

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة د. مولاي الطاهر - سعيدة

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق



التمثيل النقابي داخل المؤسسة

في التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر

تخصص : قانون الاجتماعي

إشراف الأستاذ :

لريد محمد احمد

من إعداد الطالبة:

عبيد فاطيمة

لجنة المناقشة:

د/ بودواية نور الدين.....رئيسا

د/ لريد محمد أحمد مشرفا ومقررا

د/ قميدي محمد فوزيعضوا مناقشا

الموسم الجامعي 2016/2015

شكر

أتقدم بجزيل الشكر و أسمى معاني العرفان و التقدير إلى كل من كان له جهد في هذا الصرح الغالي من قريب أو بعيد في إبداع هذا العمل و نخص بالذكر: الأستاذ المؤطر والمرشد السيد " لريد محمد " الذي تابعنا في كل صغيرة وكبيرة تخص موضوع البحث .

إلى السيد: "عثماني عبد الرحمن" الذي منحنا كل التسهيلات في متابعة هذا البحث في هذا الموضوع .

إلى كل الأساتذة الكرام التقدير في عدد قطرات المطر و ألوان الزهر و شذى العطر على جهودهم الثمينة و القيمة من اجل الرقي في مسيرة مدرستنا الغالية كل من الأستاذ: بوكلي ، قميدي ، مغربي ، هني ، بوداوية .

و في الأخير أتقدم بالشكر الخاص لمن سهروا على طبع و نسخ هذه المذكرة خاصة الأنسة فوضيل جميلة و زغادي عائشة .

عيد فاطيمة



إهداء

اهدي ثمرة هذا العمل المتواضع إلى أمي و أبي الكريمين اللذان
انارا طريق العلم و الدراسة و زوجي جمال الذي كان قدوة و نورا
و ضاء لهذا الصرح .

و من ربوع الزهرتان الغالية نهدي و نرسل إشعة النور

إلى كل طالب و طالبة جمعتني بهم حب العمل و المعرفة
بالإخص طالبة الحقوق و إلى كل إصدقائي و زملائي في العمل
الذين اقدر جهودهم المضيئة فانتم أهل الشكر و التقدير و اهدي
بالإخص الى كل : فاطنة ، سعاد ، عائشة ، مختارية ، فضيلة ،
ايمان ، فاطمة ، نورة ، حورية ، زهيرة ، يسرى ، مليكة ، عومرية
و الى كل العائلة كبيرا و صغيرا حليلة ، هوارية ، زهرة ، خيرة ،
فايزة ن عبد الله ، علال ، سامية و ملاك الكتكوتة .

إلى كل الإساتذة دون استثناء .

إلى كل عامل جزائري إلى كل نقابي مناضل بكم زرعنا بدورا شتى
الالوان فلکم الشکر علی هذه المسيرة القيمة منكم تعلمنا و ان
النجاح إسرار فلکم هذا الإهداء .

عبيد فاطمة

مقدمة

مقدمة:

في ظل التغيرات القائمة سواء داخليا أو خارجيا، أصبحت وظيفة النقابة تختلف من مؤسسة إلى أخرى بحسب النشاط والحجم الذي يؤثر على نسبة التمثيل النقابي، دون نسيان أن التمثيل النقابي مازال يتأرجح بين فكرة التسييرية والمطلبية وهو ما يقودنا إلى معرفة الكيفية التي ينتهجها الفرع النقابي للمؤسسة محل الدراسة في مسيرته الدفاعية وفي إطار قيامه بتمثيل نقابي غير واضح الملامح عموما.

وفي هذا الصدد ينبغي الحديث عن نضال النقابات العمالية الفرنسية لأجل ذلك لم يكن تجسيد التمثيل النقابي على أرض الواقع بالأمر السهل، وجاء قانون 28/88 المؤرخ في 19 جويلية 1988 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، هذا القانون الذي وضع حدا للتمييز بين القطاعين العام والخاص بحيث أنه أخضع المؤسسات الوطنية التي تحصلت على استقلاليتها بموجب قانون 01/88 وما يتبعه من قوانين لنظام الهيكل النقابي والمندوب النقابي، الأمر الذي دفع بنقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين بأخذ موقع لها في المؤسسات التابعة للقطاع العام وذلك لأجل إتمام مهامها الدفاعية.

لكن ما ينبغي الإشارة إليه ان ممارسة النشاط النقابي في إطار المؤسسة المستخدمة في هذه الفترة كان متسما بطابع النقابة الأحادية، وأنه معظم بموجب القوانين الاجتماعية ذات الصبغة الاشتراكية هذه الأخيرة المجسدة في نص الميثاق الوطني ومن خلال المواد القانونية لدستور 1976 ولقد بقي الوضع على حاله حتى صدور دستور 1989، الذي أضحى ينظر إلى الحق في النشاط النقابي بصفة عامة بنظرة لليبرالية، فقد جعل منه حقا معترفا به لكل المواطنين على حد سواء ولم يبقى ممارسته مقصورة على نقابة واحدة¹، أما فيما يخص التمثيل النقابي داخل المؤسسة فلقد نظم دستور 1989 ممارسته من خلال قانون 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 والمتعلق بممارسة الحق النقابي وذلك من خلال المواد 40 حتى 61 من هذا القانون، حيث سمح للمنظمات التمثيلية بأن تؤسس هياكل نقابية لضمان تمثيل المصالح المهنية المادية والمعنوية. بالإضافة إلى أنه صدر في ظل نظام

¹المواد 53 من دستور 1989 والتي نصت على أن "الحق النقابي يعترف به لجميع المواطنين"

ليبرالي اقتصادي حر وفي إطار مبدأ التعددية النقابية التي تطرق إليها دستور 1989 وجسدها في أرض الواقع .

ومن أسباب اختيار موضوع الدراسة فلكل موضوع أسباب معينة ودوافع اختيارنا لهذا الموضوع هي محاولة إيجاد ربط علمي ممنهج عن ماهو متوفر حول موضوع النقابة نظريا بما هو موجود في الواقع من خلال التمثيل النقابي داخل المؤسسة . و معرفة ما إذا كان التمثيل النقابي قد يكون بالفعل في أوساط هذه الفئة العاملة ، أي المرحلة التي وصل بها الوعي النقابي في هذه الشريحة. والرغبة القوية في دراسة التمثيل النقابي محليا وهي فرصة الاحتكاك بالوسط المهني ، وبالتالي الاستفادة من هذا العمل كعمال و كباحثين وإفادة الغير كمطلعين.

وتتجلى الأهمية من دراسة هذا الموضوع في توضيح صورة التمثيل النقابي داخل المؤسسة ، لأجل الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الاجراء ، و توضيح الفكرة الغامضة للباحث عن طبيعة التمثيل النقابي من خلال المؤسسة محل الدراسة كما يأخذ موضوع التمثيل النقابي قيمة كبيرة ذلك أنه يضم في طياته سلسلة أعمال متواصلة بطريقة منظمة من شأنها أن تؤثر على سير العمل بطريقة أو بأخرى.

إن الهدف من تناولنا هذا الموضوع الذي يدمج بين المجالين الاجتماعي والاقتصادي هو محاولة اكتشاف ماهو اجتماعي وفي كيفية تحقيقه باعتبار أن الفعل النقابي السند الأول للطبقة الأكثر انتشارا في المجتمع وهي الطبقة العاملة.

لعل ابرز الصعوبات التي واجهت هذه الدراسة نقص المراجع الفقهية الجزائرية في هذا المجال من جهة وقلة الاجتهادات القضائية الجزائرية في هذا المجال من جهة أخرى .

بعد التفحص العديد من الكتب والدراسات من مختلف الجامعات والتخصصات عن التمثيل النقابي داخل المؤسسة لم نتحصل على دراسات سابقة أو مشابهة إلى حد ما ، بقدر ما وجدنا بعض الدراسات القريبة من الموضوع نذكر الحركة العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي وهي رسالة ماجستير في تسير الموارد البشرية بجامعة منتوري قسنطينة من إعداد شطيبي حنان ،

أما المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي ولاستقرائي من خلال إدراج دراسة تطبيقية لوصف ظاهرة المدرسة واستقراء لنصوص قانون 90-14 ومراعاة مدى توافقها مع نصوص القانون الفرنسي. وكذلك اعتمدنا على أسلوب احصائي تحليل العينة واستخلاص نتائج ، وهي المناهج المناسبة لموضوعنا كل من تقنية الاستمارة ، المقابلة .

بالإضافة إلى وجود الكثير من الأسئلة حول واقع التمثيل النقابي على تحقيق نقطة لإطلاق لإشكالية رئيسية هي:

هل تعمل الاجهزة النقابية التمثيلية على تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال داخل المؤسسة في إطار القانون 90-14 ؟

وتندرج تحته تساؤلات فرعية هي:

- هل يعمل التمثيل النقابي على تحسين ظروف العمال؟
- هل يعتبر التمثيل النقابي الممثل الوحيد في تحسين الحالة الاجتماعية وحل النزاعات للعمال؟
وعليه تم تقسيم هذا الموضوع إلى ثلاثة فصول :
- الفصل الأول : العامل داخل المؤسسة
- الفصل الثاني : النقابة التمثيلية
- الفصل الثالث : دراسة تطبيقية للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية سعيدة



الفصل الاول
العامل داخل
المؤسسة

تحرص مختلف تشريعات العمل المعاصر في ضبط و تكريس مبادئ الحرية النقابية من اجل خلق نوع من التوازن في علاقة العمل التي تقوم أساسا في تضارب المصالح بين طرفي هذه علاقة، من خلال هذا ارتأينا أن نستهل موضوعنا إلى مبحثين: نتناول في المبحث الأول تعريف العامل و التزاماته و حقوقه و خصصنا المبحث الثاني لتعريف المؤسسة وأنواعها .

المبحث الأول: العامل

تقوم علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري ومختلف التشريعات المقارنة على مبدأ الحرية التعاقدية، انطلاقا من مبدأ حرية العمل المكرسة للعامل بموجب دستور 1989، ويعد عقد العمل الذي يربط كل من العامل وصاحب العمل الوسيلة الوحيدة التي تجسد هذه العلاقة، فمن خلال هذا العقد يحدد طرفان بمحض إرادتهما الحقوق والالتزامات التي تقع على عاتقهما .

المطلب الأول: تعريف العامل و إلتزاماته

كرس القانون للعمال مجموعة من الحقوق الفردية والجماعية فإنه بالمقابل قد ألزمهم بمجموعة من الإلتزامات الأساسية حددتها المادة 07 من علاقات العمل بنصها على أن: "يخضع العامل في إطار علاقات العمل الواجبات الأساسية التالية: أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم".

الفرع الأول : تعريف العامل

العامل هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل¹ و تحت إرادته وإشرافه² لا يعتبر العامل خاضع لقانون العمل .

1- العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية و الهيئات العامة.

2- عمل الخدمة المنزلية و من في حكمهما .

3- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلا .

كما أن العامل هو كل شخص ذكرًا كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل و تحت إمرته . 3 فالعامل حسب تعريف قانون العمل المصري لسنة 1959م في مادته الثانية هو: " كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب عمل وتحت سلطته وإشرافه"، أما القانون الجزائري 90-11 المتضمن علاقات العمل، فقد عرف العامل في المادة 02، أن العمال الأجراء هم: " كل الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم"⁴.

من خلال تعاريف السابقة نستنتج أن العامل هو كل شخص فاعل (عامل أو عاملة) ضمن مؤسسة بغض النظر عن طبيعة عمله، يملك بطاقة انخراط، ومن شأن النقابة الدفاع عنه وتحقيق مطالبه الإجتماعية .

¹ صاحب العمل : قد يكون شخص اعتباري (كشركة أو جمعية أو مدرسة أو مكتب) ، و قد يكون شخص طبيعي ويعتبر صاحب العمل وفقاً للقانون حتى ولو استخدم عامل واحد فقط أنظر: قانون رقم 12 ، المتضمن قانون العمل المصري الجديد ، جريدة رسمية عدد 14 المؤرخة لسنة 2003 .

² المادة 1 (أ) من قانون رقم 12 لسنة 2003، المتضمن قانون العمل المصري الجديد ، جريدة رسمية عدد 14 المؤرخة في 7 أبريل 2003.

³ قانون العمل رقم 08 / 1996 المعدل برقم 12 / 1997.

⁴ عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 15.

الفرع الثاني : التزامات العامل

يحدد القانون 1978 رقم 12 المؤرخ في 01 رمضان 1398 الموافق لـ 05 أوت 1978

المتضمن القانون الأساسي للعامل في تحديد الواجبات في الفصل الثاني وتتمثل فيما يلي :

✓ القيام بالمهام المرتبطة بمنصب العمل فحددت المادة 19 من قانون 1978 رقم 12 واجبات العامل¹.

1- تأدية العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته عناية الشخص العادي وأن يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه، وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر أو تخالف أحكام و قوانين المعمول بها أو الآداب العامة.

2- المحافظة على أسرار صاحب العمل التجارية و ألا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء العقد وفقا لما يقتضيه الاتفاق أو العرف.

3- الحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية العمل ومنها أدوات العمل والمواد ووسائل واللوازم الخاصة بعمله.

4- الخضوع للفحوصات الطبية اللازمة التي تقتضي طبيعة العمل ضرورة إجرائها قبل الالتحاق بالعمل أو بعد ذلك للتحقق من خلوهم من الأمراض المهنية و السارية .

✓ التزام العامل بالامتنال لأوامر صاحب العمل والمحافظة على الإسرار المهنية، يلتزم العامل للامتنال لأوامر صاحب العمل وتعليماته، وكذا التعليمات الصادرة عن السلطة السلمية التي يعينها هذا الأخير كمدير الوحدة أو الفرع أو رئيس مصلحة العمال كل في حدود اختصاصه المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه في العقد أو الذي يدخل في وظيفته²، ويشترط ألا تكون هذه الأوامر والتعليمات مخالفة للقانون أو للإحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية أو الأنظمة الداخلية أو عقد العمل المتفق عليه، و متى كانت كذلك أصبحت غير ملزمة، و جاز للعامل امتنع عن تنفيذها ولا

¹ قانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، جريدة رسمية، عدد 32 .
² المادة 7 فقرة 3 من القانون رقم 11/90 : " أن ينفذوا لتعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة".

يعتبر ذلك إخلالا لتنفيذ الالتزام الملقى على عاتقه¹، كما يجب على العامل أن يمتثل لتلك الأوامر المسندة إليها و أن يبذل في أدائها عناية الرجل العادي².

اعتبر المشرع الجزائري رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية و التي قد تلحق أضرار بالمؤسسة خطأ مهني جسيم، يحتمل أن ينجر عنه تسريح العامل بدون مهلة و بدون تعويض³.

✓ التزام العامل بالمحافظة على السر المهني: يعتبر هذا الالتزام من مستلزمات عقد العمل فمن تم هو التزام عام يسري على جميع العقود المختلفة، فالالتزام بالسرية التزام لصيق بعلاقات العمل بصرف النظر عن نوع العمل و طبيعته⁴.

أعتبر المشرع الجزائري إخلال العامل بالالتزام على المحافظة على الأسرار المهنية خطأ مهني جسيم يستوجب التسريح و هو أيضا ما ذهب إليه المشرع المصري⁵.

وتعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة إذا أفضى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات و التكنولوجيات وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أدنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون .

✓ التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل و مدى حق هذا الأخير على اختراعات العامل نظرا للخطورة هذا العمل تدخل المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات العمالية المقارنة، و ألزم العامل بعدم منافسة صاحب العمل في مجال نشاطه إلا إذا كان هناك اتفاق بينهما يجيز ذلك⁶.

1 عبد الله مبروك النجار ، مبادئ تشريع العمل ، الطبعة الرابعة ، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 26.
2 المادة 07 الفقرة الأولى من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، جريدة رسمية عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990.
3 المادة 73 الفقرة الأولى من القانون رقم 11/90 .
4 بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري المقارن ، الطبعة الأولى ، دار حامد للنشر والتوزيع - الأردن، 2001، ص 155.
5 المادة 73 الفقرة الثانية من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل " يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة"
6 المادة 07 الفقرة 07 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل.

كما حددت المادة 07 من قانون رقم 11/90 بنصها على إن " يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية :

- ✓ أن يؤذوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، ويعملوا بعناية و مواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.
- ✓ أن يساهموا في الجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم و الإنتاجية .
- ✓ أن ينفذوا تعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارستها العادية لسلطاته في الإدارة.
- ✓ أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفق التشريع والتنظيم.¹
- ✓ أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية الخارجية التي قد يباشرها المستخدم في إطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية و الأمن.
- ✓ إلا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقولة من الباطل ، إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، و إلا تناقسه في مجال نشاطه .
- ✓ أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل.²

ومن هنا يتضح من طبيعة الإلتزامات السابقة، أنها التزامات مشتركة بين مختلف الفئات المهنية، و تتعلق بمختلف المؤسسات المستخدمة سواء كانت عامة أو خاصة، كما أنها تعني مختلف قطاعات النشاط، فهي بالتالي تشكل الحد الأدنى من الإلتزامات التي تستوحي على كل عامل مهما كانت طبيعة العلاقة التي تربطه بالمستخدم ومدتها وشكلها مراعاتها والامتثال لها تحت طائلة العقوبات التأديبية المتضمنة مجموعة تصرفات والأفعال التي تشكل خطأ جسيما يمكن أن ينتج عنه الفصل عن العمل .

المطلب الثاني: حقوق العامل

¹ أحمية سليمان ، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، طبعة الكترونية ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر، 2015-2016 ، ص 40.

² المرجع نفسه، ص 41.

يمكن تقسيم الحقوق الأساسية للعامل إلى حقوق جماعية و أخرى فردية، لذا سنقسم هذا المطلب إلى فرعين نتعرض في الفرع الأول إلى الحقوق الجماعية ونخصص الفرع الثاني للحقوق الفردية.

الفرع الأول: حقوق العامل الجماعية

استقراء لأحكام قانون العمل يتبين لنا أن أهم الحقوق الجماعية التي يتمتع بها العامل من خلال القانون رقم 78/12 يهدف هذا القانون إلى تحديد تلك الحقوق مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه و يتكون من أحكام تمهيدية و 07 أبواب و 217 مادة تلخيصها فيمايلي :

ويتكون من فصلين، الفصل الأول منه يحدد حقوق العامل المتمثلة في حق الممارسة النقابية و حق الإضراب¹.

وكذلك استنادا إلى المبادئ المكرسة في الدستور في مجال الحقوق الأساسية للمواطن.

أولا: الحق النقابي

يعتبر ممارسة الحق النقابي من أهم الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال الأجراء، و حتى يتمكن هؤلاء من ممارسة هذا الحق على النحو الذي يكفل لهم الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال، منحهم الاتفاقيات الدولية و القوانين الداخلية، الحق في التفاوض الجماعي، اللجوء للإضراب في حالة فشل جميع الوسائل الودية للنزاع .

تعتبر الحرية النقابية حق دولي تناولته أحكاما لإعلان العالمي لحقوق الإنسان²، لقد حظي الحق النقابي باهتمام منظمة العمل الدولية التي أصدرت اتفاقيات في هذا الشأن اتفاقيتين دوليتين

¹قانون رقم 12/78 . .

2 المادة 23 فقرة 4 : " لكل شخص الحق في أن ينشأ و ينضم إلى النقابات حماية لمصلحته " من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 1948/09/10 .

تتمثل الأولى في الاتفاقية رقم 87 المتعلق بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي و تنظيم التفاوض الجماعي¹.

لم يكن دستور 1976 يكرس مبدأ الحرية النقابية، إذ ليس للعمال الجزائريين سوى الانضمام النقابة الوحيدة وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين². ولعل السبب في ذلك يرجع أولا المرجعية التاريخية للإتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي ساهم في تحرير البلاد من خلال النضال السياسي، وثانيا التوجه الإقتصادي الذي تبنته الجزائر بعد الإستقلال والمتمثل في الإقتصاد الموجه أو المسير القائم على تدخل الدولة المطلق في تنظيم الحياة الإقتصادية والإجتماعية .

يتضح مما سبق أن الجزائر في ظل الدستور الجديد انتقلت من مبدأ الحق النقابي، إلى مبدأ الحق في الحرية النقابية، ويقصد بالحق في الحرية النقابية حق كل مواطن متى توافرت الشروط القانونية في تكوين نقابة والإنضمام أو الامتناع عن الانضمام إليها، أو الانسحاب منها³.

تطبيقا لمبدأ حرية النقابة المكرس في الدستور صدر القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، لقد منح هذا القانون الحق للعمال الأجراء، الذين ينتمون إلى المهنة واحدة، أو الفرع الواحد ، أو قطاع النشاط الواحد، أن يؤسسوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية⁴. ولاسيما ما تتضمنه أحكام المواد الأولى والثانية والثالثة.

- التفاوض الجماعي وذلك وفقا لأحكام المنظمة لحق التفاوض الجماعي المنصوص عليها في المواد 114 ومابعدها من قانون علاقات العمل .

¹ المادة 02 من الاتفاقية الدولية رقم 78 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي، والاتفاقية الدولية المعتمدة من قبل المؤتمر العام للمنظمة العمل الدولية، انظر عبدالفتاح مراد ، تشريعات العمل في الدول العربية .

² المادة 60 من الامر رقم 97/76 المؤرخ في 30 دي القعدة عام 1396 الموافق لـ 22 نوفمبر 1976 المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

³ أحمد حسن البرعي، الوسيط في شرح التشريعات الاجتماعية علاقات العمل الجماعية، ج 3 " النقابات العمالية" دار النهضة العربية، القاهرة ، 2006، ص 124.

⁴ المادة 06 من قانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جويلية 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية، عدد 23 المؤرخة في 06 يوليو 1990.

- المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة، وذلك عن طريق ممثلهم في أجهزة المشاركة وفق الشكليات والآليات المحددة في المواد 90 وما بعدها من قانون 11/90 .

- **ثانيا : حق العمال في الإضراب المشروع للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية¹.**

كما أن المادة 57 من دستور 1989 والتي تنص "الحق في الإضراب معترف به يمارس في إطار القانون يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع " وتطبيقا للمبدأ العام الوارد في الدستور والمكرس لحق الإضراب صدر القانون رقم 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل وكيفية ممارسة حق الإضراب².

لقد حدد هذا القانون شروط ممارسة الحق في الإضراب والتي يمكن إجمالها في³:

- 1- عدم اللجوء إلى الإضراب إلا كآخر حل أي بعد استنفاد إجراءات التسوية الودية للنزاع بما فيها المصالحة والوساطة⁴.
- 2- الموافقة على اللجوء إلى الإضراب في جمعية عامة تنعقد في مكان العمل المعتاد .
- 3- موافقة أغلبية العمال على اللجوء إلى الإضراب، وذلك عن طريق الاقتراع السري .
- 4- احترام مهلة الإشعار المسبق المحددة في الاتفاقيات الجماعية، والتي لا يمكن أن تقل عن ثمانية 08 أيام ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام متفشية العمل به .
- 5- إلزام كل من المستخدم وممثلو العمال باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والسهر على أمنها وذلك بتعيين العمال الذين توكل لهم هذه المهام .

¹المادة 57 دستور 1989 الصادر بموجب استفتاء 23 فبراير 1989 المعدل و المتمم بدستور 1996 .

² قانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، جريدة رسمية عدد 06 المؤرخة في 7 فبراير 1990 .

³ المواد من 27 إلى 31 من قانون 02/90 .

⁴ المواد من 4 إلى 12 من قانون 02/90 .

خص المشرع حق ممارسة الإضراب بحماية بحيث أن الإضراب القانوني أو المشرع يوقف علاقة العمل مؤقتا ولا ينهاها ، كما أنه لايجوز لصاحب العمل تسليط أي عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني استوفى جميع الشروط المطلوبة¹.

إذا كان المشرع الجزائري قد أقر حماية قانونية للعمال المضربين، فإنه بالمقابل منع عليهم عرقلة حرية العمل من خلال احتلال أماكن العمل ممارسة مناورة احتيالية، أو تهديد، أو عنف، أو إعتداء، ورتب على ذلك عقوبات جزائية تتمثل في الغرامة من 500 إلى 1000 دج والحبس 15 عشر يوما إلى شهرين².

حق العمال في المشاركة داخل الهيئة المستخدمة في تسيير المؤسسة عن حقهم في ممارسة الحق النقابي، وبعبارة أخرى تختلف صلاحيات الممثلين النقابيين عن صلاحيات مندوبي المستخدمين ، فبينما تنحصر صلاحيات الممثلين النقابيين في الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية مستعملين الآليات القانونية السالف ذكرها (التفاوض الجماعي - إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمال - اللجوء إلى الإضراب المشروع في حالة فشل طرق التسوية الودية للمنازعات الجماعية) تتجلى صلاحيات مندوبي المستخدمين في مشاركتهم في تسيير المؤسسة بإبداء رأيهم في القرارات التي يتخذها صاحب العمل، وفي تسيير الخدمات الاجتماعية، ومراقبة الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل داخل الهيئة المستخدمة .

يعتبر الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات أول نص تشريعي ينظم حق مشاركة العمال في تسيير المؤسسة انطلاقا من الملكية العامة لوسائل الإنتاج³ تمثلت مشاركة العمال في التسيير من خلال الأجهزة الثلاثة مجلس العمال واللجان الدائمة، ومجلس المديرية، يعتبر مجلس العمل أهم جهاز لكونه مجلسا نقابيا من حيث العضوية فأعضاؤه نقابيون، ونظرا لاختصاصاته

¹ المادتين 32 و 33 قانون رقم 02/90.

² المادة 56 من قانون رقم 02/90.

³ الامر رقم 71-74 المؤرخ في 28 رمضان 1391 الموافق 16 نوفمبر 1971 ،المتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات ، جريدة رسمية ،عدد 17 ،المؤرخة في 13 ديسمبر 1971.

النوعية، فهو يبدي رأيه في شكل توصيات عند إعداد مخطط المؤسسة ومراقبة تنفيذه، ويشارك في إعداد سياسة الموظفين والتكوين المهني، ويصادق على النظام الداخلي للمؤسسة¹.

الفرع الثاني : حقوق العامل الفردية

من خلال الفصل الأول من القانون رقم 78/12 يحدد حقوق العامل الفردية والمتمثلة

فيما يلي : الحق في العمل وتقاضي أجور مماثلة إذا تساوا في التأهيل.

- ✓ حماية العامل من كل أشكال الإهانة والقذف والتهديد والضغط والتعويض على الأضرار.
- ✓ الحماية الاجتماعية من آثار الشيخوخة والمرض وحوادث العمل.
- ✓ الاستقرار والأمن.

✓ حماية الحقوق الخاصة بالمرأة في العمل .

✓ الحق في الراحة والتقاعد والآجر بعد أداء الخدمة².

✓ شروط الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وهي الحماية المقررة والمنظمة بمقتضى قوانين ونصوص تنظيمية عديدة ، الأمر الذي جعل من هذا الحق التزام أساسي على أصحاب العمل يستوجب ضمانه باعتباره من التزامات النظام العام³.

✓ الراحة وهو حق دستوري تكفل القانون بتنظيمه، والذي خصص له المشرع أحكام الفصل الرابع من الباب الأول من قانون علاقات العمل، حيث يأخذ الحق عدة صور وأشكال، منها ما هو مدفوع الأجر، كالعطلة السنوية، والراحة الأسبوعية، والعطل والإجازات المرضية ، ومنها ما هو غير مدفوع الأجر كالغيابات التي يرخص بها صاحب العمل ، وفق التنظيم المعمول به في النظام الداخلي للمؤسسة المستخدمة .

✓ المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها وذلك وفقا الآليات المنصوص عليها القوانين المتعلقة بتسوية النزاعات الفردية و الجماعية في العمل¹.

¹ المواد من 16 إلى 48 الفصل الثالث من الأمر رقم 71-74 .

² القانون رقم 78-12 .

³ أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 40.

✓ حق العامل في التأمينات الاجتماعية

(1) التأمينات الاجتماعية الناتجة عن المخاطر الفسيولوجية

✓ التأمين عن المرض والولادة.

✓ التأمين عن العجز والوفاة.

(2) التأمينات الاجتماعية الناتجة عن المخاطر المهنية .

- التأمين عن الشيخوخة أو التقاعد.

- التأمين عن البطالة².

المبحث الثاني : المؤسسة المستخدمة

يتعلق حق ممارسة النشاط النقابي داخل الإطار الجغرافي للمؤسسة المستخدمة على شرط أن تضم النقابة 30 منخرطاً من العمال سواء كانت تابعة للقطاع العام أو الخاص وهذا ما نتطرق إليه في المطلب الأول لتعريف المؤسسة المستخدمة وأماكن العمل المتميزة، المطلب الثاني أنواع المؤسسة المستخدمة .

المطلب الأول : تعريف المؤسسة المستخدمة و أماكن العمل المتميزة

لابد أن تكون المؤسسة مواتية للبيئة التي وجدت فيها و تستجيب لهذه البيئة فالمؤسسة لا توجد منعزلة فإذا كانت ظروف البيئة مواتية فإنها تستطيع أداء مهمتها في أحسن الظروف إما إذا كانت معاكسة فإنها ممكن أن تعرقل عملياتها المرجوة و تفسد أهدافها، و من خلال هذا نتطرق في الفرع الأول إلى المؤسسة المستخدمة و الفرع الثاني أماكن العمل المتميزة .

الفرع الأول : تعريف المؤسسة المستخدمة

تعريف المؤسسة هي عبارة عن تجمع أنساني متدرج تستعمل وسائل فكرية، مادية ومالية استخراج، تحويل، نقل، توزيع السلع أو الخدمات ، طبقاً لأهداف محددة من طرف المديرية الاعتماد على حوافز الربح والمنفعة الاجتماعية لدرجات مختلفة¹.

¹ قانون رقم 02/90

² بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 272 إلى 305.

المؤسسة هي منظمة تجمع بين الأشخاص ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس الأموال وقدرات من أجل إنتاج سلعا ما. والتي يمكن أن تباع بسعر أعلى من تكلفته².

حيث نجد لريشي يعرف المؤسسة أنها هي الموحدة التي تجمع وتنسق العناصر البشرية والمادية للنشاط الاقتصادي، في حين نجد كارل ماركس يعرف على أنها عدد كبير من العمال يعملون في نفس الوقت تحت إدارة نفس رأس المال في نفس المكان من أجل إنتاج نفس السياق.

كما يعرفها تيرونسكيلاروس " المؤسسة أنها منظمة تجمع أشخاص ذوي الكفاءات المتنوعة تستعمل رؤوس الأموال وقدرات من أجل إنتاج سلعة ما والتي يمكن أن تباع بسعر أعلى³.

تعريف العام للمؤسسة:

هي كل تنظيم مستقل حاليا في إطار قانوني واجتماعي معين هدفه دمج عوامل إنتاج من أجل الإنتاج أو تبادل السلع مع أعوان اقتصاديين آخرين بغرض تحقيق نتيجة ملائمة وهذا ضمن شروط اقتصادية يختلف باختلاف الحيز الزمني الذي يوجد فيه وتبعاً لحجم ونوع نشاطه⁴.

بالرغم من التقدم الحاصل بهذا التعريف وخاصة ما يتعلق منه بتحديد أهداف المؤسسة والتي تتضمن مايلي⁵:

أهداف الاقتصادية: تحقيق الربح وتحقيق متطلبات المجتمع.

أهداف الاجتماعية:

إن الأجر الذي يتقاضاه العامل يعتبر حقا مضمون قانونيا وشرعا إلى أن هذه الأجر تترأوح بين الانخفاض والارتفاع حسب طبيعة المؤسسات وغالبا ما تحدد القوانين من طرف الدولة تضمن

1 درحمن هلال ، المحاسبة التحليلية ، نظام معلومات تسيير و مساعدة على اتخاذ القرار في المؤسسة الاقتصادية، رسالة دكتوراه ، تخصص نقود و مالية، جامعة ، الجزائر ، 2005 ، ص 13.

2 ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة ،، ط1 ، دار المحمدية العامة ، الجزائر ، 1998 ، ص ص 10 ، 12.

3 ناصر دادي عدون، المرجع السابق ، ص 10.

4 المرجع نفسه ، ص 12.

5 قانون 01/88 المؤرخ في 13 يناير 1988 ، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية .

للعمال مستوى من الأجر يسمح له بتلبية حاجاته و الحفاظ على بقائه و هذا ما يسمى بالأجر الأدنى المضمون.

تحسين مستوى معيشة العمال و تجهيز العمال و تأمينهم.

أهداف ثقافية و رياضية : توفير وسائل ترفيهية و تكوين العمال.

أهداف تكنولوجية : البحث و التنمية.

من خلال سرد التعاريف السابقة للمؤسسة يمكن استخلاص الصفات أو الخصائص التالية التي تتصل بها المؤسسة المستخدمة :

✓ للمؤسسة شخصية قانونية مستقلة من حيث امتلاكها للحقوق و الصلاحيات أو من حيث واجباتها و مسؤولياتها.

✓ القدرة على الإنتاج أو أداء الوظيفة التي وجدت من أجلها .

✓ أن تكون المؤسسة قادرة على البقاء بما يكفل لها تمويل كافي و ظروف سياسية مواتية و عمالية كافية ، و قدرة على تكيف نفسها مع الظروف المتغيرة .

✓ تحديد الواضح لأهداف السياسة و البرامج و أساليب العمل و كل مؤسسة تضع الأهداف معينة تسعى إلى تحقيقها.

✓ ضمان الموارد المالية لكي تستمر عملياتها ، و يكون ذلك إما عن طريق القروض أو الجمع بين هذه العناصر كلها أو بعضها حسب الظروف.

✓ لا بد أن تكون المؤسسة مواتية للبيئة التي وجدت فيها ، و تستجيب لهذه البيئة، فالمؤسسة لا توجد منعزلة فإذا كانت ظروف البيئة مواتية فإنها تستطيع أداء مهمتها في أحسن الظروف ، أما إذا كانت معاكسة فإنها يمكن أن تعرقل عملياتها المرجوة و تفسد أهدافها¹.

الفرع الثاني : أماكن العمل المتميزة

¹ عمر صخري، اقتصاد المؤسسة ، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1993، ص . 25-26.

حصر المشرع الفرنسي في الإطار الجغرافي التي تمارس فيه النقابة نشاطها بواسطة هيكلها النقابي على المؤسسة المستخدمة¹ ، فان المشرع الجزائري ذهب إلى أبعد من ذلك إذا انه و بموجب المادة 40 المعدلة بالقانون 30/91 " ... و في أماكن عملهم المتميزة إذا كانت لها أماكن عمل...". يكون بذلك قد أضاف نطاقا جغرافيا آخر يتمكن للنقابة أن تنشأ على مستواه هيكل نقابيا و هذا النطاق اصطلح عليه المشرع الجزائري في أماكن العمل المتميزة ذاكرا إياه من دون أن يعطي تعريفا دقيقا له ، و لكن ما يمكن استقراءه من نص المادة 40 أن هذا الإطار الجغرافي لا يعد كونه فرع من فروع المؤسسة الأم ، دعت الضرورة بان يكون منفصلا عن مكان العمل الرئيسي .

البند الأول : مفهوم مكان العمل المتميز

المشرع الجزائري لم ينص على تعريف دقيق له و هذا لسببين هما :

1- تضارب المصالح الواقع بين النقابة والمستخدم، هذا الأخير يسعى للتقليل من أماكن العمل المتميزة و ذلك لان في كثرتها زيادة لنشاط النقابة و بالتالي تعدد هيكلها النقابي و زيادة لعدد مندوبيها النقابي.

2- نشوء النزاعات بين النقابات نفسها على مستوى المؤسسة المستخدمة الواحدة، و بينما تطالب النقابة الممثلة لفئة مهنية داخل وحدة صغيرة في تحديد أماكن العمل المتميزة لان في ذلك مصلحة لها، و بالتالي يتسنى لها تأسيس هيكل نقابي تابع لها في هذه الوحدة ، توجد بالمقابل النقابة المتمثلة لمجموع عمال المؤسسة تعارض مسألة تحديد هذه الأماكن، لأن في ذلك مشاركة لهيمنتها النقابية على مستوى المؤسسة المعنية، و منافسة لهيكلها النقابي من قبل هيكل النقابات الأخرى.

¹ بوكلي حسن شكيب ، الحق النقابي في اطار القوانين الحديثة و اقتصاد السوق ، رسالة ماجستير في القانون الخاص ، جامعة الجبلالي اليباس ، سيدي بلعباس ، الجزائر ، 2000-2001 ، ص 191.

3- إن تحديد مفهوم مكان العمل المتميز متروك للسلطة التقديرية للقاضي مما قد يؤدي إلى تضارب الأحكام القضائية لذا يجب على التشريع أن يفصل في مسألة تقديم هذا المفهوم كان يقيد المشرع إنشاء هذا الإطار الجغرافي لعدد معين من الإجراءات مثلا¹.

البند الثاني : معايير وجود أماكن العمل المتميزة

سارع القضاء الفرنسي بحصر المعايير التي تساعد على الإقرار في أحكامه على وجود أو عدم وجود مكان عمل متميز، إذا يعد الإطار الجغرافي مكان عمل متميز طالما توفرت المعايير الآتية:

- تفريد جغرافي .
- أهمية عدد العمال الموجودين في كل وحدة .
- استقرارية معينة في اجتماعات العمال و إجراء المؤسسة .
- مدى قدرة الهيكل النقابي أو المندوب التابع لها على القيام بصلاحياته بداخل مكان العمل المقصود ، و هذا المعيار الأخير هو أهم معيار اعتمد عليه القضاء الفرنسي .

المطلب الثاني :أنواع المؤسسة المستخدمة

كان المشرع الجزائري يعلق حق ممارسة النشاط النقابي على مستوى المؤسسة المستخدمة معبرا عنه بإنشاء هيكل نقابي لهذه النقابة الناشطة داخل الإطار الجغرافي للمؤسسة المستخدمة على شرط أن تضم النقابة ثلاثين (30) منخرطا من العمال سواء كانت تابعة للقطاع العام أو الخاص²، لكن سرعان ما استغنى المشرع الجزائري عن هذا الشرط بموجب قانون 30/91 التي عدل المادة 40 والتي أصبحت تنص كالاتي : " يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية... أن تنشأ هيكل نقابيا... في أي مؤسسة عمومية أو خاصة وفي أماكن عملهم المتميزة إذا كانت لها أماكن عمل أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية" ، بمعنى أن المشرع لم يعلق ممارسة التمثيل النقابي داخل المؤسسة على عدد

¹ بوكلي حسن شكيب، المرجع السابق ، ص 192.

² المادة 40 من قانون 14/90.

معين ، و هذا ما فعله المشرع الفرنسي وبعدها كان يقصد بممارسة هذه الصلاحية على المؤسسة التي بلغ عدد عمالها 50 عامل فما فوق، ألغى هذا الشرط عند إصداره قانون 28 أكتوبر 1982، و نلاحظ أن شرط 50 عاملا الذي كان قد حدده المشرع الفرنسي آنذاك اقرب من الناحية العملية من الشرط الذي حدده المشرع الجزائري، وذلك لأن الانخراط دليل على النشاط النقابي الفعلي لهذه النقابة¹

لقد حدد المشرع الجزائري من خلال مادة 40 السابق ذكرها الأماكن الجغرافية التي يمكن أن تنشئ هياكل نقابية أنه خص كل المؤسسات المستخدمة بدون أي تمييز بين القطاعين العام والخاص إضافة إلى إطار جغرافي أضافه التعديل² يمتثل في أماكن العمل المتميز.

الفرع الأول: المؤسسات المستخدمة التابعة للقطاع العام :

هي المؤسسة التي تعود ملكيتها للدولة فلا يحق المسؤولين التصرف بها كيفما شاؤوا ولا يحق بيعها أو إغلاقها إلا إذا وافقت الدولة ذلك والأشخاص الذين يناوبون عن الحكومة لتسيير وإدارة المؤسسات العامة مسؤولون عن أعمالهم اتجاه الدولة وفق لقوانين للدولة³.

في المؤسسات العمومية هي شركات تكون ملكيتها تابعة للدولة بصفة كاملة إما في شكل مؤسسات وطنية أو مؤسسات تابعة للجماعات المحلية، وقد تكون المؤسسات تشترك في رأس مالها القطاع العام والقطاع الخاص⁴.

ويقصد بذلك المؤسسات والهيئات والإدارات العمومية، فبرغم لخضوعها للقانون الوظيف العمومي إلا أنه يشرع الجزائري إخضاع القانون 14/90 وهذه المبادرة لم تكون عقوبة بل جاءت إرادية ومتعمدة وذلك بغرض توسيع دائرة الحماية النقابية على جميع الشرائع العمالية أو

¹ حملات عبد الكريم ، ممارسة النشاط النقابي في إطار المؤسسة المستخدمة ، مذكرة التخرج لنيل شهادة ليسانس في العلوم القانونية و الإداري، جامعة سعيدة ، 2002/2001، ص 42.

² تم تعديل بموجب قانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، جريدة رسمية ، عدد 68 المؤرخة 25 ديسمبر 1991.

³ درحمون هلال- المرجع السابق، ص، 23.

⁴ ناصر دادي عدون، المرجع السابق، ص، 25، .

الأجرية، وتتجسد هذه المبادرة في النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومي ويستثنى في هذا الصدد العمال الأجراء التابعون للدفاع والأمن طبقا للمادة 63 من القانون 90-14 التي تنص على أنه: "يخضع العمال الأجراء التابعون للدفاع والأمن الوطنيين لأحكام خاصة".

الفرع الثاني: المؤسسات المستخدمة التابعة للقطاع الخاص:

تكون المؤسسة ملك لشخص واحد أو مجموعة من الأشخاص¹.

فالمؤسسات الخاصة بدورها يمكن تتخذ الأشكال الآتية:

- المؤسسات الفردية وهي المؤسسات يمتلكها شخص واحد ويؤسسها برأسمال شخصي، ويشتمل عادة الوحدات الحرفية، المحلات التجارية، الفنادق... إلخ
- المؤسسات الشركات وهي مؤسسات يمتلكها أكثر من شخص وتخضع لشروط قانونية خاصة كتوفر الرضا بين الشركاء ومساهمة الشريك بجزء من رأسمال إما في شكل نقدي أو عيني أو عمل كشركات الأشخاص شركات ذات مسؤولية محدودة، شركات المساهمة... إلخ.²

فالمؤسسات المستخدمة التابعة للقطاع الخاص هي تلك المؤسسات التي يكون فيها العامل في مركز تعاقدى أي أنه التحق بها بموجب عقد عمل وذلك بعد توفر شروط إبرامه الشكلية والموضوعية³.

هذا العقد يخول للعامل ممارسة حقوقه الدستورية وأهمها ممارسة الحق النقابي الذي نظمه القانون 90-14، إذ أن من مبادئ هذا القانون ممارسة المنظمات النقابية التي لها صفة التمثيلية للعمال بالتفاوض الجماعي داخل المؤسسة والمشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها....⁴، ويتم كل ذلك عن طريق الهياكل النقابية التي تمثلها داخل هذه المؤسسة من هذه المؤسسات نجد

¹ درحمون هلال، المرجع السابق، ص 23.

² ناصر دادي عدون، مرجع السابق، ص 25.

³ د. محمد الصغير بعلی، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2000، ص 12، 13، 14.

⁴ محمد صغير بعلی - المرجع نفسه، ص 29.

المؤسسات العامة الاقتصادية التي أصبحت تخضع للقانون الخاص وبالتالي تخضع لقانون 14-90 وذلك تطبيق لقوانين استقلالية المؤسسات¹.

ونذكر منها: مؤسسات النقل البري، البحري والجوي، مؤسسة النقل بواسطة السكك الحديدية، مؤسسات توريد المياه والكهرباء والغاز، مؤسسات الصناعات الكيماوية.

إن في إخضاع المشرع الجزائري هذه المؤسسات لقانون 14-90 بصفة خاصة وللقانون الخاص بصفة عامة.

ضرورة التماشي والتحويلات الاقتصادية من جهة والتوجهات التشريعية الجديدة من جهة أخرى، لاسيما وأن هذه المؤسسات هي أساس الاقتصاد الوطني.

¹ قانون 01/88.

الفصل الثاني

النقابة التمثيلية

يوجد في العالم تجمعات للعمال، وأخرى لأرباب العمل، من أجل الدفاع عن المصالح المادية أو المعنوية لأحد أفرادها، ولهذا وجدت العديد من الصياغات قُدمت للتعريف بالنقابة التمثيلية تبعاً للعديد من المتغيرات منها تطور المجتمع، حركة العمال، والإطار المرجعي، وسنتعرض من خلال هذا إلى تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول مفهوم النقابة التمثيلية و نخصص في المبحث الثاني الأحكام المتعلقة بالهيكل النقابية و الخاصة بالمندوبين النقابيين .

المبحث الأول: مفهوم النقابة التمثيلية

لقد أسست النقابة للدفاع عن المصالح المادية و المعنوية للعمال و لتمثيل أفضل للعمال عن طريق التعرف على ظروف عملهم بصفة عامة، سمح المشرع للمنظمات النقابية إنشاء هيكل نقابية و تعيين مندوبين نقابيين، ومن هذا المنطلق نتطرق في المطلب الأول إلى تعريف النقابة التمثيلية و تميزها عن بعض المفاهيم الأخرى، و في المطلب الثاني مجال ومعايير تقدير التمثيلية النقابية.

المطلب الأول: تعريف النقابة التمثيلية و تميزها عن بعض النقابات الأخرى

يرجع أصل نشأة النقابة التمثيلية للقانون الدولي للعمل، عندما خصصت اتفاقية فرساي في سنة 1919 حق المشاركة في المؤتمر الدولي الأول للعمل آنذاك للمنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً.¹ أن التمثيلية تعني قدرة النقابة على التحدث باسم جماعة من العمال أوالمستخدمين أوسع من عدد أعضائها ، أي بمعنى آخر القدرة على تمثيل المصالح الجماعية.

طبقاً للمادة 40 من القانون 14/90 فإنه: " يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية حسب مفهوم المادتين 34 و 35 من هذا القانون أن تنشأ هيكلًا نقابيًا طبقاً لقانونها الأساسي لضمان تمثيل مصالح المادية و المعنوية لأعضائها في أي مؤسسة عمومية أو خاصة، وفي أماكن عملهم المتميزة و لهذا سنتطرق في الفرع الأول إلى تعريف النقابة التمثيلية وفي الفرع الثاني تمييز النقابة التمثيلية عن بعض المفاهيم الأخرى .

¹ حملات عبد الكريم ، المرجع السابق ، ص 45.

الفرع الأول: تعريف النقابة التمثيلية

النقابة التمثيلية هي جماعة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر وظيفتها الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية¹، و فيمايلي نقدم تعريف النقابة التمثيلية في إطار النقابة العمالية .

العمالية هي اتحاد يضم العمال المشتغلين في مهنة أو حرفة معينة، بغرض تحسين عملهم من حيث الأجور، ساعات العمل و الظروف التي يعملون فيعها، والهدف الاسمي للنقابة العمالية هو وضع العمال لتكوين اتحاد يضم شملهم، و تكوين أرصدة نقدية لتحقيق أغراضهم.

فالنقابة التمثيلية كالنقابة العمالية تستخدم في أغراض تتعلق بإدارة الدقة أي دعم الإضرابات أغراض اجتماعية لمساعدة المرضى من العمال ذوا أسرهم عند الوفاة، أغراض سياسية و ذلك لتمكين بعض العمال من الدخول كأعضاء في المجالس النيابية .

فالنقابة التمثيلية منظمة يكونها العمال في صناعة أو مهنة أو صناعات أو مهن متقاربة و مشتركة و متكاملة، و ذلك بصفة اختيارية غرض تحسين حياتهم، و المساهمة الايجابية في البناء الاقتصادي والاجتماعي والقومي للمجتمع، و تدعيم فلسفته نظريا وعمليا عن طريق تنظيم يتيح لها ذلك².

النقابة التمثيلية هي تجمع مهني من أجل تمثيل، الدراسة و الدفاع في المصانع المصالح الاقتصادية و المهنية لأعضائها.

النقابة العمالية هي منظمة مكونة من مجموعة من الأفراد للدفاع عن حقوقهم والسعي للدفاع عن مطالبهم .

¹ شطيبي حنان ، تسير الموارد البشرية ، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية ، دافع أو معرقل في الأداء البيداغوجي ، دراسة حالة جامعة منثوري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، قسنطينة ، 2010/2009 ، ص50.
² المرجع نفسه ، ص 16.

فالنقابة التمثيلية¹، هي تجمع اختياري منظم من أجل تمثيل و حماية الحقوق والدفاع عن المصالح المادية أو المعنوية لأحد أعضائها، البعض المرجح منهم أو كانت مشتركة بينهم والمساهمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم و بتنظيم عملهم، وفقا لسياسة معينة مبنية على إطار مرجعي محدد.

فالنقابة العمالية تنظيم أي لها بناء هيكل و وظائف تقوم بها مصادر مالية لمواصلة نشاطها ووسائل العمل كباقي المنشآت في المجتمع، وهذا وفقا لقوانين التي تؤسس في إطارها.

✓ أنها اختيارية بمعنى الانضمام إليها ليس إلزاما على العمال و إنما وفقا لمبدأ الحرية الفردية.
✓ تسعى لتحقيق أهداف محددة أساسها الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها تتعداها لمقاصد أخرى .

✓ لا سياسة نقابية خاصة بها يعتمد عليها في تحقيق مصالحه.

✓ النقابية السياسية لها سياسة نقابية²

✓ النقابة التمثيلية باختصار هي مجموعة تمثل فئة رمزية من المجتمع تلتقي لتحقيق أهداف و مصالح مشتركة تخدم هذه الفئة .

✓ و لكل نقابة نظام داخلي يحكمها و يحدد أهدافها و حقوق و واجبات الأعضاء فيها، حيث تسعى هذه الفئة أو مجموعة الأفراد المنضمين وفق نقابة معينة فلكل نقابة غرض معين لإنشائها و يمكن تصنيف النقابات تبعا لأغراضها كالآتي :

- خيرية تسعى لتحقيق أغراض الخير.
- مهنية يكون الهدف من إنشائها الدفاع عن مصالح الأعضاء الذين ينتمون إلى مهنة معينة.
- علمية يكون هدفها النهوض بالعلوم و النقابة و الفنون و الآداب.
- اقتصادية هي التي تهدف إلى الارتفاع بالمستوى اقتصاد لأعضائها.

¹ شطبي حنان ، المرجع السابق ، ص 16.

² سياسة نقابية هي برنامج و إستراتيجية تنتهجها النقابة بغية تحقيق أهداف و أنها تحمل في طياتها 3 أبعاد أساسية (البعد الغائي، بعدايدولوجي و بعد أدائي) انظر شطبي حنان، المرجع نفسه، ص 16.

كتعريف إجرائي نقول أنها ذلك النشاط النقابي المقصود القائم في المؤسسة، من قبل فاعلين نقابيين داخل مجلس نقابي أنشئ أساسا من أجل الدفاع عن العمل، وبالتالي إمكانية تحقيق مكاسب إجتماعية¹ لهذه الفئة .

يتضح من خلال ذلك أن النقابة التمثيلية تنشأ نتيجة لمجموعة من العوامل الاقتصادية والاجتماعية و نفسية و تكنولوجية ، تشعب مجموعة من الاحتياجات الأساسية لأفراد الذين يشتركون فيها.

الفرع الثاني : تمييز النقابة التمثيلية عن بعض المفاهيم الأخرى.

لقد أخذ المشرع الفرنسي بهذا المفهوم لتمييز بين النقابات المهنة الواحدة أو القطاع الواحد خلال سنة 1936، لتزيد أهميته تماشيا مع اتساع صلاحيات النقابات الفرنسية التمثيلية ، إذ أنه اعتمد عليه في قضية تمثيل المهنة في هيئات استشارية، ثم أخيرا في ميدان اتفاقيات الجماعية و ممارسة الحق النقابي بداخل المؤسسة.

وفيما يخص المشرع الجزائري فلم يتبين مفهوم النقابة التمثيلية إلا بعد اعترافه بالتعددية النقابية في إطار التوجه الليبرالي، فهذا المفهوم يعد من المفاهيم الجديدة في التشريع الاجتماعي الجزائري المجسد في قانون 14/90.²

و يتوقف تحديد المقصود بالتمثيلية النقابية في التشريع الجزائري على الوقوف على بعض المصطلحات المشابهة لها .

البند الأول :النقابة التمثيلية الغالبة

لقد توصل الفقه الفرنسي و بعد خلاف شديد إلأنالتمثيلية النقابية تعددية بطبيعتها، وأن الصلاحيات التمثيلية تمنح لكل نقابة استوفت شروط التمثيل المحددة قانونا، إذ لا يمكن قصرها

1 مكاسب اجتماعية : هو مدى تحقيق الفعل النقابي للمطالب الإجتماعية للعمال والتي تخص تحسين ظروف العمل وحالتهم الإجتماعية ، باستخدامميكانيزمات فعالة تساعد على ذلك .

2 قانون 14/90 ، الباب الثالث ، منظمات النقابية التمثيلية ، المواد من 34 إلى 39.

على نقابة واحدة كما هو معمول به في الولايات المتحدة الأمريكية إذا فالمشروع الفرنسي لم يأخذ بمفهوم النقابة الغالبة .

أما المشروع الجزائري فمن خلال استقراء نص المادة 34 من القانون 14/90 " تعتبر المنظمات النقابية للعمال الأجراء المستخدمين ... تمثيلية ... " ، و كذا نص المادة صيغت الجمع عند حديثه عن ما يصطلح عليه بالتمثيلات النقابية ، و هذا إن دلّ على شيء فإنما يدل على وضوح موقفه في الأخذ بفكرة تعدد النقابات التمثيلية ، بمفهوم المخالفة أن المشروع الجزائري لم يشر إطلاقاً إلى فكرة النقابة الغالبة¹ .

البند الثاني : النقابة التمثيلية و النقابة الأكثر تمثيلاً

ساد مفهوم النقابات الأكثر تمثيلاً (les syndicats les plus représentatifs) في النصوص التشريعية الفرنسية ، والذي كان يقصد به أفراد بعض النقابات التمثيلية بجزء من الصلاحيات باعتبارها الأكثر تمثيلاً، لكن سرعان ما زال هذا المفهوم ليحل محله مفهوم "النقابات التمثيلية" (les syndicats les plus représentatifs) مؤداه أن النقابات التمثيلية لها نفس الصلاحيات ولا مجال لإنفراد نقابة تمثيلية عن أخرى ولو بجزء من الصلاحيات التمثيلية.

أما عن موقف المشروع الجزائري، فإن المتمعن في نصوص قانون 90-14 لاسيما المواد من 35 حتى 37 من هذا القانون، يرى أن المشروع الجزائري قد تبنى المفهوم الجديد (مفهوم النقابة التمثيلية)، وعممه على جميع المواد التي تنظم التمثيل النقابي باستثناء المادتين 39 و49 من نفس القانون ، أين يلاحظ استعمال مصطلح "النقابات الأكثر تمثيلاً"، ولأن كل المواد المنظمة للتمثيل النقابي جاءت مفهوم النقابات التمثيلية ماعدا المادتين 39 و49، مما يتوجب استبدال عبارة "الأكثر تمثيلاً" في المادتين السابقتين "التمثيلية"² .

¹ بوكلي حسن شكيب، المرجع السابق ، ص 135.

² المرجع نفسه ، ص 136 .

المطلب الثاني: مجال ومعايير تقدير التمثيلية النقابية

الفرع الأول: مجال تقدير التمثيلية النقابية

يظهر من خلال نص المادة 21 من قانون 90-14: "يجب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية... طريقة تنظيم ومجال اختصاصها الإقليمي .- إن تقدير تمثيلية منظمة نقابية حسب القانون والتشريع الجزائري يختلف من منطقة لأخرى، ومن مهنة لأخرى. لذلك جاء المشرع بمجالين لتقدير التمثيلية النقابية: المجال الإقليمي والمجال المهني.

البند الأول: المجال الإقليمي (Le cadre territoriale)

إن المشرع الجزائري عند حديثه عن تقدير التمثيلية النقابية على مستوى المؤسسة المستخدمة في المادتين 34 و35، تبنى قاعدة التطابق Règle de Concordance والتي مفادها أن تقدير تمثيلية النقابة يكون موازاة مع اختصاصها الإقليمي ، بمعنى آخر إذا كانت النقابة تنشط على مستوى مؤسسة مستخدمة معينة فإن تقدير تمثيلية النقابة يتم فقط في إطار هذه المؤسسة ولا يمكن أن يتعداه إلى مؤسسة مستخدمة أخرى.

إن ما يمكن استخلاصه أن المشرع الجزائري أخذ بهذه القاعدة على إطلاقها من دون أي قيد أو استثناء، مخالفا بذلك المشرع الفرنسي الذي أخذ بقاعدة التمثيلية عن طريق الانتماء أو الانتساب La représentation par affiliation إلى النقابة¹.

البند الثاني: المجال المهني (Le Cadre Professionnelle)

لا يكفي أن تمارس النقابات مهامها في الإطار الإقليمي للمؤسسة المستخدمة فحسب، بل وجب أن تمارس مهامها في إطار المهني أيضا وذلك طبقا لنص المادة 3/21 من قانون 90-14

¹ وذلك بموجب الأمر المؤرخ في 17 أوت المتعلق بمشاركة العمال في نتائج توسع المؤسسات وكذا قانون 13 جويلية 1971 المتعلق بالاتفاقيات الجماعية وقانون 27 ديسمبر 1968 المتعلق بالنشاط النقابي بداخل المؤسسة المستخدمة.

والتي تنص على أنه: "يجب أن يذكر القانون الأساسيللمنظمات النقابية..فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفه..." بمعنى يجب أن تؤسس النقابة للدفاع فقط عن المصالح المهنية لفئة معينة أو مهنة معينة أو فرع أو قطاع نشاط في القانون الأساسي¹، و ذلك تماشيا و ظهور فئات مهنية مختصة من جهة و احتراماما للتسلسل المهني من جهة أخرى .

فإذا كان الأمر يتعلق بمهنة الطب فهذه النقابة تعد تمثيلية لهذه المؤسسة المستخدمة (المستشفى) فإذا جمعت ضمن أعضائها نسبة 20% على الأقل من أطباء المستشفى بيذا أن محاولة تقدير تمثيلية النقابة في إطار مهني تطرح إشكاليتين :

الإشكالية الأولى: هل تقدير التمثيلية يكون معمما على جميع فئاتالعمال منالأجراء والمستخدمين بدون استثناء؟ أم يكون تقدير التمثيلية مقتصرًا و خاصة بكل فئة على حدا ؟

من خلال استقراء نصوص المواد21، 35، 36،37 من قانون 14/90 يظهر جليا أن المجتمع قد استند إلى قانون أساسي لكل منظمة عند تقديره لتمثيلية هذه الأخيرة ، معتمدا بذلك على قاعدة المطابقة أي مطابقة أهداف النقابة مع صلاحيات التمثيلية المقصود تقديرها ، بمعنى إلا يتعدى تمثيل النقابة الفئة المنصوص عليها في قانونها الأساسيإلى فئة أخرى لا علاقة لها بهذه النقابة ، إذ أن قصد المشرع الجزائري من وراء ذلك أن تكون كل فئة على حدا ممثلة من قبل منظمة نقابية تمثيلية خاصة بها تماشيا مع مبدأ التعددية النقابية فمثلا إذا كانت النقابة تهدف إلى الدفاع عن المصالح المهنية لفئة إطارات مالية فلا ينظر إلى مدى تمثيليتها إلا بشأن هذه الفئة المهنية ذاتها².

إن أخذ المشرع الجزائري بقاعدة المطابقة له مبرر عملي و ذلك لأن: "منح التمثيلية لمنظمة نقابية لا تجمع ضمن أعضائها سوى عدد ضئيل من عمال أو مستخدمين الفئة المهنية الشيء الذي يجعلها تجهل مشاكل هذه الفئة أو لا تهتم بها كفاية "

¹ طبقا للقانون 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 الذي اضاف جملة : " الذين تغطيهم القوانين الاساسية لهذه المنظمات النقابية" إلى كل من المواد 35 و 36 و 37 من قانون 14/90.

² حملات عبد الكريم، المرجع السابق ، ص 47.

الإشكالية الثانية : هل يمكن أن يكون كل العمال الإجراء أو المستخدمين ممثلين من قبل منظمة نقابية تهتم بانشغالات فئة واحدة .

يمكن ذلك استثناء¹، في حالة ما إذا كانت مصلحة أغلبية الأعضاء تتوافق مع مصالح غيره من العمال التابعين لنفس القطاع المهني . و هذا ما قضى به مجلس النقض الفرنسي في القرار الصادر على الفرقة الاجتماعية بتاريخ 25 فبراير 1971، حيث اقر بالتمثيلية نقابة سواق الشاحنات بالنسبة لكل عمال مؤسسة النقل بحكم أن هذه الفئة المهنية كانت تشكل أغلبية الأجراء .

الفرع الثاني : معايير تقدير تمثيلية النقابة

يتوقف تحديد إمكانية أو عدم إمكانية إنشاء النقابة لهيكل نقابي تابع لها داخل المؤسسة المستخدمة الناشطة بها على مدى تمثيلية أو عدم تمثيلية هذه النقابة .

لقد نظم المشرع الجزائري مسألة تحديد المعايير تقدير تمثيلية النقابية على مستوى المؤسسة المستخدمة في القانون 14/90 من خلال المادة 34 التي تقضي بأنه : " تعتبر المنظمات النقابية للعمال الأجراء المستخدمين المكونة قانونا منذ 06 أشهر على الأقل وفقا لأحكام هذا القانون تمثيلية و طبقا للمواد من 35 إلى 37 ادناه".

إضافة إلى المادة 35 من قانون 14/90 التالي نصها: " تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة، المنظمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء، الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية و / أو المنظمة النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة .

يتعين على المنظمة النقابية المذكورة في الفترة الأولى أعلاه ، إبلاغ المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة حسب الحالة، في بداية كل سنة مدنية ، بكل عناصر التي تمكنها من تقدير

¹ الأصل أن الجواب يكون بالنفي ، لأنه لا يمكن أن يكون العمال إجراء أو مستخدمي ممثلين من قبل منظمة نقابية تهتم بانشغالات و مصالح فئة عمالية واحدة معينة ..

تمثيلية هذه المنظمات ضمن الهيئة المستخدمة الواحدة ، لاسيما عدد منخرطيهما و اشتراكات أعضائها. وفي حالة وجود لجنة مشاركة ضمن الهيئة المستخدمة ، يجب على المنظمات النقابية أيضا إبلاغ المستخدم بعدد مندوبيين المنتخبين في هذه اللجنة".

يتضح من خلال نص المادتين أن المشرع الجزائري تبنى عند تقديره لتمثيلية النقابة معيارين اثنين: معيار الأقدمية و تضمنته المادة 34 و معيار كمي تضمنته المادة 35، مخالفا بذلك المشرع الفرنسي الذي اخذ بعدد من المعايير منها الكمية (عدد أعضاء النقابة) و معايير نوعية (استقلالية النقابات ، الخبرة، جمع الاشتراكات...) ¹ هذا من جهة.

و من جهة ثانية المشرع الجزائري لم يحدد حدو المشرع الفرنسي، هذا الأخير منح النقابات الناشطة على مستوى المؤسسة المستخدمة صفة التمثيلية نظرا لانتمائها إلى الاتحادية، أو الكونفدرالية النقابية التمثيلية على المستوى الوطني، و ذلك بموجب المادة "4-412-L" قانون 27 ديسمبر 1968 ، معناه أن المشرع الفرنسي اعتبر أن تمثيلية النقابات على مستوى المؤسسة المستخدمة دليل و حجة على تمثيلية الكونفدراليات التابعة لها على الصعيد الوطني .

إذا من خلال استقراء النصوص المذكورة أعلاه نلاحظ أن قرينة تمثيلية النقابة حسب المشرع الجزائري تتحقق إذا توافر عنصران أساسيان، ألا و هما معيار الأقدمية و معيار الكمي و سيتم تناول كل شطر على حدا .

البند الأول : معيار الأقدمية

أن الأقدمية (l'ancienneté) تولد الخبرة (l'expérience) النقابة كلما كانت نشأتها أكثر انتداب إلى الماضي، كلما كانت نقابة قوسين أوادني في اكتسابها للصفة التمثيلية. بل اكتسابها للصفة التمثيلية. و بالتالي تحقق الشطر الأول لما يصطلح عليه بقرينة التمثيلية ألا و هو معيار الأقدمية ، فتحقق هذا الأخير إلى جانب المعيار الكمي يضيفي صفة التمثيلية على النقابة ، و يخولها فقانونا طبقا

¹ حملات عبد الكريم ، المرجع السابق ، ص 47.

للمادة 40 من قانون 14/90 إنشاء هيكل نقابي تابع لها على مستوى المؤسسة المستخدمة الناشطة فيها .

لقد تناول المشرع الجزائري معيار الاقدمية من خلال المادة 34 و التي تقضي بأنه: " تعتبر المنظمات النقابية للعمال الأجراء و المستخدمين مكونة قانونا منذ 06 أشهر على الأقل وفقا لأحكام هذا القانون التمثيلية..."، إذ يظهر من خلال نص هذه المادة أنها أقرت وبصراحة على وجود توافر اقدمية على نشأة النقابة و التي لا يمكن أن تقل عن 06 أشهر، حتى يكون لها الحق في اكتساب الصفة التمثيلية حسب نص المادة 34 السالف ذكرها. و بمفهوم المخالفة لا يمكن اعتبار نقابة ناشطة تمثيلية ما لم تبلغ من اقدمية مدة 06 أشهر.

و في الأخير أن وجود معيار الاقدمية ، لا يعدو كونه تحقق الشرط الأول من القرينة التمثيلية في التشريع الاجتماعي الجزائري .

البند الثاني : المعيار الكمي

لقد نظم المشرع الجزائري في المادة 35 هذه الأخيرة التي أحالت إليها المادة 40 من نفس القانون : " يمكن لأي منظمة نقابية حسب مفهوم المادتين 34 و 35 من هذا القانون أن تنشأ هيكلًا نقابيا طبقا لقانونها الأساسي... " .

و تجدر الإشارة بأن المادة 35 لا تعد سوى ترجمة لما توصل إليه الاجتهاد القضائي الفرنسي، فكل من مجلس الدولة و مجلس النقض الفرنسيين فضل اعتماد على معيار واحد عند تقدير مدى تمثيلية النقابة في داخل المؤسسة المستخدمة ، يتمثل في المعيار الكمي¹ .

وعليه فإن المشرع الجزائري من خلال المادة سألقة الذكر و حتى يتسنى له تحديد مدى تمثيلية النقابة الناشطة على مستوى المؤسسة المستخدمة و بالتالي إنشاء فرع نقابي تابع – حلل المعيار الكمي إلى طريقتين تكفلان التحقق من وجوده:

¹ حملات عبد الكريم ، المرجع السابق ، ص 48.

الطريقة الأولى: (تشكيلة النقابة): اعتمدا على أعضاء النقابة الذين يعملون داخل المؤسسة.

الطريقة الثانية : نفوذ النقابة : الاعتماد على أعضاء النقابة الذين لهم عضوية في لجنة المشاركة ، وستعالج هاتين الطريقتين في العنصرين التاليين على الترتيب ثم يحدد في الأخير موقف المشرع الجزائري لأجل تقدير تمثيلية النقابة داخل المؤسسة¹.

الطريقة الأولى : تشكيلة النقابة les effectifs de syndicat

لقد تناولتها المادة 35 من القانون 90-14 " تعتبر تمثلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة المنظمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية ... " ، فنص المادة واضح فيما يخص استحقاق المنظمة النقابية للعمال الناشطة على مستوى المؤسسة صفة التمثلية ، وهو أن تضم بين أعضائها 20% على الأقل من مجموع المال الأجراء المقصودين في قانونها الأساسي .

إن الحديث عن الطريقة الأولى لتقدير تمثيلية النقابة يطرح مسألة صحة أو عدم صحة المعلومات المقدمة من قبل النقابات عن عدد أعضائها ، لكن المشرع الجزائري عالج هذه المسألة بإصداره الأمر 96-12 المؤرخ في 10 يونيو 1996 ، الذي أضاف للمادة 35 فقرة ثانية جاء فيها : " يتعين على المنظمات النقابية المذكورة أعلاه إبلاغ المستخدم أو السلطة الإدارية حسب الحالة ، في بداية كل سنة مدنية بكل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه النقابات ضمن الهيئة المستخدمة الواحدة ، لاسيما عدد منخرطيها واشتراكات أعضائها ... " إذن وتقاديا لهذه الإشكالية حسب نص المادة، إن المنظمات النقابية ملزمة خلال الثلاثي الأول من بداية كل سنة مدنية بالإبلاغ² عن العناصر التي تثبت تمثيليتها ، هذه العناصر لم يحصرها المشرع الجزائري لكنه ذكر أهمها بقوله في نص المادة 02/35 " ... لاسيما عدد منخرطيها واشتراكات أعضائها ... " .

¹ بوكلي حسن شكيب ، المرجع السابق ، ص، 137 .

² الإبلاغ : 1. إبلاغ المستخدم إذا كانت النقابة ناشطة على مستوى مؤسسة تابعة للقطاع الخاص .
2. إبلاغ السلطة الإدارية المختصة إذا كانت النقابة ناشطة على مستوى مؤسسة مستخدمة ذات صبغة إدارية .

إذن هناك وسيلتين :

أولا : عدد المنخرطين : يتم تحديد هذا العدد بناء على التصريحات التي تدلي بها النقابة ، لكن الصحة والدقة فيما تقدمه النقابة من أرقام يبقى أمرا صعبا ، لذا وجب الرجوع إلى بقية العناصر الأخرى .

ثانيا : اشتراكات الأعضاء : إن تسليم الأعضاء المنخرطين في النقابة للاشتراكات دليل على صحة التصريحات التي تدلي بها النقابة ، لكن تبقى قيمة هذه الاشتراكات دليل على حقيقة علاقة المنخرطين بالنقابة ، وعلى الإمكانات المالية والنشاط الفعلي ومدى استقلالية هذه الأخيرة .

ولهذا فإن القضاء الفرنسي اعتبر بأن : " النسبة المنخفضة للاشتراكات التي تقبضها النقابة لا تمكن من تحديد قوة هذه المنظمة ، ولا إخلاص المنخرطين إليها " ¹.

الطريقة الثانية : نفوذ النقابة L'influence du syndicat

لقد اعتمد المشرع الجزائري في تحديد المعيار الكمي، إضافة إلى الطريقة الأولى (تشكيلة النقابة) على طريقة ثانية تساعده في التأكد من مدى تمثيلية أو عدم تمثيلية النقابة الناشطة على مستوى المؤسسة، وهي مراعاة مدى نفوذ النقابة . فلقد نصت المادة 35: "تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة.. المنظمات النقابية للعمال... التي لها - تمثيل 20 % على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة بداخل المؤسسة المستخدمة". وعليه فإنه ومن خلال نص المادة إن تمثيلية النقابة مرهونة بمدى نسبية النقابة في أجهزة المشاركة، هذه الأخيرة تشكل بعد إجراء انتخابات تتم داخل المؤسسة المستخدمة، ويرجع الفضل في إعطاء العمال فرصة المشاركة في التسيير الداخلي لمؤسساتهم المستخدمة إلى قانون 90-11 ².

¹قرار قضائي صادر عن مجلس النقض الفرنسي من الغرفة الاجتماعية .

²قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم بموجب :

-القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 .

- المرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11 أبريل 1991 .

موقف المشرع الجزائري من الطريقتين السابقتين :

كما سبق الذكر فإن المادة 35 نصت على طريقتين لتحديد المعيار الكمي وبالتالي تقدير تمثيلية أو عدم تمثيلية النقابة .لكن السؤال الذي يطرح نفسه ، ما مدى إلزامية الأخذ بهاتين الطريقتين ؟.

إن المتمعن لنص المادة 35 والتي تنص على أنه : " تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة المنظمات النقابية للعمال التي تضم 20% من العدد الكلي للعمال الأجراء ... (الطريقة الأولى (...، و/أو المنظمات النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة ... (الطريقة الثانية (...".

يمكن الاستنتاج، بأن الأخذ بالطريقتين اختياري (و/أو) فيكفي تحقق إحدى الطريقتين لإضفاء صفة التمثيلية على النقابة أو تحققها معا .

- الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996 .
- الأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997 .
- الأمر رقم 97-03 المؤرخ في جانفي 1997 .

المبحث الثاني: الأحكام المتعلقة بالهيكل النقابية والخاصة بالمندوبين النقابيين

يظهر من خلال نص المادة 40 من قانون 90-14 التي تقضي بأنه " يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية ... أن تنشئ هيكلًا نقابيًا ... " أن المشرع الجزائري رخص لكل منظمة نقابية استوفت شروط التمثيلية المحددة في المادة 35 بأن تباشر داخل المؤسسة المستخدمة الناشطة على مستواها صلاحية إنشاء هيكل نقابي لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها .

وجب التعرف على كيفية ممارسة هذه النقابات للحرية المعترف بها لها من قبل المشرع بمعنى ماذا عن تأسيس الهيكل النقابي ومندوبيه ؟.

المطلب الأول: الأحكام المتعلقة بالهيكل النقابية

إن في حرية تأسيس النقابة التمثيلية للهيكل النقابية التي ترغب فيها على مستوى المؤسسة المستخدمة الواحدة الناشطة على مستواها ، أثر على التنظيم الداخلي للهيكل النقابي وعلى شكله القانوني .

الفرع الأول : تأسيس الهيكل النقابي

يتضح أثر الحرية في تأسيس على التنظيم الداخلي للهيكل النقابي من خلال الحرية التامة الممنوحة للنقابة في تنظيم هيكلها النقابي داخليا ، وذلك بتحديد مديريته وإدارته ، كما يمكن للنقابة أن تنشئ فروعاً لهذا الهيكل (الفرع – القسم) النقابي في مهنية معينة في مكان عمل متميز .

تجسيدا لمبدأ حرية النقابة في تأسيس الهيكل النقابية ، فإن لهذه الأخيرة اختيار الشكل القانوني الذي يكون عليه هذا الهيكل ، فإما أن يكون عبارة عن جزء من النقابة وامتداد لها باعتباره الوسيلة المعبرة عن الحق المعترف به لهذه النقابة ، ألا وهو ممارسة التمثيل النقابي داخل المؤسسة الناشطة على مستواها ، وهذا مالا يتنافى وطبيعة القانونية .

فالهيكـل النقابي لا يعدو كونه امتداد للنقابة والمعبر عن صوتها داخل المؤسسة المستخدمة ، وإما أن يشكل بمفرده ما يعرف بنقابة المؤسسة le syndicat maison وهنا يستلزم توافر الشروط القانونية التي فرضها القانون في شأن تأسيس النقابات .

وأن تؤسس المنظمة النقابية التمثيلية أكثر من هيكل نقابي في المؤسسة المستخدمة الواحدة ، وتشجيعاً لإنشاء الهياكل النقابية داخل المؤسسات فإن الشروط الواجب توافرها .

البند الأول : الشروط الموضوعية¹ :

نصت المادة 40 من قانون 90-14 يتجلى لنا أن الشروط الموضوعية تتمثل في : 1- شرط

التمثيلية :

إنشاء هيكل نقابي هو امتياز ممنوح فقط للمنظمات النقابية التمثيلية دون غيرها والتي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء أو لتلك التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة .

2- الشروط المتعلقة بالمؤسسة :

إن الهيكل النقابي ينشئ في أية مؤسسة بغض النظر عن طبيعة نشاطها، سواء كانت تجارية فلاحية أو صناعية .

3- غياب شرط عدد العمال :

كل مؤسسة مهما كان عدد عمالها ضئيلاً أو كثيراً فإن المنظمة النقابية التمثيلية تستطيع إنشاء هيكل نقابي فيها ، إذ أن المشرع لم يضع حد أدنى للعمال يجب توافره في المؤسسة حتى يمكن تأسيس هيكل نقابي بداخله .

¹المادة 40 من القانون 90-14 .

وإن شرط وجوب توافر عدد 20 عاملا أجبر والمنصوص عليه في المادة 41 من القانون رقم 90-14 يتعلق بالمندوبين النقابيين وليس بالهيكل النقابي .

البند الثاني : الشروط الشكلية

طبقا للنص المادة 40 من القانون 90-14 فإنه يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية أن تنشئ هيكلها نقابيا ، ومع انعدام أي نص قانوني يشير إلى وجوب توافر أي شرط شكلي لإثبات إنشاء الهيكل النقابي، وفي انتظار تشكيل اجتهاد قضائي وطني لتوضيح الصورة أكثر، فإننا نعتقد أنه كان من الأفضل على المشرع أن يقيد تأسيس الهياكل النقابية بشرط شكلي، كشرط إعلام المستخدم مثلا أو شرط الإشهار، وذلك تقاديا لأي نزاعات حول مسألة الإنشاء طالما أن عملية الإثبات حتى ولو كانت بكافة الطرق فإنها صعبة .

إن ما يلاحظ على نصوص قانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي (المواد من 40 حتى 61) والمتعلقة بممارسة النشاط النقابي على مستوى المؤسسة أنها لم تتحدث عن الإجراءات المتبعة عند تأسيس الهياكل النقابية بمعنى أن المشرع الجزائري لم يشترط توافر شكلية معينة أو إتباع إجراء محدد في عملية تأسيس الهيكل النقابي ، إذ أن هذه العملية غير معلقة على أي شرط شكلي كان أو خاص بالإشهار¹ .

إذا فيكفي عند تأسيس الهيكل النقابي أن تعلن مديرية النقابة عن رغبتها في ذلك وحتى هذا الإعلان لا تشترط فيه الشكلية فقد يكشف عن نية النقابة في تأسيس هيكل نقابي فقط من خلال الأفعال التي تقوم بها .

ولقد استفاد المشرع الجزائري من التجربة الفرنسية في هذا المجال وهذا ما يستشف بوضوح من خلال المادة 38 من قانون 90-14 المتمم بموجب قانون 91-30 في فقرتها 03،04،05 وكذا المادة 48 المعدلة بموجب القانون 91-30.

¹ حملات عبد الكريم ، المرجع السابق ، ص 50.

الفرع الثاني : وسائل العمل الممنوحة للهيكل النقابي

ترسيخا للمبادئ الأساسية التي جاء بها قانون 90-14 على أرض الواقع ، وبالضبط داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة التي من بينها الحث على التمثيل الحقيقي والديمقراطي للمتعاملين الاجتماعيين ، كان على المندوبين النقابيين أن يتصلوا ويجمعوا ببعضهم البعض حتى يتسنى لهم أداء رسالة الهيكل النقابي داخل المؤسسة ، وتتمثل هذه الوسائل من خلال :

البند الأول : حرية الاجتماع :

إن المشرع الجزائري عالج هذه المسألة من خلال المادة 48 فقرة 01 بقولها : " يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف المنظمات النقابية .. الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتها ... " ، إذن المشرع ألزم المستخدم وكلفه بتسخير الوسائل التي من شأنها أن تسهل لقاءات واجتماعات المندوبين النقابيين أعضاء الهيكل الواحد .

والملاحظ للنصوص القانونية التي سبقت المادة 48 نجد المادة 38 فقرتها 03 التي عالجتها هي أيضا المسألة فنصت على مايلي : " تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة ... بالصلاحيات الآتية ...

- جمع أعضاء المنظمة النقابية في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل ، واستثناء أثناء ساعات العمل إذا حصل اتفاق مع المستخدم¹ .

لكن من الملاحظ هو أن المشرع الجزائري قد حدد مكان وزمان الاجتماعات ، غير أنه لم يحدد لا موضوعها ولا عددها ، في حين وبالمقابل نجد نظيره الفرنسي قد استلزم أن يعقد الاجتماع حول موضوع نقابي بحث وذلك بمعدل اجتماع واحد في كل شهر .

إن الفائدة المرجوة من عقد تلك الاجتماعات هو دراسة المشاكل التي تحيط بالأعضاء داخل المؤسسة وبالأخص ظروف العمل ، وذلك دائما تسهيل ممارسة الحق النقابي ، غير أنه في حالة ما

¹ محمد الصغير بعلي ، المرجع السابق ، ص28.

إذا طلب صاحب العمل حضور اجتماع ما فإن قبوله أو رفضه يرجع إلى الحرية التامة للهيكل النقابي .

البند الثاني : حرية الإعلام النقابي

إن ممارسة المنظمة النقابية لصلاحياتها داخل المؤسسة المستخدمة ممثلة في هيكلها النقابي كتكوين أعضائها أو عقد الاجتماعات ، تتطلب أن يكون هناك إخطار مسبق يعلن عن ممارسة هذه الصلاحيات ، لذا فالمشرع ضبط هذا الأمر من خلال المادة 38 فقرة 04 وذلك باعترافه للمنظمة النقابية التمثيلية بأن تمارس صلاحية : " إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض ... " ¹.

إذن هناك وسيلتين تكفلان ممارسة المنظمة النقابية صلاحية الإعلام النقابي تتمثلان في النشرات النقابية والتعليق .

1-النشرات النقابية : إن المشرع لم يحصر زمن توزيع النشرات النقابية على العمال ، فإما أن يتم ذلك أثناء مدة سير العمل وإما خارج أوقات العمل ، فالهيكل النقابي له الحرية في ذلك هذا من جهة ، ومن جهة أخرى فإن المشرع لم يحدد كيفية معينة لتوزيع هذه النشرات، فأما أن يتم توزيعها على العمال في شكل منشور مجانية ، وإما أن تأخذ طابعا آخر شأنها الجرائد والمجلات العادية فتباع للعمال ، هذا فيما يخص شكل النشرات النقابية .

أما عن محتواها فقد استلزم المشرع أن يكون فحواها نقابي محض ، بمعنى أن يتضمن موضوعها علاقة وثيقة ². بطابع النقابة المهني، فلا يمكن أن يصدر الهيكل النقابي مواضيع لاعلاقة لها بالنشاط النقابي ، كالمواضيع السياسية أو عبارات السب ، القذف العلني ، الإهانة ، أو نشر معلومات غير صحيحة أو التحريض.

¹Jean-PELISSIER .ALAIN SUPIOT , ANTOINE JEAMMAUD "DROIT DU TRAVAIL " 20, DITION DALLOZ 2000. P.743.

² بمعنى أن تتناول النشرات القانونية مواضيع تخص الدفاع عن المصالح المهنية المادية والمعنوية للعمال الاجراء .

2- التعليق :

حسب المادة 38 فقرة 04 فإن المشرع الجزائري لم يقصد مباشرة صلاحية التعليق المخولة للهيكل النقابي على المندوبين النقابيين فقط ، وإنما يجوز لأي عضو من أعضاء الهيكل النقابي أن يباشر هذه المهمة .

أما عن كيفية ممارسة هذه الصلاحية ، فالأصل أن الهيكل النقابي له الحرية الكاملة في التعليق بمعنى أنه ليس بحاجة لموافقة المستخدم ولا هو مجبر بأن يعرض مناقيره التي ينوي تعليقها على الهيئة المستخدمة أو أي هيئة أخرى حتى تراقبها.

فالمستخدم ليس له أن يعترض على التعليق وإنما يجوز له اللجوء إلى القضاء لاستصدار حكم نزع المنشور المعلق .

وفيما يخص مكان التعليق وطبقا للمادة 48 فقرة 01 : " يضع المستخدم تحت تصرف المنظمات النقابية التمثيلية ... لوحات إعلامية موضوعة في أماكن ملائمة " .

وعليه فإن المستخدم لها السلطة في تحديد أماكن التعليق ، وهذه السلطة مقيدة بشرط وهو أن تكون اللوحات الإعلامية المخصصة لذلك واقعة داخل المؤسسة المستخدمة .

إن مضمون الوثائق المنشورة توضع بكل حرية من قبل الهيكل النقابي وذلك تكريسا لمبدأ حرية ممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة ، بشرط أن يكون المضمون متفق مع الهدف المسطر لها مع إرسال نسخة منها في نفس الوقت إلى صاحب العمل لإعلامه بمضمونها، وعليه فليس للمستخدم سلطة المراقبة ولا البعديّة على المنشورات النقابية.

إن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على اعتبار توزيع المناشير من صلاحيات الهياكل النقابية ، لكن بالرغم من ذلك فإنها تعتبر من أهم وسائل حرية التعبير عن الآراء النقابية، وحتى كوسيلة لإعلام العمال عن النتائج المتوصل إليها في الاجتماعات¹.

وعلى العموم فإن توزيع المناشير داخل المؤسسة يعتبر نتيجة لحرية ممارسة الحق النقابي بشرط أن يكون محتواها مطابق لنشاط المنظمة النقابية وللهدف الذي تصبو إلى تحقيقه.

المطلب الثاني : الأحكام الخاصة بالمندوبين النقابيين .

إن الهيكل النقابي حتى يتسنى له أداء ذلك على أكمل وجه يتعين عليه الاعتماد على أعضاء المنتخبين في صفة مندوبين نقابيين، بمعنى أن تمكن الهيكل النقابي من تبليغ رسالة النقابة مرهون بالنشاط النقابي لهؤلاء المندوبين داخل المؤسسة المعنية ، هؤلاء المندوبين ليسوا غرباء عن المؤسسة وإنما هم عمالها الأجراء المنخرطين في النقابة، واكتسبوا هذه الصفة بعدما انتخبوا من بين أعضاء الهيكل النقابي لهذه المهمة، ألا وهي تكريس الحق المعترف به للنقابة المنتمين إلى شروط تعيين المندوبين النقابية والفرع الثاني صلاحيات المندوبين النقابية إضافة إلى تحديد النظام قانوني الذي يخضعون له.

الفرع الأول: شروط تعيين المندوبين النقابيين.

الهيكل النقابي هو تجمع عمال المؤسسة الأجراء المنخرطين في نفس النقابة، ليس فتح الباب على مصراعيه أمام عمال المؤسسة أعضاء الهيكل النقابي حتى يصبحوا مندوبين نقابيين، بل إن المشرع الجزائري حدد فئات العمال التي لها الحق في اكتساب هذه الصفة، فالمتنمّن للنصوص القانونية المتضمنة في قانون 90-14 يلاحظ بأن المشرع الجزائري تدخل بنص قانوني صريح يحدد من خلاله من العمال الأجراء الذي يحق له اكتساب صفة مندوب نقابي، بمعنى أنه حدد الشروط الواجب توافرها في المندوب النقابي وهذا ما يستشف من خلال نص المادة 44.² من قانون 90-14

¹ حملات عبد الكريم، المرجع السابق ، ص 51.

² -المادة 44 من قانون 90-14 معدلة بموجب القانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

التي تنص على أنه: "يجب أن يبلغ المندوب النقابي... 21 سنة كاملة يوم انتخابه، وان يتمتع بحقوقه المدنية والسياسية، وان تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في المقولة أو المؤسسة أو الهيئة أو الإدارة العمومية المعنية".

فالمشرع الجزائري بموجب نص المادة 44 قد حدد الشروط الواجب توافرها في المندوب النقابي على سبيل الحصر، وبمفهوم المخالفة فإن صفة المندوب النقابي لا تستحق إذا ما اختل أحد الشروط، إذا يلزم توافرها مجتمعة في العامل الأجير الواحد وهي ثلاثة شروط أساسية، السن القانونية، الأقدمية في العمل وأخيرا التمتع بالحقوق المدنية والسياسية.

البند الأول: الشروط الموضوعية (الشروط المتعلقة بالمندوب النقابي)

أولاً: السن القانونية إن بلوغ العامل الأجير السن القانونية المحددة في نص المادة 44 من قانون 90-14 يعد شرطاً أساسياً من بين الشروط التي حددتها ذات المادة لاكتساب صفة المندوب النقابي، إذ ينص هذه الأخيرة على أنه: "...يجب أن يبلغ المندوب النقابي... 21 سنة كاملة يوم انتخابه..." أي أنه على العامل الأجير أن يكون بالغاً 21 سنة يوم تعيينه في هذا المنصب.

أن المشرع الجزائري أخذ بالسن المحددة في المادة 44 (21 سنة) يعود إلى نظيره المشرع الفرنسي، هذا الأخير اشترط 21 سنة كاملة يجب أن يبلغها العامل الأجير حتى يقبل كمندوب نقابي داخل المؤسسة إلى جانب توافر الشروط الآخرة، وعلى ذلك هو أن سن الرشد كان محددًا بـ 21 سنة كاملة آنذاك بفرنسا، إذن إذا كان المشرع الجزائري من خلال تتبعه لخطى المشرع الفرنسي عند تحديده السن الأدنى بـ 21 سنة، يقصد توافر الأهلية الكاملة لمباشرة العامل الأجير بحقوقه أي أن يكون راشداً، فالسؤال الذي يطرح نفسه ما دافع المشرع الجزائري إلى ذلك؟ هل هو ابتغاء الاستفادة من التجربة الفرنسية في مجال النشاط النقابي، أم لا يعدوا كونه نقل أعمى فحسب؟.

فإذا كان الأخذ يهدف الاستفادة من التجربة الفرنسية فما هو موقع المادة 40 من القانون المدني التي تنص على أن: "كل شخص بلغ سن الرشد متمتعاً بقواه العقلية ولم يحجر عليه يكون

كامل الأهلية... وسن الرشد تسعة عشر (19) سنة كاملة". أما إذا كان لا يعدوا كونه نقلا أعمى، فتجدر الإشارة أن المشرع الفرنسي قد خفض سن الرشد من 21 سنة إلى 18 سنة بموجب قانون 11 جويلية 1975. فلماذا لم يحرك المشرع الجزائري ساكننا؟.

وتفاديا لهذا الالتباس والخلط كان لزاما على المشرع الجزائري أن يتدخل بنص صريح معدلا المادة 44 فتصبح كما يلي: "يجب أن يبلغ المندوب النقابي... تسعة عشر 19 سنة كاملة يوم إنخابه...؟ تماشيا بذلك وسن الرشد الجزائري المحدد في المادة 40 من قانون المدني"¹.

ثانيا: الأقدمية في العمل²

لقد تضمنت المادة 44 إضافة إلى الشرطين السابقين شرطا ثالثا لا يقل أهمية عنهما إذ باكتمال هذه الشروط الثلاثة يتسنى للعامل الأجير أن يتمتع وبصفة قانونية وطبقا للمادة 44 بصفة مندوب النقابي، هذا الشرط جاء في النص المادة: "... وأن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في المقولة أو المؤسسة أو الهيئة أو الإدارة العمومية المعنية" أي يجب أن يكون العامل الأجير قد مضى على مدة عمله بالمؤسسة المستخدمة التي سيصبح مندوبا نقابيا فيها سنة على الأقل. و المتمعن في نص المادة يرى هذا الشرط ينقسم على نفسه إلى قسمين. الأول ضرورة أن يكون المندوب النقابي عاملا بالمؤسسة المستخدمة، والثاني له الأقدمية في العمل لا تقل عن سنة.

وفي صدد حديثنا عن الأقدمية يطرح الأستاذ بوكلي حسن شكيب تساءل : هل يمكن إعفاء العامل الأجير من شرط الأقدمية حتى يصبح مندوبا نقابيا في مؤسسة مستخدمة لم تمر سنة على تاريخ تأسيسها وذلك لغرض حماية المصالح المهنية لعمالها الأجراء ؟.

¹ بوكلي حسن شكيب، المرجع السابق، ص 302.

² المادة 44 من قانون 14-90.

هذا الأمر الذي أعقله المشرع الجزائري حكما مماثلا لذلك جاء به في المادة 97 فقرة 04 قانون 90-11 المتممة بالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 21 يوليو 1996 المتعلقة بانتخاب مندوب العمال والتي تنص على أنه لا تشترط الاقدمية إذا كانت الهيئة المستخدمة مؤسسة منذ أقل من سنة¹.
ثالثا : التمتع بالحقوق المدنية والسياسية (الوطنية) .

لم تقتصر المادة 44 ذكر شرط بلوغ العامل الأجير السن القانونية فحسب لاكتساب صفة المندوب النقابي بل اشترطت أن يكون هذا الأخير متمتعا بحقوقه المدنية والسياسية ويتضح ذلك حليا من خلال نص المادة : "...وأن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية".

1-الحقوق المدنية :

فأما الحقوق المدنية فهي تلك الحقوق التي تنشأ بين الأفراد في علاقة بعضهم ببعض أوبين الأفراد والدولة أو إحدى مؤسساتها باعتبارها شخصا تثبت له بمجرد وجوده باعتباره إنسانا²، ويصطلح عليها بالحقوق الطبيعية أو حقوق الإنسان³.

وإما أن تكون حقوقا خاصة متعلقة بعلاقات يحكمها القانون الخاص (حقوق الأسرة، الحقوق العينية (...)⁴.

2- الحقوق السياسية :

هي تلك الحقوق التي تكون للوطنين دون الأجانب وتنبثق من العلاقة بين المواطن والدولة ، ومن هذه الحقوق حق الانتخاب وحق الترشيح⁵.

¹بوكلي حسن شكيب ، المرجع السابق ، ص205.206.

²وهذا ماجاء في مضمون المادة 25 فقرتها 02 من قانون المدني جزائري والتي نصت على أن الجنين يتمتع بحقوقه المدنية بشرط أن يولد حيا .

³محمدي فريدة زاوي ، المدخل للعلوم القانونية ، نظرية الحق ، 1998 ، ص 12. حتى 16.

⁴محمدي فريدة زاوي ، المرجع نفسه ، ص 17 حتى ص53.

⁵اسحاق ابراهيم منصور ، نظريتنا القانون والحق وتطبيقاتها في القوانين الجزائرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1999 ، ص 284.حتى ص.286.

وحق تولي المناصب العامة ويعتبر بعض هذه الحقوق واجبات أكثر منها حقوقا ومنها الانتخاب كواجب نصت عليه العديد من الدساتير وقوانين الانتخابات والفرق بين الحقوق المدنية والسياسية هو أن الأولى يتمتع بها الوطني والأجنبي معا وحتى عديم الجنسية أما الثانية فهي تتعلق بالقانون العام لأن الدولة دائما تكون طرفا فيها بما تملكه من سلطة وسيادة .

بالعودة إلى نص المادة 44 وبمفهوم المخالفة فإن الحرمان من الحقوق المدنية والسياسية المذكورة أعلاه يؤثر سلبا على اكتساب صفة المندوب النقابي والحرمان يمكن تصويره في الحقوق السياسية ، لا سيما عند ارتكاب العامل الأجير جنائية أو جنحة فالقانون ينص على حرمانه بالتالي من تولى الوظائف والأعمال بمؤسسات الدولة على اختلافها كعقوبة تبعية¹.

وذلك طبقا للمادة 08 فقرة 02 عقوبات "... الحرمان من حق الانتخاب والترشيح وعلى العموم كل الحقوق الوطنية والسياسية ومن حمل أي وسام ..." وقد يحرم من حق الانتخاب لسبب آخر غير ارتكابه لجنائية أو جنحة كأن يكون قد سلك سلوكا أثناء الثورة التحريرية مضادا لمصالح الوطن².

وفي هذا السياق ذهب مجلس النقض الفرنسي في قرار صادر له عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 25 أكتوبر 1978 جاء فيه أن المستخدم ليس له أن يلزم العامل الأجير أن يقدم له صحيفة سوابقه القضائية لأجل الاحتجاج على تعيينه .

¹ محمد الصغير ، المرجع السابق ، ص. 12.

² الامر رقم 07/97 المؤرخ في 06 مارس 1997 والمتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات .

البند الثاني : الشروط المتعلقة بعدد العمال داخل المؤسسة

إن الجهة التي يؤول له اختصاص تعيين مندوبي النقابيين هي الهياكل النقابية وذلك طبقا للمادة 41 من القانون رقم 90-14 التي تنص على " يعين الهيكل النقابي المذكورة في المادة 40 أعلاه من بينه المندوب أو المندوبيين النقابيين المكلفين بتمثيلية لدى المستخدم ، في الحدود والنسب التالية¹:

عدد المندوبين	النسب
مندوب واحد	من 20 إلى 50 عامل أجير
مندوبان	من 51 إلى 150 عامل أجير
03 مندوبيين	من 151 إلى 400 عامل أجير
05 مندوبيين	من 401 إلى 1000 عامل أجير
07 مندوبيين	من 1001 إلى 4000 عامل أجير
09 مندوبيين	من 4001 إلى 16000 عامل أجير
13 مندوبيين	أكثر من 16000 عامل أجير

نستخلص مما سبق أنه حتى نستطيع الهيكل النقابي تعيين المندوبيين النقابيين فيجب ألا يقل عدد عمال المؤسسة عن 20 عامل فإن كانت المؤسسة تشغل أقل من ذلك العدد فإن تمثيل العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها يكون من اختصاص ممثل واحد يتم انتخابه مباشرة من مجموع العمال .

¹المادة 99 من القانون رقم 90-11 .

الفرع الثاني : صلاحيات المندوبين النقابيين . والتسهيلات الممنوحة لهم

خص المشرع الجزائري المندوبين النقابيين بجملة من الصلاحيات حتى يتسنى لهم أداء المهام المنوطة بهم على أكمل وجه، وسنحاول في الفرع وذلك بالتطرق لصلاحيات المندوبين النقابيين من جهة وتبيان التسهيلات المخولة لهم من جهة أخرى وذلك فيما يلي :

البند الأول : مهام المندوبين النقابيين

طبقا لما جاء في المادة 41 من القانون 90-14 المعدلة بموجب قانون 91-30 والتي جاء فيها أنه :
" يتكلف المندوبين النقابيين بتمثيل الهياكل النقابية لدى المستخدم ."

يلاحظ أن المشرع الجزائري ترك مجال تحديد هذه المهام مفتوحا وهذا ما يلاحظ على نص المادة الذي جاء مجملا ، ولعل ذلك سببه ارتباط ممارسة المندوبين النقابيين لمهامهم بالقواعد المتعلقة بالنقابات المهنية من جهة ، واتساعها تبعا لاتساع مجالات ممارسة الحقوق والحريات النقابية من جهة أخرى ، ولكن هذا لا يمنعنا من القول أن مهام المندوب النقابي تدور بين كون هذا يعمل على تمثيل النقابة لدى المستخدم من جهة والدفاع عن مصالح العمال من جهة أخرى، وبين كونه أداة في تنفيذ قرارات الهيكل النقابي وهذا ما ستتم محاولة التفصيل فيه من خلال ما يأتي:

أولاً: تمثيل الهيكل النقابي

إن هذه المهمة حول المشرع المندوب النقابي إياها بموجب المادة 41 من قانون 90-14 ، أي أن المندوب النقابي يعمل من جهة على تمثيل الهيكل النقابي لدى المستخدم وبالتالي تمثيل النقابة لدى هذا الأخير من جهة ثانية.

وتدرج هذه المهمة ضمن العلاقات الكائنة بين النقابة التمثيلية والمستخدم أو الهيئة المستخدمة، جراء ممارسة هذه النقابة التمثيلية نشاطها النقابي داخل المؤسسة المهنية، وتستعين النقابة لأجل ذلك بالمندوب النقابي عضو هيكلها النقابي، فيعتبر بالتالي المندوب النقابي الناطق الرسمي

لنقابته والمفوض عنها في علاقتها مع المستخدم ولعله بالأهمية بما كان أن تقسم هذه المهمة المخولة للمندوب النقابي إلى مهمتين فرعيتين وهما:

أ- المهمة التفاوضية:

تتفرد النقابة التمثيلية على مستوى المؤسسة بالتفاوض وإبرام الاتفاقيات الجماعية مع المستخدم¹، وذلك طبقاً للمادة 2/16 من قانون 14-90: "... إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفها ..."، ويضمن مشاركة النقابة في التفاوض بشأن إبرام هذه العقود والاتفاقيات جهازها التمثيلي والمتمثلي المندوبين النقابيين، وذلك باعتبار أن المندوب النقابي هو الناطق الرسمي للمنظمة النقابية لدى المستخدم.

وتجدر الإشارة إلى أن إجماع الهيئة المستخدمة أو المستخدم عن مباشرة هذه المهمة التفاوضية بشأن إبرام العقود والاتفاقيات الجماعية التي تسعى لها النقابة، بعد ذلك من قبل المساس بالحقوق والحريات المعترف بها لهذه الأخيرة ويعرقل ممارسة النشاط النقابي.

ب - المهمة الاحتجاجية :

إن مهمة التقديم احتجاجات وطلبات العمال الأجراء إلى المستخدم تدخل ضمن الأهداف الأساسية للمنظمات النقابية ولعل أهمها الدفاع عن مصالحهم المهنية المادية والمعنوية وإن من يباشر هذه المهمة هو المندوب النقابي الذي يسعى جاهداً لإبلاغ المستخدم بكل احتجاجات وطلبات العمال فمندوب النقابي يقع عليه واجب إسماع صدى أصوات جميع عمال المؤسسة المستخدمة المعنية دون استثناء. وحتى أولئك العمال المتواجدين في أماكن العمل المتميزة وذلك طبقاً للمادة 40 من ق 14-90.

¹- بمعنى أنه ليس لأجهزة المشاركة في المؤسسة المستخدمة المعنية إبرام الاتفاقيات الجماعية.

وفي الأخير فإن تمثيل مندوب النقابي للنقابة لا يعني المزج بينهما ذلك أن المندوب النقابي لا يسأل عن تصرفاته أثناء ممارسته مهامه لحساب النقابة التي يمثلها فالمسؤولية تقع على هذه الأخيرة وبالتالي لا يمكن في هذا الإطار أن ترفع ضد المندوب النقابي دعوى المسؤولية¹.

ثانيا : الدفاع عن مصالح العمال المهنية

إن مهام المندوب النقابي اتجاه العمال الجراء غير محددة ، لكن هذا لا يمنع من القول أن لهذا الأخير نوعان من المهام الداخلية وأخرى خارجية .

أ- المهام الداخلية :

يتجلى مضمون المهام الداخلية للمندوب النقابي في لعبه دور همزة الوصل بين النقابة المتمثل لها ، وبين عمال المؤسسة المستخدمة الناشطة فيها ، بمعنى أن يعمل المندوب النقابي عضو الهيكل النقابي على إخطار النقابة بكل ما يستجد على ساحة المجال الإقليمي الناشطة على مستواه (المؤسسة المستخدمة وأماكن العمل المتميزة)، من انشغالات ومشاكل الطبقة التشغيلية، وبالمقابل الإعلام العمال بموقف النقابة من المشاكل التي تمس القطاع المهني الذي تنتمي إليه هذه الأخيرة من جهة، وبالمشاكل الكائنة في باقي المؤسسات المستخدمة وأماكن العمل الناشطة على مستواها من جهة أخرى ، وينبغي الذكر أن ممارسة هذه المهام الداخلية تستدعي أن يكون المندوب النقابي على علم بمشاكل العمال الأجراء المهنية، بصفة دورية وذلك باستعلامه المتواصل عنها وحضوره كل اجتماع يستدعي إليه، كل هذا يصبح سهلا على المندوب النقابي لا سيما إذا كان مستفيد من حق التغيب والتنقل بين أماكن العمل².

ب - المهام الخارجية :

فأما عن المهام الخارجية مخولة للمندوب النقابي ، فتتجلى في قيامه بالتقديم ونقل مطالب العمال الأجراء واحتجاجاتهم إلى المستخدم إذ أنه من حق المندوب النقابي الاتصال بالمستخدم

¹ حملات عبد الكريم ، المرجع السابق ، ص 54.

² C.V .CLAVIRE ,PH , LAFARGE ,D,C, SCHIELLE , DROIT PENAL DU TRAVAIL , EDITION DALLOZ , 1997,PAGE 88

وإطلاعه لذلك ، وعلى المستخدم أن يسمع لها فإن حدث ورفض ذلك فتصرف المستخدم السلبي هذا يصنف باعتباره جنحة عرقلة ممارسة الحق النقابي .

إن ما يلاحظ على هذه المهمة أي الدفاع عن مصالح العمال المهنية أنها تقترب من تلك الممنوحة للمندوبين العمال أعضاء للجنة المشاركة¹، بالرغم أن المشرع الجزائري لم ينص على ذلك صراحة .

ثالثا : تنفيذ قرارات الهيكل النقابي

كما سبق وان ذكرت فان الهيكل النقابي هو المخول قانون لعملية تعيين المندوبين النقابيين ويتم هذا التعيين من بين أعضائه العمال الأجراء، وبالتالي هذا يدفع وإن لم نقل يستلزم أن يقوم المندوب النقابي بمباشرة الصلاحيات المعترف بها للهيكل النقابي-المنتمي-إليه ، بمعنى ليس غريبا أن يقوم المندوب النقابي في غالب الأحيان بتوزيع النشرات النقابية وكذا تعليق الإعلانات النقابية وحتى جمع الاشتراكات النقابية.

وفي الأخير وبصدد الحديث عن مهام المندوبين النقابيين ينبغي القول أن هذه المهام غير مقصورة فقط لخدمة مصلحة العمال المنخرطين في نقابتهم ، وإنما تمتد لحماية المصالح المهنية لجميع عمال المؤسسة المعنية وكذلك إن كانت مهام المندوبين النقابيين تقترب من تلك المنوطة بمندوبي العمال في بعض الأحيان، فإنها أوسع منها في أحيان أخرى، بدليل أن المندوبين النقابيين يتمتعون بنوعين من السلطات، سلطات ممنوحة تناولتها المادة 41 من قانون 90-14.

البند الثاني : التسهيلات الممنوحة للمندوبين النقابيين

إن الغاية المتوخاة من نشاط المندوبين النقابيين على مستوى المؤسسة المستخدمة المعنية هي أداء الرسالة التي حملتها النقابة الأم لهيكلها النقابي وذلك من خلال المهام المنوطة بهم .

¹ المادة 94 من قانون 90-11 " للجنة المشاركة الصلاحيات التالية : ... - مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل ... - القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمر وطب العمل - إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات ... - إعلام العمال بانتظام بالمسائل المعالجة ... " .

وحتى يتسنى لهؤلاء المندوبين النقابيين أداء مهامهم بصورة حسنة ومريحة ومن خلال قانون 14-90 لا سيما المادتين 46 و47 جملة من التسهيلات ، سيتم التطرق لمضمونها في نقطتين أساسيتين ، حساب الساعات الشهري ، وحق التغيب وحرية التنقل .

أولا : حساب الساعات الشهري

لقد منح المشرع الجزائري المندوبين النقابيين إطارا زمنيا خاصا حتى يتسنى لهؤلاء من خلاله أن يمارسوا مهامهم المخولة لهم بصورة حسنة ، ولقد اصطلح المشرع الجزائري على هذا الإطار بما سماه بحساب الساعات الشهري ، وهذا ما عبرت عنه المادة 46 من قانون 14-90 والتي جاء فيها أنه : " يحق للمندوبين النقابيين التمتع بحساب عشر (10) ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت فعلي لممارسة مهمتهم النقابية " ، وما يزيد من جعل مهمة المندوب النقابي أكثر يسرا حسب ذات المادة أن المشرع عمل على تحفيز هذا الأخير ذلك بأن جعل هذه العشر ساعات مدفوعة الأجر ، " ... عشر (10) ساعات في الشهر مدفوعة الأجر ... " وبالتالي فإن هذا التخصيص الساعي المتمثل في عشر ساعات مدفوعة الأجر يكون دعما لمباشرة العمل النقابي .

كقاعدة عامة تبنى المشرع الجزائري مبدأ الحرية التامة في استعلام المندوب النقابي لهذه الساعات العشر الممنوحة لهم متى شاء سواء خلال ساعات العمل أو خارجها ، فهو ليس مجبر على تقسيمها أو جمعها وكل ذلك من أجل أن يكون العمل النقابي أكثر حرية وأقل تقييدا ، وتدعيما لذلك يمكن أن يستعمل المندوبون النقابيون ذوو الخبرة والكفاءة في المجال النقابي الساعات الممنوحة لغيرهم من المندوبين ، ولكن في هذه الحالة يرد على قاعدة الحرية التامة العامة استثناء وهو موافقة المستخدم على ذلك ، وهذا ما استلزمه المشرع الجزائري من خلال نص المادة 46 فقرة 02 من قانون 14-90 التي تنص على أنه يسمح لهم : " ... أن يجمعوا أو يفتسموا فيما بينهم مجموع حساب الساعات الشهري الممنوحة إياهم ، بعد موافقة المستخدم ... " .

بيد أن المشرع الفرنسي اكتفى في هذا الصدد بإعلام المستخدم فقط وذلك لتجنب إضفاء صفة التعقيد على ممارسة المندوب النقابي لحقوقه وحياته النقابية ، وعلى هذا النهج اقترح تقرير لجنة

المؤسسة المنعقدة بمدينة ليون Lyon الفرنسية في تاريخ 19 مارس 1970 . أن يعهد للهيكل الصلاحية المطلقة لتوزيعها على أعضائها سواء كانوا مندوبين نقابيين أو غير ذلك ، وذلك تبعا لأهمية وضرورة المصلحة.

وفي الحديث عن حساب الساعات الشهري ينبغي الإشارة إلى أن المقصود بما جاء في المادة 46 فقرة 01 من قانون 14-90 : " ... عشر 10 ساعات ... كوقت فعلي لممارسة مهمتهم النقابية " ، أن تعتبر هذه الساعات العشر كوقت عمل فعلي ، أي أن المندوب النقابي قد مارس عمله فعلا خلال هذه المدة وذلك باعتباره عاملا أجيرا في الأصل ، والمستخدم في هذه الحالة لا يحق له أن يتدخل للمساس بأجر المندوب النقابي لأنه مارس نشاطه النقابي بدلا من المهني¹ ، فحدود رقابة المستخدم تقف عند مراعاة فيما إذا استعملت هذه الساعات أو لا ، وفيما إذا استعملها المندوب النقابي لممارسة نشاطه النقابي أو لنشاط آخر . وللمستخدم أن يرفض دفع الأجر إذا ثبت أن المندوب النقابي فعل عكس ما هو مخول إليه ، والقضاء الفرنسي في هذا الشأن يعتمد على تصريحات المندوب النقابي وعلى المستخدم إثبات عكس ذلك.

ثانيا : حق التغيب وحرية التنقل

إن في استفادة المندوب النقابي من حق التغيب وحرية التنقل بداخل المؤسسة وخارجها وفي كل أماكن العمل لمن الأهمية البالغة في حسن ويسر أداءه للمهام المخولة إليه قانونا لاسيما مهامه الإعلامية منها كتوزيع النشرات النقابية على العمال وتعليق الإعلانات في الأماكن المخصصة لها .

ولقد تناول المشرع الجزائري هذه المسألة في المادة 47 من قانون 14-90 التي تنص على أنه لها : " لا يدخل في حساب الساعات الشهري ، الممنوح بمقتضى المادة 46 أعلاه، الوقت الذي يقضيه المندوبين النقابيون في الاجتماعات التي يسعون إليها بمبادرة من المستخدم أو التي يقبلها بناء على طلبهم .

¹المادة 54 فقرة 01 من قانون 11-90 معدلة والمتممة بالأمر 26-21 فيها : " يمكن العامل أن يتغيب دون فقدان الأجر ، إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقا للأسباب التالية : - تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية ، ..."

كما لا تؤخذ بعين الاعتبار الغيابات التي يرخص بها المستخدم ليمكن المندوبين النقابيين من المشاركة في ندوات ومؤتمرات المنظمات النقابية وفي ملتقيات التكوين النقابي"¹

ما يلاحظ على نص المادة أنها لم تنص بصريح العبارة على حق التغيب وحرية التنقل ولكن يستشف ذلك من خلال ماورد فيها، فأما عن حق التغيب فيفهم من خلال الفترة الأولى من ذات المادة إذ فيها: "لا يدخل في حساب الساعات الشهري... الوقت الذي يقضيه المندوبين النقابيون في الاجتماعات..." وكذلك ما جاء في الفترة الثانية من نفس المادة: "...لا تؤخذ بعين الاعتبار الغيابات التي يرخص بها المستخدم..." وفيما يخص حرية التنقل لاسيما خارج المؤسسة فيستشف من خلال الفقرة الثانية من ذات المادة: "... المشاركة في ندوات ومؤتمرات المنظمات النقابية وفي ملتقيات التكوين النقابي."

فالمشرع بالتالي يكون قد اكتفى بذكر حق المندوبين النقابيين في المشاركة في الاجتماعات التي يدعوهم لحضورها المستخدم، أو تلك التي يكون بناء على طلبهم، أو حضور الندوات أو المؤتمرات التي تعقدها المنظمات النقابية خارج المؤسسة المستخدمة، وكل هذا يتم بعد ترخيص من المستخدم وبموجب ذلك فإنه ليس للمندوب النقابي أن يتغيب من تلقاء نفسه، بل لا بد من حصوله على رخصة من المستخدم وإلا اعتبر ذلك تخليا عن منصبه.

¹ وهذا ما تضمنته أيضا المادة 54 فقرة 02 من قانون 90-14 التي جاء فيها أنه: " يمكن العامل أن يتغيب ، ... للأسباب التالية: ... متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم ، والمشاركة في امتحانات أكاديمية أو مهنية ..."

الفصل الثالث

للمؤسسة دراسة تطبيقية
العمومية للصحة الجوارية سعيدة

EPSP

كدراسة حالة أخذنا إحدى القطاعات الوزارية والتي تعتبر من الوزارات السيادية في الدولة، وهي وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، وسلطنا الضوء على إحدى مؤسساتها والمتمثلة في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية سعيدة.

المبحث الأول: تعريف بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية سعيدة.

حسب المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 07-140 المؤرخ في 19 ماي 2007 المؤسسة العمومية للصحة الجوارية سعيدة هي مؤسسة ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي، وتوضع تحت وصاية مديرية الصحة¹ والسكان لولاية سعيدة (DSP).

مقرها بحي النصر سعيدة تأسست رسميا في الأول من جانفي 2008، يبلغ عدد مستخدميها في سنة 2015 بـ

334 موظفا.

وهي تتكون من ستة (06) عيادات متعددة الخدمات ومصلحة إستعجالات مفتوحة 24/24 بالعيادة متعددة الخدمات "الشمال"، ومؤخرا وبتاريخ أول أفريل 2015 قامت المؤسسة بفتح مصلحة إستعجالات ثانية بالعيادة متعددة الخدمات "بوخرص الجديدة"، كما تغطي إثني عشر (12) قاعة علاج على مستوى جميع أحياء بلدية سعيدة، بإضافة إلى مركز الوسيط للمعالجة من الإدمان بحي الزيتون، ومصلحة الوقاية المتواجدة بحي 5 جويلية.

أما بالنسبة لبلدية أولاد خالد فالمؤسسة تغطي عيادة متعددة الخدمات الراحية وخمسة (05) قاعات علاج بتراب

الراحية.

المطلب الأول: الهيكل التنظيمي للمؤسسة (Epsp)

¹ المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 07-140 المؤرخ في 2007/05/19، ج ر، عدد 33.

يعتبر الهيكل التنظيمي بالنسبة للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية سعيدة العامل الأساسي في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة، كما يبين ويحدد العلاقة بين مراكز المعلومات وكذا اتخاذ القرارات وحتى مراكز تنفيذها وهذا ما يوضحه الشكل التالي:

المطلب الثاني: الوظائف الإدارية و أهداف المؤسسة (Epsp)

إن الهيكل التنظيمي بالنسبة للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية سعيدة هو وظيفي، يظهر فيه كل الوظائف المستخدمة داخل المؤسسة ومن اجل معرفة هذه الوظائف يجب القيام بدراسة تحليلية لكل مصلحة.

1) المديرية العامة:

يتأس المديرية العامة مدير عام ويعتبر المسؤول الأول رفقة طاقم من المساعدين ، فمن أبرز المهام الأساسية الموجهة

للمدير تتمثل فيما يلي:

- تنشيط وتنسيق ومراقبة السير الحسن للمؤسسة لأنه بصفة عامة يمثل المؤسسة أمام العدالة
- يحضر المشاريع الميزانية التقديرية ويعد حسابات المؤسسة
- هم الأمر بالصرف في المؤسسة.¹
- تحديد إستراتيجيات المؤسسة وترجمتها إلى أهداف مع مراعاة الإمكانيات المتاحة.
- يبرم كل العقود والصفقات والاتفاقيات.

¹المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 140-07 سالف الذكر.

- تكثيف وسائل المؤسسة مع الأهداف المسطرة.
- ضمان التوازن المالي بالنسبة للمؤسسة.

2) المديرية الفرعية لتسيير الموارد البشرية.

إن كفاءة المؤسسة تعتمد في المقام الأول على كفاءة العنصر البشري، وذلك من خلال إيجاد أفضل العناصر البشرية حتى تتمكن المؤسسة من ضبط الأداء وتحقيق الأهداف.

لهذا تقوم المؤسسة العمومية للصحة الجوارية سعيدة ببذل جهود كبيرة للحصول على الموظفين أصحاب الكفاءات العالية.

ومن أهم المهام الأساسية للمديرية الفرعية لتسيير الموارد البشرية مايلي:

- إعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية.

- إعداد برامج التوظيف (الإستقطاب، الإختيار والتعيين)

- إعداد المسار الوظيفي لكل موظف.

- تنظيم الهيكل الإداري.

- التكوين والتدريب والتطوير.

- مراقبة الأداء من خلال تقييم أداء الموظفين.

3) المديرية الفرعية للمصالح الصحية:

يمثل المدير الفرعي للمصالح الصحية نائب المدير المكلف بجميع المصالح الصحية بالمؤسسة ويعتبر المسؤول الأول عن

التسيير الجيد للمكاتب التالية:

مكتب الوقاية الذي يقوم بمراقبة نظافة كامل العيادات و قاعات العلاج

- مكتب تنظيم وتقييم برامج العلاج.
- مكتب الاستقبال والإعلام .
- مكتب استقبال المرضى وتوجيههم¹.

ومن مهامه كذلك التنسيق ما بين المصالح وعدد الموظفين التقنيين بالمؤسسة.

- يقوم بعملية الإحصاء لكل ما تقوم به العيادات وقاعات العلاج مثل: عدد الكشفات الطبية، عدد التحاليل المخبرية، عدد اللقاحات.....إلخ.

- يقوم باقتراح تحويل الممارسين الطبيين و الممارسين الشبه طبيين من مصلحة إلى مصلحة وذلك من أجل توفير أحسن الخدمات لكل المواطنين وكذلك حسب ضرورة كل مصلحة.

4) المديرية الفرعية للمالية والوسائل:

ف هذه المديرية إلى الإشراف والمتابعة المالية المتعلقة بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية سعيدة بصفة عامة ومن مهام هذه المديرية.

- تسير ميزانية المؤسسة المالية (النفقات، الإيرادات).

وذلك من خلال أعداد المصاريف المختلفة التي تقع على عاتق المؤسسة مثل مصاريف النقل، العتاد، واللوازم المكتبية، ألسبة، مصاريف الصيانة، مصاريف التكوين، مصاريف الأدوية والمواد الصيدلانية، وكذلك النفقات الأساسية، التي تقوم المؤسسة بصرفها وخاصة مصلحة الأجور وهي مرتبات الموظفين والتعويضات والمنح المختلفة والأعباء الاجتماعية.....إلخ.

¹ عن مدير الفرعي للمصالح الصحية بالمؤسسة.

بالإضافة إلى تحصيل الإيرادات الناجمة عن نشاط المؤسسة.

- مراقبة النشاط التجاري (فواتير الشراء)
- إعداد الموازنة التقديرية.
- إعداد عملية الجرد السداسي والسنوي.
- إعداد وإبرام العقود والصفقات وفقا لدفاتر الشروط المؤسسة.

أهداف المؤسسة (EPSP)

تتمثل أهداف المؤسسة العمومية للصحة الجوارية سعيدة بصفة عامة فيما يلي:

- الوقاية والعلاج القاعدي.
 - تشخيص المرض.
 - الفحوصات الخاصة بالطب العام والطب المتخصص القاعدي.
 - الأنشطة المرتبطة بالصحة الإنجابية والتخطيط العائلي.
 - تنفيذ البرامج الوطنية للصحة والسكان.¹
 - ضمان حفظ الصحة والنقاوة ومكافحة الأضرار والآفات الاجتماعية.
 - ضمان تنظيم وبرمجة وتوزيع العلاج الشفائي.
 - ضمان تحسين الكفاءة المهنية لمستخدمي مصالح الصحة وتحديد معارفهم.
- أما الهدف الأساسي والمهم بالنسبة للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية سعيدة هو تقديم أكبر قدر ممكن من الخدمات للمواطنين وتوفير لهم كل الاحتياجات.

¹ المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 140-07 سالف الذكر.

المبحث الثاني: عرض البيانات وتحليل النتائج.

تظهر قدرة الباحث الشخصية ، وخلالها تتم تفرغ البيانات ومحاولة تفسيرها وتحليلها للوصول إلى استنتاجات تخص موضوع الدراسة من خلال تقديم استمارة استبيان .

عرض وتحليل البيانات.

عرض وتحليل البيانات المحور الأول.

جدول رقم 01 يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسب	التكرار	الاحتمالات
%41.99	144	ذكور
%58.01	199	إناث
%100	343	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 01 ان نسبة الاناث في العينة بلغت. 58.01% في حين لا يتعد الذكور

نسبة. 41.99% من مجموع افراد العينة

نستنتج ان السبب الرئيسي في هذا التفاوت راجع الى طبيعة عمل المؤسسة في الصحة.

جدول رقم 02 يمثل توزيع افراد العينة حسب السن

النسب	التكرار	الاحتمالات
%12.24	42	من 21-30

39.06%	134	من 31 – 40
11.37%	39	من 41 – 50
37.31%	128	من 51- فما فوق
100 %	343	المجموع

من خلال جدول 02 الذي يمثل توزيع العينة حسب السن نلاحظ ان أكبر نسبة الممثل في 39.06 عبرت عن افراد العينة الذي يتراوح بين 31 - 40 ، في حين جاءت نسبة 37.31% لتمثل فئة محصورة بين-51 فما فوق ، أما أفراد العينة من 21-30 سنة فتمثلت نسبتهم ب12.24 % .
واخيرا جاءت نسبة 11.37% فقط لمن يزيد سنهم عن 41-50 سنة.
نستنتج أن السبب في وجود نسبة وجود فئات عمرية كبيرة ضمن عينة الدراسة ، تعبرا عن وجود مهرة وعمال ذو خبرة لا تستطيع المؤسسة الإستغناء عنهم ، بالإضافة إلى أن يشغل العمال وظائف لا تتطلب جهد كبير ، وكذلك إلى طبيعة العمل التي لا تتطلب إلى جهد عضلي .

جدول رقم 03 يمثل توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسب	التكرار	الاحتمالات
1.94 %	06	بدون مستوى
3.20 %	11	ابتدائي
3.49 %	12	متوسط

ثانوي	20	% 5.83
جامعي	294	% 85.71
المجموع	343	% 100

نلاحظ من خلال الجدول رقم 03 ان نسب من أفراد العينة من حيث المستوى التعليمي ، حيث مثل المستوى الجامعي

نسبته % 85.71

من أفراد العينة في حين مثلت نسبة %5.83 من مستوى ثانوي اما مستوى المتوسط عبر عن . % 3.49 وجاءت اخر

نسبة بدون مستوى ومستوي الابتدائي تمثلت ب 3.20 و 1.94 %

نستنتج أن اغلب افراد العينة دو شهادات عليا (جامعات ،معاهد ، ومدارس) راجع الي طبيعة العمل في حين مثلت النسب

كل من المستوى الابتدائي والمتوسط هم إما عمال مهنيين او حجاب او إداريين وهذا راجع الي طبيعة العمل الذي لايتطلب

شهادات عليا بقدر ما تحتاج الي المرونة وتركيزي العمل.

جدول رقم 04 يمثل توزيع افراد العينة حسب الوظيفة في العمل

النسب	التكرار	الاحتمالات
%34.99	119	العمال الاطباء وجراحو الأسنان والصيدلة
%44.02	151	العمال الشبه الطبي

العمال الإداريين	21	6.12%
العمال المهنيين والحجاب	52	15.16%
المجموع	343	100%

نلاحظ من خلال جدول 04 النسبة الأكبر من افراد العينة وهي 44.02% من عمال الشبه الطبي (ممرضين ،قابلات ،

مشغل اجهزة الراديو، مختصين في حفظ الصحة ، مساعدين اجتماعين وطبيين، ومخبرين وبيولوجين، ونفسانيين)

وعبرت نسبة 34.99% عن عمال اطباء وجراح الاسنان وممارسين الاخصائين ، بينما نسبة عمال الحجاب والمهنيين من

مختلف الاصناف 15.16%

وأخيرا نسبة عمال الإداريين 6.12% .

نستنتج أن العينة توزعوا بين مختلف الوظائف والأعمال داخل المؤسسة ، وهو الشيء الذي يعكس تنوع المناصب والتدرج

الوظيفي ، وبالتالي تنوع الإجابات في معرفة الوزن الحقيقي الذي تلعبه النقابة داخل مختلف الشرائح العمالية .

جدول رقم 05 يمثل توزيع أفراد العينة حسب الخبرة في العمل

النسب	التكرار	الاحتمالات
-------	---------	------------

من سنة إلى 05 سنوات	180	% 52.47
من 06 إلى 10 سنوات	40	% 11.66
من 11 إلى 20 سنة	53	% 15.45
من 20 سنة فما فوق	70	% 20.40
المجموع	343	% 100

من خلال جدول رقم 05 نلاحظ أن أكبر نسبة والمتمثلة في 52.47% من أفراد العينة أقل خبرة في العمل ، اي من سنة إلى 05 سنوات وتليها نسبة 20.40% والتي تبين خبرة أفراد العينة من 20 سنة فما فوق و اقل نسبة وهي 15.45% و 11.66% جاءت لتعبر عن العمال أكثر خبرة من 06 سنوات إلى 20 سنة .

نستنتج أن اغلبية أفراد العينة أكثر خبرة في العمل يؤدي بنا إلى خصائص وسمات المؤسسة الصحة التي تستند دائما إلى الخبرة الطبية .

جدول رقم (06) توزيع أعضاء العينة بين النقابيين الأعضاء وغير الاعضاء

النسب	التكرار	مدة العضوية	الاحتمالات
% 0.58	02	أقل من سنة	أعضاء النقابيين
% 0.58	02	من سنتين إلى 03 سنوات	

من 04 سنوات فما فوق	03	0.87 %
/	336	97.95 %
المجموع	343	100 %

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أن العينة انقسمت إلى نسبتين بين العمال الاعضاء ومثلت 2.03% تتراوح عضويتهم بين أقل من سنة بنسبة 0.58% ، ومن سنتين إلى 03 سنوات بنسبة 0.58% ومن 04 سنوات فما فوق بنسبة 0.87% والعمال المنخرطين (غير الاعضاء) تمثل نسبتهم 97.95% من إجمالي أفراد العينة . نستنتج أن التمثيل النقابي يكون على حسب عدد العمال وهذا استنادا للنصوص القانونية ، القانون الخاص بممارسة الحق النقابي 90-14 ، وتنطوي نقابة المؤسسة تحت لواء الاتحاد

العام للعمال الجزائريين وتلتزم بتطبيق مبادئها ، بالإضافة إلى استنتاجنا من الزيارة الميدانية أن العضوية في النقابة تكون على أساس القناعة الشخصية ، حتى يستطيع تقديم الكثير ، أما بقية العمال غير أعضاء فهم يمتلكون بطاقات انخراط ، ولديهم الثقة الكاملة في هذه النقابة .

عرض البيانات المحور التالي:

من خلال هذا المحور أخذنا عينة متكونة من 80 عامل 40 عامل من الذكور و40 عامل من الإناث

جدول رقم 07 يمثل مساهمة النقابة في تحسين شروط العمل

النسب	التكرار	الاحتمالات
75%	60	نعم
25%	20	لا
100	80	المجموع

من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن هناك فارق بين النسبتين ، نسبة كبيرة من الإجابة ب"نعم" ومثلت 75 % ونسبة قليلة من الإجابة "لا" ومثلت 25 %

وكتأويل سوسولوجي نقول أن مساهمة التمثيل النقابي في تحسين شروط العمل استنتجناه من خلال مقابلتنا وزيارتنا الميدانية ، حينما احتجت النقابة من أجل تسوية وضع العمال المهنيين متعاقدين بالتوقيت الجزئي إلى التوقيت الكامل وتوفير وسائل الوقاية والحماية من الأخطار ، وتفسير لما جاء أن هناك توفير لشروط العمل بدون تحديد نوعيتها يبرر وجودها وهذا ما ستؤكد أو تنفيه الإجابات اللاحقة ، أما عكس ذلك أي النقابة لا تساهم في تحسين شروط العمل فهو إما راجع إلى أنها لا تساهم في ذلك بطريقة واضحة ومباشرة ، أو أن هناك بعض العمال الجدد .

جدول رقم 08 يمثل الجهة التي تعمل على حل المشاكل عند وقوعها

النسب	التكرار	الاحتمالات
38.54%	37	الإدارة
14.58%	14	النقابة

الإدارة والنقابة	42	%43.75
أخرى	03	%03.12
المجموع	80	% 100

من خلال الجدول رقم 08 نلاحظ ان اغلبية افراد العينة يرون ان الادارة والنقابة هي الجهة التي تعمل على حل المشاكل بالمؤسسة بنسبة % 43.75 وتليها نسبة %38.54. صرحوا بان حل المشاكل يكون من طرف الإدارة فقط ، في حين جاءت نسبة %14.58 ترى النقابة هي التي تتولى ذلك ، وآخر نسبة ترى أن جهات الثلاث تعمل على حل المشاكل مقدرة ب% 03.12

نستنتج أن وجود إجابات أكثر تعبر على أن حل المشاكل يكون بالاتحاد بين النقابة والإدارة على حد سواء دليل على فتح باب الحوار بين الطرفين مما يعود بالمصلحة لفائدة العامل بالدرجة الأولى ، وهناك من يرى أن الإدارة وحدها هي المسؤولة على حل المشاكل باعتبارها إحدى هذه الوسائل بحيث تسعى إلى تحقيق نوع من التوازن الداخلي وبالتالي وجود بعض القرارات التي لا يستطيع الفصل فيها من غير المدير، بالمقابل يرى البعض أن النقابة هي التي تحل المشاكل باعتبارها الممثل الوحيد لهم .

جدول رقم 09 يمثل تعزيز النقابة للعلاقات الاجتماعية

الاحتمالات	نوع العلاقة	التكرار	النسب
------------	-------------	---------	-------

نعم	بين الإدارة والعمال	38	27.73%
	بين العمال والنقابة	20	25%
	العمال فيما بينهم	10	12.50%
	الجميع في المؤسسة	6	7.50%
لا	/	6	7.50%
المجموع	/	80	100%

من خلال الجدول رقم (09) جاءت نسبة اغلب أفراد العينة لتعبر عن الإجابة ب "نعم" وهذا من خلال

80.23%، منها النسبة الأكبر وهي تعزيز العلاقات بين الإدارة والعمال، بلغت 27.73% أما بين العمال والنقابة فقد

بلغت 25 وتليها نسبة تعزيز علاقات العمال فيما بينهم ممثلة ب.12.50%، تعزيزا لعمال فيما بينهم وأخيرا تعزيز

العلاقات في المؤسسة بنسبة 7.50%، فيما جاءت نسبة الإجابة ب"لا" مقدرة ب 7.50%

نستنتج أن وجود غالبية عظمى تصرح بان الإدارة والعمال تقوم بتعزيز علاقات اجتماعية بين مختلف الأطراف في

المؤسسة ، خصوصا ن الإدارة العمال دليل أنها تفتح لهم قنوات للاتصال ومجال للحوار وبالتالي تسهل إيصال أفكار كل

طرف للآخر ، هذا بالإضافة إلى أنها تعزز العلاقات الاجتماعية بين العمال والإدارة وهذا ما يقودنا إلى نفي الفكرة الخاطئة

حول النقابة دائما تكون ضد أرباب العمل ، ولكنها إلى جانب أنها تقوم بدورها تحاول ان تزيد من تماسك المؤسسة .

جدول رقم 10 يمثل تدعيم النقابة مشاركة العمال في اتخاذ القرار

النسب	التكرار	الاحتمالات
50%	40	نعم
37.50%	30	لا
12.50%	10	أخرى
100%	80	المجموع

من خلال جدول رقم (10) نلاحظ أن نسبة الإجابة بنعم هي الأكثر ومثلت 50% من أفراد العينة وبينما نسبة 37.50% منهم أجابوا ب"لا".

نستنتج أن الدليل على تدعيم النقابة مشاركة عمالها في اتخاذ القرار يتضح من خلال الزيارات الميدانية لأعضاء النقابة إلى المؤسسة والتحاور مع العمال ، كذلك استدعاء العمال من حين إلى آخر والاستفسار منهم عن حالة سير العمل ، عقد جمعية عامة للعمال وكلها تعكس محاولات التمثيل النقابي على أرض الواقع خصوصا وأنه في حال تغيير مكان العمل والمشروع يستدعى العامل من طرف النقابة ويستشار في الأمر . فهي بذلك تضع هذه العملية من أولوياتها والدليل أنها تحاول أن تشرك بعض العمال التي ترى فيهم النقابة إمكانية الأخذ بآرائهم وليس كل العمال كما جاء في نتائج الجدول ، كون أن

عملية اتخاذ القرار وكيفية صنعه سيؤثر على سير العمل بالمؤسسة وعلى مستقبلها ككل كما جاءت 12.50% من العينة على عدم التأييد وعدم المعارضة.

جدول رقم 11 يمثل دفاع النقابة على حقوق العمال

النسب	التكرار	الاحتمالات
22.50%	18	حق في النقل
25%	20	حق في الإجازة
31.25%	25	حق في الترقية
21.25%	17	أخرى
100 %	80	المجموع

من خلال الجدول رقم (11) الذي يحاول إبراز توزيع النسب على أفراد العينة ، حول الحقوق التي دافعت عليها النقابة ، نلاحظ أن هناك حقان من حقوق العمال جاءت بنسب متقاربة وهي الحق في الإجازة ومثلت 25%، والحق في الترقية مثلت 31.25%، أما نسبة 22.50 % فقد عبرت عن الحق في النقل بالإضافة إلى حقوق أخرى مثلت 21.25% نستنتج أن التمثيل النقابي أثبت وجوده وهذا من خلال توفير الحق في الإجازة والترقية كأحد الحقوق الأساسية التي يجب توافرها في مثل هذه المؤسسة ، بالإضافة إلى أنها تحاول توفير الحافز المعنوي ، الذي من شأنه زيادة أداء العامل وهو الحق في الترقية ، أما بالنسبة إلى الحق في الإجازة ، فيمكن أن توفره المؤسسة في حد ذاتها ، فيتوقف الدور هنا (النقابة) في ممارسة

التمثيل النقابي لنوع من الضغط و الاحتجاج في بعض الأحيان ، ولم تتوقف مطالب النقابة هنا بل تعدت إلى المطالبة بأخرى.

جدول رقم 12 يمثل الحفلات في المؤسسة

النسب	التكرار	المناسبات	الاحتمالات
/	/	عيد الاستقلال	نعم
42.50%	34	عيد للعمال	
6.25%	5	ذكرى تأسيس أ.ع.ع.ج	
45%	36	عيد المرأة	
6.25%	5		لا
100%	80		المجموع

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ ان النسبة الغالبة في الجدول والمتمثلة في 93.75% من افراد العينة اجابوا بان النقابة تقوم بتنظيم حفلات في المؤسسة وقسمت هذه النسب بين 45 حول عيد المرأة ب 42.50% حول عيد العمال ، و 6.25% بذكرى الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، في حين عبرت نسبة 6.25 فقط عن عدم تنظيم النقابة للحفلات في المؤسسة .

نستنتج أن وجود نسبة عالية تعبر على أن النقابة تقوم بتنظيم حفلات بالمؤسسة دليل على أنها تحاول جاهدة من اجل رفع مكانة العامل وإحساسه بقيمته ، بالإضافة إلى أنها تولي اهتماما كبيرا بالمرأة أما بالنسبة للفئة التي لم تقم بتنظيم حفلات في بعض المناسبات هذا ما يؤول عدم حضورهم ودرائتهم أو إلى عدم اهتمامهم بهذا الجانب .

جدول رقم 13 يمثل مساهمة النقابة في الحفاظ على المؤسسة وتطويرها

النسب	التكرار	الاحتمالات
81.25%	65	نعم
18.75%	15	لا
100%	80	المجموع

من خلال جدول رقم (13) تبين لنا أن نسبة المجيبين ب"نعم" بلغت 81.25% أما النسبة الباقية فهي المعبرة عن الإجابة ب"لا" وقد مثلت 18.75% من مجموع الإجابات .

نستنتج أن نتائج هذا الجدول جاءت لتعبر عن فكرة رئيسية مفادها أن النقابة لا تقف أمام تطوير المؤسسة وازدهارها بقدر ما تسعى جاهدة إلى القيام بمهامها على أكمل وجه ، هذا بالإضافة إلى أنها كطرف اجتماعي . إما الذين يرون عكس ذلك فجاءت من خلال تعبيرهم أنها لا تعرف التحكم بين النشاط النقابي وقدرة المؤسسة ، ويمكن إرجاع هذا السبب إلى عامل برمجة نشاطاتها وإمكانية تكيفها مع المستجدات بتعبير البعض .

عرض بيانات المحور الثالث

جدول رقم 14 يمثل تقديم النقابة لخدماتها بين الأعضاء وبقية العمال

النسب	التكرار	الاحتمالات
%27.50	22	نعم
%72.50	58	لا
%100	80	المجموع

من خلال الجدول رقم 14 نلاحظ أن الإجابات المعبرة عن الاحتمال "نعم" قد مثلت %27.50 بينما النسبة الباقية وهي %72.50. فترى عكس ذلك وهي احتمال الإجابة "لا".

نستنتج أن ما يفسر عدم فصل النقابة بين مصالح أعضائها و مصالح بقية العمال وهو ما جاء في " أدبيات العمل النقابي ضمن مبدأ الاقتناع بأهمية الممارسة النقابية وجدواها في المحافظة على حقوق جميع العمال بدون استثناء ". وانه يمكن أن تكون هناك وظائف كامنة يسعى التمثيل النقابي إلى تحقيقها ليست واضحة عند الجميع بل القلة فقط داخل النسق التنظيمي وهو المؤسسة .

جدول رقم 15 يمثل حرص النقابة على الوفاء بالتزاماتها

النسب	التكرار	الاحتمالات
-------	---------	------------

نعم	64	80%
لا	16	20%
المجموع	80	100%

من خلال الجدول رقم (15) نلاحظ أن نسبة 80% من إجابات المبحوثين أفادوا أن النقابة تحرص على الوفاء بالتزاماتها

تجاه العمال ، اما الذين يرون عدم وجود ذلك أي أن النقابة لاتلتزم بوفائها فكانت نسبتهم 20% فقط .

نستنتج أن النتائج المتحصل عليها والمعبرة عن وجود نسبة كبيرة من أفراد العينة صرحوا ان النقابة المؤسسة توفى بالتزاماتها تجاه

عمالها يجعلها محل الثقة وبمتابة المرجعية الأولى للعامل ، وقد استشفينا ذلك عند إجرائها للمقابلة وهذا ما يجعلها تساهم في

تحسين الحالة الاجتماعية للعامل وهي من بين الأسباب التي تجعله يحس بالقبول الاجتماعي وان هناك من يقدره ويحس

بوجوده كفاعل يمكنه أن يقدم الكثير في مجال العمل . في المقابل يرى البعض أن النقابة لاتحرص على الوفاء بالتزاماتها وهذا

راجع لأسباب خاصة .

جدول رقم 16 يمثل موقف النقابة في حال حدوث نزاع بين الإدارة والعمال

النسب	التكرار	الاحتمالات
87.50%	70	ايجابي
12.50%	10	سلي
100%	80	المجموع

من خلال جدول رقم (16) يتبين لنا أن هناك فرق واضح بين النسب الموضحة ، حيث عبر 87.50% من أفراد العينة عن الموقف الايجابي للتمثيل النقابي في حالة حدوث نزاع بين الإدارة والعمال بالمقابل عبر 12.50% منهم على أن موقف التمثيل النقابي في هذه الحالة سلبي.

نستنتج أن موقف الايجابي للفعل النقابي يتضح من خلال العبارات المتكررة لبعض أفراد العينة (تدخل النقابة) التدخل لحل النزاع والتدخل والاستماع إلى الطرفين بالإضافة إلى وجود إجابات واقعية مثل " عقد اجتماعات طارئة " و " التدخل بسرعة وحرص واتخاذ الإجراءات اللازمة " وأنها تقوم بواجبها النقابي " وهذا ما يعكس التمثيل النقابي داخل المؤسسة وتصرفه في بعض الأحيان بموضوعية من خلال انه إذا اكتشف أن العامل مخطئ تضع له عقوبة ، ويمكن أن يصل الأمر إلى إخضاعه إلى مجلس تأديبي إذا لزم الأمر ، وكما صرح البعض أن كل هذا يعتبر من صلاحياتها كنقابة .

جدول رقم 17 يمثل مطالبة النقابة ببعض الخدمات لعمالها

النسب	التكرار	الاحتمالات
/	/	التعاقد مع شركات السيارات
/	/	رياض الأطفال
26.25%	21	التعاقد مع مصحاة خاصة
61.25%	49	شراء أجهزة منزلية بالتقسيط
12.50%	10	أخرى
100%	80	المجموع

من خلال جدول رقم (17) حظ ان النسب تتوزع بين كل الخدمات التي تطالب بها النقابة بداية بأعلى نسبة وهي 61.25% والتي تمثل توفير خدمة شراء أجهزة منزلية بالتقسيط ، وتليها 26.25% والتعاقد مع مصحاة خاصة هو رفع لمستوى الصحي لعمالها وعائلاتهم كما كما أفاد البعض الآخر بان النقابة تبقى دائما حريصة على تقديم منحة المدرسية وإقامة رحلات صيفية والشيء الذي يستحسنه الكثير هو منح سلفيات للعمال تقدر 30.000.00 وتقديم مساعدات مالية للعمال الذين يعانون من أمراض مزمنة .

جدول رقم 18 يمثل رضا العمال عن نشاط النقابة

النسب	التكرار	الاحتمالات
67.50%	54	نعم
32.50%	26	لا
100%	80	المجموع

من خلال الجدول رقم (18) يتضح لنا أغلبية أفراد العينة راضون عن نشاط نقابتهم وذلك بنسبة 67.50%، بينما النسب المتبقاة وهي 32.50% غير راضون عن نشاطها .

نستنتج ان وجود البعض يرون أن النقابة تدافع عن حقوق العمال ، ويرى البعض الآخر أنها تمثل العامل أمام الإدارة في أثناء ه ، بينما صرحوا آخرون أنها تقوم بالعمل على أحسن وجه وتتدخل باتخاذ جلسات تأديبية عند تطاول احد العمال

بالإضافة إلى العبارات الواردة " تساعدنا على حل مشاكلنا " تدافع نيابة عنا عن حقوقنا " دليل واضح أنها حققت بعض مطالب العمال من جهة ، وأنها تقوم بمحاولات دوما من جهة أخرى ، دون نسيان قول احد العاملين أنها لا ترى سبب يجعلها غير راضية عن نشاط النقابة ، بالمقابل نجد العبارات القائلة " مدار و الو " لم يقدموا لنا أي شيء يذكر " تعبيرا عن عدم الرضا ، وهذا ما يفسر إما أنهم لم يصادفوا موقف يمكن أن يظهر فيه التمثيل النقابي نفسه لهم ، أو أنهم عمال جدد على اعتبار أن عينتنا تضم بعض العمال الذين لديهم خبرة بضعة أشهر في العمل .

جدول رقم 19 يمثل تقديم النقابة لتنازلات مادية مقابل التزامات اجتماعية من طرف الإدارة

الاحتمالات	التكرار	النسب
نعم	13	%16.25
لا	56	%70
بدون إجابة	11	%13.75
المجموع	80	%100

من خلال الجدول رقم (19) يتبين لنا أن النسبة الأكبر والبالغة 70% من أفراد العينة ، عبرت إجاباتهم ب"لا" ، بينما نسبة 16.25% لتعبر عن الإجابة "نعم و" ، وأخيرا جاءت نسبة 13.75% . أي بدون إجابة

نستنتج أن وجود نصف أفراد العينة تقريبا يرون أن النقابة لم تقدم تنازلات مادية مقابل التزامات اجتماعية من طرف الإدارة يعبر على أن التمثيل النقابي يولي اهتماما للجوانب المادية أكثر من الاجتماعية ، كذلك يمكن أن تقودنا هذه الإجابات إلى مثل هذه العملية لم يسبق لها وان حدثت في المؤسسة ، وان عدم إجابة البعض يفسر قربها من أعضاء النقابة والإدارة

أنفسهم أكثر من العمال ، بالإضافة إلى انه بإمكاننا أن نورد احتمال عدم فهم البعض للسؤال ، أما الإجابات الدالة على وجود تنازلات من قبل يفسر الاهتمام النسبي للتمثل النقابي بالجانب الاجتماعي .

جدول رقم 20 يمثل الآفاق المستقبلية للنقابة فيما يخص تحسين الحالة الاجتماعية للعمال

النسب	التكرار	الاحتمالات
57.50%	46	آفاق جيدة
26.25%	21	محاولة التغيير
6.25%	05	مستقبل مجهول
10%	08	بدون إجابة
100%	80	المجموع

من خلال الجدول رقم (20) الذي يحاول ان يقسم نسب إجابات أفراد العينة حول الآفاق المستقبلية للنقابة فيما يخص تحسين الحالة الاجتماعية للعمال ، نجد 57.50% منهم يرون أن لها آفاق جيدة ، وجاءت نسبة 26.25% أنها تحاول التغيير ، والنسبة التي تليها مباشرة أي 10% لم يقدموا أي إجابات تذكر حول هذا العنصر ، وأخيرا نسبة 6.25% يرون وجود مستقبل مجهول للنقابة .

نستنتج أن النسب الأكثر من أفراد العينة والتي ترى آفاق جيدة للنقابة جاءت من خلال العبارات التالية " جيدة " وأنها " جيدة من حيث التنظيم " وعبارة " ناجحة أي في المستوى " بالإضافة إلى أن هناك من ذكر " إذا واصلت النقابة على ماهي عليه بخدماتها ودفاعها عن حقوقنا فان نجاحها سيبقى مستمرا " ومن جهة يرى البعض أن " لها مستقبل زاهر " في حين نجد

إجابات أنها سوف تزيد من دفاعها حول موضوع الأجر القاعدي وحول الزيادة في الأجور هذا المشكل الذي يبقى مطروح دائما ليس في هذا الميدان من العمل فقط ، وأما عدم وجود إجابات فيقدم تفسير واضح عن عدم وجود الوعي النقابي لدى بعض العمال لان احتمال عدم فهمهم للسؤال يبقى احتمال ضعيف لبساطته . وهناك من يرى أنها ليست بالكافية لتحسين الحالة الاجتماعية للعمال عموما أي أن مستقبلها مجهول خصوصا من خلال عبارة " العلم لله " .

عرض بيانات المحور الرابع

جدول رقم 21 يمثل تنظيم النقابة للإضرابات

النسب	التكرار	الاحتمالات
96.25%	77	نعم
3.75%	03	لا
100%	80	المجموع

من خلال الجدول رقم (21) والذي يبرز بوضوح أن نسبة 96.25 من أفراد العينة أجابوا أن النقابة نظمت إضرابات خلال مسيرتها النضالية ، مع وجود إجابة بنسبة 3.75% تعبر على عكس ذلك .

نستنتج أن ممارسة النقابة " للفعل الاضرابي " لا يأتي من فراغ بقدر ماهو طريقة للتعبير عن المطالبة بحقوق معينة كالأجور وتسبقيها وعدم الأخطاء فيها ، بالإضافة إلى ضمان الأجر القاعدي للعامل ، على اعتبار أن هذا العنصر بالذات كأحد " أهداف النقابة على المستوى المباشر " وتجدر الإشارة أن الإضراب عملا جماعيا ولكي يؤدي وظيفته لا بد ان يكون من فعل اكبر عدد ممكن من العمال ونسبة الإجابة ب"لا" لاتؤثر كثير على هذا المطلب الدفاعي والجماعي .

جدول رقم 22 يمثل الدور الأكثر تركيزا من طرف النقابة

النسب	التكرار	الاحتمالات
30%	24	الدور الاقتصادي
50%	40	الدور الاجتماعي
20%	16	الدور الثقافي
100%	80	المجموع

من خلال الجدول رقم (22) نلاحظ أن نسبة 50% من مجموع أفراد العينة جعلوا الدور الاجتماعي هو الدور الأول الذي تلعبه النقابة ، وجاءت نسبة 30% و 20% لكل من الدور الاقتصادي والثقافي .

نستنتج أن الدور الاجتماعي اخذ الحظ الوافر من إجابات المبحوثين كدور أولي تقوم به النقابة ، وهذا ما أكدته النتائج السابقة من خلال أن النقابة تساعد على حل المشاكل ، وتمثلهم حتى في غيابهم تطالب بالزيادات والتعويضات وكونها تلعب دور اقتصادي وثقافي أيضا يظهر جليا من خلال المطالبة بالأجور والزيادات والتعويضات ومن خلال إقامة بعض الحفلات أيضا . فهذا التنوع في الأدوار الذي تلعبه النقابة يعزز من مكانتها بين العمال وبالتالي سمعتها كنقابة بين صفوف الاتحاد العام للعمال الجزائريين .

جدول رقم 23 يمثل أهم النقاط التي ركزت عليها اتفاقية جماعية بين الإدارة والنقابة

النسب	التكرار	الاحتمالات
-------	---------	------------

المكافآت المرتبطة بنتائج العمل	/	/
الاجور الاساسية	42	%52.50
التعويضات	28	%35
اجراءات المصالحة في حال وقوع نزاع	10	%12.50
التغيبات الخاصة	/	/
المجموع	80	%100

من خلال الجدول رقم (23) الذي يحتوي على نسب عديدة تترجم تكرارات أفراد العينة نلاحظ أن نسبة الأجور الأساسية هي الأعلى ومثلت %52.50 وبعدها التعويضات بنسبة 35% وتليها مباشرة النسبة المعبرة عن المكافآت المرتبطة بنتائج العمل في حين توزعت النسب

الباقية بين كل من 10. الاجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع أما بالنسبة للمكافآت المرتبطة بنتائج العمل والتغيبات الخاصة .

نستنتج أن سبب وجود اتفاقية جماعية حول كل من الأجور الأساسية ، هو الأصل نتاج لوجود مفاوضات جماعية من قبل بين النقابة والإدارة اما التعويضات والمكافآت المرتبطة بنتائج العمل وغيرها ، ، هو من احد الحقوق المتأصلة في " دستور منظمة العمل الدولية وقد أعاد المجتمع الدولي تأكيد قيمتها الأساسية لاسيما في مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية عام 1995 .

وتأكيدا لما جاء فإن للنقابات التمثيلية الدور الأساسي في التفاوض على الأجور وشروط العمل وتمثيل مصلحة العمال وقد لمسنا من خلال إجابات المبحوثين وعليه فإن الإقرار بوجود مفاوضة جماعية هو أساس تمثيل العمال ومصالحهم .

جدول رقم 24 يمثل رضا العمال حول النقابة ومدى رغبتهم في تغييرها

النسب	التكرار	الاحتمالات
22.50%	18	أعضاء النقابة
25.58%	22	برامج النقابة
10.46%	09	كل شيء يتعلق بالنقابة
38.75%	31	حاليا لا شيء
100%	80	المجموع

من خلال الجدول رقم (24) نلاحظ نسبة كبيرة من أفراد العينة لا يرغبون في تغيير أي شيء يخص النقابة وهذا نسبة 38.75%، أما الذين لديهم الرغبة في تغيير برامجها فكانت نسبتهم 25.58% وتليها الرغبة في تغيير أعضاء النقابة معبرة بنسبة 22.50% وأخيرا نسبة 10.46% منهم لديهم الرغبة في تغيير كل شيء يتعلق بالنقابة .

نستنتج أغلبية أفراد العينة راضون عن النقابة وليست لديهم الرغبة في تغيير أي شيء يتعلق بها حاليا ، دليل أن لديها قبول من طرف العمال خصوصا وأنا لاحظنا أن بعض أعضائها لديهم 5 نوات أي أنها ليست حديثة الوجود وبالتالي فإجاباتهم بينت على أساس ظروف قبلية معاشة ومن خلال كامل الإجابات الواردة في الاستمارات ، والتي تتوزع فيها النسب وتختلف فيها الآراء وهو ما يعكس رغبة البعض في تغيير برامج النقابة ورغبة البعض الآخر في تغيير أعضائها كذلك هناك من

نضل تغيير كل شيء يتعلق بهذه النقابة يبقى احتمالا واردا يخص الطبيعة الاجتماعية المتصفة بالتغيير كالعلاقات والمصالح الشخصية مثلا .

جدول رقم 25 يمثل فتح النقابة المجال أمام العمال للتعبير عن مشاكلهم

النسب	التكرار	الاحتمالات
77%	62	نعم
23%	18	لا
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (25) فارق كبير بين النسبتين حيث مثلت الأولى وهي 77% على الإجابة " بنعم " ، أما النسبة الثانية وهي 23% فهي مجموع إجابات المبحوثين ب "لا" .

نستنتج أن النقابة تقوم بمجهودها تجاه العمال وتحاول أن تأخذ شكاويهم بعين الاعتبار حتى تكون محل ثقة العمال ، والاتحاد العام للعمال الجزائريين ، الذي حدد ضمن أي تنظيم نقابي يكون تحت لوائه مجموعة من المهام منها اتخاذ التدابير اللازمة من اجل رفع الخدمات التي تقدمها النقابة ، ويعتبر التعرف على المشاكل ومحاولة حلها إحدى أهم هذه المهام وتفسيرا بعض الذي يقر أن النقابة ، لا تقوم بفتح المجال أمام العامل للتعبير عن مشاكله ، فيمكن أن يكون هذا فعلا لأن النقابة ليست حاضرة دائما لبعض المشاكل التي تخص أفراد معينين وإنما مشاكل الأغلبية العظمى ، وان هناك بعض الأهداف التي تسعى النقابة إلى تحقيقها ، فيتحقق منها جزء معين .

جدول رقم 26 يمثل الطرق التي تستعملها النقابة في تلبية بعض مطالب العمال

النسب	التكرار	الاحتمالات
%58.75	47	توقف عن العمل
/	/	تباطؤ
%41.25	33	أجراء آخر
%100	80	المجموع

من خلال الجدول رقم (26) نلاحظ أن أكبر إجابات المبحوثين عبرت على أن التمثيل النقابي يستخدم طريقة التوقف عن العمل بنسبة %58.75، ويأتي في المرتبة الثانية نسبة %41.25 معبرة عن وجود إجراء آخر ، أما عن التباطؤ في العمل فلم تكن هناك إجابات تماما أي بدون نسبة.

نستنتج ان الظروف الاجتماعية للعمل والعمال والتي تمتاز بالتغيير من حين لآخر تستدعي دائما وجود مطالب ، أو البحث عن حلول لبعض المشاكل داخل مجال العمل ، وهو ما يفسر اعتماد التمثيل النقابي على ميكانزمات مختلفة و هذا لتحقيق مطالب عمالها كتنظيم الإضرابات (الإجابات الواردة سابقا من أفراد العينة) . وهو من أكثر الوسائل انتشارا في جميع حالات ، وان استخدام أسلوب التوقف عن العمل يعتبر إحدى الطرق المهمة في مثل هذا النوع من العمل ومن شأنه أن

يوقف سير انجاز المشاريع وإتمامها ، وقتها ، هذا بالإضافة إلى إجراءات أخرى أفادنا بها أفراد العينة وتكررت بشدة وهي القيام بوقفات احتجاجية وكذا مراسلة المدراء والجهات المعنية ، مع عدم استخدام النقابة لأسلوب التباطؤ وهذا راجع إلى خصوصيات النقابة في حد ذاتها .

جدول رقم 27 يمثل تصنيف النقابة

النسب	التكرار	الاحتمالات
21.25%	17	النقابات الجيدة
66.25%	53	النقابات المتوسطة
12.50%	10	النقابات الضعيفة
100%	80	المجموع

من خلال الجدول رقم (27) تبرز لنا نسبة أفراد العينة الذين اختار وان النقابة متوسط وهي أعلى نسبة ب66.25%، أما الذين ذكروا أن نقابتهم من النقابات الجيدة فكانت نسبة 21.25%، في حين اضعف نسبة مثلت النقابة ضعيفة ، هي 12.50%.

نستنتج الذين يرون أن نقابة المؤسسة من النقابات المتوسطة ، بنسبة أكبر ، هذا يؤكد أن لها محاولات تسعى بها جاهدة إلى أن تحصد أكبر عدد من النقاط في سجل تاريخ الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالدرجة الثانية وضمن مجالها الذي تنشط به الدرجة الأولى ، وفي اعتبار البعض أنها من النقابات الجيدة يبرهن بقوة كل النتائج السالفة الذكر بان لها دور ايجابي سواء من حيث تقديم الخدمات الاجتماعية على اختلافها ومحاولة تحسينها ، والدفاع عن بعض الحقوق ومساهمتها في الحفاظ على المؤسسة وغيرها ، وان النقابة في نظر البعض الآخر من النقابات الضعيفة يفسر هو الآخر النسبية الواردة كذلك في إجابات المبحوثين ، أي أن هناك فئة لا تقف في صف النقابة ولا تراها بعين الاعتبار . وأما لأنها تعاني في الوقت الحالي من بعض النقائص ، يمكن أن تكون نقطة انطلاق لبرامج معينة في المستقبل .

جدول رقم 28 يمثل قدرة النقابة على تحقيق طموح ومطالب العمال

النسب	التكرار	الاحتمالات
-------	---------	------------

نعم	59	%73.75
لا	21	%26.25
المجموع	80	%100

من خلال الجدول رقم (28) نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة جاءت إجابتهم أن النقابة قادرة على تحقيق مطالب وطموح العمال بنسبة 73.75% أما عكس ذلك فجاءت بنسبة 26.25%. نستنتج أن التمثيل النقابي بمقدوره تحقيق طموح العامل إلى درجة كبيرة وهذا من خلال الإجابات السابقة سواء التي تخص الجانب المادي كزيادة الأجور ومنح القروض والمطالبة بالتعويضات ، أو الجانب المعنوي كالترقية وكلها تصب في إطار الخدمات الاجتماعية كالتعاقد مع مصحاة خاصة وتقديم أضحى العيد ، وأدوات مدرسية ، وإقامة رحلات صيفية، وهذا من شأنه زيادة طموح العامل ، ومنه تصبح النقابة محل ثقة جميع العمال ، أما الإجابات الأخرى فتؤكد على عدم الاقتناع بالوجود النقابي .

الخاتمة

الخاتمة:

إن الوجود النقابي لم يأتي من فراغ ولكن سببه وجود هضم لحقوق معنية وإن بداية نضاله في أيامه الأولى تختلف عن طبيعتها اليوم نتيجة للتغيرات المستمرة على مختلف المستويات، وقد يختلف المنظور الاجتماعي لهذا التنظيم على باقي الاتجاهات الأخرى ويفتح مجالات عديدة لدراسته من عدة جوانب على اعتبار أن العمل النقابي هو تمثيل نقابي يدخل ضمن الأفعال الاجتماعية الأخرى وبالتالي هناك مجال لتحديد الفاعلين وسبب قيامهم بفعل معين على غرار أفعال أخرى.

يرجع هذا إلى عدة اعتبارات ، استمرار الحكومة في انتهاج سياسة الإقصاء والتهميش في حق النقابات حديثة النشأة ، ويتجلى ذلك في اعتمادها للاتحاد العام للعمال الجزائريين كنقابة وحيدة محاورة في إطار اجتماعات الثلاثية ، التي تتم بين الحكومة ، وأرباب العمل والنقابات ، إضافة إلى سياسة الدعم المتبادل بين الحكومة وهذه النقابة ، سواء من حيث التمويل .

والشيء الذي لا يفوتنا أن عدم فعالية النقابات الناشطة في إطار قانون 14/90 في فرض نفسها بشكل فعال كمنافس للاتحاد العام للعمال الجزائريين في ضمان حماية المصالح المهنية للعمال ، بفعل قصر التجربة النقابية ، وعدم تفقه واستيعاب أحكام قانون 14/90 ، وجعلها أحيانا .

نذكر كذلك اتجاه الإدارة أو المستخدم في غالب الأحيان إلى خلق نقابات موازية ، قصد شل عمل النقابات الفاعلة وتشثيت نشاطها ، مما يجعلها بدون فعالية ، وفي صراع مستمر مع تلك النقابات ، الشيء الذي جعل حقوق العمال عرضة للانتهاك والهدر .

وبصدد كل هذه الاسباب والاعتبارات انعكست سلبا على واقع العمال من حيث تمتعهم بالحقوق المكرسة قانونا ، زد على ذلك ما أحدثتها العولمة الاقتصادية الزاحفة من خلال عولمة الفكر الليبرالي ، وبالتالي خلق أوضاع اجتماعية قاسية .

ترمي النقابة بواسطة هيكلها النقابية ومندوبيها النقابيين إلى حماية المصالح المهنية المادية والمعنوية للعمال الأجراء في المؤسسة المستخدمة الناشطة فيها، يباشرون المندوبون النقابيون هذه

المهمة باعتبارهم الناطقون الرسميون لنقابتهم هذا ما يجعل هذه المهمة المخولة لهم تقلق مستخدمي العمال الأجراء المعنيين .

ولا يسعنا في الأخير إلا التأكيد على أن التمثيل النقابي ليس بالأمر الهين ، وإنما هو مجهود متواصل نحو تحقيق الأهداف العمالية. وهذا لا يأتي إلا بالعمل المستمر المبني على استراتيجية واضحة تأخذ في اعتبارها جميع ظروف العمال وليس الوجود الهيكلي فقط كنقابة ، ولكن وجودها في مرتبة تشارك مع الآخرين في شق متكامل من القيم .



قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولا : قائمة المصادر

(1) الدساتير

- دستور 1989 ، الصادر بموجب استفتاء 23 فبراير 1989.

- دستور 1996 ، الصادر بناء على استفتاء 28 نوفمبر 1996.

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10/09/1948

- الاتفاقية الدولية رقم 78 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي، والاتفاقية الدولية المعتمدة من قبل المؤتمر العام للمنظمة العمل الدولية

(2) القوانين ، الأوامر والمراسيم

1- قانون رقم 12 لسنة 2003، المتضمن قانون العمل المصري الجديد ، جريدة رسمية عدد 14 المؤرخة في 7 أبريل 2003.

2- قانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ،جريدة رسمية ،عدد 32 .

3- الامر رقم 97/76 المؤرخ في 30 دي القعدة عام 1396 الموافق لـ 22 نوفمبر 1976 المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

4- قانون رقم 90/14 المؤرخ في 02 جويلية 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية، عدد 23 المؤرخة في 06 يوليو 1990.

5- قانون رقم 90/02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، جريدة رسمية عدد 06 المؤرخة في 7 فبراير 1990.

- 6-الامر رقم 71-74 المؤرخ في 28 رمضان 1391 الموافق 16 نوفمبر 1971 ،المتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات ، جريدة رسمية ،عدد 17 ،المؤرخة في 13 ديسمبر 1971.
- 7- تم تعديل بموجب قانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، جريدة رسمية ،عدد 68 المؤرخة 25 ديسمبر 1991.
- 8- قانون 01/88 المؤرخ في 13 يناير 1988 ، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الإقتصادية .
- 9- الأمر المؤرخ في 17 أوت المتعلق بمشاركة العمال في نتائج توسع المؤسسات وكذا قانون 13 جويلية 1971 المتعلق بالاتفاقيات الجماعية وقانون 27 ديسمبر 1968 المتعلق بالنشاط النقابي بداخل المؤسسة المستخدمة.
- 10- قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم بموجب :
- القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 .
 - المرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11 ابريل 1991 .
 - الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996 .
 - الأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997.
 - الأمر رقم 97-03 المؤرخ في جانفي 1997.
- 11- القانون رقم 90/11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، جريدة رسمية عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990.
- 12- الامر رقم 97/07 المؤرخ في 06 مارس 1997 والمتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الإنتخابات.

ثانيا : قائمة المراجع

1-باللغة العربية

الكتب :

- 1- أحمية سليمان ، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، طبعة الكترونية ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2015-2016 .
- 2- أحمد حسن البرعي، الوسيط في شرح التشريعات الاجتماعية علاقات العمل الجماعية، ج 3 " النقابات العمالية" دار النهضة العربية، القاهرة ، 2006.
- 3- اسحاق ابراهيم منصور ، نظريتنا القانون والحق وتطبيقاتها في القوانين الجزائرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1999 .
- 4- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري المقارن ، الطبعة الأولى ، دار حامد للنشر والتوزيع - الأردن، 2001
- 5- عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- 6- عبد الله مبروك النجار ، مبادئ تشريع العمل ، الطبعة الرابعة ، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004،
- 7- عمر صخري، اقتصاد المؤسسة ، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1993.
- 8- عبد الفتاح مراد ، تشريعات العمل في الدول العربية . والمستويات الدولية ، دار الكتب والوثائق المصرية ، القاهرة .
- 9- محمد الصغير بعلی، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2000.
- 10- محمدي فريدة زواوي ، المدخل للعلوم القانونية ، نظرية الحق ، 1998 .
- 11- ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة ،، ط1 ، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998 .

2 . باللغة الفرنسية :

1- Jean-PELISSIER .ALAIN SUPIOT , ANTOINE JEAMMAUD "DROIT DU TRAVAIL " 20, DITION DALLOZ 2000. .P.743.

2- C.V .CLAVIRE ,PH , LAFARGE ,D,C, SCHIELLE , DROIT PENAL DU TRAVAIL , EDITION DALLOZ ,1997,PAGE 88.

الرسائل الجامعية :

1- بوكلي حسن شكيب ، الحق النقابي في اطار القوانين الحديثة و اقتصاد السوق ، رسالة ماجستير في القانون الخاص ، جامعة الجيلالي اليايس ، سيدي بلعباس ، الجزائر، 2000-2001.

2- درحمون هلال ، المحاسبة التحليلية ، نظام معلومات تسيير و مساعدة على اتخاذ القرار في المؤسسة الاقتصادية، رسالة دكتوراه ، تخصص نقود و مالية، جامعة ، الجزائر ، 2005 .

3- شطيبي حنان ، تسيير الموارد البشرية ، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية ، دافع أو معرقل في الأداء البيداغوجي ، دراسة حالة جامعة منثوري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، قسنطينة ، 2010/2009.

4- عبد الكريم حملات ، ممارسة النشاط النقابي في إطار المؤسسة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة ليسانس ،تخصص علوم قانونية وإدارية ، جامعة ، سعيدة ، 2001،2002 .

الملاحق

المؤسسة العمومية للصحة الجوارية سعيدة

استمارة استبيان

المحور الأول: البيانات الشخصية

1- الجنس : مذكر مؤنث

2- السن :

3- المستوى التعليمي: بدون مستوى ابتدائي متوسط

ثانوي جامعي

4- الوظيفة في العمل

5- الخبرة : شهر

6- هل أنت عضو في النقابة ؟ نعم لا

ما هي مدة العضوية:

.....

المحور الثاني: التمثيل النقابي وتحسين ظروف العمل

7- هل ترى أن نقابتكم تساهم في تحسين شروط العمل ؟

لا نعم

8- في حالة حدوث مشاكل داخل المؤسسة ، من يعمل على حلها ؟

الإدارة الإدارة النقابية النقابة

أخرى تذكر

9- هل تعمل نقابتكم على تعزيز العلاقات الإجتماعية ؟

نعم لا إذا كنت كذلك فإنها :

بين الإدارة والعمال
 بين العمال فيما بينهم
 بين العمال والنقابة
 بين الجميع في المؤسسة

10 - هل تدعم النقابة مشاركتكم في اتخاذ القرار ؟

نعم لا

11- هل سبق و ان دافعت نقابتكم على الحقوق التالية للعمال ؟

الحق في النقل الحق في الإجازة
الحق في الترقية

أخرى تذكر

12- هل تقوم نقابتكم بتنظيم حفلات في مؤسساتكم ؟

نعم لا إذا كانت الإجابة بنعم ؟

ما هي المناسبات ؟ عيد الإستقلال
 عيد العمال

ذكرى تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين

عيد المرأة

13- هل تساهم نقابتكم في الحفاظ على المؤسسة وتطويرها؟

نعم لا

كيف؟

المحور الثالث : التمثيل النقابي وتحسين الحالة الإجتماعية للعمال.

14 – هل تسعى النقابة إلى تقديم خدمات لأعضائها أكثر من بقية العمال؟

نعم لا

15- هل تحرص النقابة بالوفاء بالتزاماتها اتجاه العمال؟

نعم

16- في حال حدوث نزاع بين الإدارة وأحد العمال، ما هو موقف النقابة؟

17- هل سبق وأن طالبت نقابتكم بالخدمات التالية :

(يمكن اختيار أكثر من إجابة).

التعاقد مع شركات السيارات رياض الأطفال
التعاقد مع مصحاة خاصة شراء أجهزة منزلية بالتقسيط

أخرى تذكر.....

18- هل أنت راض عن نشاط نقابتكم؟ نعم لا

إذا كان نعم أو لا لماذا؟

19- هل سبق وأن قدمت نقابتكم تنازلات لمطالب مادية مقابل التزامات اجتماعية من طرف الإدارة؟

نعم

20- ما هي الأفاق المستقبلية التي ترونها لنقابتكم فيما يخص تحسين الحالة الاجتماعية للعمال؟

المحور الرابع : الوسائل الأنجع لتحقيق المطالب الاجتماعية للعمال.

21- هل نظمت نقابتكم إضرابات خلال مسيرتها ؟ نعم

وبخصوص ماذا ؟

22- رتب هذه الأدوار بحسب ما تركز عليه نقابتكم 1.2.3 ؟

دور اقتصادي باعي افي

23- ما هي النقاط الأساسية التي ركزت عليها اتفاقية جماعية بين الإدارة والنقابة؟

المكافآت المرتبطة بنتائج العمل الأساسية بات

إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع الخاصة

24- ماهو الشيء الذي لست راضيا عنه في النقابة ولديك الرغبة في تغييره ؟

أعضاء النقابة بر يتعلق بالنقابة لى

25- هل تفتح لكم النقابة مجالاً للتعبير عن مشاكلكم؟

نعم

26- ماهي الطرق التي تستعملها النقابة من أجل تلبية بعض المطالب ؟

توقف عن العمل

إجراء آخر.....

27- مقارنة مع باقي النقابات يمكن تصنيف نقابتكم من :

النقابات الجيدة (دور إيجابي)

النقابات المتوسطة (لها محاولات)

النقابات الضعيفة (وجود هيكل فقط)

28 - هل ترى أن النقابة قادرة على تحقيق مطالبكم وطموحاتكم ؟

نعم لا

الفهرس

الفهرس

	شكر
	إهداء
أبج	مقدمة
الفصل الأول : العامل داخل المؤسسة	
07	المبحث الأول: العامل
07	المطلب الأول: تعريف العامل و إلتزاماته.....
07	الفرع الأول : تعريف العامل
08	الفرع الثاني : التزيمات العامل.....
11	المطلب الثاني: حقوق العامل
11	الفرع الأول: حقوق العامل الجماعية.....
15	الفرع الثاني : حقوق العامل الفردية
17	المبحث الثاني : المؤسسة المستخدمة.....
17	المطلب الأول : تعريف المؤسسة المستخدمة و أماكن العمل المتميزة
17	الفرع الأول : تعريف المؤسسة المستخدمة.....
19	الفرع الثاني : أماكن العمل المتميزة
21	المطلب الثاني :أنواع المؤسسة المستخدمة
22	الفرع الأول: المؤسسات المستخدمة التابعة للقطاع العام
22	الفرع الثاني: المؤسسات المستخدمة التابعة للقطاع الخاص.....
الفصل الثاني : النقابة التمثيلية	
25	المبحث الأول: مفهوم النقابة التمثيلية.....

25	المطلب الأول: تعريف النقابة التمثيلية و تميزها عن بعض النقابات الأخرى.....
26	الفرع الأول: تعريف النقابة التمثيلية
28	الفرع الثاني : تمييز النقابة التمثيلية عن بعض المفاهيم الأخرى.....
30	المطلب الثاني: مجال ومعايير تقدير التمثيلية النقابية.....
30	الفرع الأول: مجال تقدير التمثيلية النقابية.....
32	الفرع الثاني : معايير تقدير تمثيلية النقابة.....
38	المبحث الثاني :الأحكام المتعلقة بالهيكل النقابية والخاصة بالمندوبين النقابيين
38	المطلب الأول :الأحكام المتعلقة بالهيكل النقابية
38	الفرع الأول : تأسيس الهيكل النقابي
41	الفرع الثاني : وسائل العمل الممنوحة للهيكل النقابي
44	المطلب الثاني : الأحكام الخاصة بالمندوبين النقابيين
44	الفرع الأول:شروط تعيين المندوبين النقابيين.....
50	الفرع الثاني : صلاحيات المندوبين النقابيين والتسهيلات الممنوحة لهم.....
الفصل الثالث : دراسة تطبيقية للمؤسسة العمومية للصحة الجوارية EPSP	
58	المبحث الأول: تعريف بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية سعيدة.....
58	المطلب الأول: الهيكل التنظيمي للمؤسسة (Epsp)
59	المطلب الثاني: الوظائف الإدارية و أهداف المؤسسة (Epsp)
62	المبحث الثاني: عرض البيانات وتحليل النتائج.....
85	الخاتمة
88	قائمة المصادر و المراجع

92	الملاحق
99	الفهرس