

التوازن بين المنظمات النقابية وفق قوة التمثيل

ثامري عمر

أستاذ مساعد أ

جامعة زيان عاشور الجلفة

مقدمة

إن ترشيد الحكم لا يقتصر على إصلاح هيئاته السياسية فحسب ، بل يتعداه إلى كل الهيئات ذات الصلة التمثيلية العامة أو الخاصة . وهيئات المجتمع المدني المختلفة، والتي عادة ما تأخذ لون جماعات الضغط التي لا تسعى إلى السلطة بقدر ما تهدف إلى تحقيق مصالحها وإصلاح شؤون أتباعها من خلال الضغط على الحكومات وهيئات التشريع بصفة مباشرة أو غير مباشرة¹.

وتعتبر منظمات المجتمع المدني المجال الأول للممارسة الديمقراطية، لأن الكثير منها تمثل المحصن للتربية على المشاركة الشعبية ، بل والمنبر الذي تعبر من خلاله عن حاجاتها ومتطلباتها طالما أن المنابر السياسية موصدة أمامها .

وتعد المنظمات النقابية النموذج الأكثر تنظيما وتماسكا وانتشارا من غيرها من هيئات المجتمع المدني² ، من أجل ذلك سنعالج في هذا المقال المعايير القانونية الدولية والوطنية – مع التركيز على القانون الجزائري – التي تضمن أحكاما تنظيمية من أجل ممارسة ديمقراطية حقيقية في اختيار الممثلين والتنظيمات النقابية التمثيلية التي تحاور الحكومات وأرباب العمل من أجل الوصول إلى ما يخدم المصالح المادية والمعنوية

1 - مولود ديدان ، مباحث في القانون الدستوري والنظم السياسية ، دار بلقيس للنشر ، الجزائر ، 2007 ، ص 119

2 - ضياء مجيد الموسوي ، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2007 ، ص 187

لإتباعها . وهو سبيل آخر لتحقيق حكم راشد ، يحسن اختيار المفاوضين الحقيقيين ، فيضمن من خلال ذلك استقرارا واستمرارا في تطور اقتصاده وتنميته ويتجسد التمثيل النقابي الحقيقي من خلال :

1 - تحقيق مبدأ حرية تكوين المنظمات النقابية والانضمام إليها وذلك وفق ما هو مكرس في اتفاقية الحرية النقابية .

2 - تكريس الممارسة الديمقراطية داخل المنظمات النقابية ذاتها وفق ما تنص عليه قوانينها الأساسية .

3 - إيجاد معايير موضوعية تضمن التوازن بين المنظمات النقابية وفق قوتها التمثيلية .

أولا تكوين المنظمات النقابية والانضمام إليها :

إن مبدأ الحرية النقابية من أهم المبادئ الأساسية التي جاءت بها الاتفاقيات الدولية والقوانين الوطنية المتعلقة بالحق النقابي كواحد من الحقوق الأساسية لكل مواطن . و هذا المبدأ يعطي للعمال المنتمون للمهنة الواحدة الحق في إنشاء ما يشاءون من نقابات أو الانضمام إليها³. وذلك لإيجاد هيئات تمثيلية كفيلة بالدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية . منطلقين من مبدأ حرية الاختيار، هذا المبدأ الذي يعد الأساس الذي تبنى عليه حرية نقابية حقيقية . لذلك نجد التأكيد عليه في المواثيق الدولية العامة المتعلقة بالحرية والحقوق كما نجده في المواثيق الخاصة بالحرية النقابية تنظيما وحماية .

فمن المواثيق العامة نجد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948 ، والذي أشار إلى مبدأ حرية الاختيار في تكوين النقابات والانضمام إليها من خلال الفقرة الرابعة من المادة 23 منه ، حيث جاء فيها : " لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين ، والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه ... "4 .

3 - عبد الله صابر ، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب ، دار النهضة العربية بالقاهرة ، مصر ، 2004 ، ص 16

4 - أنظر مجموعة صكوك دولية صادرة عن الأمم المتحدة ، دون سنة طبع ، ص 06

فبموجب النص ، فإن حق الاختيار مكفول في إنشاء النقابات أو الانضمام إليها بشرط أن تكون من أجل الدفاع عن المصالح المتعلقة بالفئة المنتمية إلى مجال واحد . وهو المبدأ نفسه الذي أكد عليه العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الفقرة الأولى من المادة الثامنة منه ، حيث فرضت على الدول الأطراف في العهد الالتزام بكفالة :

أ/ حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع الآخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها ، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية ، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها ⁵.

لقد جاء هذا النص مؤكدا على مبدأ الاختيار في تكوين النقابات حتى وإن وجدة أخرى كما أكد على حرية الاختيار في الانضمام إلى ما هو موجود ، وهو ما يفهم منه عدم إجبارية الانضمام أي الحرية في عدم رمضان الانضمام .

أما المواثيق الخاصة بتنظيم الحرية النقابية والمنبثقة على منظمة العمل الدولية التابعة للأمم المتحدة ، فقد جعلت من مبدأ الاختيار معيارا مهما من معايير الحرية النقابية إذ لا يمكن أن تكون هناك حرية نقابية حقيقية إذ لم يعترف بحرية الاختيار في الإنشاء أو الانضمام .

ويأتي على رأس هذه المواثيق الخاصة بالاتفاقيتان الأساسيتان الصادرتان عن منظمة العمل الدولية وهما : اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم 87 لعام 1948 ، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم 98 لعام 1949⁷ أما الاتفاقية الأولى فنصت في المادة الثانية منها على أن : " للعمال وأصحاب الأعمال بدون أي تمييز الحق في تكوين المنظمات التي يختارونها أو الانضمام إليها بدون حاجة إلى إذن سابق ودون خضوع لإل القواعد هذه المنظمات فحسب " .

5 - - أحمد حسن البرعي ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، الجزء 03 ، الكتاب الأول : النقابات العمالية ، دار النهضة العربية ، مصر ، 2006 ، ص 111

6 - صدرت هذه الاتفاقية عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في الدورة الحادية والثلاثين ، جنيف ، جوان 1948

7 - صدرت هذه الاتفاقية عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في الدورة الثانية والثلاثين ، جنيف ، جوان 1949

ومن خلال هذا النص تلاحظ التأكيد على مبدأ الاختيار في إنشاء المنظمات النقابية للعمال ولأصحاب العمل على حد سواء ، كما أكد على حرية الاختيار في الانضمام إلى هذه المنظمات ، وأنكر أي تمييز في التمتع بهذا الحق من حيث الجنس أو العرق أو الانتماء السياسي أو نوع العمل . وتتجسد حرية التكوين من خلال حرية المنظمات في إعداد لوائحها الأساسية وقواعد تسييرها وتنظيم إدارتها ونشاطاتها⁸.

وقد أخذت التشريعات الوطنية تستجيب لحاقا مع انتشار الديمقراطية لهذه المعايير وخاصة معيار الحرية في اختيار النقابة التي يرغب فيها العامل أن تكون ممثلا في الدفاع عن مصالحه و التفاوض باسمه . وهذا التوجه إنما يصدق على تشريعات الدول التي تأخذ بالتعددية النقابية ، أين يكون للاختيار معنى . أما حيث تفرض الأحادية النقابية كما في مصر⁹ أو كما كان في الجزائر ، فإنه لا يمكن أن نتحدث عن مبدأ الاختيار ، وبالتالي لا يمكن إلا أن نشكك في الصفة التمثيلية للنقابة ، لأن تمثيلها فيه شيء من القصورية ما دام العامل لا خيار له لممارسة العمل النقابي سوى في الانخراط في التنظيم النقابي الوحيد الموجود . هذا إذا لم يكن الانخراط إجباريا¹⁰

وهناك شكل آخر يطعن في مبدأ حرية الاختيار وبالتالي الصفة التمثيلية وهو ما يسمى الأمن النقابي « clause de sécurité syndicale » والذي يتخذ أشكالا عدة منها :

- اشتراط النقابة على صاحب العمل عدم تشغيل سوى من ينظم إلى النقابة.
- وقد يكون الشرط أكثر مرونة فيسمح بتشغيل العامل شريطة الانضمام إلى النقابة بعد مدة محدودة
- وقد يتم الاتفاق على خصم الاشتراك النقابي فقط حتى وإن لم يتم الانخراط في النقابة .

8 - تنص المادة 03 من الاتفاقية رقم 87 على ما يلي: " لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال الحق في إعداد لوائح النظام الأساسي والقواعد الإدارية لها وانتخاب ممثلها في حرية تامة وتنظيم إدارتها و أوجه نشاطها وصياغة برامجها ...".

9 - حول موضوع البنيان النقابي أنظر ، أحمد حسن البرعي ، مرجع سابق ، ص 558

10 - كثيرا ما يكون سائدا هذا المبدأ في الدول الاشتراكية سابقا

وقد أكدت لجنة الحريات النقابية على بطلان مثل هذه الشروط إذا كانت بنص تشريعي ، كما تحفظت عليها إذا كانت بموجب اتفاقية بين النقابة ورب العمل¹¹. أن توجه التشريعات نحو هجر فرض الأحادية النقابية ، إنما هو من أجل الوصول إلى إرساء الاستقرار داخل مؤسسات العمل ، وذلك من خلال التحصل على مفاوض حقيقي يكتسب صفة تمثيل شرعي مبني على اختيار حقيقي لا صوري .

ونلاحظ أن المشرع الجزائري قد تدارك خطأه في فرض الأحادية النقابية¹²، وذلك بالسماح بالتعددية النقابية من خلال دستور 1989 الذي مهد لصدور أول قانون نقابي وهو القانون 90/14 الذي كرس مبدأ الاختيار وذلك بنص المادتين الثانية والثالثة منه . حيث سمحت المادة الثانية للعمال وأصحاب العمل بتكوين منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم . أما المادة الثالثة فأعطت للعمال وأصحاب العمل حرية الاختيار في الإنشاء أو الانضمام الإرادي والحر إلى منظمات نقابية موجودة¹³

لقد كان القانون رقم 90/14 بداية القطيعة مع عهد الأحادية ، وميلاد عدد معتبر من المنظمات النقابية الممثلة للعمال في القطاعين العام والخاص ، والمنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال .

11 - للتوسع في موضوع الشرط ، الأمن النقابي ، عد إلى أحمد حسن البرعي ، مرجع سابق ، من ص 149 إلى 152

12 لقد تم الاعتراف بالحرية النقابية في الجزائر من أول دستور (1963) غير أنها لا تمارس إلا في إطار الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، النقابة التي ظلت تحتكر العمل النقابي حتى مجيء دستور 1989

13 - تنص المادة 02 من القانون 90/14 « يحق للعمال الإجراء ، من جهة ، والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد ، أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية »

تنص المادة 03 من القانون 90/14 « يحق للعمال الإجراء ، من جهة ، والمستخدمين من جهة أخرى ، أن يكونوا لهذا الغرض ، منظمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في منظمات نقابية موجودة شريطة أن يمثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية »

ويعتبر قطاع الوظيفة العامة الفضاء الأكثر تأثراً بالتعددية النقابية حيث كان العدد الأكبر من النقابات الجديدة إنما على مستوى هذا القطاع ، حيث قارب عددها الثلاثين منظمة نقابية موزعة بين الصحة والتربية والإدارة العمومية¹⁴.

كما نشأت مع هذا القانون ولأول مرة في الجزائر العديد من المنظمات الخاصة بأصحاب العمل الخواص والعموميين ، والتي تكتلت في شكل كونفدراليات من أهمها : الكونفدرالية الجزائرية لأصحاب العمل ، الكونفدرالية العامة للمتعاملين الاقتصاديين الجزائريين ، الكونفدرالية الوطنية لأصحاب العمل

إن وجود هذا التعدد على الساحة النقابية كان التعبير الواضح على تحقق مبدأ الاختيار في إنشاء النقابات أو الانضمام إليها ، وبالتالي كان الإعلان عن ميلاد ديمقراطية نقابية في الجزائر ، غير أنه كان فرصة سانحة لإضعاف الحركة النقابية من خلال بث الفقرة والاختلاف فيما بينها . ومن ثمة

فقد الثقة من قبل القاعدة العمالية في هذه المنظمات النقابية التي لم تعد قادرة على إفتكاك حقوق العمال رغم كثرتها¹⁵.

ومن هنا كانت الدعوة إلى وجوب تكتل المنظمات النقابية في شكل كونفدراليات و اتحادات ، لتكون أكثر قوة من خلال توحيد مواقفها ومطالبها في الأمور المشتركة ، وكانت الجزائر في السنوات الأخيرة مسرحاً لمثل هذه المساعي بعد أن شعرت النقابات بضعفها متفرقة¹⁶. وحتى وإن قاد مثل هذا التكتل إلى العودة إلى الأحادية النقابية ، فإن ذلك لا يمس بمبدأ الحرية النقابية ومعياري الاختيار.

14 - انظر : بهية أوقنون ، تطور الحركة النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية ، مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر ، 2004 ، ص 85

15 - يدعي أنصار الأحادية النقابية ، أن التعددية هي تفتيت للحركة النقابية وتشتيت لقوتها ، أنظر في ذلك ، أحمد حسن البرعي ، مرجع سابق ، ص
أنظر كذلك في المفاضلة بين الأحادية والتعددية ، ثامر محمد سعفان ، رسالة دكتوراه ، جامعة عين شمس ، مصر ، 2007 ، ص 256

16 - منذ سنة 2006 بدأت مجموعة من نقابات الوظيفة العامة في نوع من التكتل عن طريق ما يسمى بالتنسيقيات ، والتي كان لها أثراً بالغاً في توحيد الحركات الاحتجاجية.

ما دام المشرع لم يتدخل في فرض هذه الأحادية ، وبالتالي فستظل هذه النقابات حتى في ظل توحدها معبرة عن الصفة التمثيلية وبالتالي الديمقراطية النقابية . لكن شريطة أن تكون القيادات النقابية داخل كل منظمة حائزا للصفة التمثيلية . وذلك ما يتأتى من خلال الممارسة الديمقراطية داخل المنظمة.

ثانيا: الممارسة الديمقراطية داخل المنظمات النقابية

يجب ان تكون المنظمة النقابية في إنشائها وتسييرها واختيار قياداتها المجال الحقيقي للممارسة الديمقراطية ، لان الحركة النقابية تعتبر مكونا أساسيا للديمقراطية الاجتماعية¹⁷

ان هذه الممارسة من أهم المبادئ التي جاءت بها الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية ، حيث نصت مادتها الثالثة على ما يلي: >> للعمال وأصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها وأنظمتها وانتخاب ممثلها في حرية تامة <<.

إذن فالاختيار الحر للممثلين النقابيين يعد أهم مظاهر الممارسة الديمقراطية ، هذا الاختيار الذي يقصد به حق كل عضو وحرية في الترشح ، وكذا إجراء الانتخابات النقابية في جو نزيه وبعيد عن تدخل

أي جهة خارجية عن المنظمة ، وإلا كان هناك مساس بمبدأ الاستقلالية ، وطعن في الصفة التمثيلية للقيادات النقابية .

ولقد أكدت لجنة الحريات النقابية في توصياتها على منع مثل هذا التدخل ، واعتبرت كل نص تشريعي داخلي يسمح بأي نوع من التدخل في الانتخابات النقابية مساسا بمبادئ الحرية النقابية ، ومثال ذلك ان يقرر المشرع ضرورة إخطار الجهة الإدارية بأسماء المرشحين قبل الانتخابات لتبدي رأيها واعتراضاتها ، وان يشترط حضور ممثلي السلطة العامة للعملية الانتخابية ، أو الإشراف عليها¹⁸ أو ما شابه هذه السلوكات

17François Farenne Henry et Pierre Yves Verkindt OP cit P 94

18 تشبع مثل هذه الممارسات في الأنظمة الاشتراكية وفي ظل الأحاديث النقابية، مثل ما كان عليه الأمر في الجزائر قبل 1989 حيث ان كل مؤتمرات الاتحاد العام للعمال الجزائريين كانت تتم بإشراف سلطات الحزب عد الى: أوقنون بهية ، مرجع سابق ، ص 39-62

من إشكال التدخل التي أشارت إليها اللجنة في كثير من تقاريرها 19 وبالعودة الى المشرع الجزائري فإننا نجده قد اخذ بما دعت إليه الاتفاقية رقم 87 و اعترف للمنظمات النقابية بحرية اختيار ممثلها وتسيير انتخاباتها دون تدخل أي جهة مهما كانت صفتها وهو ما نصت عليه المادة رقم 14 من القانون رقم 90/14 المعدل بموجب القانون رقم 91/30 وذلك بقولها: >> تنتخب وتجدد هيئات قيادة المنظمة النقابية وفقا للمبادئ الديمقراطية وطبقا للقوانين الأساسية والتنظيمات التي تحكمها << فالمشرع من خلال هذا النص أكد على انتخاب الهيئات القيادية وفقا للمبادئ الديمقراطية ولكنه لم يفصل في كيفية تجسيد هذه المبادئ ، بل ترك ذلك للقوانين الأساسية للمنظمات نفسها ، وفي هذا تكريس

منه لمبدأ عدم التدخل في اختيار الهيئات القيادية بل وأكد في المادة 15 على منع تدخل أي شخص معنوي أو طبيعي في تسيير أي منظمة نقابية .

ان هذا التوجه من المشرع نحو تكريس ممارسة ديمقراطية حقيقية داخل المنظمات النقابية ، يجب ان يجد لها صدى على مستوى هذه المنظمات التي يفرض عليها من اجل إضفاء الشرعية على نفسها ، أن تكون احرص على العمل باليات الممارسة الديمقراطية وأهمها العملية الانتخابية النزهاء والموضوعية فنظام الانتخاب غير المباشر أو التزكية في اختيار القيادات ، يؤدي لا محالة الى ضعف

دوران النخبة 20 ، وانعدام التجدد وبالتالي الحركية في التنظيم مما سيؤدي الى تراجع هذه المنظمات وتلاشي دورها .

إن الممارسة الديمقراطية الحققة ، يجب أن تنطلق من داخل المنظمات النقابية ، حتى تكون قادرة على التغيير من حولها ، والمطالبة بإحداث التوازن فيما بينها وفق قوتها التمثيلية الحقيقية.

19 انظر في ذلك احمد حسن اليرعي ، مرجع سابق ص 163

20 تامر محمد سعفان ، مرجع سابق ص 61

ثالثا: معايير الموازنة بين المنظمات النقابية حسب قوة تمثيلها

إن الاعتراف بالحرية في إنشاء النقابات والانضمام إليها معناه ميلاد فضاء نقابي تعددي يصعب معه حق التفاوض والتمثيل على مستوى بعض الهيئات ذات العلاقة بسوق العمل لكل النقابات الموجودة ومن ثم كان لابد وأن يتم تصنيف هذه النقابات ليقصر التمتع ببعض الامتيازات عليها دون غيرها وهو مل جعل المشرع في الدول تأخذ بالتعددية النقابية وينظم في أحكام خاصة معايير التمثيل النقابي ، كما فعل المشرع الفرنسي والمشرع الجزائري في القانون 90/14 .

فالمادة 07 من هذا القانون تركز على معيارين أساسيين لاكتساب الصفة التمثيلية وهما الأقدمية والعدد ، وبالتالي فإن المنظمة النقابية لا تكتسب الصفة التمثيلية بمجرد تأسيسها ، وإنما يجب أن تبقى مدة ستة أشهر على الأقل حتى يمكن إن تضي عليها الصفة التمثيلية التي تمكنها من التمتع ببعض الصلاحيات كحق التفاوض الجماعي ، وحق المشاركة في تسوية النزاعات الجماعية²¹ وهذا المعيار يؤخذ به على مستوى المنشأة أو على المستوى المحلي أو الوطني ، واعتمد هذا المعيار من أجل إن يكون للمنظمة الخبرة الكافية والتي رأى المشرع الجزائري أنها لا تكون إلا بعد ستة (06) أشهر على الأقل ن في حين إن المشرع الفرنسي بالرغم من أخذه بمعيار الأقدمية ، إلا انه لم يحدده بل ترك للقضاء تقديره ، ولذلك فاجتهاد القضاء العادي في فرنسا كان متذبذبا في الأخذ بهذا المعيار والتأكيد عليه ولكنه لا يعتبره معيارا أساسيا ، ولذلك غالبا ما لا ينظر إليه بمفرده ، بل قد يتجاوزه إذا توفرت المعايير الأخرى ، مثل توفر الأعداد الكبيرة ، وتوافر الاستقلال والاشتراكات²² فمحكمة النقض الفرنسية قضت بأنه لا يمكن استنتاج عدم توافر الصفة التمثيلية من غياب معيار الأقدمية²³ .

21 انظر المادة 38 من القانون 90/14

22 منصور احمد محمد منصور ، الحرية النقابية للموظف العام <<دراسة مقارنة>> رسالة دكتوراه

جامعة القاهرة مصر 1999 ص 281

Cass, Sol, 16 Mai 1990 23

كما سبق أن أشارت إلى أنه لا يكفي لعدم الاعتراف بالصفة التمثيلية لإحدى النقابات أن تكون هذه النقابة قد تكونت منذ سبعة أشهر فقط وقت تقدير الصفة التمثيلية²⁴.

غير أنها قضت في مناسبة أخرى بأنه لا يمكن الاعتراف بالصفة التمثيلية لإحدى النقابات التي تكون قد تكونت قبل إجراء الانتخابات المهنية بعدة أيام فقط²⁵. ومن خلال ما سبق ، يمكن القول أن القضاء العادي الفرنسي لا يرى في غياب الأقدمية والخبرة معيارا كافيا لعدم الاعتراف بالصفة التمثيلية لتنظيم نقابي إذا ما توفرت معايير أخرى ، كما انه لم يهمل هذا المعيار إهمالا تاما ، إذ يمكن الاعتماد عليه خاصة إذا كانت الأقدمية والخبرة محصورة في أيام معدودة.

أما القضاء الإداري الفرنسي فقد رأى بضرورة توفر شرط الأقدمية وجعله أساسا في عدم تأسيس له بعدم الاعتراف بالصفة التمثيلية لإحدى النقابات ، بالرغم من النتائج التي حققتها في الانتخابات ، وذلك في قرار لمجلس الدولة صادر عام 1977 أكد فيه على ضرورة توفر معيار الأقدمية حتى يعترف للنقابة بالصفة التمثيلية²⁶.

وعلى ضوء هذا الموقف من المشرع الفرنسي ، لنا أن نتساءل عن تحديد المشرع الجزائري لمدة 06 أشهر و بالتالي عدم ترك الفرصة أمام القاضي للبحث في المعايير الأخرى ، أم انه أراد بذلك تجنب تعسف القضاء ومجانبته المساواة .

أما المعيار الثاني وهو معيار العدد ، فقد حدده المشرع بنسبة 20% على الأقل من العدد الكلي للأجراء داخل المؤسسة ا وان يكون التنظيم النقابي حائزا على نسبة 20% على الأقل من عدد أعضاء لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة²⁷.

24Cass, Sol, 5 Novembre 1986

25Cass, Sol, 2 Décembre 1990

26C.E, 22/07/1977

27 انظر المادة 35 من القانون رقم 90/14 المعدل بالقانون رقم 91/30 والمتمم بالأمر 96/12

أما على الصعيد المحلي أو الوطني ، فيتعين على الاتحادات أو الكنفدراليات حتى تكون تمثيلية أن تضم 20% على الأقل من المنظمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية للاتحادات أو الكنفدراليات²⁸.

غير أن المشرع الجزائري قد فتح الباب أمام معايير أخرى ، وذلك حين حديثة عن وجوب تبليغ المستخدم أو الجهة الإدارية المختصة في بداية كل سنة بكل العناصر التي تمكنها من تقدير مدى توفر الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية المعنية لاسيما عدد المنخرطين واشتراكاتهم أو عدد المندوبين في لجان المشاركة إن كانت موجودة²⁹ . إن المعيار الذي أضافه المشرع هو معيار الاشتراكات المالية للأعضاء Les cotisations 30 والذي لم يكن واضحاً في الفقرة الأولى من المادة 35 ، ولا المادة 34 ، ومن هنا يتبادر إلى أذهاننا سؤال يتعلق بما مدى ثقل هذا المعيار؟ وهل تخلفه يؤدي إلى نزع الصفة التمثيلية عن النقابة .

في الحقيقة إن القضاء الجزائري لم يثر هذا الإشكال بخلاف محكمة المقض الفرنسية ، التي تطرقت إلى المعيار ورأت بان قلة الاشتراكات لا تشكل بالضرورة عقبة أمام الاعترافات بالصفة التمثيلية النقابية ، إذا توافرت معايير أخرى ، مثل توفر الأعداد الكبيرة وتحقيق النتائج الانتخابية المرتفعة³¹ ، ونرى انه يمكن تبني هذا الموقف خاصة وأن المشرع الجزائري لم يعتمد طريقة واضحة في الكشف عن الاشتراكات.

28 انظر المادة 36 من القانون رقم 90/14 المتتم بالأمر 96/12

29 انظر الفقرة الثانية من نص المادة 35

30 نلاحظ إن المشرع الفرنسي كان أوضح في تجديد معايير تقدير الصفة التمثيلية من خلال المادة 132/2 من قانون العمل

Article 132-2 du code du travail Française, les critères définis par cet article sont: les Effectifs, les cotisations, l'expérience du syndicat et son indépendances par rapport à l'employeur, et l'attitude patriotiques pendant l'occupation

حول هذه المعايير عد إلى: François Farenne, droit du travail, L.G.D.J. 2007 P82

Cass, Sol, 15 Mars 1975 31

أما المعايير الأخرى ، فقد ترك المجال فيها مفتوحا وذلك بالعبارة التي استعملها المشرع وهي عبارة << كل العناصر >> واتبعتها بقوله << لاسيما >> بمعنى خاصة ، أي أن هناك معايير أخرى يمكن أن يتم من خلالها تقدير الصفة التمثيلية ، لكن ما هي هذه المعايير غير التي ذكرت << الأقدمية ، العدد ، الاشتراكات >>؟.

هل يمكن الأخذ بالمعايير التي اخذ بها المشرع الفرنسي³² ؟ أو تشريعات مقارنة أخرى تعترف بالتعددية النقابية³³ عموما يمكن القول أننا بحاجة فعلا الى اعتماد معايير أخرى .

غير الاقدمية و العدد لأنهما غير كافيين ، لإضفاء الصفة التمثيلية على منظمة نقابية ، أو حرمان أخرى منها فقد نستعين بمعيار الاستقلال عن المستخدم أو الحكومة أو معيار النتائج المحققة فالانتخابات المتعلقة باللجان المتساوية الأعضاء.

ولكن كما يقول الأستاذ Albert Arseguet يبقى المعيار الحقيقي للتمثيل النقابي هو المعيار الحركية وأداء وفاعلية المنظمة النقابية في الدفاع عن مصالح أتباعها وليس ما يقره القانون ، أو من خلال التغيرات في أحكام النقابات .

وقد اخذ القضاء الفرنسي لبعض الأحكام بمعيار الفاعلية ، أو قوة التأثير L'influence وجعل منه معيارا لتقدير الصفة التمثيلية³⁴ .

32 يشكل موضوع تعديل معايير التمثيل النقابي في فرنسا مطلبا متجددا من قبل النقابات المستقلة ومن أهم هذه المنظمات النقابية الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة <<L'Union Nationale des Syndicats autonomes >> UNSA التي طالبت بالتعديل ، انظر في موضوع هذا النقاش :

>>> Claire Landais, et Frédéric Ienica, le syndicalisme autonome reste à la porte, AJDA 2004 P2391

33 من هذه التشريعات ، التشريع الأمريكي ، الانجليزي ، الألماني

134 C.E.Sect 24 Mars 1939 Claire Landais, OP, Cit, p 231

خاتمة

إن البحث في المعايير التي تحدد المنظمات النقابية التمثيلية ، إنما يطرح من أجل إعطاء مصداقية للتمثيل النقابي ، والوصول إلى تمثيل حقيقي يؤدي إلى الهدف منه و هو تحقيق الاستقرار الاجتماعي

داخل السوق الاقتصادية و القضاء على الكثير من منازعات العمل التي قد تؤدي إلى خسائر مالية كبيرة ، و ما حدث في إضراب عمال شركة النقل للسكك الحديدية في شهر مايو 2010 خير مثال على وجوب التعامل مع الممثل الحقيقي للعمال حيث أن الأمين العام للمركزية النقابية دعا إلى وقف الإضراب انطلاقا من كونه ممثل النقابة التمثيلية ، و لكن رغم ذلك لم تمن هناك استجابة لهذه الدعوة ، بل كان الرفض الصريح مما اضطر وزير النقل إلى محاولة ممثلي الفروع النقابية³⁵.

يجب أن تستمد المنظمة النقابية صفتها التمثيلية من قدرتها على إحداث التأثير في من تمثلهم ، و لا يكون ذلك إلا إذا كانت منبثقة عن اختيارهم الإرادي والحر.

إن تحقق هذا هو الذي يمكن أن يرتقي بالتمثيل النقابي و يحدث التوازن بين المنظمات النقابية ، دون اعتبارات سياسية أو تاريخية ، و دون إقصاء للممثلين الحقيقيين على مستوى أهم إطار للحواريين الشركاء الاجتماعيين وهو إطار الثلاثية³⁶. فلقد ظل هذا الإطار حكرا على نقابة واحدة وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالرغم من مطالبة النقابات المستقلة بإشراكها في هذا الجوار بحكم ثقلها في الساحة النقابية ، بل وتأثيرها الذي كان وراء استجابة الحكومة لمطالب كثيرة ، خاصة ما يتعلق منها برفع الأجور ، حتى وإن كان إعلانها لهذه الاستجابة على مستوى الثلاثية لتنسب المناسبات العمالية إلى حير من كانوا وراء تحقيقها .

35 انظر جريدة الخبر ، الأحد 16 ماي 2010 عدد 5997

36 الثلاثية تعني: المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا ، أرباب العمل ، الحكومة

بمثل هذه السلوك تفقد الثقة في التمثيل النقابي و بالتالي العمل النقابي ككل ،
وتصبح التعددية النقابية في الجزائر محل تشكيك ، بل ومحل انتقاد للجنة الحريات
النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية³⁷ .

قائمة المراجع

- أحمد حسن البرعي ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، الجزء 03 ، الكتاب الأول : النقابات العمالية ، دار النهضة العربية ، مصر ، 2006
- بهية أوقنون ، تطور الحركة النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية ، مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر ، 2004
- ثامر محمد سعفران ، رسالة دكتوراه ، جامعة عين شمس ، مصر ، 2007
- عبد الله صابر ، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب ، دار النهضة العربية بالقاهرة ، مصر ، 2004
- ضياء مجيد الموسوي ، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2007
- منصور احمد محمد منصور ، الحرية النقابية للموظف العام <<دراسة مقارنة>> رسالة دكتوراه جامعة القاهرة ، مصر 1999
- مولود ديدان ، مباحث في القانون الدستوري و النظم السياسية ، دار بلقيس للنشر ، الجزائر ، 2007

- Claire LANDAIS, et Frédéric LENICA, le syndicalisme autonome reste a la porte, AJDA 2004
- François FAVENNEC, droit du travail, L.G.D.J. 2007
- Jeans Maurice VEDIER et Albert ARSEGUEL, quelle réforme de la représentativité syndicale ?, RDT 2006