلك حق الانخراط في منظمات دولية للعمال و لأصحاب العمل⁽⁵⁾ وعدم تقييد الشخصية الاعتبارية⁽⁶⁾.

كما نصت الاتفاقية على حق العمال وأصحاب العمل في ممارسة الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم في إطار احترام قانون البلد المعني⁽⁷⁾ إلا أن المشرع الدولي حدد حدوداً حمراء للقانون الوطني عليه أن يلتزم بها و إلا أصبح خارقاً للتشريع دولي⁽⁸⁾."

(1) و هذا ما تضمنته المادة الثانية من الاتفاقية "للعمال و لأصحاب العمل دون أي تمييز الحق دون ترخيص سابق في تكوين منظمات يختارونها و كذلك الحق في الانضمام إليها بشرط التقييد بلوائح هذه المنظمات".

(2) لمنظمات العمال و لمنظمات أصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها و لوائحها الإدارية و انتخاب ممثلها بحرية كاملة و في تنظيم ادارتها و نشاطها و في إعداد برامج عملها"

(3) "لا يجيز للسلطات الإدارية حل منظمات العمل و منظمات أصحاب العمل أو وقف نشاطها".

(4) محمد درارني المرشد مجلة فصلية تعني بالثقافة العمالية والتكوين النقابي المعهد الوطني للدراسات النقابية 1989 العدد 12 ص 17.

(5) د. بشير هديفي الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية و الجماعية دار ربحانة للنشر والتوزيع ص 161.

(6) أكدت الاتفاقية في المادة السادسة منها بأنه " لا يخضع اكتساب منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل واتحاداتهم و اتحادياتهم العامة الشخصية الاعتبارية لشروط من نشأتها أن تقيد تطبيق أحكام المواد 2 و 3 و 4 من هذه الاتفاقية".

(7) أنظر المادة 8 من الاتفاقية

(8) ومنها أنه " لا يجوز أن ينطوي قانون البلد في حد ذاته على المساس بالضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، أو أن يطبق بطريقة فيها مساس بهذه الضمانات.

وقد استنتجت الاتفاقية القوات المسلحة والشرطة بشرط أن يكون ذلك بمقتضى قانون وطني⁽¹⁾

لقد تعرضت الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية للعديد من المواضيع ذات العلاقة الوطيدة بعالم الشغل إلا أن أهم الاتفاقيات التي تشكل قاعدة أو أساسا يكرس حق التنظيم والمفاوضة الجماعية هما اتفاقيتان الأولى رقم 87 لسنة 1948، الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي و الثانية، رقم 98 لعام 1949 و التي تتصل بحق التنظيم النقابي و المفاوضة الجماعية⁽²⁾.

ب -الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم و المفاوضة الجماعية:

أكد دستور منظمة العمل الدولية التزام هذه الأخيرة بأن " تدفع قدما بين دول العالم البرامج والخطط التي تستهدف الاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية و ذلك بالتعاون بين الإدارة والعمال في المثابرة على أن يبذل الجهد من أجل الرفع من مستويات الإنتاج وتضافر العمال والإدارة في وضع المعايير والمستويات الاجتماعية والاقتصادية وتطبيقها ."

ومن منطلق تأكيد الحق النقابي والمفاوضة الجماعية الذي كان مطلباً للحركات الاجتماعية والمهنية طوال القرنين 18 و 19 أصدر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في الفاتح جويلية من سنة 1949 الاتفاقية الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي و في المفاوضة الجماعية⁽³⁾

(1) نصت الفقرة الأولى على أن " تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة و الشرطة " و توضح الفقرة الثانية من المادة التاسعة هذا الاستثناء لأفراد القوات المسلحة و الشرطة بتأكيدهما على أنه " وفقا للمبدأ الوارد في الفقرة الثامنة من المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية، لا يعتبر تصديق أي دولة عضو لهذه الاتفاقية ماسا بأي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو اتفاق قائم يتمتع أفراد القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه بأي حق تكلفه هذه الاتفاقية.

(2) أ.عبد المجيد صغير بيرم المرجع السابق ص 47.

(3)الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم و المفاوضة الجماعية وقد جاء في بيابيتها ما يلي " إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الثانية والثلاثين في 8 حزيران / يونيو 1949. إذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم و المفاوضة الجماعية و هو موضوع البند الرابع من جدول أعمال الدورة، إذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات بشكل اتفاقية دولية يعتمد في هذا اليوم الأول من تموز/يوليو عام تسعة وأربعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستمسى " اتفاقية حق التنظيم و المفاوضة الجماعية "

تتألف هذه الاتفاقية من 16 مادة نصت في مجملها على أهمية تكريس الحماية للعمال ضد أي تمييز من شأنه أن يخرق الحق في الحرية النقابية و تكوين النقابات و الانضمام إليها بمحض اختيارهم وعدم المساس بالحق في العمل.

كما نصت على منع أي تدخل للمنظمات النقابية ومنظمات أصحاب العمل في شؤون بعضها البعض سواء من حيث التأسيس أو التسيير أو كيفية إدارة شؤونها الداخلية وتعتبر المادة الأولى من الاتفاقية حجر الزاوية فيها إذ تضمنت إقراراً جلياً لحماية العمال من أي تمييز كان.

كما جاء فيها ضرورة رفض أي تدخل في تكوين وتسيير وإدارة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل⁽¹⁾ ثم تعرضت الاتفاقية في المواد الموالية إلى ضرورة تكوين آليات مناسبة أو هيئات تعكس الظروف الوطنية لكل دولة يكون من شأن ذلك ضمان حق التنظيم⁽²⁾ ومن البديهي أن الاتفاقية رقم (98) أرست المبادئ الأساسية لمناخ ديمقراطي يسمح بقيام حوار اجتماعي بكل شفافية ومن خلال مؤسسات أو هيئات مستقلة قادرة على استيعاب التحولات الاقتصادية والتطورات التي يشهدها عالم الشغل وتأكيد الحاجة إلى أهمية قيام منظمات عمال وأصحاب عمل مستقلة وحررة.

ج- الاتفاقية رقم (135) لعام 1971 المتعلقة بممثلي العمال :

تضمنت هذه الاتفاقية إضفاء حماية فعلية للمثلي العمال من أي تصرفات تضر بهم أو تؤدي بهم إلى التسريح⁽³⁾.

كما أكدت الاتفاقية ضرورة توفير التسهيلات المناسبة في المؤسسات لممثلي العمال

و تعرضت الاتفاقية إلى تحديد مفهوم ممثلي العمال⁽⁴⁾.

(1) أنظر المادة الثانية من الاتفاقية

(2) أ.عبد المجيد صغير بيرم المرجع السابق ص52.

(3) ونصت المادة الأولى من الاتفاقية: رقم (135) لعام 1971 الخاصة بتوفير الحماية و التسهيلات لممثلي العمال اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية 1971/07/23 أن " يتمتع ممثلو العمال في المؤسسات بحماية فعلية من أي تصرفات تضر بهم، بما فيها التسريح، وتتخذ بسبب وضعهم ونشاطهم كممثلين للعمال، أو عضويتهم النقابية، أو اشتراكهم في أنشطة نقابية شريطة أن يعملوا وفقاً للقوانين أو الاتفاقيات الجماعية القائمة أو وفقاً لترتيبات أخرى منفق عليها بضرورة مشتركة "

(4) أنظر المادة الثالثة من نفس الاتفاقية

إن ما يميز هذه الاتفاقية هو تركها لمجال واسع من الحرية للقوانين و اللوائح الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية أو القرارات التحكيمية أو القرارات القضائية أن تحدد نوع أو أذواع ممثلي العمال الذين يحق لهم الحماية والتسهيلات التي تنص عليها هذه الاتفاقية⁽¹⁾.

التوصية :

لقد أوضحت التوصية رقم (143) الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المنشأة لعام 1971 كيفية تنفيذ أحكام هذه التوصية عن طريق القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية وبأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسات الوطنية وقد تضمنت هذه التوصية أحكاما تخص حماية ممثلي العمال والتسهيلات الواجب توفيرها لهم.

كما توجد العديد من الاتفاقيات الدولية الأخرى التي تخص العمال المهاجرين وحقوقهم في البلدان المقيمين بها رقم (66) لعام 1939 و الاتفاقية رقم (105) و الاتفاقية رقم (158) الخاصة بإنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل لعام 1982 والاتفاقية رقم (151) الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة⁽²⁾.

الفرع الثاني: الحق النقابي في المواثيق الدولية:

أ-الإعلان العالمي لحقوق الإنسان : يعتبر من أهم الوثائق العالمية التي تناولت الحرية النقابية و أقرت للفرد حرية إنشاء النقابات و الانضمام إليها⁽³⁾ ولا شك أن هذا النص له قوة أحكام القانون الوضعي، و لكنه يعد من المبادئ الأساسية التي تضمنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و لا بذلك قوة إلزام أدبية لا تنكر غير أن هذا النص في حد ذاته لا يتناول سوى الحق الفردي للإنسان في إنشاء النقابات و الانضمام إليها و لكنه

(1) محمد درارني المرشد مجلة فصلية تعن بالثقافة العمالية المعهد الوطني للدراسات النقابية، 1989 العدد 12 ص 20.

(2) إعتنمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 27 جوان 1978

(3) المادة 4/23 أن لكل شخص " الحق في أن ينشئ و ينضم إلى نقابات حماية لمصلحته " من الإعلان العالمي لحقوق

الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10/12/1948.

لا يتناول مبدأ استقلال النقابات عن الدولة و لا يذكر حرية الانسحاب من النقابة و لا شك أن الإعلان بإغفاله لهذه الموضوعات يحد من أبعاد مضمون مبدأ الحرية النقابية و لذلك يمكن القول أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان يعد في خصوص الحرية النقابية أقل فعالية من الاتفاقات التي نجحت في إصدارها منظمة العمل الدولية⁽¹⁾.

ب- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية: يرى

بعض الكتاب و الفقهاء أن هذا العهد كان بمثابة تكميل النقص الذي أغفل عنه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حيث اهتم واضعو هذا العهد بالحرية النقابية و جاءت فيه بصفة أشمل من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، حيث أكد هذا العهد على ضرورة كفالة حق الأشخاص في تكوين النقابات و الانضمام إليها دون قيود⁽²⁾. هذا مع إخضاع بعض الفئات لنوع من القيود⁽³⁾.

ليس في المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة عام 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية.

(1) أ.د. أحمد حسن البرعي الوسيط في التشريعات الاجتماعية، علاقات العمل الجماعية الجزء الثالث دار النهضة العربية 2006 ص 111.

(2) أنظر الفقرة الأولى من المادة الثامنة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي نصت على: " (1) تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي :
[أ] حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين و في الانضمام إلى النقابة التي يختارها دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية على قصد تعزيز المصالحة الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها و لا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون و تشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصياغة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين و حرياتهم(2).
[ب] حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات حلافية قومية و حق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها .

[ج] حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون و تشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصياغة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين و حرياتهم

(3) لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق .

وهكذا نكون قد تكلمنا عن الموثيق الدولية كمصدر من مصادر الحق النقابي وذلك بتفصيل كل من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية كمصدران رئيسيان للحق النقابي.

إضافة إلى هذين المصدرين يمكن القول أن كل من إعلان الحق في التنمية و المعاهدة الأوروبية لحقوق الإنسان الصادرة بواسطة المجلس الاستشاري الأوروبي في 26 أغسطس سنة 1950⁽¹⁾ يعتبران كذلك من مصادر الحق النقابي بالرغم من أن الأول لم يذكر الحق النقابي صراحة بل أكد من خلال مادته السادسة على احترام حقوق الإنسان على كل المستويات مشيراً بذلك إلى الحقوق التي تضمنها العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية و بالتالي هو كذلك يدعم الحرية النقابية⁽²⁾.

على غرار إعلان الحق النقابي في التنمية فإن المعاهدة الأوروبية لحقوق الإنسان أكدت على ضمان حرية إنشاء النقابات والانضمام إليها و حرمت كل قيد يرد على هذه الحرية إلا من أجل العمل على ضمان الأمن للبلاد .

المطلب الثاني: مصادر الحق النقابي في التشريع الجزائري

من منطلق أن الحق النقابي له ارتباط عضوي بالإطار التشريعي والسياسي والاقتصادي الذي يسود البلاد، فإن ممارسة هذا الحق ارتبطت دوماً بالمراحل المتميزة التي مرت بها الجزائر منذ استقلالها وإلى غاية صدور القوانين الاجتماعية في بداية 1990 على إثر المصادقة على دستور 23 فبراير 1989. و لأهمية الإقرار بالحق النقابي و من أجل الوقوف على التطور التشريعي الحاصل في هذا المجال فإننا سنعمد إلى إلى دراسة مصادر الحق النقابي في الدستور الجزائري وذلك بتفصيل ما جاء في دستور 1996 (فرع أول) و التشريع القانوني بشرح بعض القوانين التي كرست الحق النقابي (فرع ثان) كمصدرين للحق النقابي في الجزائر وفق منهجية تقوم على تحليل الأحكام و النصوص القانونية التي أقرت الحق النقابي لمعرفة مدى التغيير المسجل في

(1) د أحمد حسن البرعي المرجع السابق ص 114.

(2) د أحمد حسن البرعي /رامى أحمد حسن البرعي المرجع السابق ص 117.

موقف المشرع و مدى مواكبة تشريع العمل المنظم للحق النقابي تنفيذا للالتزامات الدولية للجزائر .

الفرع الأول: الحق النقابي في الدستور الجزائري :

لقد اعترف المؤسس الدستوري بالحق النقابي ضمن كافة الدساتير و أولها دستور 1963 و ذلك باعتبار الدستور أعلى وثيقة قانونية وأهم مصدر تشريع العمل في الجزائر و في غيرها من دول العالم التي تستند إلى تأسيس دستوري في أحكامها. و مبادئ تهتم بعلاقات العمل و هي بالأساس الحق النقابي و الحقوق المتصلة عضويا بالحريات العامة التي بدونها لا يمكن ممارسة الحقوق الجماعية و ذلك لإرتباطها بالحق النقابي⁽¹⁾

و بعد ذلك جاء دستور 1989 الذي كان له الأثر البالغ في تنظيم القطاع العام الإقتصادي و تكييف علاقات العمل بما يتجاوب والخصائص العامة التي أصبحت تسود القطاع العام الإقتصادي و تقوم عليه الإستقلالية و مبدأ المتاجرة⁽²⁾.

ولهذا الغرض نتناول في هذا العنصر ما جاء في لدستور 1996 من أحكام تكرر الحق النقابي وبما أن الأحكام والمبادئ الدستورية في كافة الدول ومن بينها الجزائر تحتل الصدارة في السلم التشريعي والوطني، وهي بذلك تشكل المصدر الأول للقوانين المنظمة لمختلف الأنشطة الوطنية والحقوق والحريات العامة ومن ضمنها تلك المتعلقة بالنظم الخاصة بتشريع العمل حيث نص دستور 1996 في فصله الأول على أن يختار الشعب لنفسه مؤسسات غايتها ما يلي⁽³⁾ :

- المحافظة على الاستقلال الوطني و حمايته .
- حماية الحريات الأساسية للمواطن و الإزدهار الإجتماعي و الثقافي للأمة .
- القضاء على استغلال الإنسان للإنسان .

(1) محمد الصغير بعلي تشريع العمل في الجزائر دار العلوم ص5.
(2) محمد الصغير بعلي تشريع العمل في الجزائر دار العلوم ص 6 .
(3) أنظر المادة الثامنة من دستور 16 نوفمبر 1996

- حماية الاقتصاد الوطني من أي شكل من أشكال التلاعب أو الاختلاس أو الاستحواذ أو المصادرة غير المشروعة .

كذلك تضمن الدستور مواد تحرص على وجوب تكافؤ الفرص بين المواطنين⁽¹⁾ إضافة إلى المساواة في جميع الحقوق و الواجبات⁽²⁾.

كذلك اعتبر الدستور الحريات الأساسية و حقوق الإنسان و المواطن مضمونه و تكون تراثا مشتركا بين جميع الجزائريين و الجزائريات و اجبهم أن ينقلوه من جيل إلى جيل كي يحافظوا على سلامته و عدم انتهاك حرمة⁽³⁾. كما كفل الدستور حق الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية⁽⁴⁾. كما يعاقب القانون على المخالفات ضد الحقوق و الحريات و على كل ما يمس سلامة الإنسان البدنية و المعنوية.

إضافة إلى ما سبق أقر دستور 1996 حرية التعبير و إنشاء الجمعيات⁽⁵⁾ كما يوج أحكام في الدستور تناولت مباشرة مضمون علاقات العمل و أقرت الحق النقابي بصريح العبارة⁽⁶⁾. و اعتراف المشرع بالحق في الإضراب للعمال و المواطنين، ولكنه يشير و بكل وضوح إلى إمكانية إقرار ممارسة هذا الحق و أن يجعل حدودا لممارسته في ميدان الدفاع و الأمن الوطني أو الشرطة أو في جميع المصالح و الأنشطة العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع.

كما أفرزت الإصلاحات المؤسساتية بعد الإقرار بدستور 1996 إصلاحا و اسعا لتشريع العمل في الجزائر و مكنت من بناء نظام تعددي لعلاقات عمل يقم فاعلين جدد و هم منظمات العمال و أصحاب العمل و الحكومة في منظمة مشتركة إقامة قواعد

(1) المادة 29 التي تنص على أن : كل المواطنين سواسية أما القانون، ولا يمكن أن يتدرع بأي تمييز يعود إلى المولد أو العرف أو الجنس أو الرأي أو أي شرط من ظرف آخر شخصي أو اجتماعي.

(2) المادة 31 و قد تضمنت ما يلي : تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين و المواطنات في الحقوق و الواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان و تحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية.

(3) المادة 32 من نفس الدستور

(4) المادة 33 التي تنص على أن : "الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية عن الحقوق الأساسية للإنسان و عن الحريات الفردية و الجماعية مضمون"

(5) المادة 41 و جاء فيها : "حريات التعبير، و إنشاء الجمعيات و الاجتماع مضمون للمواطن".

(6) المادة 56 و هي المادة التي تعتبر أساس المنظومة التشريعية العمالية و التي نصت على أن "الحق النقابي معترف لجميع المواطنين".

عمل تقوم على الحوار الاجتماعي والمفاوضة وإبرام الإتفاقيات الجماعية في الميدان الاقتصادي والاجتماعي

الفرع الثاني: الحق النقابي في التشريع الجزائري

سن المشرع الجزائري قوانين عديدة تمثلت في القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب⁽¹⁾ و القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل⁽²⁾ والقانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل الصادرة في 06 فبراير 1990⁽³⁾. وكذا صدور بعض القوانين المعدلة والمتممة لها والمراسيم التطبيقية، وهي القوانين التي أصبحت تنظر إلى أطراف العلاقة نظرة موحدة لا تفصل طرفا عن آخر، خلافا لما جرى عليه العمل في القوانين القديمة التي كانت تنظر إلى العامل على أنه الطرف الضعيف الذي ينبغي محاباته⁽⁴⁾.

يعكس اهتمام المشرع الجزائري بالحق النقابي و تكريسه لجملة من الحريات العامة الأساسية المرتبطة بحقوق وواجبات المواطنة ضمن 1996 دستور و عليه فإن القانون رقم 90-14 ترجمة لما جاء في المادة 56 من دستور 1996.

حيث أكدت مواده على الأهداف الأساسية التالية :

ترسيخ ممارسة الحريات الأساسية و في مقدمتها الحق النقابي.

تكريس التمثيل الحقيقي و الديمقراطي لممثلي العمال.

— نقل الفعل التشريعي في مجال العمل من دولة إلى أطراف الإنتاج و المتعاملين الإقتصاديين من خلال المفاوضات الجماعية و الإتفاقيات الجماعية .

(1)نظر القانون 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و ممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 27/91 المؤرخ في 25 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية رقم 68

(2) أنظر القانون رقم 03/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 و المعدل و المتمم بالقانون رقم 11/96 المؤرخ في 12/06/1996، الجريدة الرسمية رقم 36 .

(3) أنظر القانون رقم 04/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل و المتمم بالقانون رقم 28/91 المؤرخ في 25/12/1991، الجريدة الرسمية رقم 68

(4) الأستاذ عمارة لغرورة محاضرة حول علاقات العمل الفردية و تسوية النزاعات الناتجة عنها القيت في الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي التي نظمتها وزارة العدل يومي 28 و 29 أبريل 1993 بزراة ولاية تيبازة

– تكريس الحوار الاجتماعي بين أطراف الانتاج طبقا للالتزامات الدولية للجزائر نحو الإتفاقيات العمل الدولية .

يتألف قانون 90-14 من خمسة أبواب موزعة على 65 مادة: (1)

تعكس المضامين الواردة في هذا القانون المنظم لكيفيات ممارسة الحق النقابي أهم المعايير الأساسية الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم من ذلك حرية تأسيس النقابات و حرية الانضمام إليها و تسييرها و كيفية إعداد لوائحها و انتخاب قادتها و ممثلها .

و هو يشكل تقدما ملحوظا و مسجلا لصالح الدولة الجزائرية التي كانت سباقة في مجال التصديق على أهم الإتفاقيات الدولية التي اعتمدها منظمة العمل الدولية .

لقد شكل صدور هذا القانون دعامة أساسية لقيام علاقات جماعية يكون من شأنها أن تعزز الحوار الاجتماعي، و يكرس مبدأ التفاوض الإيجابي الذي يفرض بدوره وجود منظمات نقابية قوية تمثل طرفي علاقات العمل. إذ كلما وجدت أطراف علاقات عمل تمثيلية قوية كان ذلك طريقا إلى تثمين و ترقية فرص التفاوض الجماعي و زيادة فعالية الفاعلين الاقتصاديين و الاجتماعيين في تكوين قانون اتفاقي للعمل .

و بذكرنا لقانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي سنخرج إلى حرية تكوين النقابة و إدارتها، بتبيين بعض النقاط الواردة ضمن قانون 90-14 في الفصل التالي .

(1) يتناول في الباب الأول الهدف من الأحكام العامة (من المادة 01 إلى المادة 05)، في حين يتناول في الباب الثاني تأسيس المنظمات النقابية و تنظيمها و تسييرها (من المادة 06 إلى المادة 33)، كما يتناول في الباب الثالث المنظمات النقابية التمثيلية (من المادة 34 إلى 39) ثم يتناول في الباب الرابع أحكام خاصة بالمنظمات النقابية للعمال و الأجراء (من المادة 40 إلى المادة 57)، ويتضمن الباب الخامس أحكام جزائية (من المادة 58 إلى المادة 61) و قد اختتم المشرع القانون بسنه في الباب السادس : لأحكام ختامية (من المادة 58 إلى المادة 65) .

الفصل الأول

حرية تكوين النقابة وإدارتها

حرصت معظم المواثيق و الاتفاقيات الدولية على حرية تأسيس النقابة بدون ترخيص مسبق ضمانا منها لمبدأ الحرية النقابية الذي يعد جوهر ممارسة الحق النقابي و هو ما سنتناوله في (المبحث أول) و حرية التكوين النقابي بدون تمييز (مبحث ثان) و حرية إدارة النقابة كجهاز يسهر على تطبيق الحرية النقابية (مبحث ثالث)

المبحث الأول

حرية تأسيس النقابة بدون ترخيص مسبق

نعالج في هذا المبحث كل من حرية تكوين النقابة بدون ترخيص مسبق في النظام الدولي (مطلب أول) ثم إجراءات التأسيس في القانونين الفرنسي والمصري (مطلب ثان) وبعدها نتكلم على إجراءات التأسيس في التشريع الجزائري (مطلب ثالث)

المطلب الأول: حرية تكوين النقابة بدون ترخيص مسبق في النظام الدولي

سنعالج في هذا المطلب إجراءات تكوين النقابة (فرع أول) و المبادئ الدولية التي أكدت الحرية النقابية (فرع ثان).

الفرع الأول: إجراءات تكوين النقابة:

إذا كان من المقبول تنظيم إجراءات تكوين النقابة بالإعلان عن ميلادها كشخص معنوي لما يترتب هذا الميلاد من آثار في حق الغير، فإنه من غير المقبول تعليق تأسيسها على إجراءات صادرة عن السلطة العامة تتعارض مع مبدأ الحرية النقابية. وأبرز هذه الإجراءات المعيبة هو الإجراء المتعلق بإشترط الحصول على ترخيص مسبق لإنشاء النقابة من السلطات المذكورة، حيث يعتبر هذا الإجراء مقيد للحرية النقابية التي تقوم أساسا على الإرادة المطلقة للمنظمة النقابية و مؤسسيها، و يمكن القول أن مثل هذا الإجراء يعطي الحق فيما بعد لمؤسسات الدولة في التدخل في شؤون النقابة.

وقد عرفت الإجراءات المقيدة لحرية تكوين النقابات في مراحلها الأولى ما يسمى "بالطريقة الوقائية" التي تقوم على أساس أن الحق النقابي هو مجرد تنازل من السلطات العامة. وبالتالي كل منظمة نقابية هي رهن للإرادة المطلقة للسلطات العامة لذلك وجب لتكوينها الحصول على ترخيص مسبق ولإدارة الحق في سحب الترخيص في أي وقت وحل النقابة لأي سبب تراه مناسبا⁽¹⁾.

(1) د. محمد أحمد إسماعيل المرجع السابق ص 81.

أ- نظام تسجيل النقابات:

تتفق معظم التشريعات على استخدام طريقة التسجيل كوسيلة لإنشاء منظمة نقابية إلا أن إجراءات التسجيل تتفاوت حسب أهميتها حيث يمكن تقسيمها الى:

1 - نظم التسجيل الإلزامي:

ما زالت بعض النظم القانونية لا تتصور إمكانية تشكيل جماعة خارج إطار سيطرتها، حيث تتبنى فكرة أن الإعتراف بالمنظمة النقابية إمتياز تمنحه السلطات العامة وفق شروط وقيود يمكن لها العدول عنها في أي وقت.

ويصل الأمر في بعض النظم القانونية إلى جعل التسجيل يقتصر على إرادة السلطة العامة كلية حيث لا يخضع رفض تلك السلطات للتسجيل لأي نوع من الرقابة⁽¹⁾ وفي بعض الدول الأخرى يخضع التسجيل لشروط ترجع إلى نظام البلد السياسي ، أو الاقتصادي أو الاجتماعي وهي طائفة ثلاثة يمكن للسلطة القائمة بالتسجيل الحق في فحص الأحكام والموافقة عليها قبل.

2 - التسجيل الإختياري المحض⁽²⁾ :

ويقوم هذا النظام في كل من إسبانيا و البرتغال حيث يمكن التكلم عن مبدأ حرية التكوين النقابي في أبعد حدوده في مثل هذا النوع من النظم إذ يعتبر التسجيل عملية إختيارية محضة لا يترتب عليها أي أثر قانوني فعلي، سواء يكون المركز القانوني لكل من المنظمة النقابية التي سجلت نفسها والمنظمة النقابية التي لم تسجل نفسها فهي موجودة به أو بدونه وهي تتمتع بالشخصية القانونية بسببه أو بدونه⁽³⁾.

(1) د. محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق ص 83.

(2) د. محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 83

(3) المرجع السابق، ص 83.

3- التسجيل الاختياري المقترن بامتيازات:

يطبق نظام التسجيل الاختياري المقترن بامتيازات في بعض النظم القانونية منها الولايات المتحدة و باسكتان و أستراليا و هولندا و الهند و اليابان حيث تكون المنظمات النقابية مخرية بين التسجيل و بين عدم التسجيل و هي في الحالة الأخيرة تخضع للقانون العادي الذي ينظم الجمعيات بصفة عامة. غير أنها تفضل التسجيل لأنه في هذه الحالة مرتبط بتمتعها بصلاحيات كثيرة وخاصة في مجالات العمل المختلفة وكذلك التمتع بحق الدفاع عن المهنة أمام القضاء. والذي يشجع الجماعة النقابية على التسجيل في هذه الصورة أنه في كثير من الدول لا تتدخل السلطة العامة لوضع شروط تعسفية لإتمام إجراء التسجيل، فهو إذن إجراء شكلي محض ويتلخص في إيداع بيان النظام الأساسي للجماعة النقابية وقائمة بقيادتها على أن ذلك لا يسلب الإدارة الحق في الاعتراض على الإيداع إذ تبين لها أن إنشاء النقابة مخالف لأحكام القانون⁽¹⁾.

الفرع الثاني: المبادئ الدولية التي أكدت الحرية النقابية:

لقد كفل القانون للعمال حرية الإختيار والانضمام للنقابات دون عائق، و لكن يظل بمقدور الإدارة أن تمنع العمال من ممارسة حريتهم النقابية، عن طريق تعقيد الإجراءات الخاصة بتكوين النقابة⁽²⁾ وهو ما أكدته نص المادة الثانية من إتفاقية 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

ومن جهة أخرى فقد قررت المادة السابعة من نفس الإتفاقية أنه " لا يجوز أن يكون اكتساب منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو إتحاداتهم العامة الشخصية القانونية خاضعا لشروط من شأنها أن تحد من تطبيق الضمانات الواردة في الإتفاقية"⁽³⁾.

كما عبرت عنه كذلك المادة الثامنة من العهد الدولي للحقوق الإقتصادية و الإجتماعية

(1) المرجع السابق، ص 85.

(2) د.أحمد حسن البرعي المرجع السابق ص 158.

(3) د.رندة محمد صميذة المرجع السابق ص 71.

والتقافية بتقريرها حق كل شخص في تكوين النقابات أو الانضمام إليها دون قيود أو شروط سوى قواعد المنظمة المعنية.

وهو ما أكدته أيضا الإتفاقية العربية رقم "8" لسنة 1977 و المتعلقة بالحريات

و الحقوق النقابية، في مادتها الأولى " لكل من العمال و أصحاب الأعمال ... أن يكونوا دون إذن مسبق، فيما بينهم منظمات .. " (1).

ولعل من أول الضمانات التي يجب أن تكفل لمؤسسي المنظمة النقابية هو حقهم في الاجتماع. من أجل تبادل وجهات النظر وإتخاذ الإجراءات اللازمة لتكوين منظماتهم النقابية " و الحق في الاجتماع" هو من الحقوق الأساسية للإنسان وأيضا هو حق من الحقوق الأساسية فيما يتعلق بتكوين المنظمات النقابية وهو ما يؤكد الصلة الوثيقة بين الحريات المدنية والحريات النقابية(2).

تأكيدا لذلك قررت لجنة الحريات النقابية أن " مبدأ الحرية النقابية " قد يتحول إلى كلمات جوفاء إذا كان هناك إزام على عاتق مؤسسي النقابة بالحصول على إذن مسبق(3) سواء في المراحل الأولى قبل إنشائها أو في مراحل تكوينها أو تمتعها بالشخصية القانونية.

يتصل بإجراءات تأسيس النقابة إجراء يسبق إعلانها و إشهارها و هو المتمثل في تحرير لائحة بالنظام الأساسي للنقابة. حيث يوضح أهداف النقابة و نظام العضوية فيها و أجهزتها القيادية ونظمها المالية(4) ويعتبر النظام الأساسي بمثابة دستور النقابة و تضعه الجمعية العمومية التأسيسية للمنظمة، ويتعين وضع هذا النظام في وثيقة مكتوبة ليتسنى إيداعه ضمن وثائق تأسيس المنظمة في الجهة المختصة(5).

(1) درندة محمد صميذة نفس المرجع ص 81.

(2) أ.د. أحمد حسن البرعي المرجع السابق ص 158.

(3) أ.د. أحمد حسن البرعي نفس المرجع ص 159.

(4) د. محمد اسماعيل المرجع السابق ص 87.

(5) د. محمد أحمد اسماعيل القانون النقابي دار النصر للتوزيع و النشر فرع جامعة القاهرة 1993 ص 52.

ويجب أن يتمتع مؤسسو المنظمة النقابية بحرية تامة في وضع نظامها الأساسي، فلا يجوز أن تملك جهة الإدارة سلطة تقديرية في الموافقة على النظم الأساسية للمنظمات النقابية أو رفضها⁽¹⁾ وهو أيضا ما نصت عليه المادة 1/3 من الإتفاقية رقم 87 لسنة 1948 على حق المنظمات النقابية في إعداد لوائح النظام الأساسي في حرية تامة.

ولما كانت معالجة التشريعات المختلفة لهذه المسألة متباينة بين اتجاه يعطي حرية كاملة للنقابة في وضع دساتيرها ، وآخر منظم كل مشتملاتها ، وثالث يكتفي بتنظيم جزء منها ، فقد عرضت على لجنة الحرية حالات عديدة ، رخص فيها القانون للسلطة العامة بإمكانية التدخل في حرية النقابة في وضع نظمها الأساسية بما ينطوي على مساس بالضمانات الواردة في الإتفاقية 87.

وقد قررت لجنة الحريات النقابية أن التشريعات التي تتطلب مراعاة النقابات للأحكام الخاصة بها التي حددها القانون لا تمثل في حد ذاتها مخالفة للحرية النقابية وما تكفله من حق للمؤسسين في وضع النظم واللوائح الداخلية، شريطة أن تكون هذه النظم واللوائح خاضعة لموافقة الإدارة التي تملك سلطة تقديرية في الموافقة عليها أو رفضها⁽²⁾.

عموما فإن رفض الحكومة لأية لوائح أو أنظمة وضعتها النقابات وهي ملتزمة بالقيود الوارد في المادة الثامنة من الإتفاقية 87 (إحترام القوانين) هو أمر يتعارض مع مبادئ الحرية النقابية ويصدق هذا الأمر ليس فقط بالنسبة إلى وضع اللوائح والأنظمة الداخلية بل وأيضا إدخال أي تعديلات عليها، فهو أمر يختص به أعضاء النقابة أنفسهم بكل حرية، وبدون أي تدخل من جانب الإدارة⁽³⁾.

(1) د. رندة محمد صميده المرجع السابق ص 71.

(2) د.محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال رسالة دكتوراه كلية الحقوق جامعة القاهرة 1982 ص 87.

(3) أ.د أحمد حسن البرعي، د.رامي احمد البرعي الوجيز في قانون العمل القسم الثاني علاقات العمل الجماعية، دار النهضة العربية 2006 ص742.

المطلب الثاني : إجراءات التأسيس في القانون الفرنسي و المصري

سنتعرض في هذا المطلب لإجراءات التأسيس في القانون الفرنسي(فرع أول) و إجراءات التأسيس في القانون المصري(فرع ثان).

الفرع الأول:إجراءات التأسيس في القانون الفرنسي

حسب المذهب الليبرالي الذي يأخذ به النظام الفرنسي فإن المنظمة النقابية و هي شخص من أشخاص القانون الخاص تتشكل بالفعل بحرية دون اشتراط الحصول على إذن مسبق وبلا أي نوع من الرقابة من طرف السلطات العامة، ولقد أكد هذا المبدأ من قبل قانون 1884⁽¹⁾.

ويتأكد أيضا هذا المبدأ في نص المادة 2/411 من قانون العمل الفرنسي التي تنص على أن النقابات يمكن أن تتشكل بحرية⁽²⁾. ويعتبر القانون الفرنسي من القوانين التي تضع إجراءات مخففة لنشأة المنظمة النقابية⁽³⁾. وتتحصر تلك الإجراءات في إجراء شكلي وحيد مفروض قانونا وهو قيام مؤسسي المنظمة النقابية بإيداع لوائحها وقوانينها الأساسية لدى جهة مختصة كما تقضي بذلك المادة 3/411 من قانون العمل الفرنسي⁽⁴⁾. والتي تنص على أن "مؤسسي كل نقابة مهنية يجب أن يودعوا القوانين الأساسية وأسماء الذين يكلفون بإدراتها وبالإشراف عليها و يجدد هذا الإيداع في حالة تغير الإشراف أو القوانين

(1) أ.د أحمد حسن البرعي الوسيط في التشريعات الإجتماعية الكتاب الأول النقابات العمالية ، دار النهضة العربية 2006 ص 163.

(2) Gréard Loyon , Jean plissier, Alains supiot **Droit du travail** 67 édition, Dalloz, 2005 p 687 / droit du travail ,17 e édition , Dalloz, 1994, p282

(3) د. محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 92.

(4) Gerard Caen – Jean Pélissier, Alain Supiot ,**Droit du travail** ,17eme édition, Dalloz,1994 p 282

الأساسية" (1).

وفقا للنص السابق ومقتضيات الواقع فإنه لكي تنشأ منظمة نقابية يلزم إستكمال

إجراءات: (2)

أولهما: تحرير القوانين الأساسية:

يكون تحرير القوانين الأساسية للجماعة النقابية كتابة ويعتبر هذا الإجراء سابق على الإيداع ويمكن للمؤسسين أن يعينوا بحرية، وتشمل القوانين الأساسية الغرض من النقابة وإطارها النقابي أو المهني ونطاقها الداخلي. ويكفي في صياغة القانون الأساسي العقد العرفي وليس هناك حاجة إلى أن يحرر على ورقة رسمية أو على نماذج مطبوعة. ويشترط ألا تشمل لوائح المنظمة النقابية على شروط تتناقض مع الأنظمة القانونية القائمة (3).

ويلاحظ أن كتابة اللوائح التأسيسية تكون إلزامية أما مضمونها فيتم وضعه وإعداده بحرية تامة، كما أن واقع إنشاء النقابة يفرض عمليا أن ينص في اللوائح على حد أدنى من العناصر اللازمة لتكوين النقابة مثل موضوع النقابة وإطارها الإقليمي والمهني وشروط الإنضمام إليها ورسوم الإشتراك وأسماء المكلفون بالإدارة.. الخ (4).

ثانيهما: إيداع اللوائح

وهو إجراء إلزامي يتضمن إيداع اللوائح الأساسية للنقابة مرفقا بقائمة أسماء المكلفين بإدارتها وتوجيهها، كما يلزم أيضا إيداع كل تعديل في القوانين الأساسية أو في الأشخاص القائمين على قيادتها لدى مقر البلدية التي تؤسس فيها النقابة (5) وفي باريس

(1) Code du travail 67 e édition , Dalloz, 2005, page 687

(2) د. محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 92.

(3) د. محمد أحمد إسماعيل نفس المرجع ص 92

(4) Jean Pélissier, Alain supiot, Antoine Jeammaud, Droit du travail , 22 e édition , Dalloz, 2004, p 665

(5) Jean Pélissier, Alain supiot, Antoine Jeammaud , Droit du travail, 22 eme édition Dalloz, 2004, p 665

يودع في مقر مقاطعة السين وتسجيل هذه الإجراءات في سجل خاص بها ويسلم للمودع إيصال يفيد استلام الوثائق المذكورة وتحفظ الإدارة بنسخة من الوثائق بينما ترسل النسخة الأخرى إلى وكيل النيابة الذي يتولى مراجعتها والتحقق من شرعية النقابة⁽¹⁾.

أ- طبيعة الإجراءات السابقة ومبررها:

لا تعتبر الإجراءات السابق ذكرها والمتعلقة بإيداع القانون الأساسي واللوائح الداخلية رقابة إدارية لأنه لم يطلب من السلطات العامة الإذن أو التصريح بقيام النقابة وإنما يبرر هذه الإجراءات اعتباران أساسيان، فهي من ناحية ضمان لنشر وإشهار وعلانية المنظمة النقابية وإبلاغ الغير عن وجودها، ومن ناحية ثانية تسمح بالتحقيق من شرعية وماهية الجماعة النقابية بواسطة الإشراف القضائي.

ويعلق الأستاذ verdier على إقتصار الإجراءات المطلوبة لميلاد المنظمة النقابية على هذا الإجراء الوحيد (الإيداع) قائلاً " إن هذه البساطة هي بكل تأكيد علامة الحرية التي تسيطر على إنشاء النقابات كما تعتبر أحد مظاهر المفهوم الحر للحق النقابي الفرنسي⁽²⁾. وركز أغلب فقهاء القانون الفرنسي على أن غياب ترخيص أو إذن السلطات العامة والحد من الإجراءات الإدارية المعقدة لقيام المنظمة النقابية دليل كاف لتكريس مبدأ الحرية النقابية⁽³⁾.

ب- الإجراءات الشكلية اللازمة لتكوين إتحادات النقابات:

تعتبر الشكليات المطلوبة لتكوين المنظمة النقابية الإتحادية هي نفسها المطلوبة للنقابات الأولية (إيداع لوائحها وأسماء مديرها بالإضافة إلى إسم المركز الرئيسي للنقابات التي يتكون منها).

(1) د.محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 93.

(2) المرجع السابق، ص 93.

(3) Jean Pélissier, Alain supiot, Antoine Jeammaud , Droit du travail, 22 eme édition Dalloz, 2004 , p 666

ويشترط أن يتكون الإتحاد من نقابات مهنية مؤسسة بطريقة منظمة ولم يذكر القانون إلا حق النقابات في أن تتجمع في إتحادات دون التطرق للأحلاف الكونفدرالية النقابية (إتحاد الإتحادات) أو الإتحادات النقابية الدولية غير أنه لا الإدارة ولا القضاء ولا الفقه في فرنسا قد راودهم أي شك في شرعيتها لا سيما وأن الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية (والتي صادقت عليها فرنسا) إعترفت بحرية إنشاء هذه الإتحادات النقابية الكبرى.

ج- الآثار التي تترتب على عدم إيداع القوانين الأساسية للنقابة:

انقسم الفقه الفرنسي في هذا الصدد إلى اتجاهين الأول يرى حرمان الجماعة النقابية التي لم تودع أنظمتها ولوائحها الأساسية من الشخصية المعنوية وبالتالي حرمانها من الشخصية القانونية على الأخص الحق في التقاضي. وتعتبر حسب هذا الاتجاه سوى جمعية غير مرخص بها⁽¹⁾ كما اعتبر القضاء أي تعديل في اللوائح الأساسية التي لم يتم إيداعها يجرّد النقابة من الشخصية القانونية التي تخول حق تمثيل مصالح المهن الجديدة التي أجري بشأنها التعديل المذكور، وذلك في الحدود التي يتم فيها إيداع القوانين الأساسية⁽²⁾.

أما الثاني فيرى أن النقابة التي لم تودع نظمها الأساسية يمكن أن تكون لها الشخصية القانونية غير أنه اختلف في الدرجة التي تكون عليها تلك الشخصية⁽³⁾.

حيث يرى الأستاذ verdier أن تخلف الإيداع لا يعطل الوجود القانوني للجماعة النقابية مستندا في ذلك على أن الجماعة النقابية تكتسب الشخصية القانونية الكاملة على أساس مفهوم الشخصية المعنوية والعناصر المكونة لها⁽¹⁾، فبمجرد وجود جماعة منظمة لها أهدافها وبصفة مشروعة فهي في اللحظة التي تتوافر فيها مثل هذه الشروط أو تلك

(1) Jean Pélissier, Alain supiot, Antoine jeammaud , Droit du travail, 22 e édition , 2004,Dalloz, p 665

(2) د. محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 96.

(3) نفس المرجع ص 96.

العناصر فهي تكتسب الشخصية القانونية و اعتبر الأستاذ verdier أن تلك الإجراءات الشكلية التي يتطلبها القانون لمجرد العلنية والإشراف القانوني.

في حين يذهب فريق آخر إلى أن الشخصية التي تتمتع بها النقابات التي لم تودع قوانينها الأساسية هي شخصية ناقصة أو مغلولة⁽²⁾ حيث لا تكون لها شخصية قانونية كاملة تسمح لها بأن تتمتع بكافة الحقوق القانونية.

الفرع الثاني: إجراءات التأسيس في القانون المصري:

أوجب المشرع المصري لتكوين النقابات وضع لائحة أساسية لها تشمل على بيانات محددة، و إيداع وثائق التأسيس للجهة الإدارية المختصة ثم النشر عن قيام النقابة ومنح الجهة الإدارية المختصة الاعتراض على إجراءات تكوين المنظمة النقابية، وكذا الإتحاد العام لنقابات العمال خلال فترة محددة⁽³⁾. و خلاصة ما سبق أن مسألة إجراءات تكوين المنظمة النقابية تثير عدة نقاط كالاتي:

أ- وضع النظام الأساسي للنقابة:

بمعنى اللائحة الأساسية للمنظمة النقابية حيث تعتبر دستور المنظمة النقابية المكتوب الذي تضعه جمعيتها التأسيسية لبيان أغراضها ونظامها الداخلي و أجهزتها الإدارية ومواردها المالية⁽⁴⁾. ويجب أن يكون النظام الأساسي في شكل وثيقة مكتوبة حتى يمكن إيداعه ضمن وثائق التأسيس⁽⁵⁾.

(1) المرجع السابق، ص 96.

(2) د. محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 97.

(3) د. أحمد السعيد الزقرد قانون العمل شرح للقانون الجديد رقم 2003/12 المكتبة العصرية ص 516.

(4) د. مصطفى أحمد أبو عمر علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر 2005 ص 124

(5) د. السيد عيد نابل قانون العمل الجديد و حماية العمال من مخاطر البيئة العمل رقم 12 لسنة 2003 دار النهضة ص 469.

1- حرية المؤسسين في تحديد مضمون النظام الأساسي:

الأصل هو حرية المؤسسين في تحديد مضمون النظام الأساسي للمنظمة النقابية دون تدخل من جانب الدولة إلا أن هذا لا ينفى التزام المؤسسين ألا يتضمن النظام الأساسي ما يخالف القانون أو ما يمثل هداما للمبادئ الأساسية للمجتمع ، كما لا يتعارض مع هذه الحرية أيضا قيام الاتحاد العام لنقابات العمال بوضع نظام نموذجي للمنظمات النقابية لتتخذه أساسا عند وضع نظامها الأساسي⁽¹⁾ . وفي هذا الصدد تنص المادة 61 من قانون النقابات العمالية على أن "يضع الإتحاد العام للنقابات ضمان نظاما نموذجيا للمنظمات النقابية المختلفة تتخذه أساسا لوضع لوائحها و تصدر هذه اللائحة النموذجية بقرار من الوزير المذتص"⁽²⁾.

2 - بيانات النظام الأساسي للمنظمات النقابية:

وحسب نص نفس المادة المذكورة أعلاه فإنه يجب أن يشمل النظام الأساسي للمنظمة النقابية مايلي:

- 1 -إسم المنظمة النقابية ومقرها وممثلها القانوني.
- 2 - أغراض المنظمة النقابية.
- 3 -قواعد وإجراءات قبول الأعضاء وانسحابهم من عضوية المنظمة النقابية
- 4 -شروط الحصول على المزايا والخدمات التي تقدمها المنظمة النقابية وشروط وإجراءات الحرمان منها كليا أو جزئيا.
- 5 -قيمة رسم الإنضمام ومقدار الاشتراك الذي يتحمله العضو في المنظمة النقابية وشروط إعفاء العضو من أيهما.

(1) د. مصطفى أحمد أبو عمر، المرجع السابق، ص 124.

(2) قانون رقم 35 لسنة 1976 الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية الطبعة التاسعة 2007 ص 30.

- 6- مصادر إيرادات المنظمة النقابية وشروط وأوضاع وإجراءات أو مجالات وإستثمار أموالها والتصرف فيها وقواعد وأصول ضبط كسابات والإختفاظ بالسجلات.
- 7- تحديد بداية ونهاية السنة المالية للمنظمة النقابية وقواعد وإجراءات إعداد ميزانيتها وحسابها الختامي والتصديق عليها.
- 8- تحديد أحد مصارف القطاع العام لإيداع أموال المنظمة النقابية وتحديد قيمة السلفة المستديمة والأغراض المخصصة لها وإجراءات الصرف منها.
- 9- إختصاصات الجمعية العمومية للمنظمة النقابية وإجراءات وقواعد إنعقادها وسير أعمالها وإصدار قراراتها وطرح أمامها في عضو أو أكثر من أعضاء مجلس الإدارة.
- 10- قواعد وإجراءات تشكيل ومواعيد دعوة ممثلي المنظمة النقابية الأعلى الواجب حضورهم إجتماع الجمعية العمومية للمنظمة النقابية الأدنى.
- 11- قواعد وإجراءات تشكيل مجلس إدارة المنظمة النقابية وإختصاصه وإختصاص كل عضو من أعضاء هيئة المكتب.
- 12- قواعد وإجراءات تشكيل الشعب الخاصة بالصناعات أو المهن أو الأعمال داخل المنظمة النقابية.
- 13- قواعد وإجراءات التمثيل النسبي النوعي والجغرافي بمجلس إدارة المنظمة النقابية⁽¹⁾.
- 14- قواعد وإجراءات اختيار المندوبين النقابيين باللجان النقابية وإختصاصاتهم.
- 15- قواعد وإجراءات التأديب النقابي للأعضاء وبصفة خاصة القواعد والإجراءات المتصلة بالتحقيق مع الأعضاء ووقفهم وفصلهم من عضوية المنظمة النقابية.
- 16- أساليب رعاية مصالح العمال في الجهات التي لا يوجد بها لجان نقابية.

(1) البند 13 مستبدل بالقانون رقم 1 لسنة 1982.

17 - شروط وإجراءات الحل الإختياري للمنظمة النقابية وكيفية التصرف في أموالها في هذه الحالة.

18 - إجراءات وقواعد تعيين العاملين في المنظمة النقابية وتحديد أجورهم والإشراف عليهم وتأديبهم وإنهاء خدمتهم.

19 - إجراءات تعديل النظام الأساسي وإعتماد هذا التعديل⁽¹⁾.

وقد أصدر وزير القوى العاملة القرار رقم 33 لسنة 1967 بشأن اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للمنظمات النقابية حيث نص في مادته الأولى على وجوب إتباع هذه المنظمات اللائحة النموذجية عند وضع لوائحها⁽²⁾.

ب - إيداع وثائق التأسيس:

عقب وضع النظام الأساسي للمنظمة النقابية فإنه يلزم وفقا للمادة 63⁽³⁾ من قانون النقابات العمالية التي تنص على أنه "يودع من تختاره هيئة مكتب النقابة العامة أو الإتحاد العام من بين أعضاء مجلس الإدارة خلا 15 يوما من تاريخ انتخاب الجمعية العمومية التأسيسية له بالجهة الإدارية المختصة والإتحاد العام لنقابات العمال ثلاث نسخ من الأوراق الآتية:

1 - النظام الأساسي للمنظمة على يكون مصدقا على توقيعات أعضاء مجلس الإدارة على إحداها رسميا من الجهة المختصة.

2- محضر انتخاب أعضاء مجلس الإدارة وإختيار ممثل هيئة المكتب في إجراءات الإيداع.

(1) قانون رقم 35 لسنة 1967 الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية الطبعة التاسعة 2007 ص30
 (2) د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمان شرح قانون العمل الجديد والتأمينات الإجتماعية في الفقه والقضاء المصري والفرنسي منشأة المعارف ، الإسكندرية 2008 ص382.
 (3) مستبدلة بقانون رقم 1 لسنة 1981.

3- كشف بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وهيئة المكتب وصفه كل منهم وسنة ومهنته ومحل إقامته.

4- بيان عدد اللجان النقابية الثابتة للنقابة العامة وأسمائها ومحاضر تشكيلها أو عدد النقابات العامة للإتحاد العام لنقابات العمال وأسمائها ومحاضر تشكيلها حسب الأحوال.

5- بيان عدد أعضاء النقابة العامة.

وتحرر الجهة الإدارية المختصة محضرا بإيداع الأوراق السابقة وتسلم صورة معتمدة منه إلى ممثل المنظمة النقابية. ويجب أن يودع بالطريقة ذاتها كل تعديل يطرأ على النظام الأساسي للمنظمة النقابية أو تشكيلاتها أو عدد أعضائها⁽¹⁾.

ويلاحظ من نص المادة 63 أو المادة 13 من القانون السابق أن القانون لم يبين الجزاء على التأخير في الإيداع بالرغم أن عدم الإيداع في الموعد المحدد يعتبر مخالفا لأحكام القانون⁽²⁾.

ذلك أن النقابة تعتبر موجودة وله الحق في مباشرة أعمالها بمجرد إيداع وثائق تأسيسها لدى الجهة الإدارية المختصة⁽³⁾.

وتجدر الإشارة إلى أن قصر الإجراءات الشكلية اللازمة للتكوين النقابي على الإيداع فقط هو إتحاد محمود من المشرع و يتفق مع مبدأ الحرية النقابية⁽⁴⁾.

ج - الاعتراض على إجراءات تكوين المنظمة النقابية :

خول المشرع للجهة الإدارية المختصة الاعتراض على إجراءات تكوين المنظمة النقابية إذا كانت مخالفة للقانون، كذا يكون للإتحاد العام لنقابات العمال حق الاعتراض

(1) قانون رقم 35 لسنة 1967 ، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، الطبعة التاسعة 2007 ص 33.

(2) د. أحمد سلامة، شرح قانون العمل، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، 1959، ص 34.

(3) د. عبد الباسط عبد المحسن شرح قانون العمل علاقات العمل الجماعية دار النصر للتوزيع و النشر جامعة القاهرة 1998 ص 78.

(4) د. مصطفى أحمد أبو عمر المرجع السابق ص 128.

خلال 30 يوما من تاريخ إيداع الأوراق ويتم إبلاغ الاعتراض وأسبابه إلى المنظمة النقابية كما يبلغ إلى الجهة الإدارية المختصة و الإتحاد العام لنقابات العمال⁽¹⁾ بحسب الأحوال بكتاب موسى عليه مصحوب بعلم الوصول فإذا لم تقم المنظمة النقابية بتصحيح الإجراءات محل الاعتراض خلال 30 يوما من تاريخ وصوله إليها جاز للجهة المعترضة خلال الثلاثين يوما التالية رفع دعوى ببطان تكوين المنظمة النقابية أما المحكمة الجزائية المختصة وتمثل النيابة العامة في الدعوى تبدي رأيها قبل الحكم فيها⁽²⁾.

ولقد عالج المشرع المصري الإجراءات الخاصة بالإعتراض على إجراءات تكوين المنظمة النقابية في نص المادة 64 من قانون النقابات العمالية المعتدل والمتمم.

د - الإشهار:

بعد الانتهاء من الإجراءات السابقة إستلزم المشرع من النقابة أو الإتحاد العام لنقابات العمال بحسب الأحوال أن ينشر في إحدى الصحف اليومية الواسعة الانتشار بيانات معينة تتعلق بنشوء النقابة⁽³⁾، وهو ما تناوله نص المادة 72 من قانون النقابات العمالية المتبدلة بقانون رقم 1 لسنة 1982 التي نصت على "على هيئة مكتب النقابة العامة أو الإتحاد العام لنقابات العمال بحسب الأحوال أن ينشر في إحدى الصحف اليومية الواسعة الإنتشار خلال سبعة أيام من تاريخ الإيداع ملخصا وافيا كما يلي:

أ/ محضر الإيداع المنصوص عليه في المادة 63.

ب/ تعديل النظام الأساسي للمنظمة النقابية .

ج/ منطوق الحكم الصادر بشأن الإعتراض على تكوين المنظمة النقابية تطبيقا للمادة 64.

د/ القرار الصادر بالحل الاختياري أو الحكم الصادر بالحل القضائي للمنظمة النقابية

(1) أ.د أحمد السعيد الزقرد المرجع السابق ص 519.

(2) د. محمد حسين منصور، قانون العمل، ، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية ص 447.

(3) د. محمد حسين منصور المرجع السابق ص 447.

و الأسباب التي بني عليها القرار أو الحكم " (1).

ويكون مجلس الإدارة مسؤولاً عن صحة البيانات المدونة في الوثائق الواجب إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة، كما تكون هيئة المكتب مسئولة عن صحة البيانات التي يجب نشرها في الصحف، ويعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن ستة أشهر والغرامة التي لا تزيد عن مائة جنيه أو إحدى هاتين العقوبتين، كل من يتعمد من أعضاء مجلس الإدارة إعطاء بيانات غير صحيحة تتعلق بالنظام الأساسي للنقابة والتي يجب قانوناً إبلاغها لذوي الشأن⁽²⁾ وهو ما أكدته صراحة المادة 73 من قانون النقابات العمالية.

المطلب الثالث: إجراءات التأسيس في التشريع الجزائري

تتطلب إجراءات تأسيس المنظمات النقابية للعمال في التشريع الجزائري شروط شكلية (فرع أول) وموضوعية (فرع ثان)، وهي نفس شروط المنظمات العمالية للمستخدمين التي تختلف مع سابقتها فقط في مجال الصلاحيات.

تكوين المنظمات النقابية لشروط الشكل وشروط المضمون :

الفرع الأول: الشروط الشكلية وتتمثل فيما يلي

1- تصريح بالتأسيس :

لتواجد المنظمة النقابية رسمياً وجب على مؤسسيها إيداع قوانينها الأساسية والتصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المعنية⁽³⁾ و يوجه إيداع تصريح التأسيس إلى والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية أما فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطن فإن التصريح يوجه لدى الوزير المكلف بالعمل⁽¹⁾.

(1) قانون رقم 35 لسنة 1967 المادة 72، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية الطبعة التاسعة 2007 ص 38

(2) د/ محمد حسين منصور المرجع السابق ص 447.

(3) أنظر المادة الثامنة من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي

2 - الوثائق المرفقة بإيداع تصريح التأسيس :

يجب أن يرفق تصريح التأسيس بملف يشتمل على ما يلي :

- قائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم⁽²⁾ .

- نسختين مصادق عليها طبق الأصل من القانون الأساسي⁽³⁾ .

- محضر الجمعية العامة التأسيسية.

3 - تسليم وصل تسجيل التصريح :

تعتبر المنظمة النقابية قائمة حسب نص الفقرة الثانية من نص المادة الثامنة عند استلام مؤسسيها وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطات العمومية المعنية خلال 30 يوما على الأكثر من ايداع الملف بالإضافة إلى إستيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة التنظيم هذه الإجراءات السهلة ضرورية للتعريف بالمنظمة وتأييدها تاريخ واضح لتأسيسها⁽⁴⁾ .

الفرع الثاني: الشروط الموضوعية

إذا لم تتوفر الشروط الموضوعية الخاصة بإجراءات التأسيس يحق للسلطات المعنية رفض تسليم إيداع التسجيل هنا يمكن التفرقة بين حالتين الأولى تسليم وصل الإيداع حينها يحق للمنظمة النقابية مزاوله نشاطها بصفة رسمية أما الحالة الثانية و طبقا

(1) أنظر المادة العاشرة من قانون 90-14 .

(2) قانون رقم 90-14 المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-12 الفقرة الأولى من المادة التاسعة المؤرخ في 12 جوان 1996 الجريدة الرسمية رقم 36 .

(3) قانون رقم 90-14 المعدل و المتمم بالأمر رقم 96-12 الفقرة الثانية من نفس المادة .

(4) Taieb belloula ,droit du travail ,DAHAB p 389.

للمبادئ العامة في القانون الإداري هو رفع السلطات الإدارية دعوى للقضاء الإداري بغرض حل التنظيم النقابي المصرح له بالتأسيس عن طريق وصل إيداع لمخالفته للقواعد المنصوص عليها في نص المادة 21 من قانون 14/90. إذن فما هي تلك الشروط الخاصة بالمضمون التي يقررها المشرع الجزائري بالنسبة لتأسيس النقابات العمالية:

1- الصفة المهنية للمنظمة النقابية :

يجب على المنظمة النقابية في طريقها إلى التأسيس وتغاديا للإلغاء أن تبين في نظامها الأساسي الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للأجراء من نفس المهنة أو من نفس الفرع وكذلك من نفس القطاع، ووجب المشرع الجزائري أن يكون هدفها قطعا وإلزاما مهني بعيدا عن السياسة غير ديني وثقافي إذ أن هذه الصفة الأخيرة تميزها عن باقي الجمعيات الأخرى التي تخضع لقوانين أخرى⁽¹⁾.

2- محتوى القانون الأساسي :

بغض النظر عن الصفة المهنية للمنظمة النقابية و طبقا لنص المادة 21 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ووجب المشرع الجزائري ضرورة اشتغال قانونها الأساسي تحت طائلة البطلان الأحكام التالية:

- ☒ هدف التنظيم وتسميته ومقره.
- ☒ طريقة التنظيم ومجال اختصاصه الإقليمي
- ☒ فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفه.
- ☒ حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء.
- ☒ الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها وكذلك عضويتها.
- ☒ القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات المداولة وتسييرها.
- ☒ قواعد حسابات المنظمة النقابية و إجراءات رقابتها و الموافقة عليها.

(¹) Taieb belloula ,droit du travail ,DAHAB p 390

☒ القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة النقابية إداريا و القواعد التي تتعلق بأولوية الممتلكات في هذه الحالة.

ج - العقوبة المقررة في حالة الإغفال عن ترتيبات القانون الأساسي :

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى العقوبة في حالة عدم تبين الأحكام المذكورة في المادة 21 من قانون 90-14.

ولأن هذه المسألة لها أهمية خاصة ، فإن التجربة بينت أن إحدى المنظمات النقابية مارست نشاطها النقابي دون الالتزام بنص المادة السالفة الذكر ففي مثل هذه الحالة يمكن لنا تصور وضعين :

- 1- رفض الوالي أو وزير العمل تسليم وصل الإيداع الخاص بتصريح التأسيس .
- 2- المنظمة النقابية المراد إنشاؤها ليست لها الشخصية المعنوية و بالتالي لا تكتسب الصفة القانونية.

د - ممارسة النشاط النقابي في غياب وص إيداع التصريح :

نظريا لا يمكن لمنظمة نقابية ممارسة نشاطها إلا بعد إتمام الإجراءات القانونية التي تسمح لها باكتساب الشخصية المعنوية، لذلك يجب على النقابات إحترام كافة الإجراءات المقررة قانونا شريطة أن لا تصل هذه الإجراءات إلى حد الحصول على إذن مسبق من جهة الإدارة أو منح الإدارة الحق في الاعتراض ووقف نشاط النقابة، لذلك فإن الأحكام التي تفرض على النقابات التسجيل لدى هيئة إدارية مختصة لا تختلف من حيث الأثر عن الإذن المسبق متى كانت للإدارة سلطة تقديرية في إجراء التسجيل أو رفضه لذلك فإن التشريع الذي يمنح لهيئة إدارية سلطة تقديرية في منح الترخيص بإنشاء النقابة أو رفضه يعد مخالفا لمبادئ منظمة العمل الدولية⁽¹⁾

(1) د أحمد حسن برعي، المرجع السابق، ص175

لذلك نرى أن المشرع الجزائري إعتبر هذا الإجراء الإداري إعلان عن ميلاد منظمة نقابية بصفة رسمية و لم تكن نيته في تقييد مبدأ الحرية النقابية أو اعتباره إذن مسبق لمزاولة نشاط نقابي، إلا أنه في بعض الأحيان يمكن لبعض المنظمات النقابية ممارسة نشاطها دون إنتظار تسريح بواسطة وصل الإيداع من طرف السلطات المعنية (الوالي، أو وزير العمل) ففي ظل هذه الظروف يكون اللجوء إلى القضاء صعبا لأن هذه المنظمة ليس لها الشخصية المعنوية التي تسمح لها بكافة التصرفات القانونية.

أما بالنسبة للعقوبات الجزائية المنصوص عليها في القانون تخص فقط المنظمات النقابية المنحلة أما غير موجود قانونيا فلا يمكن لها أن تتحل لتعاقب.

وعلى وجه المقارنة فإن القانون الأساسي النموذجي للجمعيات رقم 90-31 اشترط

إجراءات لتأسيس جمعية وردت على سبيل الحصر في المادة 7 من قانون 31/90

و تتمثل هذه الإجراءات في إيداع تصريح التأسيس لدى السلطات العمومية المختصة،

و التي تسلم بدورها وصل تسجيل تصريح التأسيس خلال 60 يوما على الأكثر من يوم

إيداع الملف و بعد دراسة مطابقة لأحكام هذا القانون بغض النظر عن إشهار هذه

الجمعية.و إذا رأت السلطة المختصة أن تكوين الجمعية يخالف أحكام هذا القانون فيجب

أن تخطر الغرفة الإدارية في المجلس القضائي المختص إقليميا خلال 8 أيام على الأكثر

قبل إنقضاء الأجل المنصوص عليه في المادة السابعة من نفس القانون و على الغرفة

الإدارية أن تفصل في ذلك خلال 30 يوما الموالية للإخطار و إذا لم تخطر الجهة

القضائية المذكورة إعتبرت الجمعية مكونة قانونا بعد إنقضاء الأجل المقرر لتسليم وصل

التسجيل⁽¹⁾.

من خلال دراستنا لإجراءات التأسيس في القانون المقارن نرى أن المشرع

الجزائري حذا حذو القانون الفرنسي و ذلك بترسيخه لمبادئ الاتفاقيات و المواثيق الدولية

(1) أنظر المواد من 2 إلى 50 من قانون 31-90 المتضمن القانون الأساسي النموذجي للجمعيات المؤرخ في 4 ديسمبر 1990

التي نادى بالسهر على تطبيق مبدأ الحرية النقابية، و التخفيف من الإجراءات الإدارية المعقدة التي تقف عائقا أمام تأسيس المنظمات النقابية. و على خلاف التشريع الجزائي فان التشريع المصري أهمل بعض الجوانب الهامة خلال تشريعه لإجراءات التأسيس وذلك بفرض نوع من الإجراءات الإدارية المعقدة التي قد تقيد من حرية النقابات.

المبحث الثاني

حرية تأسيس النقابات بدون تمييز

كرست جل القوانين مبدأ عدم التمييز بين العمال في تأسيس النقابات على مستوى كل القطاعات، خاصة أن بعض التشريعات كانت تحرم الموظفين العموميين من انشاء نقابات خاصة بهم، و بالتالي سندرس الحق النقابي للموظفين العموميين في القانون الفرنسي و المصري (مطلب أول) و كذلك الحق النقابي للموظفين العموميين في التشريع الجزائري (مطلب ثان).

المطلب الأول: الحق النقابي للموظفين العموميين في القانون الفرنسي والمصري

سوف نعالج بنوع من التفصيل للحق النقابي للموظفين العموميين في القانون الفرنسي (فرع أول) و الحق النقابي للموظفين العموميين في القانون المصري (فرع ثان).

الفرع الأول: الحق النقابي للموظفين العموميين في القانون الفرنسي

لقد بدأ الموظفين العموميين في فرنسا في صورة روابط و جمعيات تضامن ذات أهداف اجتماعية، غير أن هذه التجمعات التي اتخذت شكل الجمعيات كانت تميل منذ بدء تكوينها في بعض القطاعات (البريد، التعليم، الضرائب) إلى العمل كجماعة نقابية بعد أن اتضح لها عدم فاعلية شكل الجمعية.

و بدأ هذا الظهور النقابي جليا منذ نهاية القرن التاسع عشر إلى أن امتد إلى قطاعات واسعة من الوظيفة العامة في أعقاب الحرب العالمية الأولى، كل هذا تم في غياب اعتراف قانوني بنقابات الموظفين الأمر الذي دفع القضاء الفرنسي إلى رفض الاعتراف بتلك النقابات ، ففضى في العديد من المجالات ببطانها و أمر بحلها

و أنكروا عليها حق الإدعاء أمام القضاء. كما قرر ببطلان أعمال الإدارة التي كانت تقرر بقانونيتها على العكس فإن السلطات العامة تفهمت مبررات ميلاد الجماعات النقابية في الوظيفة العامة . حيث أجرت مع زعمائها الاتصالات بل وصل الأمر إلى إصدار أحد الوزراء تعليماته للإدارات الرسمية بوجوب إستشارة ممثلي نقابات الموظفين حيث أدى هذا التسامح الحكومي إلى التواجد الفعلي لهذه النقابات⁽¹⁾.

من خلال التحليل السابق فإن الفقه والقضاء بخصوص شرعية نقابات الموظفين العموميين إنقسموا إلى اتجاهين كالآتي :

أولاً: رفض الحق النقابي للموظفين العموميين

استند هذا الاتجاه الرافض إلى حجج كثيرة نذكر منها ما يلي :

- إن إرادة المشرع كما ظهرت من الأعمال التحضيرية لقانون عام 1884 تحرم بأن المشرع لم يقصد إعطاء الإذن بتكوين نقابة إلا للعمال المشتغلين لحساب رب العمل و الخاضعين لأحكام القانون الخاص⁽²⁾.
- إن موظفي الحكومة يتمتعون بمزايا خاصة من حيث المرتب والمعاش وغير ذلك من المزايا التي يتمتع بها أقرانهم من عمال القطاع الخاص، ومن ثم فهم لا يحتاجون إلى نقابة لحماية مصالحهم، لأن الدولة تقوم بهذه المهمة من واقع حرصها على أن تضرب المثل الحسن في معاملة موظفيها⁽³⁾.
- إن النتيجة المتوقعة لتجمع موظفي الحكومة في نقابات هي قيام هذه النقابات بتشكيل إتحادات تخلف منهم جبهة واحدة تقف من الدولة الند للند، تناقشها شروط العمل وتطلب منها حساباً سياسياً إزاء موظفيها، وفي هذا ما يتنافى مع مقتضيات

(1) د. محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال، رسالة دكتوراة كلية الحقوق، جامعة القاهرة 1982 ص 122.

(2) د. محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 122.

(3) د. حسين خلاف نقابات العمال في مصر مجلة للحقوق السنة الثانية، العدد الأول، ص 76.

- النظام الإداري والتسلسل الرئاسي وما يتعارض مع سلطان الدولة وينال من اختصاص السلطات العامة فيها⁽¹⁾.

- إن تحريم الإضراب على الموظفين العموميين يؤخذ كدليل واقعي على اتجاه نية المشرع نحو حرمان الموظفين العموميين من حق تكوين النقابات لا تقرب سيما أن الإضراب يجمع مع النقابة، فلا وجود لنقابة بدون إضراب، ولما كان الإضراب محظور في الوظيفة العامة إذن فليس هناك حق للموظفين في تكوين النقابات⁽²⁾.

ثانيا: تأييد حق الموظفين العموميين في التنظيم النقابي :

اتجه غالبية الفقهاء إلى تأييد حق الموظفين العموميين في التنظيم النقابي مستندين في ذلك إلى الحجج التالية :

- إن القول بتمتع موظفي الحكومة بامتيازات وضمانات لا يعرفها عمال المشروع الخاص قول يفتقد للصحة، ذلك لأن المشروعات الخاصة الكبيرة تمنح عمالها وموظفيها من المزايا ما لا يعرفه موظفوا الحكومة، كما أن أوضاع وشروط عمل كل من الفئتين متقاربة إلى حد كبير ومن ثم يكون من غير المقبول إنكار كل مصلحة اقتصادية للموظفين العموميين تبرر تجمعهم داخل النقابة، كذلك التي تتعلق بمرتباتهم ومعاشاتهم وتوفير الضمانات الكافية بصدد الجزاءات التأديبية التي توقع عليهم⁽³⁾.

- إن قضاء مجلس الدولة الذي إستند إلى تحريم الحق النقابي للموظفين، تأسيسا على حرمانهم من الإضراب، قد خلط بصورة واضحة بين حقين مختلفين متميزين عن بعضهما تاريخيا وقانونيا واقتصاديا، وهما الحق في الإضراب والحق النقابي فلكي ينطلق الإضراب لا يشترط وجود نقابة، بل يكفي لذلك وجود جمعية أو مجرد الإتحاد بين الأفراد⁽⁴⁾.

(1) د. محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي دار النصر للتوزيع و النشر 1993 ص 123.

(2) نفس المرجع ص 132.

(3) د. محمد أحمد إسماعيل المرجع السابق ص 125.

(4) المرجع السابق ص 125 .

- إن علوم الإدارة الحديثة و دراساتها المتطورة أوضحت الأهمية الكبيرة لاشتراك العاملين في الإدارة ، هذا الإشتراك الذي يتطلب لتحقيقه ضرورة وجود صيغ وأشكال تنظيمية ولا شك أن أول الأشكال المؤهلة لذلك هي النقابات ومن ثم تبدو أهمية السماح للموظفين بتكوينها، لتقوم بتنظيم إشتراكهم في إدارة المرافق العامة⁽¹⁾.

- و في ظل الإختلاف الذي كان بين القانون و الواقع تدخل المشرع لينهي ذلك الخلاف وذلك بصدور قانون 19 أكتوبر 1946 والخاص بالنظام العام للموظفين العموميين، حيث اعترف فيه المشرع صراحة وبمقتضى نص المادة السادسة بحق الموظفين العموميين في تكوين النقابات المهنية⁽²⁾ ثم اعترفت فرنسا في المادة الخامسة من مقدمة الدستور الصادر في 27 أكتوبر 1947 بأن الحرية النقابية تعد أحد المبادئ الإجتماعية الضرورية جدا في الوقت الحاضر، بحيث يجوز لكل ذي مهنة أن ينظم إلى النقابة التي يختارها للدفاع عن حقوقه ومصالحه⁽³⁾ و دعما للحرية النقابية في مجال الوظيفة العامة أصدر المشرع قانون أبريل عام 1952 الذي اعترف لموظفي الجماعات المحلية و المؤسسات العامة بالحق النقابي⁽⁴⁾ ومنذ ذلك الوقت وحتى الآن يتوالى صدور القوانين النقابية التي أعطت للموظفين حقوقهم النقابية كاملة من ذلك نص المادة 1-410 من قانون العمل الفرنسي الحالي في كتابه الرابع الخاص بالتجمعات المهنية.

الفرع الثاني: الحق النقابي للموظفين العموميين في القانون المصري

كما حدث في كثير من النظم النقابية تأخر المشرع المصري في الاعتراف بالحق النقابي للموظفين العموميين بيد أن هذا الغياب التشريعي لم يمنع هذه الفئة من تكوين

(1) نفس المرجع ص 126.

(2) د. محمد حسين عبد العال، الحريات السياسية للموظف العام، القاهرة، 1980 .

(3) د. محمد أحمد عجيز حرية الرأي في قانون العمل دار النهضة العربية ص 56.

(4) د. محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 130.

النقابات في الفترة التي اتسمت بالحرية النقابية من الناحية الواقعية (قبل صدور قانون 45 لسنة 1942).

وقد أخذت هذه النقابات تسميات مختلفة (الرابطة أو الإتحاد أو الجمعية)⁽¹⁾ وكانت المادة 21 من دستور 1923 تقضي بأن للمصريين حق تكوين الجمعيات و لكنه لم يتكلم عن النقابات بصفة خاصة وترك ذلك لاجتهاد القضاء ووقف القضاء موقفا كريما من النقابات إلى أن استجاب الوفد للضغط الشعبي في فبراير 1942 وأخرج المشروع من قبره ليعاود سيره في مجلسي البرلمان وأدخل على هذا المشروع بعض التعديلات لمصلحة حرية النقابات⁽²⁾. حيث اعترفت الدولة للعمال بحقهم في التنظيم الخاص بهم بمقتضى القانون رقم 75 لسنة 1942 إلا أنه جاء ناقصا و مشفوعا بقيود خطيرة⁽³⁾ حيث حرم كل من عمال الحكومة الداخلون في الهيئة والعمال الزراعيون و الممرضون و عمال المستشفيات ومن في حكمهم.

واستمر هذا الخطر التشريعي منصوصا عليه في كل من القانون رقم 319 لسنة 1952 وقانون العمل الموحد رقم 91 لسنة 1959 الذي نص على أن النقابات لا تنطبق على " عمال الحكومة والمؤسسات العامة والوحدات الإدارية ذات الشخصية الاعتبارية المستقلة إلا فيما يصدر به قرار من رئيس الجمهورية"⁽⁴⁾. وبعدها صدر القرار الجمهوري رقم 919 لسنة 1961 و الذي قرر تطبيق أحكام الباب الرابع من قانون العمل رقم 91 لسنة 1959 على عمال المؤسسات العامة غير التابعة لوزارة الحربية⁽⁵⁾.

وبعدها صدر قانون النقابات رقم 35 لسنة 1976 حيث سمح لطائفة العاملين المدنيين دون العسكريين في الحكومة ووحدات الحكم المحلي و الهيئات العامة و القطاع

(1) د. محمد فهم أمين تاريخ الحركة النقابية وتشريعات العمل بالإقليم المصري ، عالم الكتب ص 25.

(2) صدر في 10 سبتمبر 1942 القانون رقم 75 لسنة 1942 بشأن نقابات العمال وكانت وزارة الوفد قبل ذلك ألقت

لجانا للتوفيق بين العمال و أصحاب الأعمال بالأمر العسكري رقم 239 لسنة 1942 في 32 مارس من نفس السنة

(3) عبد المنعم الغزالي الجبيلي محاضرات عن الحركة النقابية المصرية العربية الدولية والإفريقية ص 80.

(4) د محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 130.

(5) د. عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، ص 130.

العام والتعاوني بإنشاء منظمات نقابية⁽¹⁾، وذلك في نص المادة الثانية من القانون السابق المستبدلة بالقانون رقم 12 لسنة 1995.

يتضح لنا من خلال ما سبق أن الحق في تكوين النقابات العمالية يكون لجميع العمال بصرف النظر عن القطاع الذي يعملون به سواء في ذلك العاملين المدنيين بالحكومة والقطاعين العام والخاص والتعاوني إلا أن المشرع يتطلب ضرورة توافر صفة العامل لقيام الحق في تكوين النقابة العمالية وينصرف مصطلح العاملين الذي استعمله المشرع إلى مجموع العمال والموظفين⁽²⁾ ويستبعد من نطاق سريان قانون النقابات رقم 35 لسنة 1976 و تعديلاته وفقا لنص المادة الثانية منه العاملين غير المدنيين بالدولة و الهيئات العامة وهم أفراد القوات المسلحة و الشرطة فهذه الفئات نظرا لطبيعة عملها لا يجوز لها تكوين النقابات العمالية أو الإنضمام إليها⁽³⁾.

كما تجدر الإشارة إلى أن المشرع يسمح للموظفين العموميين بالإنضمام للنقابات العمالية إلا إذا كانت ذات صلة بأعمالهم أو الإشتراك معهم في تكوين النقابات فقط حيث ربط المشرع في قانون النقابات ممارسة الحق في الإنضمام للنقابة للموظفين العموميين وبين عملهم في الأجهزة الفنية والإدارية المشرفة على مجموعات المهن أو الصناعات المتماثلة أو المرتبطة، فالمشرع بعد أن عدد في الجدول الملحق بقانون النقابات الأعمال والصناعات المتماثلة أو المرتبطة في مجموعات ليكون لكل مجموعة منها نقابة أضاف

في كل مجموعة منها العمل في الوزارات والهيئات والمؤسسات والشركات والأجهزة الفنية والإدارية المشرفة على الأعمال السابقة⁽⁴⁾ بمعنى أن المشرع في قانون النقابات لم يسمح للموظفين العموميين بتكوين نقابات عمالية مستقلة خاصة بهم و لقد إستند أنصار تحريم تكوين نقابات من الموظفين العموميين في السابق، إلى أنه من المفروض أن

(1) أ. فتحي عبد الرحيم عبد الله / أحمد شوقي محمد عبد الرحمان شرح قانون العمل و التأمينات الإجتماعية منشأة المعارف 2001-2002 ص 344.

(2) د. عبد الباسط عبد المحسن ، المرجع السابق، ص 131.

(3) د. عبد الباسط عبد المحسن، نفس المرجع ص 131.

(4) جدول المهن و الصناعات المتماثلة أو المرتبطة بعضها ببعض أو التي تشترك في إنتاج واحد المرفق بقانون النقابات العمالية رقم 35 لسنة 1976 من ص 41 إلى ص 44.

الحكومة تعني بمعاملة موظفيها خير معاملة مما لا حاجة معه إلى تكوين نقابات لحمايتهم هذا إلى ان السماح لهم بتكوين النقابات معناه السماح لهم بالإضراب و في هذا ما يخل بحسن إنتظام المرافق الحكومية التي يجب ضمان إستمرارها⁽¹⁾.

أولاً: موقف الفقه من القانون الذي حرم الموظفين العموميين بتكوين نقابات مستقلة

يرى جانب من الفقه ضرورة إزالة القيود أمام الموظفين العموميين في تكوين النقابات العمالية حيث يرى أن الاعتراف لهؤلاء الموظفين بالحق النقابي لا يمكن تصوره إلا بتقرير حقهم في تكوين نقابة مستقلة، تتولى الدفاع عن مصالحهم المشتركة ومرد ذلك هو إختلاف مصالحهم عن مصالح العمال في شركة للغزل أو النسيج أو شركة لصناعة المعادن أو الزجاج و بين الموظفين الإداريين في وزارة الصناعة حتى يمكن أن يكونوا نقابة عمالية واحدة و إذا كان العمل على تحسين شرط العمل وظروفه وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية بعض أوجه النشاط النقابي بنص القانون تظهر فيه مصلحة العمال في تلك الشركات واضحة فأين إذن مصلحة موظفي هذه الوزارة في هذه الحالة ؟ ولكن يبدو أن مسلك المشرع في هذا الصدد يجد تفسيره في رغبة المشرع في إفقاد النقابات العمالية أصالتها التقليدية وإسعاف الحركة النقابية لأن الخلافات الكبيرة بين العمال والموظفين فكريا وإجتماعيا وإقتصاديا يجعل من النقابة مجموعة غير متجانسة لا تقوم بين جميع أعضائها مصالح مهنية مشتركة⁽²⁾. ويضاف إلى ما سبق أن الطريقة التي إتبعها المشرع في جدول المهن المرفق بقانون النقابات بتصنيف المهن والصناعات التي يجوز لها تكوين نقابة يكون قد أدى إلى وضع غريب وشاذ وهو إبعاد بعض الفئات من

ممارسة الحق النقابي مثل موظفي وزارتي العدل والخارجية إذ ليس في مجموعات المهن أو الصناعات ما تشرف عليه وزارة العدل أو الخارجية⁽³⁾.

(1) د. محمد حلمي مراد قانون العمل ، الطبعة الثالثة، مطبعة نهضة مصر ص 457.

(2) د.محمود جمال الدين زكي قانون العمل ، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة الثالثة، 1983 ص 665.

(3) د.عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، ص 134.

ثانياً: الفئات المستثناة من حق تكوين النقابات العمالية

بالرغم من أن المشرع قد اعترف لجميع العمال بحق تكوين نقابات من خلال نص المادة الثانية من قانون النقابات إلا أنه إستثنى بعض الفئات من الحق في تكوين النقابات العمالية من خلال الفقرة من نفس المادة 19 " يشترط فيمن يكون عضو بالمنظمة النقابية ما يلي:

- أن يكون عاملاً مشغلاً بإحدى المهن أو الأعمال الداخلة في التصنيف النقابي الذي تضمه النقابة العامة"⁽¹⁾.

كما نصت المادة الثانية الفقرة "أ" من قانون النقابات على سريان أحكام هذا القانون على العاملين المدنيين في الحكومة و وحدات الإدارة المحلية، كذلك شملت الهيئات والمؤسسات العامة والأجهزة الحكومية التي لها موازنة خاصة.

وينبغي على ذلك أن أحكام هذا القانون لا تسري على العاملين غير المدنيين بالدولة والهيئات العامة، وهم أفراد القوات المسلحة والشرطة والواقع أن إستثناء أفراد القوات المسلحة والشرطة من حق تكوين المنظمات النقابية يقرر دائماً لإعتبارات أمنية وقد أوردت ذات الاستثناء الإتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 والخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم⁽²⁾ كما تضمن قرار وزير القوى العاملة رقم 32 لسنة 1976 بشأن تحرير فئات العاملين المستثناة من عضوية المنظمات النقابية⁽³⁾.

(1) قانون رقم 35 لسنة 1976 الخاص بالنقابات العمالية المادة 19 المستبدلة بالقانون رقم 1 لسنة 1981 ثم استبدلت بالقانون رقم 12 لسنة 1995 مطابح الهيئة الأميرية 2007 .

(2) درندة محمد صميذة، المرجع السابق، ص 82.

(3) المادة الأولى من قانون 35 لسنة 1976، قرار رقم 32 لسنة 1976 ، 73 التي نصت على أن في تطبيق أحكام المادة 19 المذكورة سابقاً يستثنى من عضوية المنظمات النقابية العمالية:

1. العاملون المفوضون في ممارسة كل أو بعض سلطات صاحب العمل في القطاع الخاص.

2. العاملون الشاغلون لوظائف من الفئة المالية (1440/876جنيه) الذين لهم سلطة توقيع الجزاء في الحكومة و وحدات الحكم

المحلي والهيئات العامة والقطاع العام .

3. العاملون الشاغلون لوظائف على مستوى الإدارة العليا في الحكومة و وحدات الحكم المحلي والهيئات العامة والقطاع العام.

4. رؤساء وأعضاء مجالس إدارة القطاعات والهيئات والشركات فيها عدا أعضاء مجالس الإدارة المنتخبين عن العمال.

المطلب الثاني: الحق النقابي للموظفين العموميين في التشريع الجزائري

يقصد بمبدأ عدم التمييز ضمان الحرية النقابية للعمال جميعا دون تفرقة أو تمييز بينهم من أي نوع ويعتبر هذا المبدأ أحد العناصر الجوهرية التي تشكل قوام مبدأ الحرية النقابية ذاته⁽¹⁾.

والمراد بهذه التفرقة أو هذا التمييز على أساس الجنس أو المهنة أو العقيدة أو العرق الجنسي أو الرأي السياسي. ولا يعدوا أن يكون هذا الحكم ترديدا للمبدأ العام المقرر في كافة إعلانات حقوق الإنسان، فالإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة عام 1948 يؤكد على المساواة بين الناس بموجب مادته الثانية، و كذلك قرر العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1966 التزام الدول الأعضاء بنفس المبدأ و ذلك من خلال مادته 2/2 كما أشارت إلى مبدأ المساواة أيضا المادة 1/6 من إعلان الحق في التنمية الصادر عن الأمم المتحدة عام 1986 إضافة إلى الحكم الذي قرره المادة الثانية من الإتفاقية 87 من حق العمال في تكوين منظماتهم دون أي تمييز على الإطلاق⁽²⁾.

و تكريسا لهذا المبدأ لم يعرف التشريع الجزائري تأخيرا في الاعتراف بالحق النقابي للموظفين العموميين وذلك من خلال تاريخ الحركة النقابية الجزائرية سواء قبل الاستقلال أو بعد الاستقلال.

حيث أن الاعتراف النقابي في الجزائر كان للعمال على حد سواء ولم تذكر جل القوانين التفرقة بين الموظفين في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو القطاع الخاص، حيث جاء نص المادة الثانية من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق

(1) د. محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العما رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة القاهرة 1982 ص 113.

(2) أ.د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الإجتماعية، الكتاب الأول النقابات العمالية دار النهضة العربية 2006 ص 126

النقابي واضح و لم يفرق بين الأفراد في الإنضمام إلى المنظمات النقابية و جاء مضمون المادة كالاتي "يحق للعمال الأجراء من جهة و المستخدمين من جهة أخرى اللذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية"⁽¹⁾.

كما يحق لهم من جهة أخرى لهذا الغرض أن يكونوا منظمات نقابية أو ينخرطوا إنخراطا حرا و إراديا في منظمات نقابية موجودة شريطة أنم يمتثلوا للتشريع المعمول به و القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية⁽²⁾

و طبقا لقانون الوظيفة العامة في القانون الجزائري نرى أن المشرع نص في الفصل الأول من الباب الثاني على ضمانات و حقوق للموظف العام حيث نصت المادة 28 على أنه: "لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف"⁽³⁾.

مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به، لا يمكن بأي حال أن يؤثر انتماء أو عدم انتماء الموظف إلى حزب سياسي على حياته المهنية.

إضافة إلى ما جاء في نص المادة 29 من نفس القانون حيث نصت على أنه: "لا يمكن بأية حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح إلى عهدة إنتخابية سياسية أو نقابية بالأراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة"⁽⁴⁾.

هذا وقد جاءت المادة 35 من القانون المذكور أعلاه على أن الموظف يمارس الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به⁽¹⁾ كذلك أقر قانون الوظيفة العامة حق

(1) أنظر المادة الثانية من قانون 90-14.

(2) أنظر المادة الثالثة من لقانون 90-14 السابق.

(3) أنظر المادة 28 من أمر رقم 03-06 الذي يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 16 جويلية 2006، الجريدة الرسمية رقم 46.

(4) أنظر المادة 29 من الأمر 06-03 السابق

الموظف في الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما و ذلك في نص المادة 36(2).

مر القانون المصري بعدة مراحل حتى اعترف بالحق النقابي للموظفين العموميين، حيث حرمت هذه الفئة من حق تكوين النقابات في السابق، على عكس المشرع الجزائري الذي اعترف بالحق النقابي لكل العمال و في كل القطاعات على حد سواء، ومن هذا المنطلق يمكن لنا أيضا استخلاص أن القانون المصري أهمل عدة جوانب منها مبدأ عدم التمييز في تأسيس النقابات الذي كرسه جل الاتفاقيات و المواثيق الدولية.

(5) أنظر المادة 35 من الأمر 06-03 السابق

(4) أنظر المادة 36 من الأمر 06-03 السابق

المبحث الثالث

حرية إدارة النقابة

نعالج بنوع من التفصيل في هذا المبحث حرية النقابة في تسيير شؤونها الإدارية (مطلب أول) وشؤونها المالية (مطلب ثان)

المطلب الأول: حرية النقابة في تسيير شؤونها الإدارية

لابد للنقابة كمنظمة من تنظيم داخلي واضح وأجهزة قيادية تقودها نحو تحقيق أهدافها وإمكانيات مالية تمكنها من القيام بوظائفها. فقد كفلت المادة الثالثة من اتفاقية الحرية النقابية رقم 87 لسنة 1948 للمنظمات النقابية حرية انتخاب ممثليها وقياداتها وتسيير شؤونها الإدارية والداخلية والمالية⁽¹⁾. وفي ذات السياق قررت المادة السابعة من الاتفاقية العربية للحقوق والحريات النقابية نفس المبدأ.

كما ترى لجنة الخبراء لتطبيق الاتفاقيات والتوصيات الدولية في منظمة العمل الدولية أنه لا يتعارض والضمانات التي نصت عليها الاتفاقية الدولية رقم 87 الخاصة بالحريات النقابية إذا حدد القانون النصاب الواجب توافره عند التصويت على مسائل جوهرية مثل تعديل الدستور الخاص بالمنظمة النقابية أو طرد أحد الأعضاء أو تحديد قيمة الاشتراك في النقابة أو إدماجها أو تبعتها أو حلها. فتحديد الأغلبية في هذه المسائل لا يعد فيه انتهاكا للحرية النقابية أو تدخل في نشاطها الداخلي الإداري أو المالي وإنما يعتبر إجراء تنظيمي محمود ولصالح النقابة وأعضائها ولكن بشرط ألا يوقع النص القانوني بطريقة تعطل هذه الأعمال وتؤدي إلى نوع من تدخل السلطات العامة في نشاط النقابة⁽²⁾.

(1) د. محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 167.

(2) د. إبراهيم حلمي الديمقراطية النقابية مكتبة الإسكندرية ص 63

ولكن يختلف الأمر إذا وضع القانون القواعد المنظمة لطريقة الاجتماع وأسلوب العمل وتشكيل الأجهزة الداخلية للنقابة وموعد الاجتماعات حيث أن تناول التشريع لهذه التفاصيل فيه مساس بالحرية المكفولة لتسيير النقابة لأعمالها⁽¹⁾.

إذن للمنظمة النقابية حرية تامة في إدارة شؤونها الداخلية فلها الحرية في وضع القواعد التي تنظم من خلالها اجتماعاتها وطرق عملها وتشكيل أجهزتها الداخلية وخطط نشاطها وبرامج تنفيذها ومساءلتها لأعضائها عما يقع منهم مخالفات لنظامها⁽²⁾.

ويجب في ممارسة النقابة لشؤونها الإدارية بكل حرية احترام القوانين بمعنى ذلك وجود نوع من الرقابة على أعمالها للتأكد من احترام القوانين.

وحتى تنتم هذه الرقابة بالحياد والموضوعية ولا يكون من شأنها تقييد حق المنظمة النقابية في إدارة شؤونها أو إعاقة الممارسة المشروعة لهذا الحق ، فإن هذه الرقابة يجب أن تمارس بواسطة القضاء⁽³⁾. والتشريع الذي يمنح السلطة الإدارية حق الرقابة كيفما تشاء والتحقيق في المسائل الداخلية يعتبر منافيا لمبادئ الحرية النقابية⁽⁴⁾.

وما تجدر ملاحظته هو أنه لا يوجد ما يمنع من أن تتضمن التشريعات بعض القواعد التنظيمية لصالح المنظمات النقابية شريطة ألا تؤدي هذه القواعد إلى تدخل السلطات العامة في نشاط المنظمات النقابية وأن تقتصر هذه النصوص التشريعية على المسائل الأساسية دون التطرق للتفاصيل⁽⁵⁾.

وعلى وجه المقارنة سنحاول شرح إدارة المنظمات النقابية في كل من القانون المصري والتشريع الجزائري من خلال القانون رقم 35 لسنة 1976 الخاص بالنقابات العمالية المصرية والقانون رقم 90-14 الخاص بالنقابات العمالية الجزائرية كالاتي:

- (1) د. إبراهيم حلمي، المرجع السابق ص 63.
- (2) د.رندة محمد صميذة، المرجع السابق، ص 75.
- (3) د. أحمد البرعي، الوجيز في القانون الاجتماعي الجزء الثاني، علاقات العمل الجماعية ، دار النهضة العربية، القاهرة 2000 ص 140.
- (4) د.إبراهيم حلمي، المرجع السابق، ص 67.
- (5) د. محمد أحمد إسماعيل مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال المرجع السابق ص 199.

بدءا **بالقانون المصري** نظم المشرع الأجهزة التي تتولى تسيير المنظمات النقابية والعاملين بها وعلى ذلك سندرس أجهزة تسيير المنظمات النقابية كالاتي:

أولا: أجهزة تسيير المنظمات النقابية في القانون المصري

تشكيلات المنظمات النقابية :

الجمعية العمومية هي السلطة العليا في إدارة النقابة ولذلك يجب الرجوع إليها في المسائل الهامة⁽¹⁾ إذ ترسم سياستها وتشرف على كافة شؤونها وتصدر قراراتها بأغلبية أصوات الحاضرين إلا في الحالات التي يتطلب فيها أغلبية خاصة⁽²⁾ ومن مهامها أ - اعتماد لائحة النظام الأساسي وميثاق الشرف الأخلاقي.

ب - اعتماد النظام المالي واللوائح الإدارية.

ج - اعتماد الموازنة والحساب الختامي.

ويجب أن تعقد الجمعية العمومية للنقابات العامة والجمعية العمومية للإتحاد العام حسب الأحوال اجتماعا عاديا مرة واحدة على الأقل في السنة. ويجوز لها في بعض الأحيان و لأسباب طارئة بناء على طلب رئيس مجلس إدارة النقابة العامة أو الإتحاد العام أو ثلثي أعضاء المجلس المذكور أو ثلث أعضاء الجمعية العمومية . و تتكون الجمعية العمومية للنقابة من ثلاثة فروع.

أ - الجمعية العمومية للجنة النقابية:

وتتشكل هذه الأخيرة من كافة أعضائها الذين مضى على عضويتهم بها سنة على الأقل والمسددين لإشتراكاتهم بانتظام حتى تاريخ انعقاد الجمعية العمومية⁽³⁾.

(1) د. محمد عبد الخالق عمر القانون النقابي ، مكتبة القاهرة الحديثة ص32.

(2) أنظر المادة 14 من القرار الوزاري رقم 294 لسنة 2006.

(3) أنظر المادة 1/23 من القرار الوزاري رقم 294 لسنة 2006.

وتجتمع الجمعية العمومية للجنة النقابية بناء على دعوى النقابة العامة في الأحوال التالية⁽¹⁾

ويكون الاجتماع صحيحا متى حضره أكثر من نصف الأعضاء الذين لهم حق الحضور. فإذا لم يكتمل العدد يؤجل الاجتماع لمدة ساعتين ويكون الاجتماع عندئذ صحيحا إذ حضره ثلث عدد الأعضاء فإذا لم يتوافر النصاب أجل الاجتماع إلى موعد يحدد خلال شهر على الأكثر

1- مجلس الإدارة :

يعتبر مجلس الإدارة المنظمة النقابية السلطة التي تتولى تنفيذ قرارات الجمعية العمومية للمنظمة النقابية ومتابعة أعمال هيئة مكتب المنظمة فيها بين أدوار انعقاد الجمعية العمومية⁽²⁾.

ويعقد مجلس إدارة المنظمة النقابية اجتماعات الدورية مدة كل شهر على الأقل⁽³⁾ كما لا يكون الاجتماع صحيحا إلا إذا حضره أغلبية أعضائه وتصدر القرارات بالأغلبية المطلقة للحاضرين فيها عدا الحالات التي تتطلب أغلبية خاصة طبقا لهذا النظام وإذا تساوت الأصوات يرجح الجانب الذي منه الرئيس⁽⁴⁾. وتتكون هيئة المكتب من رئيس ونواب الرئيس وأمين عام ومساعد أمين عام وأمين صندوق ومساعد أمين صندوق⁽⁵⁾.

وتنتخب الجمعية العمومية للجنة النقابية لمجلس إدارتها من بين أعضائها عددا

يتراوح بين سبعة أعضاء وواحد وعشرين عضوا حسب حجم العضوية في اللجنة النقابية

(1) المادة 24 من القرار رقم 294 لسنة 2006 بشأن لائحة النظام الأساسي النموذجي للمنظمات النقابية: قانون رقم 35 لسنة 1976 ص 239 أ- في بداية الدورة النقابية لانتخاب مجلس إدارة جديدة بطريقة الاقتراع السري .
ب- لانتخاب مجلس إدارة جديد في حالة اعتبار مجلس إدارة اللجنة النقابية منحلا بقوة القانون لقلة عدد أعضائه عن الصنف.

ج- لانتخاب مجلس إدارة جديد وذلك طبقا لأحكام المادتين (69) و(71) من قانون النقابات العمالية في حالة صدور قرار الحل أو صدور حكم نهائي لحل مجلس إدارة اللجنة النقابية. د- حل اللجنة النقابية اختياريا ويكون ذلك بقرار من ثلثي أعضاء الجمعية على الأقل وتؤول أموال اللجنة النقابية وممتلكاتها بعد حلها اختياريا إلى النقابة العامة بعد موافقة الإتحاد العام لنقابات عمال مصر .

(2) المادة 15 من القرار الذي ألغى القرار رقم 33 لسنة 1976 الصادر في 15/6/1976 ، ص 236.

(3) المادة من 16 القرار رقم 294 لسنة 2006 ، ص 236.

(4) المادة 17 من نفس القرار رقم 294 لسنة 2006، ص 236.

(5) المادة 19 من نفس القرار ص 237.

وذلك طبقا للشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار الإتحاد العام لنقابات العمال والمشار إليه في المادة السابعة من القانون النقابي⁽¹⁾.

كما يراعى في تشكيل مجلس إدارة اللجنة النقابية التمثيل النسبي النوعي والجغرافي لفروع المنشأة حسب عدد أعضاء لجنة الجمعية العمومية بكل فرع المنضمين إلى اللجنة النقابية كلما تراءى للنقابة العامة ذلك ويتم اعتماده من الإتحاد العام للعمال ويستمر العمل بهذا النظام حال تطبيقه طوال مدة الدورة النقابية⁽²⁾.

يجوز لمجلس إدارة اللجنة النقابية أن يختار من بين أعضاء الجمعية مندوبا أو أكثر بكل قسم أو وحدة أو إدارة بالمنشأة أو فروعها ليكونوا حلقة الإتصال بين الأعضاء والمجلس.

كما يجوز لمجلس إدارة اللجنة النقابية أن يؤلف لجانا فرعية من بين أعضائه على الأخص في مجالات التوعية والكفاية الإنتاجية وفي المجالات الإجتماعية والثقافية وغيرها⁽³⁾.

ب - الجمعية العمومية للنقابة العامة:

تتكون الجمعية العمومية للنقابة العامة من جميع ممثلي اللجان النقابية لمجموعات المهن أو الصناعات التي تضمها النقابة العامة على مستوى الجمهورية والذين يختارهم مجالس إدارة هذه اللجان النقابية وفقا للقواعد والإجراءات التي يصدر بها قرار الإتحاد العام لنقابات العمال⁽⁴⁾.

وتعقد الجمعية العمومية للنقابة العامة إجتماعها الدوري العادي مرة ك عام وذلك في المدينة التي بها مقرها الرئيسي أو أي مقر آخر يحدده مجلس إدارة النقابة العامة⁽⁵⁾.

(1) د. محمد أحمد إسماعيل القانون النقابي ، دار النهضة العربية، 2006 ص 182، المادة 37 من قانون 35 لسنة 1976المستبدل بالقانون رقم 1 لسنة 1981ص 19.

(2) المادة 27 من القرار رقم 294 لسنة 2006 ، ص 241.

(3) المادة 30 من القرار رقم 294 لسنة 2006 ، ص242.

(4) المادة 34 من القرار رقم 294 لسنة 2006 ، ص244.

(5) المادة 1/35 القرار رقم 294 لسنة 2006، نفس 244

ويجب على مجلس إدارة النقابة العامة إخطار الإتحاد العامة لنقابات العمال بمكان وموعد وجدول أعمال أي جمعية عمومية سواءً كانت عادية أو غير عادية أو مؤجلة قبل الموعد المحدد للاجتماع بسبعة أيام على الأقل وذلك لدعوة ممثلي الإتحاد العام لنقابات العمال لحضور الاجتماع⁽¹⁾.

ومن أهم اختصاصات الجمعية العمومية للجنة النقابية مايلي⁽²⁾:

(أ) إنتخاب مجلس إدارة النقابة العامة بطريق الاقتراع السري.

(ب) سحب الثقة من كل أو بعض أعضاء مجلس الإدارة أو هيئة المكتب.

(ج) - البث في تقرير مجلس الإدارة عن أعمال السنة المنتهية وإعتماد الميزانية والحساب الختامي وإعتماد النظام المالي واللوائح الإدارية.

1 - مجلس الإدارة :

تنتخب الجمعية العمومية للنقابات العامة مجلس إدارتها من عدد يتراوح بين أحد عشر عضواً وواحد وعشرون عضواً من بين الأعضاء المرشحين والمستوفين للشروط الواردة بالمادة (99) من هذه اللائحة⁽³⁾.

ويراعى في تشكيل المجلس التمثيل النسبي النوعي والجغرافي حسب عدد الأعضاء المنضمين للنقابة العامة من كل مهنة أو صناعة من المهن والصناعات المكونة للتصنيف الذي تضمه النقابة العامة وحسب التوزيع الجغرافي لهم وفقاً لما تراه النقابة العامة ويعتمده الإتحاد العام لنقابات العمال على أن يستمر العمل بهذا التمثيل النسبي طوال مدة الدورة النقابية⁽⁴⁾.

(1) المادة 37 من القرار رقم 294 لسنة 2006 ، ص245.

(2) المادة 2/36 من القرار رقم 294 لسنة 2006 ، ص 245.

(3) د.محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص184، المادة 1/38 من القرار السابق ص246.

(4) المادة 2/38 من القرار رقم 294 لسنة 2006 ، ص 246 د.محمد أحمد إسماعيل، نفس المرجع، ص185.

ولمجلس إدارة النقابة العامة الحق في تشكيل لجان نقابية في الفروع التي تتوفر فيها مقومات تشكيل اللجان النقابية والتي ترى أهمية تشكيل لجان بها وبالشروط الوارد هذه اللائحة والقرارات الصادرة من الإتحاد العام لنقابات العمال⁽¹⁾.

- ويتولى مجلس إدارة النقابة العامة على الأخص مايلي⁽²⁾:

أ- إختيار ممثلي النقابة العامة في الجمعية العمومية للإتحاد العام لنقابات العمال وإختيار ممثلها لعضوية مجلس إدارة الإتحاد العام

ب- الدفاع عن حقوق العمال ورعاية مصالحهم ولأسيما الجهات التي لا توجد بها لجان نقابية.

ج- العمل على تحسين شروط وظروف العمل.

د- العمل على رفع مستوى العمال الثقافي والإجتماعي.

ج- الجمعية العمومية للإتحاد العام لنقابات العمال :

تتكون الجمعية العمومية للإتحاد العام لنقابات العمال من ممثلي النقابات العامة الأعضاء المسددة لاشتراكاتها بانتظام حتى تاريخ انعقاد الجمعية العمومية والذين تختارهم مجالس إدارة النقابات العامة وفقا لأحكام القانون وقرارات المنفذة له⁽³⁾.

تتعقد الجمعية العمومية للإتحاد العام إجتماعها الدوري العادي مرة واحدة على الأقل في العام ويحدد مجلس إدارة الإتحاد العام موعد ومكان عقد الجمعية العمومية ويبلغ به الأعضاء والنقابات العامة كما يجري الإعلان عن ذلك في إحدى الجرائد اليومية الصباحية وذلك قبل الإنعقاد بعشرة أيام على الأقل وترفق بالدعوة صورة من جدول الأعمال والمذكرات الخاصة بالموضوعات الواردة بالجدول إلا فيما يتعلق بالموضوعات التي يرى مجلس الإدارة عرضها أثناء إجتماع الجمعية العمومية⁽⁴⁾.

(1) المادة 42 من القرار رقم 294 لسنة 2006 ص 237.

(2) المادة 43 من القرار رقم 294 لسنة 2006 ص 247.

(3) المادة 68 من القرار رقم 294 لسنة 2006 ص 255.

(4) المادة 69 من القرار رقم 294 لسنة 2006 ص 255.

ويكون إجتماع الجمعية العمومية صحيحا إذا حضره أكثر من نصف عدد الأعضاء الذين لهم حق الحضور فإذا لم يكتمل النصاب القانوني يؤجل الإجتماع لمدة ساعتين يكون بعدها الإجتماع صحيحا بشرط ألا يقل عدد الحاضرين عن ثلث عدد الأعضاء وإلا أجل الإجتماع لموعد آخر خلال شهر على الأكثر على أن يعلن عنه بذات الطريقة المبينة في المادة السابقة⁽¹⁾.

ومن أهم اختصاصات الجمعية العمومية للإتحاد العام للنقابات حسب نص المادة 75 من القرار السابق الذكر ما يلي :

- اعتماد لائحة النظام الأساسي وتعديلاتها.
- اعتماد ميثاق الشرف الأخلاقي للعمل النقابي وتعديلاته.
- اعتماد النظام المالي واللوائح الإدارية والتعديلات التي تطرأ عليها.
- انتخاب أعضاء مجلس الإدارة بطريق الاقتراع السري مع مراعاة ما تقرره أحكام القانون وهذا النظام بهذا الشأن.
- سحب الثقة من كل أو بعض أعضاء مجلس الإدارة أو الهيئة المكتب.

1 - مجلس الإدارة:

تنتخب الجمعية العمومية للإتحاد العام بطريق إقتراع سري المباشر مجلس الإدارة بثلاثة وعشرين عضوا من بين من ترشحهم مجالس إدارة النقابات العامة من بين أعضاء هذه المجالس أو من ممثلي النقابات العامة في الجمعية العمومية للإتحاد بحيث يجب أن يكون لكل نقابة عامة عضوا بمجلس الإدارة على أن يستمر العمل بهذا التمثيل طوال مدة الدورة النقابية ويشترط فيمن يرشح نفسه لعضوية مجلس إدارة الإتحاد العام أن يكون مستوفيا للشروط الواردة بالمادة (99) من هذه اللائحة⁽²⁾.

(1) المادة 70 من القرار رقم 294 لسنة 2006 ص 255.

(2) المادة 78 من القرار رقم 294 لسنة 2006 ص 259.

وتعتبر شروط الترشيح هي شروط لزوم وإستمرار يتعين توافرها في شأن العضو
طوا مدة الدورة النقابية⁽¹⁾.

ولا يكون إجتماع المجلس صحيحا إلا إذا حضره أغلبية أعضائه وتصدر القرارات
بالأغلبية المطلقة للحاضرين فيما عدا الحالات التي تتطلب أغلبية خاصة طبقا لهذا النظام
أو أحكام قانون النقابات العمالية فإذا تساوت الأصوات يرجح الجانب الذي منه الرئيس
ولا يجوز الإنابة في حضور جلسات المجلس أوفي التصويت مع القرارات.

ويتولى رئيس المجلس رئاسة الجلسات وإدارة المناقشات فإذا تغيب ناب عنه أكبر
النواب سنا فإذا لم يحضر الرئيس أو نوابه أجل الإجتماع لليوم التالي فإذا لم يحضر أي
منهم أختار المجلس من يرأس الإجتماع⁽²⁾.

يعتبر مجلس إدارة الإتحاد العام السلطة التنفيذية للجمعية العمومية وهو يتولى
متابعة أعمال هيئة المكتب فيما بين أدوار إنعقاد الجمعية العمومية وله على الأخص
مايلي⁽³⁾:

-عرض التقرير العام السنوي عن نشاط الإتحاد العام خلال عام المنصرم والمنجزات
التي تمت على الجمعية العمومية.

-عرض مشروع الخطة العامة لنشاط الإتحاد للسنة الجديدة على الجمعية العمومية.

-الإشراف على السياسة العامة التي تقررها الجمعية العمومية ومتابعة تنفيذ قراراتها
وتوصياتها.

إذن هكذا تناول المشرع المصري في القرار رقم 294 لسنة 2006 نموذج عام
لكيفية إدارة المنظمة النقابية هذا إضافة إلى ما جاء في الباب الرابع من قانون رقم 35
لسنة 1976 بإصدار قانون النقابات العمالية.

(1) الفقرة الثانية من نفس المادة نفس القرار 259.

(2) المادة 81 من القرار رقم 294 لسنة 2006 السابق، ص260.

(3) المادة 85 من نفس القرار ص261

وعلى غرار المشرع المصري أخذ المشرع الجزائري منهجا مخالفا حين تناول إدارة المنظمات النقابية من خلال تشريع العمل في ثلاثة مواد وترك التفاصيل للنظام الأساسي لكل نقابة و في هذا الصدد جاءت المادة 13 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي بأنه يحق لأي عضو في منظمة نقابية أن يشارك في قيادة التنظيم وإدارته ضمن قانونه الأساسي ونظامه الداخلي وأحكام هذا القانون⁽¹⁾. كما جاءت المادة 14 المعدلة بموجب القانون 91-30 بأنه تنتخب وتجدد هيئات قيادة المنظمة النقابية وفقا لمبادئ الديمقراطية وطبقا للقوانين الأساسية والتنظيمات التي تحكمها⁽²⁾.

ويمنع أي شخص معنوي أو طبيعي من التدخل في تسيير منظمة نقابية إلا في الحالات التي نص عليها القانون صراحة⁽³⁾ كما تضمن الفصل الثالث من تشريع العمل في الجزائر القانون الأساسي للمنظمة النقابية وذلك من خلال نص المادة 21 من قانون 90-14 حيث جاء في نصها يجب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة بطلان الأحكام التالية :

- الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها وكذلك مدة عضويتها⁽⁴⁾.
- قواعد إدارة المنظمة النقابية وإجراءات مراقبتها وسلامة لكل عمل تقوم به المنظمة النقابية في إدارة شؤونها يجب عليها أن تعلم السلطة العمومية المعنية المنصوص عليها في المادة 10 أعلاه بجميع التعديلات التي تنص على قانونها الأساسي وكل التغييرات الطارئة على هيئات القيادة و/أو الإدارة خلال 30 يوما التي تلي القرارات المتخذة في هذا الشأن⁽⁵⁾.

(1) المادة 13 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

(2) المادة 14 من قانون 90-14.

(3) المادة 15 من قانون 90-14.

(4) الفقرة الخامسة من المادة 21 من قانون 90-14.

(5) الفقرة السابعة من نفس المادة قانون 90-14.

و على وجه المقارنة سوف نتكلم بالتفصيل عن حرية النقابة في تسيير شؤونها الإدارية في القانون الجزائري و ذلك بدراسة القانون الأساسي للإتحاد العام للعمال الجزائريين والتي تعد النقابة الأكثر تمثيلية في الجزائر .

ثانيا: أجهزة تسيير المنظمات النقابية في القانون الجزائري

الإتحاد العام للعمال الجزائري نموذجاً

خصص الإتحاد الفصل الرابع من قانونه الأساسي لهيئات و هياكل الإتحاد ع.ع. حيث تكلمت المادة 27 من القانون الأساسي " عن الفرع النقابي إذ هو الخلية القاعدية الأساسية للإتحاد ع.ع. ج و يشكا حلقة الوصل بين الهيكل العمودي و الهيكل الأفقي و تشكل من مجموعة العمال المنخرطين⁽¹⁾ .

و يحدد النظام الداخلي التدابير التنظيمية الخاصة بالعمال المتقاعدين نظرا لخصوصية تنظيم هذه الفئة و الإنخراط و جمع إشتراكات المنخرطين. كما نصت المادة 28 منه على: "الهيئات الأفقية للمنظمة هي⁽²⁾ :

-اللجنة التنفيذية المحلية

-اللجنة التنفيذية الولائية

الهيئات العمودية للمنظمة:

-مجلس نقابة المؤسسة

-مجلس النقابة الوطنية

-اللجنة التنفيذية للإتحادية

و يشمل ا.ع.ع. ج الهياكل الأفقية و العمودية كالاتي:

الهياكل الأفقية هي الإتحاد المحلي، الإتحاد الولائي أما الهياكل العمودية فتتكون من نقابة المؤسسة، نقابة الفرع أو لقطاع النشاط، الإتحادية (الفدرالية) الوطنية، و يعتبر إنشاء

(2) أنظر المادة 27 من القانون الأساسي للإتحاد العام للعمال الجزائريين

(3) أنظر المادة 28 من القانون الأساسي للإ.ع.ع. ج

الإتحاديات المحلية و الولائية أو الجهوية و الإتحادات الوطنية من إختصاص اللجنة التنفيذية الوطنية و في حالة حدوث حل أو إدماج بين الإتحاديات الوطنية، يستدعي مؤتمر للإتحادية في هذا الشأن و يؤسس الإتحاد ع.ع.ج لجنة للمرأة العاملة على المستوى الوطني و تحدد اللجنة التنفيذية الوطنية هيكلتها⁽¹⁾.

و بعد أن بين القانون الأساسي هيئات و هياكل الإتحاد ع.ع.ج انتقل لإبراز مهام الهيئة الأفقية حيث جاء نص المادة كالاتي: "تتكفل الهيئة الأفقية بأداء المهام النقابية على إمتداد منطقة جغرافية تتحدد مهامها على وجه الخصوص على هذا النحو⁽²⁾:"

- ضمان التمثيل النقابي فيما يتعلق بأنشطة و مجالات الحياة الإدارية و الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية في البلاد و لاسيما في القطاع الخاص.

- ضمان و توسيع الانخراط لكافة العمال مهما كانت درجتهم، ورتبهم، ووظائفهم أو قطاعات نشاطهم.

- التعبئة الدائمة و تنظيم التضامن العمالي.

- مراقبة و متابعة و تنشيط الهياكل و الهيئات النقابية التابعة لها.

- المساهمة في التوعية و الثقافة العمالية و التكوين النقابي لمنخرطيها و مناضليها.

- تنسيق و تحفيز و متابعة نشاطات المنتخبين في مختلف الهيئات و لجان المشاركة

و في المقابل تطرق القانون الأساسي لإبراز دور و مهام الهيكل العمودي للإتحاد ع.ع.ج كالاتي: " يتكفل الهيكل العمودي بأداء المهام النقابية الإجتماعية المهنية لقطاع نشاط ما. تكمن مهمته الأساسية في⁽³⁾:"

أ تطوير و تكريس الحق في المفاوضات الجماعية ، و بلورة و إبرام الإتفاقيات، و توطيد علاقة عمل عادلة و إيجابية و وفقا للإتفاقيات الدولية للعمل.

ب توسيع و تثمين نشاطات المشاركة.

ج البحث و الكفاح من أجل تسيير أنجع للخدمات الإجتماعية لمختلف قطاعات النشاط، و العمل على توسيع الخدمات الإجتماعية.

(1) أنظر المادة 29 من القانون الأساسي لإ.ع.ع.ج

(2) أنظر المادة 30 من القانون الأساسي لإ.ع.ع.ج

(3) أنظر المادة 31 من القانون الأساسي لإ.ع.ع.ج

د - تدعيم كل النشاطات و المبادرات التي يكون من شأنها أن تدعم وتحسن الخدمات في القطاع الصحي والشؤون الإجتماعية لفائدة العمال، وبصفة خاصة تدعيم التعاضديات، وتفعيل دورها في إطار التضامن والمحافظة على منظومة الحماية الإجتماعية.

هـ - تقييم ومتابعة تطبيق النصوص القانونية والتشريعية والتنظيمية السارية المفعول." و يعتبر التنسيق و الربط بين الهيكلين العمودي و الأفقي بمثابة عملية دائمة ومنتظمة و تلقائية (1)

يوضح النظام الداخلي للإتحاد ع.ع.ج الكيفيات التنظيمية لهذه الهياكل وصلاحياتها وأهدافها والعلاقات فيما بينها، حسب المعطيات والشروط النظامية والجغرافية لكل هيئة." إضافة الى الهيئات و الهياكل السابقة تضمنت المادة 33 الهيئات الوطنية للإتحاد ع.ع.ج و هي المؤتمر الوطني و اللجنة التنفيذية الوطنية، أما فيما يخص الأول فهو الهيئة العليا للإتحاد ع.ع.ج. ينعقد في إطار دورة عادية كل خمس سنوات و يمكن أن يستدعي في دورة إستثنائية بطلب من ثلثي أعضاء اللجنة التنفيذية الوطنية، وتعلم اللجنة التنفيذية هيئات الإتحاد بتاريخ إنعقاد المؤتمر ستة أشهر قبل إنعقاده و يرسل الإستدعاء إلى المؤتمر و مشاريع القرارات و الوثائق الدراسية الأخرى المتعلقة بحياة المنظمة إلى القاعدة عبر إ.ع.ع.ج للمناقشة و الإثراء، وذلك في خلال 3 أشهر قبل إنعقاد المؤتمر، كذلك يرسل تقرير النشاط العام للجنة التنفيذية الوطنية و هذا قبل ثلاثة أشهر من إنعقاد المؤتمر وفي حالة عقد مؤتمر استثنائي تحدد الآجال من طرف اللجنة التنفيذية الوطنية، وترسل الوثائق الخاصة بالمؤتمر قبل إنعقاد المؤتمر (2).

و لانعقاد المؤتمر بصفة قانونية إشتطت المادة 36 حضور ثلثي المؤتمرين الحاملين لصفة مندوب كما يشارك أعضاء اللجنة التنفيذية الوطنية في المؤتمر بكامل الحقوق ويحدد لكل هيئة تابعة للمنظمة عدد المندوبين للمؤتمر، وذلك على أساس عدد المنخرطين للفترة التي تغطي مدة الوكالة الإنتخابية.

(1) أنظر المادة 32 من القانون من القانون الأساسي لإ.ع.ع.ج السابق

(2) أنظر المادة 33، من القانون الأساسي لإ.ع.ع.ج

كما تأخذ اللجنة التنفيذية الوطنية كل التدابير اللازمة من أجل ضمان تمثيل أدنى بالنسبة لكل الولايات، و أثناء إنعقاد المؤتمر حددت المادة 39 ضرورة: (1)

- ينتخب مكتب المؤتمر .
 - المصادقة على النظام الداخلي وجدول أعمال المؤتمر .
 - إنتخاب لجنة إثبات العضوية والرقابة المالية.
 - إنتخاب لجان أشغال المؤتمر .
 - المصادقة على التقرير المالي والأدبي .
 - مناقشة جل القضايا ذات الطابع السياسي، والتنظيمي، والإقتصادي، والإجتماعي، والثقافي وتلك التي تتعلق بظروف حياة و عمل العمال، والأداء العادي لهياكل الإتحاد العام للعمال الجزائريين .
 - تقييم نشاطات اللجنة التنفيذية الوطنية من خلال تقرير النشاط العام المقدم للمؤتمر .
 - تحديد الخطوط العريضة لبرنامج عمل الإتحاد ع.ع.ج.
 - المناقشة والمصادقة على القرارات و التوصيات .
 - إنتخاب أعضاء اللجنة التنفيذية الوطنية.
- هذا ويجب أن تتشكل اللجنة التنفيذية الوطنية من (181) عضوا منتخبا من طرف المؤتمر الوطني، إضافة إلى الأمانة العامة للإتحاديات الوطنية بحكم المنصب حسب نص المادة 40 من القانون الأساسي لإ.ع.ع.ج.⁽²⁾.
- و تعتبر اللجنة التنفيذية الوطنية الهيئة العليا للإتحاد ع.ع.ج بين مؤتمرين، وهي مسؤولة أمام المؤتمر .

وتجتمع اللجنة التنفيذية الوطنية في دورة عادية كل ستة (06) أشهر كما يحدد النظام الداخلي للإتحاد ع.ع.ج كيفية سير أشغال دورات اللجنة التنفيذية الوطنية.

و لا تصح مداورات اللجنة التنفيذية الوطنية إلا بحضور ثلثي (2/3) أعضائها المنتخبين من طرف المؤتمر. وفي حالة عدم توفر النصاب القانوني، تجتمع في أجل

(1) أنظر المادة 39 من القانون الأساسي لإ.ع.ع.ج

(2) أنظر المادة 40 ، من القانون الأساسي لإ.ع.ع.ج ، السابق

أقصاه ثلاثون (30) يوما، وتجري مداولاتها مهما كان عدد الأعضاء الحاضرين. هذا و قد حددت المادة 45 صلاحيات اللجنة التنفيذية الوطنية فيما يلي:(¹)

- إنتخاب الأمين العام و أعضاء الأمانة الوطنية.
- إعداد النظام الداخلي للإتحاد.ع.ع.ج ، والمصادقة عليه في الدورة الأولى، وتعديله عند الضرورة.
- العمل على تطبيق قرارات المؤتمر و توصياته.
- السهر على احترام التوجيهات التي حددها المؤتمر في مختلف المجالات.
- السهر على احترام القانون الأساسي و النظام الداخلي.
- تقييم أنشطة الأمانة الوطنية و الأمين العام كأفراد و كمجموعة، واتخاذ قرارات بهذا الشأن.
- تعيين ممثلي الإتحاد ع.ع.ج لدى مختلف الصناديق الإجتماعية و الهيئات الإقتصادية والإجتماعية.
- مناقشة ميزانية الإتحاد ع.ع.ج والمصادقة عليها، ومراقبة التسيير المالي للإتحاد ع.ع.ج.
- ضبط الخطوط الأساسية لبرنامج العمل.
- السهر على الأداء الحسن للإتحاد العام للعمال الجزائريين.
- إنتخاب لجان الانضباط و الرقابة المالية.
- تعيين ممثلي إ.ع.ع.ج في المنظمات الجهوية والدولية.
- إنتخاب اللجان القانونية للمدة الإنتخابية.
- إنشاء لجان العمل التي تراها ضرورية.
- تحليل الوضع السياسي العام في البلاد واتخاذ المواقف المناسبة بشأنه.
- تحديد المواقف من الشركاء الإجتماعيين و الإقتصاديين والسياسيين في ضوء مواقفهم من برنامج الإتحاد ع.ع.ج.

يمكن للجنة التنفيذية الوطنية أن تسحب المسؤولية من الأمين العام / أو من أي عضو من الأمانة الوطنية في حالة حدوث تقاعس أو إنحراف. تباشر بإستبداله بعضو آخر من بين

(1) أنظر المادة 45 من نفس القانون

أعضائها ، بعد أن تبث لجنة الانضباط في أمر العضو المعني .
كما تمارس اللجنة التنفيذية الوطنية نشاطاتها بواسطة لجان قانونية يحدد مهامها
وصلاحياتها النظام الداخلي للإتحاد .ع.ع.ج.

الأمانة الوطنية:

تتشكل الأمانة الوطنية من ثلاثة عشر (13) عضوا من بينهم الأمين العام .
و تنتخب اللجنة التنفيذية الوطنية من بين أعضائها أمينا عاما و أمانة وطنية تتشكل من
(12) عضوا .

ويعتبر كل من الأمين العام والأمانة الوطنية هم مسئولون مسؤولية فردية أمام اللجنة
التنفيذية الوطنية لكونهم منفذين لقراراتها وتوصياتها .
و تجتمع الأمانة الوطنية حسب نص المادة 51 على الأقل مرتين (2) في الشهر . ويمكنها
إن تجتمع كلما دعت الضرورة إلى ذلك، بطلب من الأمين العام أو بطلب من أغلبية
أعضائها⁽¹⁾ .

و لا تستطيع الأمانة الوطنية أن تداول قانونا إلا بحضور أغلبية أعضائها .
إذا لم يتوفر النصاب تجتمع في أجل أقصاه خمسة أيام (05) ، وتقوم بالمداولة مهما كان
عدد الأعضاء الحاضرين .

إضافة إلى ما ورد في المادة 50 ، تعتبر الأمانة الوطنية مسؤولة على التسيير الإداري
و المالي للمنظمة النقابية، وتمثل الإتحاد .ع.ع.ج في كل أنشطة الحياة الوطنية، وتضمن
النشاط المستمر والسير المنتظم للمركزية النقابية ولاسيما⁽²⁾ :

- إعداد و توزيع التعليمات و المناشير والمذكرات التوجيهية الضرورية بهدف تحسين
- سير الإتحاد على جميع المستويات ، طبقا لتوصيات المؤتمر واللجنة التنفيذية الوطنية .
- تقييم ومراقبة سير كافة نشاطات الإتحاد العام للعمال الجزائريين .
- اتخاذ جميع التدابير الكفيلة بتعزيز الإتحاد العام للعمال الجزائريين .

(1) أنظر المادة 51 ، من القانون الأساسي لإ.ع.ع.ج السابق

(2) أنظر المادة 51 من نفس القانون

- القيام بالتحاليل والدراسات حول الوضع المهني والإجتماعي للعمال.

كما إعتبرت المادة 54 الأمانة الوطنية هي هيئة تنفيذ و تسيير للجنة التنفيذية الوطنية وهي مسؤولة أمامها ومكلفة بتطبيق برامج وقرارات اللجنة التنفيذية المستوحاة من توصيات ولوائح المؤتمر.

تنشط الأمانة الوطنية وتتسق وتراقب وتوجه جميع نشاطات الهياكل والهيئات النقابية للإتحاد العام ع.ج.

و في الأخير تحدد الأمانة الوطنية تاريخ إستدعاء اللجنة التنفيذية الوطنية، وتحضر مشروع جدول الأشغال لدوراتها العادية والاستثنائية، وهذا خمس عشر (15) يوما قبل إنعقاد الدورة العادية، وترسل الوثائق الضرورية إلى أعضاء اللجنة التنفيذية الوطنية.

و لقد تناول القانون الداخلي للإتحاد العام للعمال الجزائريين هو أيضا بالتفصيل أجهزة الإتحاد ع.ع.ج و إختصاصاتها حيث تطرق في الفصل الأول للجنة التنفيذية

و إختصاصاتها ومن بين أهم إختصاصاتها التي جاءت في المادة 9 ما يلي⁽¹⁾:

-إنتخاب الأمين العام و الأمانة العامة

-العمل على تطبيق قرارات المؤتمر و توصياته، والسهر على تطبيق القانون الأساسي

و النظام الداخلي للإتحاد ع.ع.ج.

-تقييم أنشطة الأمانة الوطنية و الأمين العام فرديا و جماعيا و اتخاذ الإجراءات الملائمة في الشأن.

المناقشة والمصادقة على الميزانية، ومراقبة التسيير المالي للإتحاد ع.ع.ج.

-تحليل الوضع السياسي و الإقتصادي و الإجتماعي العام للبلاد، و تحديد طبيعة الإجراءات الواجب اتخاذها في هذا الشأن.

(1) أنظر المادة 9 من القانون الداخلي للإتحاد العام للعمال الجزائريين، الدورة الثالثة جانفي 2002

-إنتخاب لجنة المراقبة المالية

-إنتخاب لجنة الإنضباط.

إنتخاب اللجان القانونية للجنة التنفيذية الوطنية.

تعيين ممثلي الإتحاد ع.ع.ج لدى المنظمات الجهوية والدولية

و جاء في الفصل الثاني من النظام الداخلي الأمانة الوطنية و أجهزتها و التي تعتبر الجهاز التنفيذي للجنة التنفيذية الوطنية للإتحاد ع.ع.ج، و تتكون الأمانة الوطنية من:

الأمين العام ومن مهامه(1):

-يعدّ مسؤولاً على تطبيق القانون الأساسي و النظام الداخلي للإتحاد ع.ع.ج .

-يترأس دورات اللجنة التنفيذية والأمانة الوطنية.

-ينسق ويتابع النشاطات الجماعية والفردية للأمانة الوطنية، طبقاً للقانون الأساسي والنظام الداخلي وقرارات اللجنة التنفيذية الوطنية.

-يعدّ الناطق الرسمي للمنظمة وممثل الإتحاد ع.ع.ج على المستوى الوطني و الدولي.

-يتولى التحكيم والفصل في الخلافات التي قد تطرأ بين مختلف الأقسام في حالة غيابه يعيّن أميناً وطنياً ينوب عنه

الأمين الوطني المكلف بالتنظيم(2)

-يتولى تنظيم و تنسيق و مراقبة النشاطات النظامية العمودية والأفقية في إطار القانون الأساسي والنظام الداخلي.

- يعدّ مسؤولاً على تطبيق وإحترام القانون الأساسي و النظام الداخلي للمنظمة وقرارات اللجنة التنفيذية الوطنية في هذا الشأن.

- يسهر على إحترام النظام ويقترح عند الحاجة على الأمانة الوطنية إتخاذ إجراءات في حالة إخلال بالقانون الأساسي و النظام الداخلي ويسهر أيضاً على:

توسيع القاعدة النقابية بالتنسيق مع الهياكل و الهيئات الأفقية والعمودية.

(1) أنظر المادة 22 من القانون ، من القانون الأساسي لإ.ع.ج.ع.ج، السابق

(2) أنظر المادة 23 من نفس القانون

الإنعقاد المنتظم للإجتماعات الدورية لهيئات الإتحاد ع.ع.ج على كافة المستويات، والوقوف على مدى تطابق قراراتها مع قرارات اللجنة التنفيذية الوطنية والمؤتمر الوطني العاشر .

الأمين الوطني المكلف بالمالية و الإدارة و الممتلكات(1)

يتولى إعداد مشاريع الميزانية السنوية وحواصل نهاية السنة المالية.

يتولى تسيير أموال الإتحاد.ع.ع.ج بالإشتراك مع الأمين العام حسب الميزانية المحددة.

يسهر على ضمان السير الحسن لنظام المحاسبة المالية لكافة هيئات الإتحاد.ع.ع.ج. يتولى المراقبة المالية المنتظمة لهيئات الإتحاد.ع.ع.ج وبيادر إن اقتضت الضرورة بإتخاذ إجراءات لتقويم الأوضاع.

يعدّ مسؤولاً على تسيير المستخدمين الإداريين للإتحاد.ع.ع.ج.

- يتولى توزيع العتاد النقابي، ويسهر على أن تدفع الاشتراكات بانتظام.

يعدّ مسؤولاً على الممتلكات المنقولة والعقارات على كافة المستويات (المقرات،

السيارات، المحلات، التجهيزات السكنات...إلخ)، ويسهر دوماً على رعايتها و التصدي لكافة أشكال الإستحواذ أو التحويل أو الإستخدام لأغراض أخرى.

الأمين الوطني المكلف بالنزاعات الإجتماعية(2)

يكلف بمتابعة النزاعات الفردية و الجماعية بالتنسيق مع المؤسسات و الأجهزة و الهيئات ذات الطابع الإداري و التشريعي والقانوني.

يتولى جمع كافة الوثائق المتعلقة بتشريعات العمل و ممارسة الحق النقابي وعلاقات العمل.

- يتولى متابعة كافة القضايا المطروحة أمام العدالة وبالأخص تلك المتعلقة بالعقوبات

(1) أنظر المادة 24 من القانون الأساسي لإ.ع.ع.ج

(2) أنظر المادة 25 من القانون السابق

و التسريجات المسلطة على العمال أو ممثليهم النقابيين .

يشارك بفاعلية في جلسات العمل الخاصة بتسوية النزاعات الإجتماعية .

يتولى تنظيم إجتماعات تنسيقية دورية بغية تحليل أسباب ودوافع النزاعات الإجتماعية

مع الهيئات الأفقية و العمودية .

يكلف بمتابعة النزاعات الإجتماعية والمهنية على المستوى كل قطاعات النشاط

العمومية منها والخاصة وكذلك على مستوى مكاتب المصالحة للغرف الإجتماعية .

الأمين الوطني المكلف بعلاقات العمل و الإتفاقيات الجماعية و التشريع⁽¹⁾

- الحماية القانونية و الإجتماعية للعمال .

- حماية إجتماعية و تطوير منظومة الضمان الإجتماعي .

- تطوير طب العمل و ترقية الحماية الصحية للعمال .

- ربط علاقات دائمة و متينة مع كافة المؤسسات و الهيئات ذات الطابع التشريعي

و القانوني و ترقية التفاوض و تنفيذ الإتفاقيات الجماعية على أحسن وجه .

الأمين الوطني المكلف بالتشغيل و التكوين المهني⁽²⁾

يكلف بمتابعة القضايا المرتبطة بالتشغيل و التكوين المهني .

يتولى بالتنسيق مع الإتحاديات الوطنية دراسة برامج المخططات التقويمية .

يتولى بالتشاور مع المؤسسات المعنية متابعة و دراسة برنامج التشغيل و مدى إنعكاسه

على المجموعات العمالية المتواجدة في المؤسسات .

الأمين الوطني المكلف بالشؤون الإقتصادية و الدراسات⁽³⁾

يكلف بمتابعة القضايا المرتبطة بمسائل التنمية الإقتصادية في البلاد و خاصة منها تلك

المتعلقة بإعادة الإعتبار للمؤسسات و إعادة هيكلتها و تشجيع نموها و تطورها .

(1) أنظر المادة من 26 من القانون الأساسي لإ.ع.ع.ج، السابق

(2) أنظر المادة 27 من القانون الأساسي لإ.ع.ع.ج

(3) أنظر المادة 28 من نفس القانون

يتولى إعداد تحاليل وإنجاز دراسات اقتصادية تخصّ القدرة الشرائية للعمال والإنسجام بين الأجور والأسعار.

الأمين الوطني المكلف بالتضامن و النشاطات الإجتماعية⁽¹⁾

يبادر بضبط سياسة الإتحاد.ع.ع.ج في المسائل المتصلة بالخدمات الإجتماعية. يتولى متابعة أعمال الخدمات الإجتماعية و الثقافية والرياضية بالعلاقة مع الإتحاديات والنقابات الوطنية ونقابات المؤسسة.

- يبادر ويتابع سياسة السكن الإجتماعي مع الهيئات الأفقية و العمودية.

الأمين الوطني المكلف بالوظيف العمومي⁽²⁾

يكلف بدراسة القانون الأساسي للوظيف العمومي، بالتنسيق مع الإتحاديات الوطنية المعنية على مستوى القطاع، والسعي لدى المؤسسات و الهيئات المعنية من أجل إدخال التعديلات الضرورية.

يكلف بمتابعة و تعديل القوانين الخاصة و تطبيقها

يكلف بتعميم توزيع كل النصوص التنظيمية المتعلقة بالقانون الأساسي للوظيف العمومي. يقترح على الأمانة الوطنية محاور وطبيعة إستراتيجية الإتحاد.ع.ع.ج الواجب إعتماؤها في قطاع الوظيف العمومي.

الأمين الوطني المكلف بالعلاقات الخارجية و الهجرة⁽³⁾

يكلف بالعلاقات مع جميع المنظمات النقابية و الهيئات الأجنبية المتواجدة بالجزائر. - يكلف بالعلاقات مع المنظمات الدولية التي لها علاقة بعالم الشغل.

يتولى تنظيم و تخطيط و متابعة و تبادل الوفود مع المنظمات النقابية و الأجنبية

و الهيئات الدولية، وفقا لقرارات اللجنة التنفيذية الوطنية في هذا المجال.

(1) أنظر المادة 29 من القانون الأساسي لإ.ع.ع.ج
(2) أنظر المادة 30 من القانون الأساسي لإ.ع.ع.ج، السابق
(3) أنظر المادة 31 من نفس القانون

الأمين الوطني المكلف بالتربية و التكوين النقابي⁽¹⁾

يكلف بالتربية و التكوين النقابي على الصعيد الوطني.

- يتولى إعداد البرامج التثقيفية و تنظيم الملتقيات التكوينية و غيرها من النشاطات الأخرى وذلك بالإشتراك مع الأقسام المعنية.

يعدّ مسؤولاً على تسيير المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية، وعلى البرامج البيداغوجية بالمعاهد الجهوية و المدارس الولائية.

الأمين الوطني المكلف بالإعلام و النشر⁽²⁾

يتولى مسؤولية الإعلام داخل المنظمة النقابية، و تسيير و توزيع اللسان المركزي للإتحاد.ع.ع.ج.

يكلف بالعلاقات مع الصحافة الوطنية و الأجنبية.

- يتولى بالإتصال مع الأمناء الوطنيين، إعداد نشریات تخص قضايا العمال و العمل.

الأمين الوطني المكلف بالعلاقات العامة⁽³⁾

يكلف بإقامة علاقات مع كافة الجمعيات ذات الطابع السياسي و النقابي و المدني المعتمدة قصد التعريف ببرنامج الإتحاد.ع.ع.ج. و من أجل إدراجه كليا أو جزئياً ضمن برامجها. القيام بإحصاء الجمعيات المعنية و تدوين محادثات و مواقف كل واحدة منها.

وهذا وقد شمل القانون الداخلي للإتحاد في الفصل الثالث تعريف و أهداف الإتحاد الولائي وذلك بالتفصيل في المادة 35 و تناول من المادة 36 إلى المادة 42 تشكيل الإتحاد الولائي حيث يتكون من 07 أعضاء كالاتي:

الأمين العام.

- أمين مكلف بالتنظيم .

- أمين مكلف بالمالية و الإدارة و الممتلكات.

(1) أنظر المادة 32 من القانون الأساسي لإ.ع.ع.ج

(2) أنظر المادة 33 من القانون الأساسي لإ.ع.ع.ج، السابق

(3) أنظر المادة 34 من نفس القانون

- أمين مكلف بالتربية و التكوين و الإعلام النقابي .
- أمين مكلف بالنزاعات الجماعية .
- أمين مكلف بالتضامن و النشاطات الإجتماعية .
- أمين مكلف بالإقتصاد و الوظيف العمومي و الإتفاقيات الجماعية .

أما عن أداء أو مهام الإتحاد الولائي فقد عالجه الإتحاد من المادة 43 إلى المادة 50 و جاء الفصل الرابع من النظام الداخلي لإ.ع.ع.ج بتعريف للإتحاد المحلي و أهدافه في المادة 55 و جاء بالتفصيل لتشكيل الإتحاد من المادة 56 إلى المادة 62، أما عن مهامه فقد عالجه من المادة 63 إلى المادة 68، هذا وقد تناول أيضا قاعدة التنظيم النقابي (الفرع النقابي) و ذلك في فصل خامس مبينا تعريفه و أهدافه و تشكيله و مهامه .

أما في الفصل السادس فقد تكلم عن الإتحادية الوطنية تعريفها و أهدافها، تشكيلها، أدائها كذلك يتكون الإتحاد ع.ع.ج من نقابة المؤسسة -النقابة الوطنية أو نقابة الفوج وبينه هو الآخر في الفصل السابع بذكر تعريفه و أهدافه و تشكيله .

هكذا نكون قد عالجنا بالتفصيل لأجهزة الإتحاد ع.ع.ج كنموذج لإبراز حرية النقابة في تسيير شؤونها الإدارية، و بذلك يكون المشرع الجزائري قد كرس مبدأ الحرية في إدارة النقابة و ذلك بفسحه المجال لكل نقابة بوضع أسس بإرادتها لتسيير نقابتها وفق قانونها الأساسي و نظامها الداخلي .

و على وجه المقارنة نرى بأن المشرع المصري بإصداره لائحة نموذجية تخص كل النقابات في مصر قد أهمل مبدأ الحرية النقابية و قيد النقابة في عملها، حيث بتشريعه لهذه القوانين يكون قد مارس نوع من التدخل غير مباشر في عمل النقابة و هذا ما يتعارض مع ما أقرته منظمة العمل الدولية، عكس المشرع الجزائري الذي كرس مبدأ الحرية النقابية في تسيير شؤونها الإدارية بأدق التفاصيل تاركا الحرية المطلقة لكل منظمة نقابية ذلك في نظامها الداخلي و وفقا لقوانينها الأساسية، كذلك نرى تلك الحرية مثلا في الهيكل التنظيمي للإ.ع.ع.ج -كنموذج محل دراستنا - الذي تتشكل أمانته الوطنية من عدة

أمناء في كل مجال حيث يسمح هذا الهيكل لكل أمين وطني في إختصاصه أن يؤدي مهامه بصفة فعالة مكرسا المبادئ التي حرصت عليها كل المواثيق و الإتفاقيات الدولية.

إضافة إلى النقطتين السابقتين يمكن لنا أن نستنتج أن المشرع المصري بمنهجه هذا يكون قد فسخ المجال للدولة في التدخل في شؤون النقابة الإدارية، حيث أن النقابة هنا لها شخصية مقيدة في تسيير شؤونها الإدارية و ذلك بالرجوع لكل مرة إلى هذه اللائحة النموذجية.

بعد عرض حرية تسيير النقابة في جوانبها الإدارية ، يظل الجانب المالي ذو أهمية بالغة في الكشف عن درجة الاستقلالية.

المطلب الثاني: حرية النقابة في تسيير شؤونها المالية

لا يكفي امتناع الدولة عن التدخل في الشؤون المالية للنقابات بل الأمر يستلزم أن تتمتع النقابات ب"استقلال مالي" يكفل لها حرية الحركة فمن جهة يستتبع حق النقابات في وضع لوائحها على استقلال أن تضع أيضا لوائحها المالية باستقلا تام، ومن جهة أخرى فإن إعتقاد النقابات على معونات الدولة أو جهات سياسية أخرى كالأحزاب مثلا قد يعصف بحرية النقابات في توجيه أنشطتها⁽¹⁾.

و بمجرد أن للمنظمة النقابية شخصية إعتبارية فلها بالتالي ذمة مالية مستقلة⁽²⁾. كما يجب أن يكون لكل منظمة نقابية ميزانية ويحدد نظامها الأساسي قواعد وإجراءات إعداد ميزانيتها وحسابها الختامي والتصديق عليها كما أن الأحكام التشريعية الخاصة بتمويل النقابات يجب ألا تسمح بمنح الإدارة سلطة تقديرية في عملية تمويل النقابات ومن قبيل ذلك إلزام العمال بدفع إشتراكاتهم إلى هيئة عامة على أن تقوم هذه الأخيرة بتمويل النقابات مثل هذه الطريقة تشكل بلا أدنى شك تهديدا خطيرا على استقلال النقابات.

ويعد كذلك اعتداء على حرية النقابات قيام الهيئات العامة مباشرة بتنظيم دورات تثقيفية للنقابيين أو تتولى تلك الهيئات اختيار المتدربين من أعضاء النقابات حقا وأن

(1) أ.د أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص182.

(2) د.رندة محمد صميذة المرجع السابق، د.أحمد إسماعيل، المرجع السابق.

التدريب والتتقيف النقابي أمر لازم شريطة أن تتولاه النقابات بنفسها ويقتصر دور الدولة على تقديم المعونات المادية والمعنوية⁽¹⁾.

كما أن طبيعة وأهمية مالية النقابات جعلت تشريعات العمل تتناولها وأوردت قواعد متعلقة بالمصادر المالية للنقابة والرقابة الداخلية على الإيرادات والمصروفات والبدلات التي تصرف لأعضاء مجالس الإدارة أو المكاتب التنفيذية وطريقة مسك الحسابات وتحديد الجهات التي يمكن قبول الموارد المالية منها. كما تناولت تحديد أوجه صرف النقابة لمقدار معين من المال أو طبقا لنسب معينة أو حدود أعلى للنفقات الإدارية للنقابة أوحد أدنى لما ينفق على ما تقدمه لأعضائها من خدمات⁽²⁾.

إن الهدف من وضع هذه الأحكام لا يقصد منه إلا حماية أعضاء النقابة من سوء الإدارة المالية أو الاستغلال ولكن بعض هذه الأحكام يؤدي على تدخل الإدارة بصفة مباشرة في شؤون النقابة وبالتالي يمس ضمانات الحرية النقابية.

الأصل العام هو أن تدخل السلطة الإدارية يقف عند حد موافقتها بالتقرير المالي الدوري الذي غالبا ما يكون سنويا ولكن هناك بعض التشريعات تعطي الحق للإدارة في الإطلاع على حسابات النقابة وطلب البيانات المالية في أي وقت كما أن هناك بعض التشريعات الأخرى ذهبت إلى أبعد من هذا وخولت السلطات الإدارية حق التفتيش على حسابات النقابات لتفادي وقوع غش أو تبديد وبعض البلدان تعتبر أموال النقابة أموالا عامة وتسبغ عليها حماية الأموال العامة⁽³⁾.

وتطبيقا لمبدأ الحرية النقابية أرسلت لجنة الحريات النقابية بمكتب العمل الدولي بعض المبادئ في هذا الخصوص نورد بعضها⁽⁴⁾:

-إن المبادئ التي وضعتها المادة : 3 من الإتفاقية رقم 87 لا تمنع من رقابة الأفعال الداخلية للنقابة إذا كانت هذه الأفعال الداخلية تنتهك النصوص أو القواعد القانونية ومع

(1) أ.د أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، نفس الصفحة.

(2) إبراهيم حلمي، المرجع السابق، ص 64.

(3) إبراهيم حلمي، المرجع السابق، ص 65.

(4) إبراهيم حلمي، المرجع السابق ص 65.

هذا فلكي نضمن الإجراء المحايد والموضوعي يجب أن تمارس هذه الرقابة عن طريق السلطة القضائية المختصة.

- إن أي نص يعطي السلطات الحق في تقييم النشاط النقابي والأهداف التي يتابعها مقارنة مع ما هو حاصل من غالبية النقابات في الدول للدفاع عن مصالح أعضائها وتعزيزها أو يعطي السلطات حق التدخل في حرية النقابات في تحديد الاشتراكات التي يدفعها الأعضاء أو إدارة وإنفاق الأموال كما يتراءى لها ضمن الأغراض النقابية العادية والمشروعة لا يتفق مع مبادئ الحرية النقابية.

كما اهتمت لجنة الحريات النقابية بالتأكيد على أن ما قد تحصل عليه النقابات من معونات لمساعدتها على القيام بوظائفها لا يجوز أن يجعل النقابات خاضعة للسلطة العامة⁽¹⁾.

ونظرا لأن تمويل النقابات وإستقلالها المالي يعتمد إلى حد كبير على إشتراكات الأعضاء قررت لجنة الحريات النقابية أيضا⁽²⁾:

إن القانون الذي يضع قيودا على الاشتراك الذي يمكن أن يحصله إتحاد نقابي من نقابات الأعضاء هو قانون مخالف للمبدأ المقرر من أن النقابات لها حق إدارة شؤونها المالية.

كما قررت اللجنة أيضا أن التشريع الذي يقضي بخصم "اشترك تضامن" من العمال الغير نقابيين ويؤدي إلى النقابة التي أبرمت عقدا مشتركا للعمل ويستفيد منه هؤلاء العمال (وكان الحد الأقصى لهذا الاشتراك 2/3 من الاشتراك الذي يؤدي العامل النقابي) مثل هذا التشريع وإن كان يعالج حالة لم تتعرض لها المستويات الدولية إلا أنه لا يبدو مخالفا لمبدأ الحرية النقابية.

إذ كفلت الاتفاقية رقم 87 للنقابة حرية النقابة في إدارة شؤونها الإدارية والمالية وفي نفس الوقت تكفل ضرورة تطبيق قوانين البلاد الأمر الذي يستتبع رقابة التصرفات ومدى

(1) أ.د أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص183.

(2) أ.د أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، التقرير 6 الحالة 50 البندين 850-851 التقرير 138 الحالة 719 البند 34 من مبادئ لجنة الحريات النقابية ص184.

مطابقتها للقانون وفي هذه الحالة لا يجب أن تكون الرقابة بواسطة السلطة القضائية المختصة والتشريع الذي يمنح السلطة الإدارية حق الرقابة كيفما تشاء والتحقيق في المسائل الداخلية للنقابة سواء الإدارية أو المالية يعتبر منافيا لمبادئ الحرية النقابية.

الفصل الثاني

ضمانات الحرية النقابية

يتناول الفصل الثاني الجانب الفردي للحرية النقابية L'aspect individuel de la liberté syndicale بمعنى حرية العامل في الإنضمام النقابي وحرية في الانسحاب منها و كذلك حرية اختيار القيادات النقابية (مبحث أول) والحماية القانونية للحق النقابي (مبحث ثان).

المبحث الأول

حرية الانضمام النقابي و الانسحاب من النقابة

وحماية لمبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي سوف ندرس حرية الانضمام النقابي في كل من الاتفاقيات الدولية (مطلب أول) و القوانين الداخلية (مطلب ثان) و حرية الانسحاب منها (مطلب ثالث)، وحرية اختيار القيادات النقابية(مطلب رابع).

المطلب الأول: حرية الانضمام النقابي في الاتفاقيات الدولية

كرست الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 و الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق العامل في الانضمام إلى المنظمة النقابية التي يختارها (1).

وينبني على ذلك أن الإتفاقية رقم 87 لسنة 1948 تقرر حرية إنضمام العامل إلى المنظمة النقابية ولا تورد أي قيود على هذه الحرية إلا القيد المستمر من حرية المنظمة النقابية في وضع شروط الانضمام لعضويتها(2).

كما أكدت المادة 11 من هذه الإتفاقية هذه الحماية حرية الانضمام النقابي حينما فرضت على الدول الأعضاء الالتزام بإتخاذ كل الإجراءات الضرورية المناسبة لكفالة حرية ممارسة العمال وأصحاب الأعمال لحق التنظيم(3).

ومن أجل توفير حماية فعالة لحرية العمال في الانضمام إلى النقابة، ولمواجهة الإجراءات التعسفية التي يمكن أن تتخذ ضدهم من أصحاب العمل بإعتبار أن هذه الحماية تعد مظهرا هاما لحق التنظيم نفسه فقد أوكلت للاتفاقية رقم 98 مهمة تفصيل الضمان

(1) المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 و الخاصة بالحرية النقابية التي جاء في نصها " للعمال وأصحاب العمل دون تمييز من أي نوع كان الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات ولهم كذلك دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات وذلك دون ترخيص مسبق".

(2) د. رندة محمد صميده، المرجع السابق، ص48.

(3) د. محمد أحمد إسماعيل مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال رسالة دكتوراه جامعة القاهرة 1982 ص344.

العام الوارد في اتفاقية الحرية النقابية بخصوص حرية الإنتساب النقابي⁽¹⁾

حيث قررت المادة الأولى من الإتفاقية رقم 98 لسنة 1949 والخاصة بتطبيق

مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية أنه :

1- يجب أن توفر للعمال وسائل الحماية الكافية ضد أعمال التمييز التي يقصد بها الحد من حريتهم النقابية فيما يختص بالعمالة.

2- تطبق مثل هذه الحماية بصفة خاصة بالنسبة للأعمال التي يقصد بها⁽²⁾ :

وتجدر الإشارة إلى أنه إذا كانت المادة الثانية من الإتفاقية رقم 87 قد نصت على المبدأ العام وهو حرية العامل في الانضمام إلى المنظمات النقابية التي يختارها فإن المادة الأولى من الإتفاقية رقم 98 قد جاءت أكثر تفصيلا إذ أوردت صورا مختلفة لأعمال التمييز التي تمارس ضد العمال لضمان إنصرافهم عن التنظيم النقابي أو لحملهم للتخلي عن عضويتهم⁽³⁾.

لقد واجه نص المادة الأولى من الإتفاقية رقم 98 أشكالا مختلفة يمكن أن تتخذها أعمال التفرقة المضادة للنقابيين وكفل للعمال حماية ضد هذه السلوكيات سواء كان ذلك وقت إلتحاقهم بالعمل، أو خلال إمتداد علاقة العمل كما أن صياغته جاءت بعبارات شاملة بدرجة كافية لكل أنواع التعدي والتي يتعذر إدراجها تفصيلا في وثيقة دولية وتعود أهمية هذه المادة إلى أن أعمال التمييز الموجهة ضد العمال والمضادة للنقابية كانت تعتبر مشروعة في معظم البلاد إستنادا إلى مبدأ حق صاحب العمل في التعاقد مع من يشاء وإستخدام من يريد من العمال لدرجة أنه في عدد من البلاد، كان القانون يحمي عقد

(1) د. محمد أحمد إسماعيل القانون النقابي دار النهضة العربية 2006 ص 145.

(2) [أ] أن تجعل تشغيل عامل يخضع لشروط عدم الانضمام للنقابة أو التنحي عن عضوية النقابة.

[ب] أن تؤدي إلى فصل العامل أو الإضرار به بأي صورة بسبب عضويته في النقابة أو مشاركته في النشاط النقابي في غير ساعات العمل أو خلال ساعات العمل بموافقة صاحب العمل.

(3) د.رندة محمد صميذة، المرجع السابق، ص 48.

الإستخدام الذي يتعهد فيه العامل ألا يصبح عضواً في نقابة أو أن يظل عضواً بها وإلا عوقب بعدم تشغيله أو فقدانه لعمله⁽¹⁾.

وحرصاً من الاتفاقية على كفالة حماية مبدأ حرية الإنضمام إلى النقابة أو الإنسحاب منها، يحدد النظام الأساسي للمنظمة النقابية قواعد وإجراءات الإنضمام ورفضه كما ينظم قواعد وإجراءات الإنسحاب والبث فيه⁽²⁾.

كذلك من بين الاتفاقيات الدولية التي أقرت بحماية الحرية النقابية من جانبها الفردي الإتفاقية العربية للحرية النقابية حيث جاءت المادة 13 من الإتفاقية العربية رقم 8 لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية بالمظاهر المختلفة للجانب الفردي للحرية النقابية فقررت أن "يكفل تشريع كل دولة حرية العامل في الإنضمام أو عدم الإنضمام إلى النقابة وحرية في الإنسحاب منها".

وقد واجهت المادتان 18- 19 من الإتفاقية العربية مختلف أشكال التمييز التي يمكن أن تمارس ضد العمال النقابيين وطالبت بحظر القيام بمثل هاته الأعمال وقد ذكرت المادة "18" أعمال التمييز التي يمكن أن تتخذ ضد العمال النقابيين أثناء قيام علاقة العمل فقررت "يحظر القانون نقل أو وقف أو فصل بالإضرار بالعضو النقابي بسبب إنتمائه أو ممارسته لنشاطه النقابي، أما المادة "19" فقد قررت "يحظر القانون تعليق إستخدام العامل أو إستمراره في عمله على شرط إنضمامه أو عدم إنضمامه إلى النقابة وعلى شرط الانسحاب منها".

المطلب الثاني: حرية الإنضمام النقابي في القوانين الداخلية

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى كل من القانون الفرنسي(فرع أول) و القانون المصري(فرع ثان)و التشريع الجزائري(فرع ثالث).

(1) د.محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 146.

(2) نفس المرجع، ص 149.

الفرع الأول: حرية الانضمام في القانون الفرنسي

تكون حرية التبعية النقابية أهمية خاصة في القانون الفرنسي لعدة إعتبارات منها الطابع الليبرالي السائد لهذا القانون والذي أعطى للمضمون الفردي للحرية النقابية مكانا ممتازا يتلاءم مع هذا الطابع ومنها أنه قانون يأخذ بنظام التعدد النقابي وهو النظام الذي يحتفظ لحرية الانضمام بأبعادها كاملة (حسب الإختيار).

ولهذا تبدو فيه هذه الحرية بمظهر مزدوج فالعامل له حرية الانضمام إلى نقابة فإذا قرر ذلك فلا يستطيع أحد أن يعوق قراره أولاً في أن ينظم للنقابة وثانياً في أن ينظم إلى نقابة حسب اختياره⁽¹⁾.

لم تحظ حرية الانضمام النقابي في فرنسا قبل صدور قانون 27 أبريل عام 1956 بحماية مؤكدة نتيجة غياب نص تشريعي يجرم الأفعال التي تلحق بها الأضرار على الصعيد العملي مما أدى إلى نمو أساليب العمل التعسفية المناهضة للنقابية والصادرة عن أصحاب الأعمال.

وبصدور القانون المذكور تأكدت تلك الحماية⁽²⁾ حيث حاول هذا القانون مجارة القواعد الدولية المتعلقة بحماية مبدأ الحرية النقابية ضد كل محاولات التمييز المضاد للنقابيين في موضوع العمل وجاء إلى حد كبير مرضيا حيث تضمنت تعديلا للمادة الأولى (فقرة أ) من الكتاب الثالث من قانون العمل. بمقتضاه منع بنصوص شاملة كل الأساليب والممارسات والضغوط العملية الموجهة من صاحب العمل والتي يمكن أن تلحق الضرر بالحرية النقابية.

وأصبح النص الجديد كالتالي: "ممنوع على كل صاحب عمل أن يأخذ في إعتباره الإنتماء النقابي للعامل أو ممارسته للنشاط النقابي وخاصة فيما يصدره من قرارات تتعلق

(1) د. محمد أحمد إسماعيل مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال المرجع السابق ص 349

(2) نفس المرجع، ص 350.

بالحاق العامل بالعمل أو تنظيم وتوزيع العمل والتكوين المهني والترقية والأجور والمكافآت ومنح المزايا الإجتماعية وإجراءات التأديب والفصل"⁽¹⁾.

ولم تكن المادة الأولى بصياغتها المعدلة هي التطور الوحيد الذي حققه قانون عام 1956 بل دعم هذا القانون الحماية القانونية الواردة فيه بجزاء جنائي حينما أدخل لأول مرة في عداد الجرائم الجنائية جريمة تعويق أو إنتهاك الحق النقابي بواسطة صاحب العمل (المادة 55 ك 3 من قانون العمل)⁽²⁾.

ومن ثم أصبحت الحماية القانونية لحق الإنضمام النقابي في ظل هذا القانون مكفولة بجزاء مدني يتمثل في بطلان الشروط المخالفة مع الحق في التعويض الذي يكون للعامل والنقابة الحق في طلبه المستند إلى فكرة الإساءة في استعمال الحق وجزاء جنائي لمواجهة جريمة تعويق الحرية النقابية وفي حالة العود ترتفع الغرامة، و تدفع عن كل عامل مورست ضده سياسة التمييز المناهض للنقابة وتتعدد العقوبة بتعدد العمال المضرورين ويجوز رفع الدعوى من النقابة بناء على شكوى من المضروب، أو بناء على توكيل من المدعي بالحق المدني أو بناء على طلب من النيابة العامة أو موظفي الضبطية القضائية⁽³⁾.

لقد لاحظ الفقه أن هذا القانون قد وضع التشريع الفرنسي على مستوى القواعد الدولية وحقق تقدما مزدوجا في مجال الحرية النقابية فهو أولاً قد بسط نطاق هذه الحماية حينما واجه بصراحة الممارسات العملية التي يستطيع بها أصحاب الأعمال إلحاق الضرر بالحرية النقابية ، وإعتبر هذه الممارسات متعلق بالنظام العام.

كل التمييزات المناهضة للنقابية والتي سنذكرها بنوع من التفصيل تدخل في إطار النص وعلى الأخص تلك المتعلقة بتشغيل العمال .

(1) د.محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 351.

(2) Jacques Léauté., Le délit d'entrave à l'exercice du droit dans l'entreprises., 1973, p 474

(3) د.محمد أحمد إسماعيل المرجع السابق ص 352.

وعلى الرغم من اتساع نطاق حماية الحرية النقابية (بمظهرها الفردي) بمقتضى النصوص الواردة في قانون 27 أبريل 1956 والجزاءات التي قررت لصيانتها إلا أن الفقه قد وجه العديد من الانتقادات إلى نظام الحماية المذكور من ذلك أن عبء الإثبات يقع على العامل.

كذلك غيبة الإعادة الإجبارية للعامل المفصول بسبب انتمائه أو نشاطه النقابي وكذلك عدم كفاية الجزاء المدني وعدم فاعلية الجزاء الجنائي فكل من الجزائيين متواضع دائما بالقياس⁽¹⁾. وكما ذكرنا من أهم التمييزات المتنوعة المضادة للنقابية التي قد تكون عند التشغيل أو خلال قيام علاقة العمل ما يلي:

أ- رفض التشغيل بسبب الإنتماء النقابي:⁽²⁾

حيث تواجه الحرية النقابية في هذه الحالة صاحب العمل في إختيار العمال وقبل صدور قانون 1956 حاول القضاء الفرنسي إقامة التوازن بين كل من الحريتين مقررًا عدم إعتبار رفض التشغيل بسبب الإنتماء النقابي عملا مجرما إلا عندما يكون هذا الرفض موجها أساسا لعمل عدواني ضد النقابة.

ب- التمييزات المناهضة للنقابية خلال العمل :

أظهرت التجربة أنه خلال العمل يكون الإضرار بمبدأ الحرية النقابية أكثر حدوثا لأنه أكثر يسرا وسهولة، وهذا يعود إلى أن الإمكانيات والصلاحيات التي يملكها رب العمل تمكنه من إتخاذ إجراءات متنوعة ضد العامل النقابي، وقد نصت المادة الأولى السابق ذكرها على صور هذه الإجراءات التمييزية مثل توزيع العمل والتكوين المهني والترقية والأجر ومنح المزايا الإجتماعية وإجراءات التأديب والفصل من العمل وكل وسيلة

(1) د. محمد أحمد إسماعيل المرجع السابق ص 351.

(2) المرجع السابق ص 353.

للضغوط ضد منظمة نقابية وهذه التمييزات تعتبر غير مشروعة في ذاتها من الناحية المدنية والجنائية⁽¹⁾.

- كما جاء نص المادة 5- 411 من الكتاب الرابع الخاص بالتجمعات المهنية وتمثيل الأجزاء في الباب الأول الخاص بالنقابات العمالية كالآتي: "كل أجير مهما كان جنسه وسنه وجنسيته يمكن له الإنضمام بكل حرية إلى أية نقابة عمالية يختارها"².

نستخلص من نص المادة فكرتين متباينتين:

1- الحق لكل شخص الإنضمام إلى النقابة.

2- الحق في الإنضمام إلى نقابة من إختياره.

إضافة إلى ذلك لا يكفي الإعتراف بحق الإنضمام إلى النقابة لتكريس مبدأ الحرية النقابية بل يجب على صاحب العمل أن لا يمارس أي تمييز ضد العامل بسبب إنتمائه النقابي⁽³⁾.

كما تؤكد على ذلك المادة 2- 412 من نفس القانون حيث جاءت الفقرة الأولى بما يلي "يمنع على صاحب العمل الأخذ بعين الإعتبار الإلتناء النقابي أو ممارسته نشاط نقابي لأخذ قرارات خاصة في التوظيف، توزيع العمل، التكوين المهني، الترقية، الأجر، منح مكافأة إجتماعية، العقوبات والتسريح".

بالرغم من أن الترتيبات السابقة غير مضمونة فإن حق الإنضمام إلى النقابة بكل حرية راجع إلى الحركة العمالية الفرنسية (التعددية النقابية) في هذا الإطار الإختيار الذي

(1) د.محمد أحمد إسماعيل المرجع السابق ص 355.

(2) « Tous salarié, quel que soit son sex, son âge, sa nationalité, peut librement adhérer aux syndicat professionnel de son choix.

(3) Gérard Lyon ,Caen-Jean, péllissier.Alain Supiot ,**Droit de Travail** ,.17eme édition, Dalloz ,1994, p283.

يمارسه العامل بين النقابات في فرنسا C.G.T/C.F.D.T/F.O. يترجم إتجاه وقناعات شخصية إضافة إلى ذلك يجب على المنضمين إلى نفس النقابة العمالية أن يكونوا مجموعة إيديولوجية أو سياسية متكاملة⁽¹⁾.

بمعنى ممارسة النشاط النقابي يجب أن يمارس في حدود ما يسمح به القانون وذلك من خلال الدفاع عن مصالح العمال المشتركة، كما أن الدستور يحمي هذا النوع من الاختيار الشخصي.

يعد الاختيار النقابي في بعض الدول كالولايات المتحدة الأمريكية شخصيا بل جماعيا مثلا داخل معمل العمال يصوتون من أجل تقرير إمكانية تمثيلهم من طرف نقابة والنقابة التي يختارها العمال بالأغلبية هي الوحيدة التي تمثل كل العمال⁽²⁾.

الفرع الثاني: حرية الإنضمام في القانون المصري

إذ كان المشرع قد ترك للنقابة الحق في رفض أو قبول أعضائها فإن العامل أيضا يجب أن يتمتع بحرية الإختيار بمعنى أن يخير في الإنضمام أو عدم الانضمام إلى النقابات دون ضغط خارجي تمارسه عليه سلطة ما وتجبره على أن ينظم أو لا ينظم للنقابة⁽³⁾ كما أكدت ذلك صراحة المادة الثالثة من القانون رقم 35 لسنة 1956 الخاص بالنقابات العمالية حيث جاءت بما يلي: "للعامل حرية الإنضمام إلى المنظمة النقابية أو الإنسحاب منها ويحدد النظام الأساسي للمنظمة النقابية قواعد وإجراءات الإنضمام ورفضه كما ينظم قواعد وإجراءات الإنسحاب والبت فيه"⁽⁴⁾.

وحماية لحرية العامل في حق الإنضمام أو عدم الإنضمام إلى النقابة قررت المادة 74 من قانون النقابات العمالية أنه "يعاقب لغرامة لاتقل عن عشرين جنيها ولا تزيد عن مائة جنيها كل صاحب منشأة أو مسؤول عن إدارتها فصل أحد العمال أو وقع عليه عقوبة

(1) Gérard Lyon ,Caen-Jean péliissier,Alain Supiot., **Droit de Travail**,.17eme édition Dalloz,1994, p283.

(2) Gérard Lyon, Alain Supiot, **Droit de Travail**, .17eme édition . Dalloz, 1994. p284

(3) أ.د/ أحمد حسن البرعي الوسيط في التشريعات الاجتماعية دار النهضة العربية. 2006 ص 418.

(4) المادة الثالثة من قانون رقم 35 لسنة 1976 الطبعة التاسعة الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية ص4

لإرغامه على الانضمام إلى منظمة نقابية أو عدم الانضمام إليها أو الإنسحاب منها بسبب قيامه بأي نشاط نقابي مشروع وتتعدد العقوبات بتعدد الأشخاص".

ويستلزم نص المادة 74 من قانون النقابات العمالية لتطبيقه أن يمارس صاحب العمل أو من يقوم مقامه ضغط غير مشروع على العامل بقصد إجباره على الانضمام أو عدم الانضمام للنقابة، أو إبعاده عن ممارسته النشاط النقابي، غير أن المشرع لم يتعرض لحالة ما إذا مارس صاحب العمل هذا الضغط قبل نشوء علاقة العمل، بمعنى أن يرفض صاحب العمل تشغيل العامل عنده ابتداءً بمجرد إنتمائه للنقابة أو أنه يرفض الإلتحاق بنقابة يعينها له صاحب العمل⁽¹⁾.

على عكس من ذلك كان المشرع الفرنسي أكثر دقة في نص المادة 2-412 من قانون العمل حيث حرص على صاحب العمل الأخذ في عين الاعتبار الإنتماء النقابي سواء خلال مرحلة ما قبل التشغيل أو في مرحلة التشغيل وذلك بتبنيه لعدة نقاط منها الترقية الأجر التدريب المهني إلخ.

غير أن الإعتداء على حرية العامل في الانضمام أو عدم الانضمام للنقابة يتصور أن يقع من غير صاحب العمل وبالذات من النقابة نفسها ذلك أن حرية الفرد في عدم الانضمام للنقابة تقف حائلاً دون توسعها وازدهارها وهذا المبدأ يحمي الفرد أمام النقابة ويمكنه من البقاء منعزلاً إن هو أراد لذلك فإن النقابات حرصاً منها على أن تضم كل العاملين بالمهنة أو الصناعة تحاول هدم هذا المبدأ والحصول على تقرير إنضمام كل العاملين في المهنة سواء عن طريق الضغط المباشر أو عن طريق المفاوضات الجماعية⁽²⁾.

ولذلك تسعى النقابات إلى محاولة فرض ما يعرف بإسم النقابة الإجبارية وتتعدد الصور التي تلجأ إليها النقابات لغرض الإنضمام النقابي على العاملين بالمهنة وجعله إجبارياً، فتلجأ بعض النقابات مثلاً لتضمين عقد العمل الجماعي شرطاً يعرف بإسم

(1) المادة 74 من قانون رقم 35 لسنة 1976، ص 40.

(2) أ.د أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 497.

"الضمان النقابي" بموجب يلتزم صاحب العمل بعدم تشغيل العامل الذي لا ينتمي إلى النقابة ويلقى هذا المبدأ إنتشاراً وتعدد صورته بالذات في أمريكا وإنجلترا.

وفيما يخص النقابة بين الإلزامية والإجبارية انقسم الفقه إلى اتجاهين رئيسيين أولهما يتمسك بالطابع الاختياري والإرادي للنقابة ويتمتع في ظلّه بحق الإنضمام أو عدم الإنضمام إليها واتجاه ثاني يرى أن مصلحة النقابة وضرورات رعاية المصالح المهنية والسلام الإجتماعي يتطلب أن تتحول النقابة إلى جماعة إجبارية أو إلزامية وعلى هذا لا يوجد مجال لحرية العامل في عدم الإنضمام إليها ونعرض فيما يلي لأهم أسانيد كل من الإتجاهيين:⁽¹⁾

الإتجاه الأول:

حيث يذهب أنصار هذا الرأي إلى معارضة "النقابة الإجبارية" على أساس أن فيها إهدار لحرية الفرد وحقه في الإنضمام أو عدم الإنضمام للنقابة وباعتبار أن مثل هذا الشرط سيؤدي إلى إجبار العامل الذي يريد أن يلتحق بعمل أن يكون نقابياً، فإن أنصار هذا الرأي يرون في النقابة الإجبارية عودة إلى الطوائف الحرفية القديمة⁽²⁾.

إضافة إلى ذلك لايعتبر الطابع الإلزامي للنقابات عاملاً من عوامل القوة بالنسبة لها إنما هو على عكس ذلك عامل من عوامل ضعفها لأن الذي يصنع قوتها هو طابعها الإداري، فالنقابة إلزامية سوف تنتهي إلى أن تكون جسماً بلا روح وبلا إرادة، فالإجبار على الإنضمام من شأنه أن يدخل لعضوية النقابة عناصر كثيرة لا مبالية بها وتمثل عبئاً عليها، فهل من الممكن مع هذا أن يكون العمل النقابي فعالاً وقويًا؟⁽³⁾

(1) د. محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النصر لتوزيع والنشر فرع جامعة القاهرة، 1993، ص 94.

(2) أ.د أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 497.

(3) د. محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 95.

الاتجاه الثاني:

ركز أنصار هذا الرأي على حججهم العملية التي أتوا بها في فائدة النقابة الإجبارية كما يستتجدون أيضا في تبريرهم إلى بعض الحجج النظرية.

ويبدأ أنصار هذا الرأي بالرد أولا على معارضي فكرة النقابة الإجبارية فيما يتعلق بتعارض الحرية الفردية والنقابة الإجبارية، فيذهبون إلى أن المصلحة الفردية للعامل يمكن تقيدتها لمصلحة الجماعة، وأن تلك الحرية الفردية التي يتمتع بها العامل ليست حقيقية فهي تترك العامل وحيدا معزولا فالنقابة تقوم وليس كما يعتقد البعض على أساس من الحرية الفردية بل لأنها تعبير عن إشتراك المكونين لها في المصلحة والأمل والكفاح المشترك من أجل تحقيق مستوى أفضل وهذا الشعور بالحاجة والرغبة في تحقيق المصلحة هو الذي يؤدي إلى نشر روح التعاون بين أفراد الطبقة العاملة ويستوجب تحقيق هذه الآمال أن يضحى كل فرد بجزء من حريته لمصلحة الجماعة كي تعمل على تحقيق آمالهم والدفاع عن مصالحهم كذلك فإن النقابة الإجبارية ستعطي لكل العاملين بالمهنة فرصة ممارسة رقابة حقيقية وفعالة على ممثليهم⁽¹⁾.

ومن بين ما إستند إليه أنصار النقابة الإلزامية :

النقابة اليوم هي أداة تنظيم المهنة وتمثيلها على مختلف المستويات وهو الأمر الذي يتطلب في عضويتها كل أعضاء المهنة بالإتفاق الجماعي والإضراب والتحكيم الإجباري وتمثيل المهنة أمام القضاء كل هذا يفترض في الواقع وجود نقابة إلزامية والإنتماء الإجباري لها هو وحده الذي يمنحها السلطة الضرورية للقيام بهذه المهام لأنه لا يصح أن يناط بالجماعة التي لاتضم إلا أقلية ضئيلة من أعضاء المهنة (النقابة الإجبارية) مهمة تمثيلها وتنظيمها وهو ما يبرر ضرورة ألا يظل عضوا من هؤلاء الأعضاء أجنبيا عنها⁽²⁾.

(1) أ.د. أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 498.

(2) د. محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 96.

النقابة الإجبارية سوف تصنع السلام الإجتماعي المؤسس على قواعد الديمقراطية وسوف تسمح باب الاستفادة من قواعد الديمقراطية السياسية في خلق ديمقراطية إجتماعية في الأوساط المهنية لأن النقابة الإجبارية هي نقابة الأغلبية ولذلك فهي صالحة ومؤهلة للتعامل والإتفاق مع الأطراف الإجتماعية أخرى، أما النقابة الإختيارية فهي نقابة أقلية يتسم طابعها وعملها بالتطرف وهو ما يشكل صعوبة أمام قيام التعاون بينها وبين الشركاء الاجتماعيين⁽¹⁾.

الواقع أن فكرة النقابة الإجبارية كما أوضحتها الآراء المعارضة والمؤيدة لها مزاياها وعيوبها ولا يمكننا أن نصدر فيها رأيا قاطعا إلا ببحث كل حالة على حدة وحيث يتوقف الأمر على مدى فعالية حركة النقابية من بلد ما من تقدم وتنظيم يمكن معه إعتبارها ممثلة حقيقية للطبقة العاملة، كذلك فإنه ينبغي حتى يمكن التوفيق بين الإعتبارات المعارضة (حرية الفرد في أن تبقى حرته الشخصية مكفولة فلا يرغم على الإنضمام إلى نقابة لا يرضيها ومصالحة النقابة في إزدياد عدد أعضائها) أن يقترن مبدأ النقابة الإجبارية في البلد التي تؤخذ به بمبدأ التعدد النقابي فهذا المبدأ الأخير سيؤدي بالعامل إلى الإنتماء للنقابة يرتدي بمبدئها أو بتكوين نقابة تتفق وأفكاره دون أن يكون ملزما بالإنتماء لنقابة لا تتفق مع أفكاره⁽²⁾.

الفرع الثالث: حرية الانضمام في التشريع الجزائري

إذا ما توفرت في العامل الشروط المنصوص عليها في المادة السادسة من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي وتطبيقا لمبدأ الحرية النقابية الوارد في جميع الاتفاقيات والمواثيق الدولية فإن المشرع الجزائري أعطى الحق لأي مواطن الإنضمام إلى النقابة التي يختارها إذ يعتبر مبدأ الحرية النقابية من أهم المبادئ التي يقوم عليها التنظيم القانوني للنقابات ويشمل وجهاً أحدهما جماعي يتمثل في تعدد النقابات

(1) المرجع السابق، ص 96.

(2) أ.د أحمد حسن البرعي المرجع السابق، ص 500.

وثانيهما فردي ويتضمن حق الإنضمام إلى النقابة وحق عدم الإنضمام إليها وحق الإنسحاب منها⁽¹⁾.

ولقد ترك المشرع الجزائري تنظيم حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الإنخراط والإنسحاب أو الإقصاء طبقاً للقانون رقم 90-14 الخاص بكيفيات ممارسة الحق النقابي إلى القانون الأساسي لكل منظمة نقابية تكريسا لمبدأ الحرية النقابية.

ويعتبر حق العامل في الإنضمام إلى النقابة من عدمه بإختياره دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر القاعدة الرئيسية للحرية النقابية ويعتبر المساس بهذا الحق إعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة وهذا الحق يقوم أساساً في مواجهة صاحب العمل الذي قد يلجأ إلى الضغط على العامل حتى لا ينضم إلى النقابة ولذلك نص القانون رقم 90-14 على حماية كافة العمال خلال ممارستهم لنشاطهم النقابي في إطار القانون. نستهل هذه الحماية بنص المادة 50 التي نصت على أنه "لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الإجتماعية"⁽²⁾.

من خلال نص المادة يكون المشرع قد حدا حدو المشرع الفرنسي حيث تطرق للتمييز بين العمال بسبب النشاط النقابي حتى قبل نشوء علاقة العمل وجاء بصياغة "إبان التوظيف" على عكس المشرع المصري أهمل هذا الجانب.

في إطار الحماية المقررة للعامل النقابي جاء في نص المادة 53 من نفس القانون أنه "لايجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو

(1) د. السيد عيد نايل قانون العمل الجديد وحماية العمال من مخاطر بيئة العامل رقم 12 لسنة 2003، دار النهضة العربية ص 499.

(2) المادة 50 من قانون 14/90.

التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها وتختص المنظمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض"⁽¹⁾.

وفي نفس الإطار أيضا وحماية لمبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي بصفة عامة وحماية للهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي بصفة خاصة نصت المادة 53 مكرر القانون 91-30 على أنه "لا يحق للمستخدم أن يسلط عقوبة العزل أو التحويل أو أية عقوبة تأديبية على أي عضو في الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي المنصوص عليه في المادة 40 أعلاه بسبب نشاطاته النقابية وفقا للتشريع المعمول به"⁽²⁾.

هذا لا يعني أن العامل النقابي لا يعاقب من طرف المستخدم بتاتا حيث أن المشرع الجزائري كان دقيقا في تشريعاته حيث نص في نص المادة 54 على أنه "إذ أخل مندوب نقابي بأحكام المادة 52 أعلاه يمكن لمستخدمه أن يباشر إجراء تأديبيا ضده، بعد إعلام التنظيم النقابي المعني"⁽³⁾ وهذا الإخلال يتمثل في مخالفة التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل كما ورد في نص المادة 52 ودائما ولحماية مبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي إعتبر المشرع الجزائري كل عزل لمندوب نقابي يتم خرقا لأحكام هذا القانون باطلا وعديم الأثر وذلك طبقا لنص المادة 56 من قانون 90-14 المتمم بموجب الأمر 26-12 وفي حالة فصل العامل تعسفا كما بينا أعلاه يعاد إدماج المعني بالأمر في منصب عمله وترد إليه حقوقه بناء على طلب مفتش العمل وبمجرد ما يثبت هذا الأخير المخالفة وفي حالة رفض مؤكد من قبل المستخدم للإمتثال من أجل ثمانية (8) أيام يحرر مفتش العمل محضرا بذلك ويخطر الجهة القضائية المختصة التي تبث في أجل لا يمكن أن يتجاوز ستين (60) يوما بحكم نافذ بصرف النظر عن الاعتراض أو الإستئناف.

وتظل أحكام المواد من 54 إلى 56 أعلاه مطبقة على المندوبين النقابيين طوال السنة التي تعقب إنتهاء مهمتهم النقابية وذلك طبقا لنص المادة 57 من نفس القانون.

(1) المادة 54 من القانون السابق

(2) المادة 53 من قانون 14/90.

(3) المادة 53 مكرر من نفس القانون.

المطلب الثالث: حرية الانسحاب من النقابة

سوف نتكلم في هذا المطلب عن الانسحاب من النقابة في القانون الفرنسي (فرع أول) والقانون المصري (فرع ثان) والتشريع الجزائري (فرع ثالث).

الفرع الأول: حرية الانسحاب في القانون الفرنسي:

تكفل المادة 8 - 411L من الكتاب الرابع من قانون العمل حرية العامل في الانسحاب من النقابة متى يشاء حيث تنص على أنه "يحق لكل عضو في نقابة مهنية أن ينسحب في كل لحظة من الجماعة على الرغم من كل شرط على خلاف ذلك، ويحق للنقابة أن تطالب العضو المنسحب باشتراكات 6 أشهر الموالية لتاريخ الانسحاب بدون أي ضرر قانوني"⁽¹⁾.

صياغة النص واضحة وتتضمن مبدئين أولهما حرية العضو في الانسحاب من النقابة في أي وقت يراه مناسباً له وثانيهما حق النقابة في مطالبة العضو بالإشتراكات وحددها المشرع ب 6 أشهر الموالية لتاريخ الانسحاب ووفقاً لهذه الصيغة فقد سلم الفقه والقضاء بأن المبدأ المتعلق بحرية الإستقالة من المنظمة النقابية له طابع النظام العام ورتب عن ذلك عدة نتائج منها:⁽²⁾

- أن الإستقالة يجب أن تتبع من إرادة حرة ولذلك تكون الإستقالة التي تتم عن طريق إكراه العامل عليها باطلة وغير مشروعة.
- أن الإستقالة لا ينبغي أن تمنع فكل عضو له حقه في الانسحاب من الجماعة حينما يبدو ذلك حسناً والالتزام الوحيد الذي وضعه القانون الفرنسي هو الذي يتعلق بوجوب دفع الإشتراك النقابي عن السنة أشهر التالية للإستقالة.
- أن الإستقالة يمكن أن تكون في أي شكل وبأية صيغة فمن الممكن تقديمها بواسطة خطاب عادي وغير موصى عليه.

(1) Code du travail ,art L411.8 67^e éditions, Dalloz., 2005, p688,

(2) د. محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال المرجع السابق ص 397.

-يكون للإستقالة أثرها منذ تقديمها بدون أن يكون في الإمكان تعليقها على قبول الجمعية العمومية للنقابة فهي تعتبر مقبولة منذ لحظة تقديمها .

يتضح لنا من الفقرة الأخيرة أن المشرع الفرنسي حرص على مبدأ الإنسحاب كضرورة لتكريس مبدأ الحرية النقابية وذلك من خلال إعتبار ورقة الإستقالة حائزة لقوة الشيء المقضي به كما أن كل شرط يخالف مبدأ حرية الإستقالة يعتبر باطلا بطلانا مطلقا ومن أمثلة هذه الشروط الباطلة فرض حد أدنى للعضوية في النقابة وإستنزام الإخطار المسبق و توقيع غرامة في حالة الإستقالة وتعهد العامل بالإستمرار في عضوية النقابة .

وتشكل هذه الشروط تعويض غير مباشر للحق في الإنسحاب ونص المادة الثامنة واضح وحماية هذا الحق يؤكد ذلك بصراحة على الرغم من كل شرط مخالف ولهذا فإن شروط الإتفاقيات الجماعية أو عقود العمل الفردية التي تعلق التوظيف أو منح بعض المزايا على الإحتفاظ بالعضوية النقابية تكون باطلة عديمة الأثر وكذلك فإن كل وضع في القائمة بواسطة النقابات أو كل ضغط أو بإجراء من جانب صاحب العمل يهدف إلى منع الإستقالة أو توقيع جزاء بسببها يعتبر غير مشروع ويشكل خطأ تتولد عنه المسؤولية المدنية بالنسبة للنقابة والمدنية والجنائية بالنسبة لصاحب العمل⁽¹⁾ .

وإذا نظرنا إلى الآثار التي ترتب على الإنسحاب من النقابة يتضح لنا أن الإستقالة عمل قانوني منشيء لمركز جديد وليس لها أثر رجعي وإنما آثارها تكون بالنسبة للمستقبل منذ تاريخ تقديمها حيث يفقد العضو المستقبل من هذا التاريخ المزايا المرتبطة بالعضوية النقابية حيث لا يكون للمستقبل الحق فيها كما يتحلل من الإلتزامات التي ترفضها تلك العضوية حيث يعفى من أية تعهدات تؤخذ عليه من النقابة ولصالحها وكل ما يلتزم به هو دفع الإشتراكات المبينة أعلاه ولا يجوز للنقابة أن تطلب أكثر من ذلك⁽²⁾ .

(1) د. محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص397.

(2) المرجع السابق، ص 398.

وكما بينا أن الاستقالة لا تسري بأثر رجعي وهي بذلك لاتعفي المستقبل من الخضوع لسلطة النقابة التأديبية بالنسبة لأخطائه التي كان قد ارتكبها قبل الإستقالة كما لاتعفيه من تنفيذ تعهداته التي إتزم بها للنقابة قبل الإستقالة ويحق للنقابة كذلك أن تطالب إعادة معونات الإضراب التي سلمتها له إذا توقف العامل عن الإضراب دون ترخيص نقابي بتقديم استقالته.

أما فيما يخص الإلتزامات إتجاه الغير فإذا كان من المسلم به أن التعهدات المأخوذة من النقابة إتجاه الغير وفي وقت لاحق على الإستقالة لاتلزم المستقبل ومدى إستمرار الإلتزام المستقبل بها بعد إستقالته كان محلا للجدل⁽¹⁾.

وفي هذا الإطار فإن قانون 11 فبراير سنة 1950 والمتعلق بالإتفاقيات الجماعية قضى بأن الإتفاق الجماعي الذي يبرم قبل إستقالة العامل يظل ملتزما بإحترامه حتى بعد الإستقالة وقد طالب الفقه لإمتداد هذا الحكم إلى التعهدات المأخوذة بواسطة النقابة في المحاضر الرسمية للتوقيف والمصالحة وأخذت محكمة النقض بهذا الرأي وقضت بدائية سلطة النقابة على أعضائها حتى إستقالتهم بالنسبة للإلتزام بإتفاق تصالح وضع نهاية النزاع مع صاحب العمل، وبصفة عامة يمكن القول بأن تعهدات النقابة المتعلقة بالعلاقات الجماعية للعمل تفرض على المنضمين اللذين استقالوا فيما بعد حتى بعد استقالتهم⁽²⁾.

الفرع الثاني: حرية الانسحاب في القانون المصري:

تعتبر حرية الانسحاب من النقابة— المظهر الثالث للوجه الفردي للحرية النقابية هي الأخرى نتيجة لحرية الإنضمام إلى النقابة ولذلك تقررت حرية الانسحاب من النقابة في ذات النص الذي قرر العامل حرية الإنضمام إلى النقابة ولايجوز إسقاطها عن العامل في لائحة النقابة ويقع باطلا كل بند فيها يلزم العامل بالبقاء عضوا في النقابة طيلة حياته

(1) د. محمد أحمد إسماعيل المرجع السابق ص 399.

(2) المرجع السابق، ص 399.

أو خلال مدة معينة ،وقد كان في القانون رقم 85 لسنة 1942 تأثرا بالقانون الفرنسي نص يقرر صراحة حق العامل في "أن ينسحب من النقابة في أي وقت شاء ولو نص على غير ذلك" (1).

تكريسا لمبدأ الحرية النقابية حرص المشرع المصري على مبدأ الإنسحاب من النقابة كحق أصيل للعامل وذلك من خلال تعاقب مختلف القوانين من ذلك القانون رقم 85 لسنة 1942 وكذلك كفل القانون النقابي المصري الحالي رقم 35 لسنة 1976 للعامل حرية الإنسحاب من المنظمة النقابية، حيث إعتبر المشرع المصري الإنسحاب من النقابة حقا أصيلا للعامل النقابي وحده وحرية يمارسها دون تدخل يعيق تلك الممارسة(2)

حيث قررت المادة الثالثة من القانون النقابي الحالي أن "للعامل حرية الإنضمام إلى المنظمة النقابية أو الإنسحاب منها ويحدد النظام الأساسي للمنظمة النقابية قواعد وإجراءات الإنضمام ورفضه كما ينظم قواعد وإجراءات الإنسحاب والبت فيه"(3).

على غرار المشرع الفرنسي ترك المشرع المصري إجراءات الإنسحاب من المنظمة النقابية والبت فيه لنظام الأساسي للنقابة.

وطبقا لنص المادة 11 من لائحة النظام الأساسي النموذجي للمنظمات النقابية العمالية في القرار رقم 294 لسنة 2006 "يجب على العضو الراغب في الإنسحاب أن يتقدم بطلب كتابة إلى مجلس إدارة اللجنة النقابية أو النقابة العامة حسب الأحوال ولجنة النقابية أو النقابة العامة أن تقوم بمساعيها لدى الطالب لإقناعه بالعدول عن الإنسحاب وذلك خلال 30 يوما من تاريخ تقديمه طلبه فإذا لم يعدل عن طلبه خلال هذه الفترة إعتبر الطلب مقبولا ويكون العضو المنسحب مسؤولا عن سداد الإشتراكات المستحقة عليه حتى تاريخ الإنسحاب وكذا الإلتزامات الأخرى"(4).

(1) د. محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص 683.

(2) د. محمد أحمد إسماعيل القانون النقابي ، دار النهضة العربية 2006 ص 139 .

(3) المادة الثالثة من قانون النقابات العمالية رقم 35 لسنة 1976 الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، ص 4

(4) المادة 11 من القرار رقم 294 لسنة 2006 الخاصة بلائحة النظام الأساسي النموذجي للمنظمات العمالية النقابية الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية ص 235.

ولضمان حرية الانسحاب أفرت المادة 74 من القانون النقابي غرامة لاتقل عن عشرين جنيها ولا تزيد على مائة جنية كل صاحب منشأة أو مسؤول عن إدارتها فصل أحد العمال أو وقع عليه عقوبة لإرغامه على الإنضمام إلى منظمة نقابية أو عدم الانضمام إليها أو الإنسحاب بسبب قيامه بأي نشاط نقابي مشروع وتتعدد العقوبة بتعدد الأشخاص.

والإستقالة عمل قانوني منشأ لمركز جديد وليس لها أثر رجعي فهي لا تنسحب على الماضي وإنما آثارها تكون بالنسبة للمستقبل منذ تاريخ تقديمها وحيث يفقد العضو من هذا التاريخ المزايا المرتبطة بالعضوية النقابية كما يتحلل من الإلتزامات التي تفرضها تلك العضوية لكنه على الرغم من إستقالته يظل ملتزما بتنفيذ تعهداته السابقة إتجاه النقابة وكذلك الإلتزامات التي إلتزمت بها النقابة إتجاه الغير⁽¹⁾.

وضمنا أيضا لمبدأ الحرية النقابية نصت المادة 13 من القرار رقم 294 لسنة 2006 على أنه "يجوز للعضو الذي إنتهت عضويته لأحد الأسباب الواردة في البنود من (أ) إلى (د) من المادة السابقة (المادة 12) أن يطلب إعادة قيده إذا كان مستوفيا لشروط العضوية الواردة في المادة (6) من هذه اللائحة وتعتبر عضويته النقابية جديدة من تاريخ قبول العضوية ولايجوز إعادة قيد العضو في النقابة العامة خلال الدورة النقابية التي تم الفصل فيها"⁽²⁾.

الفرع الثالث: حرية الانسحاب في التشريع الجزائري

يعتبر مبدأ الحرية النقابية من أهم المبادئ التي يقوم عليها التنظيم القانوني للنقابات ولمبدأ الحرية النقابية وجهاً أحدهما جماعي يتمثل في تعدد النقابات وثانيهما فردي ويتضمن حق الإنضمام إلى النقابة وحق الإنسحاب منها ويعتبر حق العامل في الإنسحاب من النقابة دون أن يلحقه من جراء ذلك أي ضرر القاعدة الرئيسية للحرية النقابية ويعتبر المساس بهذا الحق إعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة.

(1) د. محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص140.

(2) المادة 13 من القرار السابق، ص235.

وفي ذات السياق إذا كان للعامل الحق في الإنضمام إلى النقابة أو عدم الانضمام إليها، فإن له أيضا الحق في الإنسحاب من النقابة وهذا هو الجانب السلبي لمبدأ الحرية النقابية حيث ذكرت المادة 21 من قانون 90-14 على وجوب إشتمال النظام الأساسي للنقابة على تحديد شروط الإنخراط والإنسحاب أو الإقصاء من النقابة⁽¹⁾.

إذن يجوز لكل عضو أن ينسحب من النقابة في أي وقت ويعتبر ذلك إنهاء لمدة العضوية بإرادته المنفردة لأن الإنسحاب حق للعضو وغير معلق على موافقة النقابة بحيث لا تستطيع رفض هذا الإنسحاب أو تجاهله⁽²⁾، ولم ينص القانون رقم 90-14 على ذلك صراحة بل حددت المادة 21 الخاصة بالقانون الأساسي أنه يجب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الإنخراط أو الإقصاء وترك بذلك المجال لكل منظمة نقابية إتخاذ الإجراءات اللازمة إلا أننا بدراسة نص المادة 8 من القانون الأساسي والنظام الداخلي للإتحاد العام للعمال الجزائريين كأول وأبرز منظمة . نقابية في الجزائر ترى أن مؤسسي هذه النقابات تطرقوا فقط إلى الحق في الإستقالة والحق في تعليلها.

وعلى كل حال وتكريسا لمبدأ الحرية النقابية بصفة عامة والحق في الإنسحاب بصفة خاصة لم يغفل المشرع الجزائري هو أيضا على هذا المبدأ ولو بوجود النص عليه في النظام الأساسي للنقابة على شروط إنسحاب الأعضاء.

ونظرا لأهمية الانسحاب كنوع من النشاط النقابي قررت المادة 51 من قانون 90-14 أنه لايجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية ونشاطاتها، وجاءت أيضا الفقرة الثانية من نص المادة 53 أن تختص المنظمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض.

يعتبر المشرع الجزائري حريص على تكريس مبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي حين أعطى للنقابات الحرية التامة في إجراءات الإنسحاب من النقابة و ترك ذلك لقانونها الأساسي.

نظرا لأهمية الجانب الفردي لمبدأ الحرية النقابية، و تطبيقا للمواثيق و الاتفاقيات الدولية، حرص كل من القانون الفرنسي و المصري و الجزائري على تطبيق هذا المبدأ، إلا أن القانون الفرنسي و الجزائري كانا أكثر دقة من القانون المصري الذي أهمل حماية العامل في المرحلة ما قبل التشغيل، التي يكون فيها متسقل عن أي نقابة، حيث في هذه المرحلة صاحب العامل يكون ضغوطات من دون أن يحساب.

(1) أنظر المادة 21 من قانون 14/90 .

(2) د.علي عريف شرح قانون العمل ، مطبعة عطايا بالقاهرة، 1964 ص 75.

المطلب الرابع: حرية اختيار القيادات النقابية

طبقا لنص المادة الثالثة من الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 "للعامل وأصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها وأنظمتها وانتخاب ممثليها في حرية تامة وتنظيم إدارتها ووجوه نشاطها وصياغة برامجها"⁽¹⁾.

وهو ما يقتضي امتناع السلطات الحكومية عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذا الحق أو يعوق الممارسة المشروعية له ومن المتصور في هذا الصدد أن يأتي التدخل الإداري سواء في مرحلة الإعداد للانتخابات وسيرها أو بوضع شروط خاصة فيمن يتقدم للترشيح للمناصب القيادية⁽²⁾.

وتتركز ممارسة هذا الحق على جانبين يكتنفان عملية اختيار القيادات فالجانب الأول منه هو عملية الانتخابات أو الاختيار نفسه، حيث يقتضي تماشيا مع الحريات النقابية ألا تتدخل فيه السلطات العامة بأي صورة من الصور. حيث نجد قوانين تشترط حضور ممثلي السلطات أو الإشراف على عملية الانتخاب أو تنظيمها ومراقبة عملية الاقتراع أو تستلزم اعتماد نتيجة الانتخابات⁽³⁾. فإن الأصل في فتح باب الترشيح وتشكيل اللجان المشرفة وتنظيم عملية التصويت والفرز وإعلان النتائج كل ذلك لا بد أن يتم بمنأى عن تدخل السلطات الحكومية.

كما أن بعض التشريعات تشترط حضور ممثلي السلطات العامة لعملية الانتخابات والإشراف عليها وتنظيمها، بل وأبعد من ذلك تشترط بعض التشريعات اعتماد السلطات العامة لنتيجة الانتخابات وتمنح الإدارة في هذا الصدد سلطة تقديرية واسعة فهي لا تتأكد من أن إجراءات الانتخابات تمت على نحو صحيح قانونا ولكنها تملك الحق في الموافقة على النتيجة أو إلغاء الانتخابات حسبما ترى⁽⁴⁾.

(1) الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وتموز/يوليه 1948 في دورته الحادية والثلاثين ، تاريخ بدء النفاذ 4 تموز 1950.

(2) أ.د. أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 163.

(3) د. إبراهيم حلمي الديمقراطية النقابية ديسمبر 1998 ص 59.

(4) د. أحمد حسن البرعي، نفس المرجع، ص 163.

ترتibia على ذلك أوردت لجنة الحريات النقابية ولجنة الخبراء عدة مبادئ في هذا الخصوص:

- أن تدخل السلطات خلال إجراءات الانتخابات وتعبيرها عن آرائها في المرشحين ونتائج الانتخابات يتعارض مع مبدأ حق النقابات في انتخاب ممثليها بكل حرية⁽¹⁾.
- لفتت اللجنة الانتباه أنه طبقاً للمبدأ العام المقبول يترك لعمال النقابة أنفسهم وضع النصوص الخاصة بالأغلبية المطلوبة لانتخاب القيادات النقابية⁽²⁾.
- لقد وجهت اللجنة الانتباه إلى الأهمية التي تعلقها على مبدأ أن يكون للعمال ومنظماتهم الحق في انتخاب ممثليهم بكل حرية وأن يكون لهؤلاء الممثلين أن يقدموا المطالب باسمهم⁽³⁾.

كما قررت اللجنة أيضا أن التشريع الذي يلزم المرشح النقابي بالحصول على تصريح مسبق من جانب الإدارة للتقدم للترشيح للمناصب القيادية هو ترشيح يتعارض ومبدأ الحرية النقابية خاصة إذا كان منح هذا الترخيص أو حجبته متوقف على تقرير الجهات الأمنية⁽⁴⁾. كما أن تعيين الحكومة أشخاصا لإدارة شؤون النقابة المركزية بحجة أن مثل هذا الإجراء أصبح ضروريا نتيجة للإدارة الفاسدة للنقابات لا يتفق مع الحرية النقابية في الأوقات العادية. كما وجهت اللجنة الانتباه بشأن وضع عدد من النقابات تحت الرقابة إلى الأهمية التي تعلقها على مبدأ أن السلطات العامة يجب أن تمتنع عن التدخل الذي يمكن أن يقيد حق المنظمات العمالية في انتخاب ممثليها بكل حرية وإدارة شؤونها ونشاطها⁽⁵⁾.

كما أوضحت اللجنة أن استبعاد الحكومة للقيادات النقابية من مناصبها يعد مساسا خطيرا لحرية ممارسة النقابات لحقوقها، ووجهت الانتباه إلى أنه من المرغوب فيه منع

(1) تقرير 73 حالة 148 د. إبراهيم حلمي الديمقراطية النقابية، ص 60.

(2) تقرير 58 حالة 179 المرجع السابق ص 60.

(3) تقرير 22 حالة 148 د. إبراهيم حلمي المرجع السابق ص 60.

(4) تقرير 26 الحالتين 134 و 141، أ.د أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 165.

(5) د. جمال البنا الحرية النقابية في ثلاثة أجزاء الجزء الأول الإتحاد الإسلامي الدولي للعمل جنيف،

القاهرة ص 122/121

التدخل الحكومي في أداء القيادات النقابية لمهامها التي من أجلها انتخبهم أعضاء النقابات بحرية⁽¹⁾.

ويتعين الإشارة في هذا السياق إلى أهمية التفرقة التي أقامتها لجنة الحريات العامة بين حالة لجوء الإدارة إلى القضاء بقصد إبطال انتخابات نقابية تمت على خلاف ما تقضي به اللوائح الداخلية للنقابات وخضوع تلك الانتخابات لاعتماد جهة إدارية.

وقررت اللجنة بهذا الصدد أن التشريع الذي يسمح للإدارة بالطعن أمام القضاء في نتائج انتخابات نقابية تمت بالمخالفة للوائح النقابية أمر لا يتعارض وأحكام الاتفاقية 87 وهو يختلف تماما عن التشريع الذي يمنح الإدارة مباشرة الحق في اعتماد انتخابات النقابة أو رفض اعتمادها مثل هذا الحكم يخالف صراحة الحرية النقابية وعلى الأخص حرية العمال في اختيار قيادتهم⁽²⁾.

وفي الحالات التي تمنح الإدارة فيها حق الطعن أمام القضاء على نتائج الانتخابات النقابية يفضل عدم إيقاف العمل بتلك النتائج إلا بعد صدور الحكم القضائي⁽³⁾. وأخيرا تقرر لجنة الحريات النقابية أنه إذا كان لا بد أن يعهد بالإشراف على انتخابات النقابات إلى جهة ما فان الجهة الوحيد المختصة هي السلطة القضائية⁽⁴⁾.

يتضح لنا من خلال المبادئ التي أرستها لجنة الحريات النقابية أن اختيار القيادات النقابية بكل حرية يعتبر أساس تكريس مبدأ الحرية النقابية حيث قيدت السلطات الحكومية من خلال مبادئها المذكورة أعلاه من كل تصرف يمكن له المساس بحرية المنظمات النقابية سواء في مرحلة الترشح للانتخابات أو في مرحلة الاقتراع نفسه وكرست هذه المبادئ معظم التشريعات الوطنية حفاظا على مبدأ الحرية النقابية.

إلا أنه يمكن القول من ناحية أن عدم تقييد بعض أعمال النقابية وبالخصوص في مجال اختيار قيادتها يسمح في بعض الأحيان بتجاوز القانون من خلال التمييز بين أعضاء

(1) جمال البناء، المرجع السابق، ص122.

(2) أ.د. أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص166.

(3) التقرير 113 الحالة 226 البند 75 د.أحمد حسن البرعي المرجع السابق ص166.

(4) التقرير 143 الحالة 771 البند 117 د.أحمد حسن البرعي المرجع السابق ص166

النقابة. وهذا ما يمكن تصوره في الدول المختلفة فبغض النظر عن تدخل السلطات العامة في الانتخابات النقابية بتحديد الشروط الواجب توافرها في المرشحين كما سنرى لاحقا و يجب اقتراح على السلطات العامة وضع إجراءات لا تتعارض مع الحرية النقابية من أجل مراقبة مثل هذه الانتخابات في كل مراحلها.

أما الجانب الثاني وهو المتعلق بالشروط الواجب توافرها في المرشح أو المنتخب لمجلس الإدارة أو المكاتب التنفيذية أي في القيادات النقابية فقد تشترط القوانين الوطنية شروطا خاصة مثل الجنسية وحرمان الأجانب من هذه المناصب أو شرط الاشتغال بالفعل في المهنة، وحرما من يعتنق مبدأ سياسي معين... الخ.

وقد لا تتفق هذه الشروط ورغبة النقابيين فيمن يريدون اختياره لتمثيلهم والدفاع عن مصالحهم مما يعد انتهاك لحريتهم في الاختيار⁽¹⁾ في هذه الحالة يسمح المشرع للسلطات العامة في التدخل خلال عملية الانتخابات النقابية بتحديد الشروط الواجب توافرها في المرشحين حيث يجب أن تتحدد تلك الشروط بموجب اللوائح الداخلية للنقابات ضمانا لاتفاق تلك الشروط ورغبات الأعضاء النقابية.

ولكن قد يحدث أن يتدخل المشرع مجددا شروطا خاصة فيمن يتقدم للترشيح للمناصب القيادية للنقابة. وقد تصدت لجنة الحريات النقابية لهذه الشروط موضحة مدى تعارضها أو توافقها مع حق العمال في اختيار قيادتهم وقد أوضحت اللجنة أن هناك عددا من الاشتراطات التي درجت التشريعات الوطنية على تطلبها في المرشحين، ولكنها تتعارض ومبدأ الحرية النقابية⁽²⁾. وتكمن تلك الشروط في:

أ- شروط الانتماء للمهنة: إذ نص التشريع القومي على أن القيادات النقابية يجب أن تتبع المهن التي تمثلها نقاباتهم فهناك احتمال لإهدار الضمانات التي نص عليها في الاتفاقية 87⁽³⁾.

(1) د. إبراهيم حلمي، المرجع السابق، ص 61.

(2) أ.د أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 166.

(3) د. إبراهيم حلمي، المرجع السابق، ص 61.

يعتبر هذا الشرط في الواقع طبيعي من حيث إمام المترشح للمنصب القيادي بكل ظروف العمل مما يجعله صادقا في تمثيله والواقع أن في مثل هذه الحالات يمكن أن تؤدي إلى جانب فقد هذا العامل لمنصبه كقائد نقابي أن يؤثر هذا على حرية عمل المنظمة النقابية وحققها في اختيار ممثليها بل وقد يشجع هذا أصحاب الأعمال على التدخل في شؤون النقابة⁽¹⁾. كما قررت اللجنة أيضا تعارض النص الذي يشرط في المرشح لمنصب قيادي في النقابة أن يكون عاملا بالمهنة مند سنة على الأقل مع حق العمال في اختيار قيادتهم⁽²⁾.

وبمناسبة الحديث عن الانتماء للمهنة قررت لجنة الحريات النقابية أن القانون الذي يلزم القيادة النقابية بالاستمرار في أداء مهام عمله تماما كما كان الأمر قبل انتخابه يحرم المنظمات النقابية من وجود قيادات نقابية متفرغة ويضر بمصالح النقابات التي تتطلب تكريس وقت طويل من جانب قياداتها. لذلك ينتقص هذا الحكم من حرية النقابة في اختيار ممثليها في حرية تامة⁽³⁾.

ب - استبعاد المرشح بسبب الرأي أو النشاط السياسي :

ومن المبادئ التي قررتها لجنة الحريات النقابية أيضا أن القانون الذي يحرم المناصب النقابية لمدة عشرة سنوات على أي شخص اشترك في نشاط سياسي أو يضع مواصفات معينة يمكن بها اعتبار أي شخص مسئولا عن المساهمة في نشاط سياسي له طبيعة شيوعية يمكن أن يتضمن انتهاكا لمبادئ الإتفاقية⁽⁴⁾ 187 وبالتالي تتعارض مع مبدأ الحرية النقابية الذي أقرته مختلف المواثيق والاتفاقيات الدولية.

وقد اعتبرت اللجنة أن حرية العمال في اختيار ممثليهم قد تعرضت للمساس بها إذا كان العمال قد اختاروا ممثليهم المشاركين في مفاوضة جماعية لإنهاء خلاف جماعي فقررت الحكومة أن بعض هؤلاء الممثلين وحدهم هم الذين يصلحون للمفاوضة واستبعدت

(1) تقرير 14 حالة 10 د. إبراهيم حلمي المرجع السابق ص 61

(2) التقرير 129، الحالة 514، البند 11 أد. أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 167

(3) التقرير 143، البند 114 أد. أحمد حسن البرعي، المرجع السابق ص 168

(4) د. جمال البناء، المرجع السابق، ص 117.

البعض الآخر بسبب آرائهم السياسية وقد لجأت الحكومة إلى هذا الإجراء استناداً إلى تشريع داخلي يخولها حق استبعاد من تراه من ممثلي العمال في المفاوضات⁽¹⁾.

إن مثل هذا الإجراء يتعارض مع ما تقتضيه الحرية النقابية في اختيار ممثليها كما رأت اللجنة أن القانون يعد مخالفاً لمبادئ الحرية النقابية ولما تضمنته الاتفاقية 87 من حرية أعضاء النقابة في اختيار قادتهم :

-إذا حرم نقابي من منصبه القيادي وعضويته لأن الوزير يرى أن نشاطه قد يؤدي إلى تعزيز المصالح الشيوعية⁽²⁾ كما أن توصيه يصدرها الحزب السياسي الحاكم ومجلس الوزراء والجهاز التشريعي خاصة برئاسة المنظمة النقابية المركزية في الدولة لا يتفق مع المبدأ الذي يقرر أن للمنظمات الحرية التامة في اختيار ممثليها. كذلك تعرضت لجنة الحريات النقابية لما يسمى في بعض البلاد بـ "العزل السياسي" أو حالات "الحرمان من الحقوق السياسية" والتي يترتب عليها بناء على نصوص تشريعية أو حالة واقعية حرمان الشخص المعني من حق الترشيح للمناصب القيادية في النقابات أو حتى مجرد الانتماء إليها⁽³⁾.

كما أن تحريم إعادة انتخاب القياديين لا يتفق مع الاتفاقية 87 التي تؤكد مبدأ الحرية النقابية في مختلف المجالات فضلاً عن أن مثل هذا التحريم يمكن أن يكون له انعكاسات خطيرة على تطور الحركة النقابية التي تقودها القيادات الصالحة⁽⁴⁾.

إضافة إلى أن اللجنة أوضحت أن استبعاد الحكومة للقيادات النقابية من مناصبها يعد إهداراً خطيراً لحرية ممارسة النقابات لحقوقها. ووجهت الانتباه إلى أنه من المرغوب فيه التدخل الحكومي في مراقبة أداء القيادات النقابية لمهامها التي من أجلها انتخبهم أعضاء النقابات بحرية كما قررت اللجنة بهذا الصدد أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وخاصة نص المادتين 7 و10 التي تقر أولهما "أن كل الناس سواسية أمام القانون ولهم الحق في

(1) أ.د. أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 168.

(2) د. جمال البنا، المرجع السابق، ص 117.

(3) أ.د. أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 169.

(4) تقرير حالة 451 د. إبراهيم حلمي، المرجع السابق، ص 62.

التمتع بحماية متكافئة من دون أي تفرقة " وتقرر المادة العاشرة "لكل إنسان الحق على قدم المساواة التامة مع الآخرين في أن تنتظر قضيته أمام محكمة مستقلة ونزيهة نظرا عادلا علنيا للفصل في حقوقه والتزاماته وأية تهمة جنائية توجه إليه " يتنافى وقرارات العزل السياسي الذي تكلمنا عنه سابقا وما قد يترتب عليها من آثار وذكرت اللجنة الارتباط الوثيق بين الحقوق والحريات المدنية والحريات النقابية وخاصة حق المعزول سياسيا في محاكمة عادلة أمام محكمة عادلة ومستقلة ومحيدة⁽¹⁾.

ومن أهم صور استبعاد المرشح بسبب نشاطه السياسي في بعض التشريعات الداخلية هو ابتعاد النقابيين الذين لا ينتمون إلى الحزب الحاكم أو الذين ينتمون إلى أحزاب سياسية معارضة للحزب الحاكم وكثيرا ما تتفشى هذه الظاهرة في الدول المتخلفة التي نرى فيها تجاوزات لمبدأ الحرية النقابية بصفة عامة.

ج- حرمان العامل من الترشيح للمناصب القيادية بسبب الجنسية :

تقصر العديد من التشريعات الوطنية حق الترشيح للمناصب القيادية للمنظمات النقابية على العمال الوطنيين دون الأجانب من ذلك نص المادة السادسة من تشريع العمل الجزائري الفقرة الأولى التي تقضي ب"أن يكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل"⁽²⁾ على عكس المشرع المصري لم يشترط الجنسية المصرية لا في الانضمام إلى النقابة أو الترشيح إلى المناصب القيادية. ويبرر حرمان الأجانب من الترشيح للمناصب القيادية الحرص على ضمان قيادة وطنية للمنظمات النقابية خاصة مع الدور المتزايد للمنظمات النقابية على المستويين الاقتصادي والاجتماعي إلا أن هذا الشرط يمس حق العمال في اختيار قادتهم بحرية تامة⁽³⁾ هذا الشرط إذا وجد يجب أن يطبق بالمرونة الكافية للتوفيق بين الاعتبارات المتعارضة⁽⁴⁾.

(1) التقرير 129 الحالة 358 البند 71، أ.د أحمد حسن البرعي، المرجع السابق ص170.

(2) د. محمد صغير بعلي تشريع العمل في الجزائر، المادة 6 فقرة 1، ص132.

(3) د. رندة محمد صميذة دروس في علاقات العمل الجماعية القانون النقابي ص73

(4) أ.د أحمد حسن البرعي الوجيز في القانون الاجتماعي الجزء الثاني علاقات العمل الجماعية دار النهضة العربية ص130 القاهرة 2000.

ولا شك أن مثل هذا الشرط يقتضي معالجة واعية نظرا لما يمس من مصالح متعارضة أي مصلحة البلد المعني في ضمان قيادة وطنية للنقابات باعتبار النقابات من أجهزة المجتمع المدني ذات التأثير المتزايد في الشؤون السياسية والاقتصادية والاجتماعية في البلاد ومصلحة العمال في اختيار قيادتهم بكل حرية⁽¹⁾.

كان المشرع المصري قد نص على الشرط في نفس المادة العاشرة من القانون النقابي الأول رقم 85 لسنة 1942، والتي تحدد شروط العضوية في مجلس الإدارة وألغى هذا النص في القانون رقم 219 لسنة 1952 وتوالى عدم الإشارة إليه في القوانين المتعاقبة

و يعود عدم احتواء القانون الحالي رقم 35 لسنة 1976 وربما كان مبرر ذلك هو قلة عدد العمال الأجانب⁽²⁾ غير أنه مع التزايد الحالي والملحوظ في أعداد العمال الأجانب في بعض المؤسسات والقطاعات الاقتصادية الوطنية (المصرية) فإننا نرى أنه من الأفضل العودة إلى النص الملغى⁽³⁾ ويقصد هنا العودة إلى نص المادة العاشرة من القانون رقم 85 لسنة 1942 والتي تشترط ضرورة وجود الجنسية الوطنية لتولي المناصب القيادية.

أما المشرع الجزائري في نص المادة 13 من قانون 90-14 أقر بحق كل عضو في منظمة نقابية أن يشارك في قيادة التنظيم و إدارته ضمن قانونه الأساسي ونظامه الداخلي و أحكام هذا القانون. وإذا رجعنا إلى نص المادة 6 من نفس القانون نرى أن المشرع الجزائري اشترط في الفقرة الأولى من المادة السادسة الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل.

(1) أ.د أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 17، 170.

(2) د محمد أحمد إسماعيل القانون النقابي دار النهضة العربية ص 197

(3) محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق ص 197.

د. شرط تحديد عدد مرات إعادة انتخاب القيادات النقابية :

إن تحريم إعادة انتخاب القياديين لا يتفق وأحكام الاتفاقية 87 لعام 1948 فضلا عن أن مثل هذا التحريم يمكن أن يكون له انعكاسات خطيرة على تطور الحركة النقابية التي تعوزها القيادات الكافية⁽¹⁾.

فقد يحدث أن تتضمن التشريعات الوطنية شرط تحديد عدد مرات إعادة انتخاب القيادة النقابية لأكثر من مرة وهذا الشرط يحد بالطبع من حق العمال في اختيار قيادتهم خاصة وأن هذا الشرط قد يعرقل نشاط النقابات التي لا تجد عددا مناسباً بين الأعضاء لتحمل أعباء مسؤولية القيادة النقابية⁽²⁾.

كما يمكن القول بأن حرمان القيادات النقابية من الانتخاب مرة ثانية يعرقل السير الحسن لنشاط النقابات العمالية وذلك أن القيادي الذي يريد أن يرشح نفسه مرة ثانية يكون أقدر على تولي مسؤولية تمثيل العمال من خلال إمامه بظروف العمال هذا فضلا عن إكمال مسيرته القيادية للوصول إلى الهدف المنشود وهو الدفاع الأمثل عن مصالح العمال.

لذلك فإن القانون الذي يحدد حدا أقصى لعدد مرات الأشخاص مسؤولية نقابية أي يحد من حقهم في إعادة ترشيح أنفسهم يحد في الوقت ذاته من حق المنظمات النقابية في انتخاب ممثليهم بحرية تامة⁽³⁾.

هـ استبعاد المرشح بسبب الحكم عليه بعقوبة جنائية :

لقد رأت لجنة الحريات النقابية أن التشريع الذي ينص على أن حكما من أي محكمة - باستثناء الجرائم السياسية - بالسجن لمدة شهر أو أكثر يعد مبررا لتحريم شغل أي نقابي لمنصبه يحتمل بهذه الصورة من التعميم والتأويل بحيث يحرم من منصبه أي

(1) د. جمال البناء، المرجع السابق، ص 119.

(2) أ. د أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 172.

(3) التقرير رقم 86 الحالة 451 البند 143 ، التقرير 143 الحالة 771 البند 117 أ.د. أحمد حسن البرعي، المرجع السابق 172 .

قيادي نقابي بالحكم عليه بنشاط يتعلق بمهامه النقابية مثل انتهاك القوانين الخاصة بالصحف ومن تم فإنه ينتقص -دون مبرر- من حق القيادات النقابية في انتخاب ممثليها بحرية⁽¹⁾.

بمعنى أن لجنة الحريات النقابية ترى أن مثل هذا الفعل يعد مخالفا لمبادئ الحرية النقابية خاصة إذا كان الفعل المنسوب إلى الشخص المعني هو من صميم ممارسته للعمل النقابي كالنشر في إحدى الصحف مثلا ووقوعه تحت طائلة عقوبات النشر⁽²⁾.

وبمناسبة العقوبات المتوقعة على أعضاء النقابة قررت لجنة الحريات النقابية أن توقيع عقوبة الغرامة على الأعضاء الذين يمتنعون عن المشاركة في انتخابات النقابة تتعارض وأحكام الاتفاقية 87⁽³⁾.

طبقا للاتفاقية رقم 87 ولجنة الحريات النقابية يعتبر مبدأ الحرية النقابية مطلق وغير مقيد ذلك أنها قررت أنه مما يتعارض وهذا المبدأ هو حرمان الأجانب والمحكوم عليهم بعقوبة جنائية من تولي المناصب القيادية حيث يفهم من تلك النصوص أن المشرع الدولي أراد عدم ترك الفرصة للسلطات العامة من التعسف ضد المنظمات النقابية.

(1) د. جمال الدين زكي المرجع السابق ص 119.

(2) د. أحمد حسن البرعي التقرير 06 الحالة 40 البند 513، التقرير 86 الحالة 451 البند 141 ومجموعة قرارات اللجنة لعام 1985 البندين 315 و316 ، ص173.

(3) أ.د أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص173.

المبحث الثاني

الحماية القانونية للحق النقابي

سوف نتكلم في هذا المبحث عن بعض الضمانات التي أقرتها منظمة العمل الدولية و الاتفاقيات الدولية حيث سنتكلم عن الحماية القانونية للممثلين النقابيين (مطلب أول) و الحماية في استعمال الوسائل القانونية (مطلب ثان) و الحل القضائي كضمان للحرية النقابية (مطلب ثالث).

المطلب الأول : الحماية القانونية للممثلين النقابيين

نصت جل الدساتير العربية والعالمية على كفالة الحريات الفردية و نص بعضها على حرية تكوين النقابات كإحدى الحريات الأساسية، الأمر الذي تعتبر معه حماية العامل من أي إضطهاد من جانب الدولة نتيجة لممارسة نشاطه النقابي طبقا للأنظمة والقوانين أمر مقرر و متفق مع مبادئ الحريات النقابية.

و فيما يتعلق بمدى كفالة الحق فإن القوانين العربية و الدولية في الحالات التي يكون للسلطة حق التدخل في أعمال النقابة أو أعمال الأعضاء المنتخبين لتمثيلها، كرست حماية الممثلين النقابيين من تسلط رب العمل .

ومن الحالات التي قد يتعسف فيها رب العمل ضد العامل هو فصله من عمله لأسباب و بواعث نقابية حيث تمثل هذه الحالة أهمية خاصة نظرا لخطورتها سواء تعلقت تلك الخطورة بمستقبل العامل المهني حيث يجد نفسه خارج العمل و في حالة بطالة مع ما يترتب عليها من آثار متعددة أما الأخطر من ذلك هو ما تشكله هذه الحالة من إعتداء جسيم على مبدأ الحرية النقابية للعامل النقابي⁽¹⁾.

و لتحليل هذا المبدأ سوف نتكلم عن كل من القانونين الفرنسي و المصري و التشريع الجزائري حيث نرى أن المشرع المصري ذكر هذا المبدأ في نص المادة 74 من قانون رقم 35 لسنة 1976 حيث جاء نصها كالآتي: " يعاقب بغرامة لا تقل عن 20 جنيها

(1) د.محمد أحمد إسماعيل ، مبدأ الحرية النقابية للمنظمات العمال، رسالة دكتوراه القاهرة 1982 ص 367

و لا تزيد على مائة جنيه كل صاحب منشأة أو مسئول عن إدارتها فصل أحد العمال أو وقع عليه عقوبة لإرغامه على الإنضمام إلى منظمة نقابية أو عدم الإنضمام إليها أو الإسحاب بسبب قيامه بأي نشاط نقابي وتعدد العقوبة بتعدد الأشخاص" (1).

حسب نص المادة نرى أن المشرع المصري يحدد بالتفصيل الحماية القانونية اللازمة للممثلين النقابيين خوف من تعسف أرباب العمل بذكره عدم جواز صاحب العمل فصل العامل لقيامه بأي نشاط نقابي مشروع وهو النشاط الذي حددته نصوص القانون النقابي و يدخل ضمن هذه الحالة تنفيذ العامل لقرار من قرارات النقابة المشروعة والجائزة قانونا وإذا فرض وقام صاحب العمل بفصل العامل من أعماله في الاحتمالات المذكورة فإن عمله يشكل الجريمة المنصوص عليها في المادة 74 لأنه يمس بصورة مباشرة حق العمال في مزاولتهم لأنشطتهم النقابية وهو حق مكفول بمقتضى نصوص القانون (2).

و كان المشرع المصري قد تكلم عن حالة فصل لعامل بسبب نشاطه النقابي في نص المادة 6/75 من قانون العمل الموحد الملغى 1959/91 حيث نصت على أنه: يجوز للمحكمة أن تقضي بإعادة العامل المفصول إلى عمله إذا كان فصله مكونا للجريمة المنصوص عليها في مادة 231 من تقنين العمل (جريمة الفصل لأسباب نقابية) (3). على غرار المشرع المصري حدا المشرع الجزائري حدو المشرع الفرنسي و ذلك بتفصيل محكم للحماية القانونية المقررة للعمال النقابيين حيث قرر حماية كاملة لهم وذلك في نص المادة 28 من قانون الوظيفة العامة و كذلك نص المادة 29 السالف ذكرهما.

وفي قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي قرر المشرع حماية خاصة للممثلين النقابيين حيث جاء في نص المادة 50 " لا يجوز لأحد أن يمارس أي

(1) أنظر المادة 74 من قانون رقم 35 لسنة 1976، الطبعة التاسعة، ص40

(2) د. محمود احمد اسماعيل، المرجع السابق، ص 90

(3) نفس المرجع، ص90

تميز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية⁽¹⁾ وفي هذه المادة لم يغفل المشرع الجزائري عن مرحلة ما قبل التشغيل و إبان التوظيف حرصا منه على حرية الممثل النقابي في مزاوله نشاطاته النقابية على غرار المشرع المصري الذي أهمل هذا الجانب ويكون بذلك قد قصر في حق العامل النقابي وحمايته.

كما جاء في نص المادة 51 لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية⁽²⁾.

وقد قرر أيضا المشرع الجزائري حماية خاصة للمندوبين النقابيين أثناء ممارسة نشاطاتهم المهنية إذ لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها حيث تختص المنظمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض. وتكريسا منه لهذا المبدأ أيضا قرر المشرع الجزائري حماية خاصة لأعضاء الهيئة القيادية النقابية حيث نصت المادة 53 (مكرر القانون رقم 91 30 على) " لا يحق للمستخدم أن يسلط عقوبة العزل أو التحويل أو أي عقوبة تأديبية على أي عضو في الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي المنصوص عليه في المادة 40 أعلاه بسبب نشاطاته النقابية وفقا للتشريع المعمول به"⁽³⁾.

وإذا أخل مندوب نقابي بأحكام المادة 52 من هذا القانون يمكن لمستخدمه أن يباشر إجراء تأديبيا ضده بعد إعلام التنظيم النقابي المعني، ولا يجوز للمستخدم إتخاذ أي إجراء تأديبي ضد نقابي خرقا للإجراء المنصوص عليه في المادة 54 أعلاه⁽⁴⁾.

كما يعد كل عزل لمندوب نقابي يتم خرقا لأحكام هذا القانون باطلا وعديم الأثر و يعاد إدماج المعني بالأمر في منصب عمله و ترد إليه حقوقه بناءا على طلب مفتش

(1) المادة 50 قانون رقم 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

(2) القانون السابق ، المادة 51 .

(3) المادة مكرر 53، من القانون السابق.

(4) المادة 54-55 من القانون السابق ص.

العمل محضرا بذلك، ويخطر الجهة القضائية المختصة التي تبث في أجل لا يمكن أن يتجاوز ستين يوما الحكم نافذ بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف⁽¹⁾.

وتظل أحكام المواد من 45 إلى 56 أعلاه مطبقة على المندوبين النقابيين طوال السنة التي تعقب انتهاء مهمتهم النقابية.

المطلب الثاني: الحماية في استعمال الوسائل القانونية

في هذا المطلب سوف نتكلم عن المفاوضة كوسيلة الدفاع عن حقوق و مصالح العمال (فرع أول) و الحق في الإضراب (فرع ثان).

الفرع الأول: المفاوضة الجماعية

تعتبر المفاوضة الجماعية من الأساليب الودية لحل منازعات العمل الجماعية وهي أسلوب مباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية. حيث يلتقي ممثلوا العمال سواء كانوا ممثلين نقابيين أو منتجين مباشرة من طرف العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح و قد تكون المفاوضة المباشرة إجراء إلزامي في بعض الدول⁽²⁾ كما قد تكون إجراء اختياري إذ تحيل التشريعات إلى الإتفاقيات للعمل لتنظيم الاجتماعات بين الطرفين كما هو الحال بالنسبة للتشريع الجزائري⁽³⁾.

كما تعتبر المفاوضة الجماعية من أهم آليات النقابة العمالية ذلك أن النقابات العمالية نشأت للدفاع عن مصالح العمال في مواجهة أصحاب الأعمال الذين يتمتعون بمركز إقتصادي قوي يمكنهم من فرض شروط جائرة على العمال، فكان السبيل أمام العمال لتعديل هذه الشروط الجائرة هو المفاوضة الجماعية وهو ما يؤكد دور هذه الآلية النقابية في تحقيق مطالب العمال⁽⁴⁾.

(1) المادة 56، القانون السابق.

(2) د. أحمد سليمان، تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، ص 170

(3) د. أ. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار ربحانة للنشر والتوزيع، ص 19

(4) د. رمضان عبد الله، النقابات العمالية و ممارسة حق الإضراب، دار النهضة العربية ص 8،7

ومن ثم أصبحت المفاوضات الجماعية أحد العناصر الجوهرية للعمل النقابي حتى باتت تمثل أهم مظاهر هذا العمل نظرا لكثرة لجوء النقابات إلى هذه الوسيلة السلمية التي تسعى من خلالها إلى تحقيق الأغراض المنوط بها⁽¹⁾ فهي من ناحية تحقيق العدالة الإجتماعية في مجال علاقات العمل و من ناحية أخرى تعمل على تحقيق السلام الإجتماعي وإستقرار علاقات العمل.

وتهدف المفاوضات الجماعية إلى تحسين شروط و ظروف العمل و أحكام الإستخدام إضافة إلى التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الإجتماعية لعمال المنشأة و الأهم من ذلك هو تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال.

لقد تناولت كل من الإتفاقية رقم 154 لسنة 1981 والإتفاقية رقم 98 بشأن الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية التي صادقت عليها كل من الجزائر ومصر، أطراف المفاوضات الجماعية من خلال تعريف المفاوضات بأنها "جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحد أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة و منظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى" المادة 40 من الإتفاقية رقم 154 لسنة 1981 ومن الموضوعات الرئيسية التي يجري التفاوض بشأنها :

- المفاوضات الجماعية بشأن الأجور

- المفاوضات الجماعية بشأن ساعات العمل

- المفاوضات الجماعية بشأن الإجازات

- المفاوضات الجماعية بشأن إستمرار عقود العمل في حالة إعادة الهيكلة

- التفاوض بشأن السلامة والصحة المهنية

وفي القوانين محل دراستنا نرى أن المشرع المصري إهتم في القانون 12 لسنة 2003 بالمفاوضة الجماعية و بين في المادة 146 أطراف المفاوضات الجماعية بصفة أساسية وهم المنظمات النقابية العمالية وأصحاب الأعمال ومنظماتهم، مع ملاحظة أن أطراف

(1) د.عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، النهضة العربية، ص4

المفاوضة الجماعية تختلف حسب المستوى الذي يتم التفاوض فيه فقد يكون التفاوض على مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة، كما قد تكون على المستوى الإقليمي أو القومي⁽¹⁾ ويتم التفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة العامة وبين صاحب العمل فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل عمال المنشأة.

و بالنسبة للمنشآت التي تستخدم أقل من 50 عاملا يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو أصحاب العمل⁽²⁾. وكذلك المشرع الجزائري بدوره أرسى مبادئ أساسية لحل النزاعات الجماعية في القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب⁽³⁾ وأول ما أكدته المشرع الجزائري هو تشجيع الشركاء الاجتماعيين على حل الاتفاقيات التي تبرم بين المستخدم وممثلي العما⁽⁴⁾ حيث ن المشرع الجزائري على أن يعقد المستخدمون وممثلوا العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة⁽⁵⁾.

وتدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين تحدد كيفية تطبيق هذه المادة لا سيما دورية الاجتماعات في الإتفاقيات التي تبرم بين المستخدمين و ممثلي العما⁽⁶⁾.

وذهب المشرع وبين في مادة 5 من نفس القانون اللجوء للمصالحة إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها.

(1) د. رمضان عبد الله ، المرجع السابق ، ص 11

(2) أنظر المادة 148 من قانون 12 لسنة 2003

(3) قانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب

(4) د. محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم ص 37

(5) نصت المادة من قانون رقم 02/90 المؤرخ في 6 فبراير والمعدلة بموجب القانون (91-27) 1990 يتعلق بالوقاية

من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب

(6) المادة 5 من نفس القانون

الفرع الثاني: الحق في الإضراب

أولاً: مفهوم وتطور الإضراب

يعتبر الإضراب أيضاً من الوسائل الهامة لحل خلافات العمل الجماعية ويتجسد في شكل توقف جماعي عن مزاولة العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم بقصد إجبار صاحب العمل عن تلبية مطالبهم المهنية ومن ثم فإن القرارات والتصرفات الفردية التي تصدر عن العامل بالتوقف عن العمل أو ترك منصب العمل تعتبر تصرفاً إنفرادياً غير مشروع لأنها لا تسعى إلى تحقيق غرض مشترك⁽¹⁾.

والإضراب ليس بحديث النشأة حيث كان الوسيلة التي استخدمها العمال حتى قبل الاعتراف لهم بحق التنظيم للحصول على هذا الحق وتكريسه من الناحية القانونية، كما تجدر الإشارة إلى أن الحق في الإضراب لم تنظمه كل من الإتفاقيين رقم 98/87 الصادرتين عن منظمة العمل الدولية. كما جاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان خالياً منه هو الآخر ولكن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اعترف صراحة للعمال بالحق في الإضراب "شريطة أن يمارس طبقاً لقوانين القطر المختص" المادة 8 من العهد.

كما أكدت المادة 20 من إعلان التقدم الإجتماعي والتنمية الذي أجازته الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 1969 على أن "جميع الحريات الديمقراطية للنقابات وحرية التجمع لكل العمال بما في ذلك الحق في التفاوض جماعياً والإضراب...."⁽²⁾. وفي نطاق الدول فرادى هناك تفاوت كبير في الاعتراف بحق الإضراب فبينما تعترف بعض الدول به صراحة أو ضمناً، هناك دول أخرى تذهب إلى حد تحريمه أو تقييده بقيود مختلفة ومتفاوتة .

و في ضوء ذلك حرصت أجهزة منظمة العمل الدولية على بيان أبعاد حق النقابات في استخدام سلاح الإضراب وبينت تلك الأجهزة وعلى رأسها لجنة الحريات

(1) د. بشير هدي، المرجع السابق، ص 201

(2) د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الإجتماعية، دار النهضة العربية، ص 194

النقابية على تحديد شروط استخدام هذا الحق على نحو يوفق بين حق العمال في استخدامه وعدم الإضرار بالمصالح العامة .

ويمكن تلخيص الحالات المختلفة للإضراب فيما يلي⁽¹⁾:

- 1- **الإضراب بالتناوب**: ويقصد به الإضراب الجزئي والمتتابع حيث تضرب فئة من العمال بعد الأخرى حسب تخصصها في العمل .
- 2- **الإضراب التقليدي**: وهو الأسلوب الأكثر شيوعا ويعني التوقف الجماعي عن العمل بعد القيام بالإجراءات التحضيرية الواجبة من طرف الهيئة النقابية بالمؤسسة أو ممثلي العمال مع إيداع الإشعار المسبق بالإضراب لدى صاحب العمل .
- 3- **الإضراب المتكرر والقصير**: ويتخذ شكل التوقف القصير عن العمل لمدة ساعة أو ساعتين أو البدء المتأخر عن مزاولة العمل .
- 4- **الإضراب البطيء** : ويتم هذا النوع من الإضراب في شكل تخفيض في وتيرة الإنتاج الإرادي .
- 5 - **الإضراب الإيجابي أو المبالغة في النشاط** : و يتم في شكل تغيير وتيرة النشاط أو المبالغة فيها وذلك بالزيادة المفرطة في الإنتاج أو المبالغة في مراعاة الإجراءات الإدارية المعمول بها، إذن يعتبر إضراب العمال هو أقصى تمرد من جانبهم على واجباتهم التي يفرضها عليهم ارتباطاتهم بالمشروع ويمكن تعريفه بأنه إمتناع العامل عن العمل إمتناعا إداريا ومدبرا لتحقيق مطالب مهنية تتعلق مثلا بزيادة الأجور أو بإنقاص ساعات العمل فالإضراب أداة كفاح للحصول على مزيد من الحقوق⁽²⁾.

ثانيا: حق الإضراب في فرنسا

بعد إلغاء جنحة التكتل التي كان منصوص عليها في المادتين 415/414 من تقنين العقوبات الفرنسي وذلك بمقتضى قانون 25 مايو 1864 أصبح الإضراب مشروعاً في

(1) د. بشير هدي، المرجع السابق، ص 203/202

(2) د. محمد أحمد عجيز، حرية الرأي في قانون العمل، دار النهضة العربية، ص 72

فرنسا فالمشرع الفرنسي منذ ذلك التاريخ إتجه إلى الإعتراف بحق الطبقة العاملة في الإضراب، ثم جاء دستور 1946 وأكد على مشروعية الإضراب حيث نصت الفقرة السابعة من مقدمته على أن "حق الإضراب يمارس وفقا للقوانين التي تنظمه" غير أنه منذ ذلك التاريخ ظل المشرع الفرنسي عازفا عن إصدار قانون ينظم به حق الإضراب إلى أن أصدر قانون 31 جويلية 1963⁽¹⁾.

ثالثا: حق الإضراب في مصر

لقد رفض المشرع المصري حق الإضراب في قوانين سابقة منها القانون رقم 2 لسنة 1972 حيث نصت المادة السابعة منه على أنه: "يعاقب بالأشغال الشاقة المؤبدة العاملون الذين يضربون عن عملهم عمدا متفقيين في ذلك أو مبتغين تحقيق غرض مشترك إذا كان من شأن هذا الإضراب تهديد الاقتصاد القومي".

وبذلك يكون المشرع المصري بهذا النص قد جرم الإضراب وجعله جناية، كما أيد القانون رقم 37 لسنة 1981 القانون السابق ولم ينص على الإضراب لا بالتجريم و لا بالتنظيم و لكن مذكرته التفسيرية أفادت أنه أقر التجريم⁽²⁾

وبعد المرحلة الأولى استجاب المشرع المصري في قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 لنداءات الفقه ونص صراحة على حق العمال في ممارسة الإضراب للدفاع عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية حيث نص القانون على أن للعمال الحق في الإضراب سلمي.

ويكون بذلك المشرع المصري قد رفع الحرج القانوني عن مصر باعترافه على مشروعية حق الإضراب حيث أنها عضو بمنظمة العمل الدولية وملتزمة بأحكام المعاهدات التي صادقت عليها و بالتالي يعتبر قانون العمل الجديد قفزة في التشريع المصري من حيث تنظيمه لحق الإضراب متلافيا بذلك ثغرة كبيرة في النظام التشريعي

(1) المرجع السابق، ص 73/72

(2) د. محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 75/74

المستمر و البث في إحتمال التوقف الجماعي من العمل المتفق عليه وتستمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم⁽¹⁾ ويوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الإقتراع السري وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل⁽²⁾.

كما يشرع في الإضراب المتفق عليه حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين 28/27 أعلاه لدى انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب وتحتسب مدة الإشعار بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم و إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً، كما تحدد هذه المادة عن طريق المفاوضة ولا يمكن أن تقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداعه⁽³⁾.

وحماية لحق الإضراب منع المشرع تعيين العمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد إستخلاف العمال المضربين ما عدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو إذا رفض العمال تنفيذ الإلتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في المادتين 39 و 40 من هذا القانون كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذا القانون⁽⁴⁾.

وفي هذا المجال ذكرت المادة 38(متمة) المصالح المطالبة بتحقيق هذا القدر الأدنى من الخدمة حفاظاً على السير الحسن لهذه المؤسسات الحيوية⁽⁵⁾ كسلك الأمن و الدفاع و المتشفيات مثلاً.

(1) قانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، المادة 27.

(2) انظر المادة 28 من القانون 02/90

(3) المادة 30/29 من القانون 02-90 السابق .

(4) المادة 33 من القانون 90 - للسابق.

(5) أنظر المادة 38 من نفس القانون

كما يحدد هذا القدر الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في اتفاقية أو عقد جماعي دون المساس بالأحكام الواردة في المادة 38 السالفة الذكر، وإذا لم يكن ذلك يحدد المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بعد استشارة ممثلي العمال ميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل به، ويعد العامل المعني الذي رفض القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه قد ارتكب خطأ مهنيا جسيما⁽¹⁾.

و كذلك يمكن تسخير بعض العمال المضربين الذين يشتغلون في مؤسسات عمومية حيوية لضمان إستمرارية سير المرفق العام الحيوي للبلاد، وأيضا ذكر المشرع الجزائري موانع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة وأمن أو صحة المواطنين أو الإقتصاد الوطني للخطر و بهذه الصفة من ذلك: القضاة، أعوان مصالح الأمن أعوان الجمارك ، عمال إدارة السجون... الخ⁽²⁾. يمكن للوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفي يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما إذ بدت من موافقها صعوبات في المفاوضات المباشرة كما يمكن للأطراف المعنية للوسيط أن تحدد له مدة زمنية لتقديم اقتراحاته⁽³⁾.

و إذا إستمر الإضراب بعد فشل الوساطة يمكن للوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس البلدي أن يحيل هذا الخلاف إذا إقتضت ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة على اللجنة الوطنية للتحكيم المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون بعد استشارة المستخدم و ممثلي العمال⁽⁴⁾.

لقد كان المشرع الجزائري أكثر دقة من المشرع المصري حيث لم يهمل القدر الأدنى من الخدمة إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام

(1) أنظر المادة 40/39 من نفس القانون

(2) أنظر المادة 43 من نفس القانون

(3) أنظر المادة 46 من نفس القانون

(4) أنظر المادة 48 من القانون السابق

استمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطن أو المحافظة على المنشأة و الأملاك الموجودة، إذ يتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباريا أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود كما نصت على ذلك المادتين 39/38 من هذا القانون⁽¹⁾، كذلك تأخر المشرع المصري في الاعتراف بالإضراب كحق أصيل للعامل للضغط على أصحاب العمل.

المطلب الثالث : الحل القضائي كضمان للحرية النقابية

سنعالج في هذا المطلب الحل القضائي في الإتفاقيات الدولية (فرع أول) والحل القضائي في القانون المصري(فرع ثان) و في التشريع الجزائري (فرع ثالث)

الفرع الأول: الحل القضائي في الإتفاقيات الدولية

كرست المادة الرابعة من الإتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي التي إعتدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 9 يولييه 1948 في دورته الحادية والثلاثين حماية المنظمات النقابية من أي إيقاف أو حل تعسفي حيث جاءت بما يلي "لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها السلطة الإدارية".

حيث تعد هذه الحماية من الإيقاف أو الحل ضمانة مكتملة لحق التكوين إذ لا قيمة لحق التكوين إذ كان يظل تحت رحمة السلطات الإدارية أو يصبح مهددا بالحل والإيقاف ومن الواضح بالطبع أن الحضر منصب على الحل الذي تمارسه السلطات الإدارية وليس على الحل مطلقا ويبدو أن هذا هو أقصى ما يمكن أن تصل إليه الإتفاقية ولكن يظل الموضوع مع هذا محل نظر فقد ذهب بعض المفكرين إلى أن الواجب يقضي بعدم حل النقابة مطلقا وإنما يمكن مساءلة القيادات ومحاكمتها قضائيا دون مساس بالهيئة نفسها.

(1) أنظر المادة 37 من قانون 02/90

و إذا كان هناك من يطالب بعدم الحل إطلاقاً فقد وجد من ممثلي الحكومات من يطالب في منظمة العمل الدولية بتعديل المادة الرابعة بحيث يمكن حل وإيقاف النقابات بإجراء إداري إذا هي اشتغلت بعمل غير قانوني مع منحها حق استئناف هذا القرار أمام المحاكم وقد رفض هذا الاقتراح بأغلبية ساحقة⁽¹⁾.

إن حل النقابة قرار خطير قد يتصل اتصالاً وثيقاً بالحرية النقابية فلا يكفي أن نسمح بإنشاء النقابات وإدارتها بمنأى عن تدخل الجهة الإدارية بل يتطلب الأمر علاوة على ذلك حماية النقابات من خطر حلها أو شل نشاطها عن طريق إقصاء القيادات النقابية بقرار إداري⁽²⁾.

وفي ظل هذا المبدأ العام " عدم جواز حل النقابات بالطريقة الإدارية قررت لجنة الحريات النقابية ما يلي⁽³⁾:

إن التشريع الذي يجيز لوزير العمل الحق في شطب تسجيل نقابة بما له من سلطة تقديرية في هذا المجال ودون أن يكون للنقابة أو لأعضائها أو لذوي الشأن حق الطعن على هذا القرار هو قانون مخالف لمبدأ الحرية النقابية⁽⁴⁾.

وعلى نفس المنوال قررت اللجنة أن الحل الإداري للنقابة و لو كان بموجب قانون يخولها تلك السلطة لا يضمن للنقابات الحماية المقررة بموجب مستويات العمل الدولية لأن السبيل الوحيد لحماية النقابة ضد الحل الإداري هو قصر الأمر بحل النقابة على السلطة القضائية وحدها⁽⁵⁾. كما أن حل السلطات الإدارية للمنظمات النقابية هو بادئ ذي بدئ لإنتهاك المادة 4 من إتفاقية 87 ومصادرة أموال النقابات المنحلة هو في رأي اللجنة أمر ثانوي بالنسبة للموضوع الأساسي وهو موضوع الحل الإداري⁽⁶⁾.

(1) د. جمال البناء، المرجع السابق، ص 154.

(2) أ.د. أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي، الوجيز في قانون العمل، دار النهضة العربية، 2008 ص 755

(3) أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي، المرجع السابق، ص 755.

(4) التقرير 95 الحالة 448 البندين 143 145 من مبادئ لجنة الحريات النقابية.

(5) أ.د. أحمد حسن البرعي، المرجع السابق ص 755.

(6) د. جمال البناء، المرجع السابق، ص 156.

وعلى الرغم من ذلك يبدو أن لجنة الحريات النقابية لا تقف عند حد التمسك

بالنصوص دون النظر إلى الواقع لذلك نجدها في إحدى الشكاوي التي عرضت عليها بشأن حل عدد من النقابات بواسطة السلطة الإدارية تقرر أن إقدام الحكومة على حل عدد من المنظمات النقابية في فترة سادت فيها الاضطرابات ووصلت إلى حد الحرب الأهلية أمر ينبغي النظر إليه والحكم عليه في ضوء الظروف التي صدر فيها قرار الحل ضد المنظمات التي ثبت أنها ضالعة في تلك الأحداث⁽¹⁾.

ومن المبادئ التي أرستها لجنة الحريات النقابية فيما يخص إعلان السلطة التنفيذية عن حل منظمة نقابية ما يلي⁽²⁾:

- إن الحل عن طريق الفرع التنفيذي للحكومة الذي يعمل في ممارسة وظائف قضائية هو مثل الحل بمقتضى السلطة الإدارية لا يضمن حق الدفاع الذي يكلفه الإجراء القضائي العادي وحده والذي تعلق عليه اللجنة الأهمية العظمى.

- عندما تحل حكومة المنظمات النقابية خلال فترة معينة من الاضطرابات الداخلية التي تقارب الحرب الأهلية فإن اللجنة قد أوضحت أنها دائماً تضع في اعتبارها مثل هذه الملابسات عند نظر الإجراءات التي إتخذتها الحكومة ضد المنظمات النقابية المتورطة في مثل هذه الأحداث.

- كما أن التشريع الذي يعطي للوزير سلطة الأمر بإلغاء تسجيل نقابة بناء على تقديره ودون حق في الاستئناف إلى القضاء يناقض مبادئ الحرية النقابية .

- عندما تصدر إجراءات الإيقاف عن السلطة الإدارية فسيكون هناك خطر أن تكون تحكيمية حتى لو كانت مؤقتة أو لمدة أو كإجراء تمهيدي يسبق الإلتجاء للقضاء، إذا أريد لمبدأ رضوخ المنظمات المهنية للإيقاف أو الحل عن طريق السلطات الإدارية أن يطبق تطبيقاً سليماً فلا يكفي أن يمنح القانون حق الاستئناف ضد مثل هذه القرارات الإدارية

(1) أ.د أحمد حسن البرعي الوسيط في التشريعات الإجتماعية علاقات العمل الجماعية، الجزء الثالث، الكتاب الأول النقابات العالمية، النهضة العربية، القاهرة، ص 187.

(2) د.جمال البنا المرجع السابق 160,161 .

ولكن لا تعد هذه الأخيرة نافذة حتى نهاية المدة القانونية لإيداع إستئناف أو حتى إصدار السلطة القضائية الحكم الذي يؤيد مثل هذه القرارات.

-أكدت لجنة الحريات النقابية أن أي قرار إداري يصدر بحل نقابة يجب أن يكون قابلاً للإلغاء وعلى الأخص عن طريق الطعن القضائي وحتى ولو كان قد اتخذ بموجب قوانين الطوارئ وكذلك الأمر أيضاً بالنسبة للقرارات التي وإن لم تحل النقابة صراحة وجردها من الشخصية المعنوية بل إن اللجنة تقرر بوضوح وحتى يمكن حماية النقابة ضد التعسف الإداري ينبغي⁽¹⁾:

أولاً: أنه لا يكفي منح ذوي الشأن الحق في اللجوء إلى القضاء للفصل في القرار الإداري الصادر بحل النقابة أو رفضها بل يتعين عدم نفاذ القرار الإداري الصادر بالحل طوال المدة المتاحة لذوي الشأن للطعن في هذا القرار فإذا إنقضت تلك المدة دون رفع طعن أمام القضاء صار القرار الإداري نافذ أما إذا تم الطعن خلال المدة القانونية فإن نفاذ القرار الإداري بالحل أو الوقف يتوقف على إجازة القضاء له.

ثانياً: إن القاضي الذي يعرض عليه القرار الإداري الصادر بحل النقابة أو وقفها. لا يجوز أن يقتصر دوره على التأكد من التطبيق الحرفي لنصوص القانون التي تعطي للإدارة سلطة تقديرية مطلقة في هذا الشأن بل يتعين عليه أن يمارس دوراً رقابياً وأن يبحث الموضوع برمته وأن يقدر ما إذا كان القرار الصادر من الإدارة متناسباً مع نسبة من الأفعال وإلا فيكون من سلطة القاضي إلغاء القرار الإداري.

إذن من خلال المبادئ التي أرستها لجنة الحريات النقابية يمكن لنا وبوضوح إستنتاج أن حل النقابة إختيارياً عن طريق جمعيتها العمومية أو بقوة القانون لإستحالة مواصلة النشاط النقابي لأحد الأسباب التي يقرها القانون لا يعد تعسفياً ولا مخالفاً لمبدأ الحرية النقابية بل المقصود من الحل التعسفي الذي يتعارض ومبدأ الحرية النقابية هو ذلك الحل الذي يتم عن طريق السلطة الإدارية.

(1) أ.د أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 187.

حيث أوضحت لجنة الحريات النقابية بأنه لا يجب وقف أو حل النقابة بالطريق الإداري وأن أي إجراء تتخذه جهة الإدارة في هذا الشأن معتمدة على سلطتها التقديرية تحت دعوى مخالفة النقابة لأحكام القانونية ولنصوص النظام الأساسي أو انحرافها عن الأهداف النقابية يعتبر ماسا بالضمانات الواردة في الإتفاقية⁽¹⁾.
وكحالة استثنائية إذا حدث واتخذ إجراء بحل منظمة نقابية عن طريق السلطة الإدارية في ظل ظروف إستثنائية ومستعجلة فإنه حتى وإن كان الإجراء المتخذ مؤقتا ومحدودا فإنه يمكن أن ينطوي على طبيعة تحكيمية ولذا يجب أن يصطبب بضمانات قضائية تضمن حق الطعن فيه أمام القضاء العادي⁽²⁾.

الفرع الثاني: الحل القضائي في القانون المصري

لقد تطور التشريع المصري في هذا الصدد حيث كان المشرع يأخذ بمبدأ الحل الإداري في قانون رقم 85 لسنة 1942. حينما كان بإمكان وزير الشؤون الإجتماعية أن يصدر قرار بحل النقابة في الاحتمالات الواردة في القانون وأجاز للنقابة حق استئناف القرار أمام المحكمة الكلية الواقع في دائرة اختصاصها مقر النقابة لتفصل فيه بحكم نهائي⁽³⁾.

و بعدها عدل المشرع عن الحل الإداري في قانون رقم 319 لسنة 1952 ومن بعده قانون العمل الموحد 91 لسنة 1959 و أخذ بدلا منه بالحل القضائي حينما أوكل مهمة حل النقابة للسلطة القضائية بحكم يصدر عنها، وذلك تأكيد لمبدأ الحرية النقابية. وفي تطور أخير للنظام القانوني المصري إتخذ خطوة هامة عندما قصر الحل القضائي على مجلس إدارة النقابة دون النقابة ككيان مستقل ينبغي حمايته حيث أن المخالفات التي تؤدي إلى الحل صدرت من الأشخاص الطبيعيين وليس الشخص المعنوي.

(1) د.محمد أحمد إسماعيل القانون النقابي ، دار النهضة العربية ص 265.

(2) المرجع السابق، ص 266.

(3) د.محمود جمال الدين زكي ، الوجيز في قانون العمل ، 1960، ص 468

و في هذا الصدد نصت المادة 80 من قانون النقابات العمالية على أن: "للوزير المختص أن يطلب إلى المحكمة الابتدائية الكائن بدائرتها مقر المنظمة الحكم بحل مجلس أدارتها و ذلك في حالة إرتكابه مخالفة لأحكام هذا القانون وإنذاره بإزالتها خلال مدة لا تقل عن خمسة وعشرين يوما دون أن ينفذ مجلس الإدارة ما طلب منه" (1).

والغرض من هذا الحكم هو أن المنظمة النقابية قد تأسست وفقا لأحكام القانون وأن إجراءات تكوينها صحيحة و لم يصدر حكم ببطلان تكوينها وفقا لأحكام المادة 64 التي تجيز للجهة الإدارية المختصة أو الإتحاد العام لمنظمات العمال الإعتراض على إجراءات تكوين المنظمة النقابية إذا كانت مخالفة للقانون، وإذا لم تقم المنظمة النقابية بتصحيح الإجراءات محل الإعتراض خلال المدة المحددة بالقانون جاز للجهة المعارضة رفع الدعوى ببطلان تكوين المنظمة النقابية أمام المحكمة الجزئية المختصة و تمثيل النيابة العامة في الدعوى تبدي رأيها قبل الحكم فيها(2)

الفرع الثالث: الحل القضائي في التشريع الجزائري

لقد تناول المشرع الجزائري الحل القضائي لضمان مبدأ الحرية النقابية في القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي حيث ورد في المادة 27 أنه يمكن للجهات القضائية المختصة بناء على دعوى من قبل السلطة العمومية المعنية حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 30 من هذا القانون توقيف نشاط أي منظمة نقابية و وضع الأختام على أملاكه وذلك دون الإخلال بالقوانين والتنظيمات المعمول بها(3).

كما يمكن أن تحل المنظمة النقابية إراديا أو يعلن عن حكمها بالطرق القضائية ويعلن أعضاء المنظمة النقابية أو مندوبوهم المعنيون قانونيا حل تنظيمهم النقابي إراديا طبقا للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي(4).

و قد سمح المشرع بحل المنظمات النقابية قضائيا إذا كانت تمارس نشاطا مخالفا للقوانين المعمول بها أو غير منصوص عليه في القوانين الأساسية.

(1) المادة 80 من قانون النقابات العمالية

(2) د. محمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، ص 271

(3) أنظر المادة 27 من قانون 14/90، ص 137

(4) أنظر المادة 29/28 من قانون 14/90

و يعلن عن الحل القضائي حسب نص المادة 31 المعدلة بموجب القانون 30/91 من قبل الجهات القضائية المختصة بناء على دعوى من السلطة العمومية أو من أي طرف آخر عندما تمارس المنظمة النقابية نشاطاتها مخالفة للقوانين أو تلك التي تنص عليها قوانينها الأساسية⁽¹⁾، كما يسرى أثر هذا المجال ابتداء من تاريخ إعلان الحكم القضائي بصرف النظر عن جميع طرق الطعن كذلك يمكن للمحكمة أن تأمر بمصادرة أملاك المنظمة النقابية بناء على طلب من النيابة⁽²⁾.

تكملة للمبادئ السابقة و يعتبر الحل القضائي من أهم الضمانات التي تكرر مبدأ الحرية النقابية، بدليل يمكن لبعض الأنظمة اتخاذ الحل الإداري ذريعة للتدخل في شؤون النقابة.

و بذلك نرى أن المشرع الجزائري كان جد حريص على هذا المبدأ، إذ وفر الحماية اللازمة للمنظمات النقابية خوفا من تعسف السلطات الإدارية. ولا يعني توفير هذه الحماية قيام النقابة بممارسة أنشطة خارج القانون و بالتالي يكون الحل القضائي الحل الأمثل للطرفين بمعنى هو ضمان لحماية النقابة من تعسف الإدارة، و ضمان عدم ممارسة النقابة لأنشطة غير مشروعة، كما يتيح ذلك للجهة الإدارية متابعة المنظمات النقابية بصفة قانونية.

(1) أنظر المادة 31 المعدلة بموجب القانون رقم 30/91

(2) الفقرة الثانية من نفس المادة

الخاتمة :

و في نهاية هذا البحث و بعد دراسة أهم الجوانب الخاصة بالحرية النقابية، يتبين لنا أن فحص هذه الجوانب متباين من نظام قانوني لآخر، إلا أن القانون الدولي أرسى جملة من المعايير كان لها الأثر البالغ في تكريس مبدأ الحرية النقابية و الوصول بها إلى أعلى المستويات، من خلال كل الموثيق والاتفاقيات الدولية حيث جاءت اتفاقية 87 بكامل التفاصيل والإجراءات الخاصة بممارسة الحق النقابي.

و من خلال دراستنا لمبادئ الحرية النقابية لاحظنا أن المشرع الجزائري في إجراءات التأسيس حد حذو المشرع الفرنسي و ذلك بترسيخه لمبادئ الاتفاقيات و الموثيق الدولية التي نادت بالسهر على تطبيق مبدأ الحرية النقابية، و التخفيف من الإجراءات الإدارية المعقدة التي تقف عائقا أمام تأسيس المنظمات النقابية. وعلى خلاف التشريع الجزائري فإن التشريع المصري أهمل بعض الجوانب الهامة خلال تشريعه لإجراءات التأسيس و ذلك بفرض نوع من الإجراءات الإدارية المعقدة التي قد تقيد من حرية النقابات.

كذلك نرى أن القانون المصري مر بعدة مراحل حتى اعترف بالحق النقابي للموظفين العموميين، حيث حرمت هذه الفئة من حق تكوين النقابات في السابق، على عكس المشرع الجزائري الذي اعترف بالحق النقابي لكل العمال و في كل القطاعات على حد سواء، ومن هذا المنطلق يمكن لنا أيضا استخلاص أن القانون المصري أهمل عدة جوانب منها مبدأ عدم التمييز في تأسيس النقابات الذي كرسته جل الاتفاقيات و الموثيق الدولية.

و فيما يخص إدارة وتسيير النقابة نرى أن المشرع الجزائري في قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي حددت نصوصه في ثلاث مواد بينت أنه يحق لكل عضو في النقابة أن يشارك في قيادة وإدارة التنظيم بصفة متداولة عن طريق

الانتخابات ومنعت التدخل في تسير منظمة نقابية سواء من شخص معنوي أو طبيعي وترك تسير الإدارة من حق كل نقابة، و بالتالي استطاع المشرع الجزائري تكريس مبدأ الحرية النقابية.

وعلى العكس من المشرع الجزائري قيد المشرع المصري إدارة النقابة وذلك باعتداده لائحة نموذجية تخص كل النقابات و في هذا الشأن نرى نوع من تدخل الدولة في الشؤون الإدارية للمنظمة النقابية و هذا ما يتعارض مع ما جاءت به الاتفاقيات الدولية المكرسة للحق النقابي.

كما لاحظنا أن المشرع المصري قيد الجانب الفردي للحرية النقابية بتنظيمه لشروط الانخراط و الانسحاب من النقابة أما المشرع الجزائري فترك للقانون الأساسي لكل نقابة عمالية في هذا الشأن بشرط عدم مخالفة الأحكام المعمول بها في الدولة. و في تنظيمه لحق الإضراب كوسيلة قانونية لحل النزاعات الجماعية كان المشرع الجزائري أكثر توسعا من القانون المصري و كان الأسبق في الاعتراف به حيث لم يتناول هذا الأخير بدقة للحق في الإضراب و يمكن بالتالي اعتباره تقييد للحرية النقابية.

كما لم يهمل المشرع الجزائري القدر الأدنى من الخدمة إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطن أو المحافظة على المنشأة و الأملاك الموجودة، إذ يتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباريا أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود كما نصت على ذلك المادتين 39/38 من 02-90 .

و فيما يخص الحل القضائي نرى أن المشرع الجزائري كان جد حريص على هذا المبدأ، إذ وفر الحماية اللازمة للمنظمات النقابية خوفا من تعسف السلطات الإدارية. هذا لا يعني نشاط النقابة خارج القانون، و بالتالي يكون الحل القضائي الحل الأمثل للطرفين

بمعنى يحمي النقابة من التعسف و تباشر نشاطاتها كما ينبغي، و كذلك يتسنى للجهة الإدارية متابعة المنظمات النقابية بصفة قانونية.

قائمة المراجع

أولاً: المؤلفات باللغة العربية

1- أد/أحمد حسن البرعي
- الوسيط في التشريعات الاجتماعية "علاقات العمل الجماعية" الجزء الثالث، الكتاب الأول
(النقابات العمالية) دار النهضة العربية، القاهرة، 2006

- علاقات العمل الجماعية، دار النهضة العربية، القاهرة 1992/1991
- علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن، 1 القانون النقابي، دار الفكر
العربي القاهرة 1976

2- أد/أحمد حسن البرعي/درامي أحمد البرعي
- الوجيز في قانون العمل "نسخة مخصصة لطلبة الفرقة الثالثة بكليات الحقوق"
القسم الأول: عقد العمل الفردي

القسم الثاني: علاقات العمل الجماعية دار النهضة العربية القاهرة 2008

3- د/أحمد السعيد الزقرد
- قانون العمل، شرح قانون العمل الجديد رقم 12/2003، المكتبة العصرية، المنصورة ج م
ع 2007

4- د/أحمد سلامة
- شرح قانون العمل نقابات العمال، التوفيق و التحكيم، عقد العمل المشترك، إصابات العمل
، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة 1959

5- أد/أحمد شوقي محمد عبد الرحمن
- شرح قانون العمل الجديد و التأمينات الإجتماعية في الفقه والقضاء المصري و
الفرنسي، منشأة المعارف بالإسكندرية 2008

6-د/أنور عبد الله

-دروس في قانون العمل و التأمينات الاجتماعية،مكتبة عين شمس،القاهرة 1978

7-د/احمد شرف الدين

-الإضراب و الحرية النقابية،أحكام و وثائق،دار الخدمات النقابية و العمالية مارس 1996

8-السيد عيد نايل

-قانون العمل(ملحق به مشروع قانون العمل الموحد)،دار النهضة العربية القاهرة

2001/2000

-قانون العمل الجديد (وحماية العمال من مخاطر بيئة العمل)رقم12 لسنة 2003،دار

النهضة العربية القاهرة2003/2004

9-أحمد زكي بدوي

-تشريعات العمل في الدول العربية و مستويات العمل الدولية ،طبعة أولى،منشأة المعارف

الإسكندرية1965

10- إبراهيم حلمي

-الديمقراطية النقابية،دراسة مقارنة للديمقراطية النقابية في التشريعات العمالية الدولية

والعربية و المصرية ،مكتبة الإسكندرية 1998

11- إبراهيم الخطريفي

-تطور تشريع العمل دار النهضة العربية القاهرة 1965

12- بشير هدفي

-الوجيز في شرح قانون العمل "علاقات العمل الفردية و الجماعية"دار ربحانة للنشر و

التوزيع الجزائر

13- جمال البنا

-الحرية النقابية في ثلاثة أجزاء، الجزء الأول الإتحاد الإسلامي الدولي للعمل جنيف
القاهرة 1988

-الحرية النقابية في ثلاثة أجزاء، الجزء الثاني،

-حرية العمل المهني

-حرية العمل السياسي

- حرية العضوية النقابية

الإتحاد الإسلامي الدولي للعمل، جنيف، القاهرة 1988

-الحرية النقابية في ثلاثة أجزاء، الجزء الثالث، الجوانب الدولية للحرية النقابية و ملاحق
الكتاب، الإتحاد الإسلامي الدولي للعمل، جنيف، القاهرة 1988

14- حسن الفكهاني

-المدونة العمالية، تشريع، فقه، قضاء، فتاوي مجلس الدولة، الجزء الثالث في قوانين، بدون
سنة

1- نقابات العمال 3- التأمين و الادخار

2- عقد العمل المشترك 4- توظيف العاطلين

15 -التوفيق و التحكيم في منازعات العمل، الطبعة الأولى مكتبة عين شمس

القاهرة 1958

16- د/رمضان عبد الله صابر

-النقابات العمالية و ممارسة حق الإضراب،دراسة في ضوء قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 و القانون المقارن دار النهضة العربية 2004

17 -د/رندة محمد صميذة

-دروس في علاقات العمل الجماعية،القانون النقابي،اتفاقيات العمل الجماعية،كلية الحقوق جامعة القاهرة،2008

18- د/زكي بدوي

شرح تشريع العمل في مصر دار الفكر العربي القاهرة ،بدون سنة

19- د/شباب توما منصور

-شرح قانون العمل(المدخل لدراسة قانون العمل،التنظيم الاجتماعي للعمل،علاقات العمل الفردية)الطبعة الثالثة 1968

20- د/صلاح الدين عبد الباقي

-النقابات العمالية و العلاقات الصناعية،دار المعرفة الجامعية الإسكندرية 1983

21- د/صلاح الدين فوزي

-المنهجية في إعداد الرسائل العلمية و الأبحاث القانونية،دار النهضة العربية القاهرة 2007/2006

22- د/عبد الباسط عبد المحسن

-شرح قانون العمل "علاقات العمل الجماعية" الجزء الأول(النقابات العمالية،عقد العمل الجماعي) دار النصر للتوزيع و النشر بجامعة القاهرة 1998

23- د/علي عوض حسن

-الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد الصادر بالإمر رقم 75-31 بتاريخ
29 أبريل 1975 دار الثقافة للطباعة و النشر القاهرة

24- علي عريف

-شرح قانون العمل ج.ع.م ،مصر الجزء الثاني(النقابات،العقد المشترك،التوفيق و
التحكيم،شرح لائحة نظام العاملين بالشركات)مطبعة عطايا القاهرة1964

25- د/علي عمارة

-قانون العمل الجديد رقم12 لسنة 2003 في ضوء آراء الفقه و أحكام القضاء و
القرارات الوزارية و الاتفاقيات الدولية ملحقا به قانون رقم35 لسنة 1976 ،الطبعة
الأولى مكتبة جامعة حلوان أكتوبر 2003

26- عبد المنعم الغزالي الجبيلي

-محاضرات عن الحركة النقابية المصرية،العربية،الدولية،الإفريقية،من1975الى1987
بدون سنة

27- أد/فتحي عبد الرحيم عبد الله/أد/ أحمد شوقي محمد عبد الرحمن

-شرح قانون العمل و التأمينات الاجتماعية ،منشأة المعارف الإسكندرية2001/2002
-شرح قانون العمل و التأمينات الاجتماعية،مكتبة الجلاء الجديدة بالمنصورة
1999/1998

28- كامل محمد بدوي

-المرجع في التشريعات العمالية الموحدة،مكتبة دار التأليف،بدون سنة

29- د/محمد احمد إسماعيل

-القانون النقابي،دار النهضة العربية،القاهرة 2006

-القانون النقابي دار النصر للتوزيع و النشر فرع جامعة القاهرة 1993

30- محمد محمد احمد عجيز

-حرية الرأي في قانون العمل،دار النهضة العربية القاهرة 2006

31- محمود مسعد محمود

-دور منظمة العمل الدولية في خلق و تطبيق قانون دولي للعمل دار النهضة العربية
القاهرة،بدون سنة

32- د/محمد عبد الخالق عمر

-"القانون النقابي"مكتبة القاهرة الحديثة،بدون سنة

33- د/مصطفى أبو عمرو

-"علاقات العمل الجماعية"(المفاوضات الجماعية،النقابات العمالية،اتفاقية العمل
الجماعية،منازعات العمل الجماعية)الإضراب،الإغلاق،التحكيم ،الوساطة،المفاوضة في
ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 ،دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية
2005

34- د/ مراد حلمي

-قانون العمل،الجزء الثاني(نقابات العمال،عقد العمل المشترك،التوفيق و التحكيم في
منازعات العمل،إصابات العمل،أمراض المهنة،الضمان الاجتماعي،مطبعة نهضة
مصر،الفجالة،القاهرة 1952

35- د/محمد فهيم أمين

-تاريخ الحركة النقابية و تشريعات العمل بالإقليم المصري،عالم الكتب القاهرة 1961

36- د/محمد علي عمران

-شرح قانون العمل و التأمينات الاجتماعية،دار النهضة العربية القاهرة 1970

37- د/محمد حسين منصور

-قانون العمل(ماهية قانون العمل،عقد العمل الفردي،عقد العمل الجماعي،النقابات العمالية،المنازعات الجماعية،التسوية و الوساطة و التحكيم الإضراب و الإغلاق،دار الجامعة الجديدة الإسكندرية 2007

38- محمد أحمد خضر

-"العلاقات النقابية الدولية"المطبعة العالمية،بدون سنة

39- د/محمود جمال الدين زكي

-"قانون العمل"الطبعة الثالثة،مطبعة جامعة القاهرة 1983

-"الوجيز في قانون العمل"مكتبة جامعة القاهرة 1960

40- محمود حماد الحسيني/عصمت الهواري

-دائرة المعارف العمالية مكتبة الأنجلو مصرية القاهرة 2004

41- د/محمد حسين عبد العالي

-الحريات السياسية للموظف العام القاهرة 1950

42- د/محمد صغير بعلي

-المؤسسات العمومية الاقتصادية في التشريع الجزائري،الكتيب رقم 2 الصادر في ديسمبر 1988 عن المعهد الوطني للدراسات و البحوث النقابية الجزائر

43- محمد لبيث شنب

-شرح قانون العمل،دار النهضة العربية،القاهرة،بدون سنة

الرسائل العلمية:

1- عبد المجيد صغير بيرم

-الحق النقابي في معايير العمل الدولية و القانون الجزائري رسالة ماجستير،جامعة الجزائر كلية الحقوق

2-بداوي محمد سفيان

تاريخ الحركة النقابية الجزائرية رسالة ماجستير جامعة الجزائر

3-محمد أحمد إسماعيل

-مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال"دراسة مقارنة" رسالة دكتوراه،جامعة القاهرة1983

4-رجيمي عبد القادر

ممارسة الحق النقابي في ظل التشريع الجزائري

5-طواهي إسماعيل

-ممارسة الحق النقابي جامعة ورقلة 2004 / 2005

-المفاوضة الجماعية كألية نقابية لحل النزاعات الجماعية بين المضمون و الحجية" دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة

المقالات المنشورة في الدوريات:

1-مجلة القانون و الاقتصاد للبحث في الشؤون القانونية و الاقتصادية، العدد الأول، السنة الرابعة و الثلاثون مطبعة جامعة القاهرة مارس 1964

2 - النقابات و التنمية من إعداد مصطفى الرباس المكتب العربي للثقافة العمالية

3- المرشد

مجلة فصلية تعني بالثقافة العمالية و التكوين النقابي من إعداد محمد درارني العدد 12

-العدد الأول

4-دراسات نقابية من إعداد جميلة بويينة

5-نقابات العمال في مصر مجلة الحقوق السنة الثانية العدد الأول محمد حسين خلاف

6-الحقوق و الحريات النقابية مجلة العمل العربية حيدر رشيد

ثانياً: المصادر

1-قانون رقم 14/90 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق ل 2 يونيو 1990

يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 30/91 المؤرخ

في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق ل 21 ديسمبر سنة 1991 والمعدل و المتمم

أيضا بموجب الأمر رقم 12/96 المؤرخ في 23 محرم 1417 الموافق ل 10 جوان

1996. الورد ضمن تشريع العمل في الجزائر للدكتور محمد صغير بعلي دار العلوم،الجزائر

2-قانون رقم 35 لسنة 1976 بإصدار قانون النقابات العمالية وفقا لآخر تعديلاته(متضمنا القرارات التنفيذية لأحكامه)،الطبعة التاسعة،الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية القاهرة 2007

3-الدستور الجزائري استفتاء 28نوفمبر 1996 الديوان الوطني للأشغال التربوية 2001
4-الدستور الجزائري لسنة 1989

5-القانون الأساسي و النظام الداخلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين المؤتمر الوطني العاشر 20/19/18 أكتوبر 2000

6_قانون العقوبات الجزائري الديوان الوطني للأشغال التربوية 1991
الاتفاقيات و الموائيق الدولية :

الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي،اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية -1

في 9 يوليه 1948 في دورته الحادية و الثلاثين ،تاريخ بدء النفاذ 4 يوليه 1950 وفقا لأحكام المادة 15

2-وثائق مؤتمر العمل الدولي لعام 1970 ،منشورات مكتب العمل الدولي،جنيف سويسرا

3-الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم و المفاوضة الجماعية ، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،الدورة الثانية و الثلاثين جنيف يونيو 1949

4-الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 المتعلقة بممثلي العمال ،اعتمدها المؤتمر العام في دورته السادسة و الخمسين جنيف،23يونيو 1971

5-الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 1948 /12/10

6-العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة،في 16 ديسمبر 1966

7-مبادئ لجنة الحريات النقابية المنبثقة عن مجلس إدارة مكتب العمل الدولي

ثالثا: المؤلفات باللغة الفرنسية

Ouvrages

1-Gérard Lyon Caen Jean Pélissier Alain supiot

-« droit du travail17eme édition Dalloz 1994 France

2-Daniel Marchand

« le droit du travail en pratique » ouvrage initié par Yves Delamotte

3eme édition mise a jour au 15 juillet 2000

3-Jean Pélissier Alain Supiot Antoine Jeammaud

« droit du travail »22eme edition Dalloz 2004 France

« droit du travail »20eme édition Dalloz 2000 France

4-Jaques leaute

« le delit d entrave a l exercice du droit dans l entreprise 1973

5-Tayeb Belloula

« droit du travail »dahlab

6-Mohamed Fares

« Aissat Idir »(document et témoignages sur le syndicalisme Algérien

En.A.P.E.N.A.L-ED Andalouses

Codes

« Droit du travail »67eme Edition Dalloz 2005

:Dictionnaires

La rousse -1

« Dictionnaires français-arabe/Arabe Français « Librairie La rousse
Paris1983

2- La rousse -2

« Dictionnaires français/français » Librairie La rousse Paris1977

| الموضوع | الصفحة |
|---|--------|
| المقدمة | 1 |
| الفصل التمهيدي: ماهية الحق النقابي و مصادره القانونية | 7 |
| المبحث الأول: مفهوم الحق النقابي و تطوره التاريخي | 8 |
| المطلب الأول: مفهوم الحق النقابي | 8 |
| الفرع الأول: تعريف النقابة | 8 |
| الفرع الثاني: الشخصية القانونية للنقابة | 10 |
| المطلب الثاني: التطور التاريخي للحق النقابي | 11 |
| الفرع الأول: في بريطانيا | 12 |
| الفرع الثاني: في فرنسا | 14 |
| الفرع الثالث: في مصر | 19 |
| الفرع الرابع: في الجزائر | 25 |
| المبحث الثاني: المصادر القانونية للحق النقابي | 32 |
| المطلب الأول: في الاتفاقيات و المواثيق الدولية | 32 |
| الفرع الأول: في الاتفاقيات الدولية | 32 |
| الفرع الثاني: في المواثيق الدولية | 37 |
| المطلب الثاني: في التشريع الجزائري | 39 |
| الفرع الأول: في الدستور الجزائري | 40 |

| | |
|---------|--|
| 42..... | الفرع الثاني:في التشريع الجزائري |
| 44..... | الفصل الأول:حرية تكوين النقابة و إدارتها |
| 45..... | المبحث الأول:حرية تأسيس النقابة بدون ترخيص مسبق |
| 45..... | المطلب الأول:حرية تأسيس النقابة بدون ترخيص مسبق في النظام الدولي |
| 45..... | الفرع الأول:إجراءات تكوين النقابة |
| 47..... | الفرع الثاني:المبادئ الدولية التي أكدت الحرية النقابية |
| 50..... | المطلب الثاني:إجراءات التأسيس في القانونين الفرنسي و المصري |
| 50..... | الفرع الأول:القانون الفرنسي |
| 54..... | الفرع الثاني:في القانون المصري |
| 60..... | المطلب الثالث:إجراءات التأسيس في التشريع الجزائري |
| 60..... | الفرع الأول:الشروط الشكلية |
| 61..... | الفرع الثاني الشروط الموضوعية |
| 66..... | المبحث الثاني:حرية تأسيس النقابة بدون تمييز |
| 66..... | المطلب الأول:الحق النقابي للموظفين العموميين في القانونين الفرنسي و المصري |
| 66..... | الفرع الأول:في القانون الفرنسي |
| 69..... | الفرع الثاني:في القانون المصري |
| 74..... | المطلب الثاني:الحق النقابي للموظفين العموميين في التشريع الجزائري |
| 77..... | المبحث الثالث:حرية إدارة النقابة |
| 77..... | المطلب الأول:حرية النقابة في تسير شؤونها الإدارية |

| | |
|--|-----|
| المطلب الثاني:حرية النقابة في تسيير شؤونها المالية..... | 100 |
| الفصل الثاني:ضمانات الحرية النقابية..... | 104 |
| المبحث الأول:حرية الانضمام و الانسحاب من النقابة..... | 105 |
| المطلب الأول:حرية الانضمام في الاتفاقيات الدولية..... | 105 |
| المطلب الثاني:حرية الانضمام النقابي في القوانين الداخلية | 107 |
| الفرع الأول في حرية الانضمام في القانون الفرنسي..... | 108 |
| الفرع الثاني:حرية الانضمام في القانون المصري..... | 112 |
| الفرع الثالث:حرية الانضمام في التشريع الجزائري..... | 116 |
| المطلب الثالث:حرية الانسحاب من النقابة..... | 119 |
| الفرع الأول:حرية الانسحاب في القانون الفرنسي..... | 119 |
| الفرع الثاني:حرية الانسحاب في القانون المصري..... | 121 |
| الفرع الثالث:حرية الانسحاب في التشريع الجزائري..... | 123 |
| المطلب الرابع:حرية اختيار القيادات النقابية..... | 125 |
| المبحث الثاني:الحماية القانونية للحق النقابي..... | 135 |
| المطلب الأول:الحماية القانونية للممثلين النقابيين..... | 135 |
| المطلب الثاني:الحماية في إستعمال الوسائل القانونية..... | 138 |
| الفرع الأول:المفاوضة الجماعية..... | 138 |
| الفرع الثاني:الحق في الإضراب..... | 141 |
| المطلب الثالث : الحل القضائي كضمان للحرية النقابية..... | 147 |

| | |
|----------|---|
| 147..... | الفرع الأول: في الاتفاقيات الدولية..... |
| 151..... | الفرع الثاني: الحل القضائي في القانون المصري..... |
| 152..... | الفرع الثالث: في التشريع الجزائري |
| 154..... | الخاتمة..... |
| 157..... | قائمة المراجع..... |