وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

تخصص: قانون إداري

بعنوان:

الحق النقابي في التشريع الجزائري

من إعداد الطالبين:
عبد الباقي حمايلي
عمار لعور

من إشراف الأستاذ:
د. غريب بوخالفة

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة في البحث
معمر بوخاتم	أستاذ محاضر –ب–	رئيسا
غريب بوخالفة	أستاذ محاضر –أ–	مشرفا ومقررا
طارق قدري	أستاذ محاضر – أ –	مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023


بسم الله الرحمن الرحيم

الكلية لا تتحمل مسؤولية ما يرد في هذه المذكرة من آراء

بسم الله الرحمن الرحيم

قال تعالى: ﴿لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ﴾ سورة إبراهيم: (الآية 7).

جزيل الشكر موصول للأستاذ "بوخالفة غريب"
على توجيهاته القيمة وارشاداته طيلة فترة المذكرة.
الى أعضاء اللجنة المناقشة

وشكر خاص إلى كل من ساعدنا وشجعنا لإتمام هذا العمل
ولكل من ساهم في إنجاز هذا البحث سواء من قريب أو من بعيد،
ولو بالكلمة الطيبة.

اهداء

أهدي هذا العمل المتواضع الى روح " أبي" الطاهر الذي خطفه الموت عني فألف رحمة عليك يا أبي حبيبي

والى روح "أمي " التي رحلت ولم يكتفي قلبي من حبها وحنانها ولاعيني من رؤيتها

والى زوجة ابي التي كانت بمثابة الام اسئل الله ان يحفظها ويرعها

الى إخوتي "فريد" و"شوقي" و"عبد الحليم" اللهم حنن قلوبنا على بعضنا ولا تجعل الايام تقسينا على بعض ولا مشاغل الحياة

الى أخواتي "حنان" و"ازهار" و"نادية" و"عفاف" و"شذى" احلى شيء في الحياة سند وحنينة ورفقات وجنان وبيت كبير للاسرار

الى ابنائهم الصغار"محمد على" و" نذير" و" حيدر" و"معتصم " و" منتصر" و" ساجد إبراهيم " و"أدم " و" إسلام " و " يحيط " و" تقى " و" أبرار" و" لمار" و "ساجدة " و" مينسة "

اللهم حفظهم وجعلهم من الذرية الصالحة

الى ازواج أخواتي " عبد اللطيف" و" لعيد" و" زوبير" و" سعد " رجال المواقف

الى كافة عائلة حمايلي اعمامي وعماتي الاعزاء والاحن علينا بعد أبي

الى كل الاصدقاء و زملائي الطالبة والاخص بالذكر، ايمن، رياض ،عبد النور، عمار، عبد الحق، ياسين، فوائد ، اشرف ، وئام ،هناء ، شيماء

عبد الباقي

إهداء

بسم الله الرحمان الرحيم ، والصلاة والسلام على أشرف الخلق والمرسلين اما بعد أهدي هذا العمل

إلى من لا يضاهيهما أحد في الكون الى من أمرنا الله ببرهما الى من نبذل الكثير وقدما لا يمكن ان يرد اليكما تلك الكلمات أمي وأبي الغاليين أهدي لكما هذا العمل فقد كنتما خير داعم لي طوال مسيرتي الدراسية

إلى اللواتي امسكن بيدي حين توقفت الحياة عن مد يديها لي الى المساند والداعم والكتف الذي أثني عليه عندما تقرر بالحياة أن تميل أخواتي الغاليات "مريم " و" نوسة"

إلى اخي سندي المضئ ومن علمني في درب العلم والنجاح أهدي لك هذه الفرحة "هشام "

وإلى زوجته "سامية " وابنهما "أيان " حفظه الله

عمار

قائمة المختصرات

ص	صفحة
ط	طبعة
ج.ر	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مقدمة

مقدمة

من المكاسب التي ناضلت من أجلها الطبقة العاملة في العالم عبر العصور ألا وهو الحق النقابي الذي تبنى انشغالات العمال وتمثيلهم والمطالبة بحقوقهم المشروعة والدفاع عن مصالحهم بحيث ان موضوع الحق النقابي يعد من المواضيع الاكثر صلة بقانون العمل، فقد تكاد أية مؤسسة عمومية كانت أو خاصة أن تخلو من وجود تنظيم نقابي يلتف حوله العمال لتحقيق مصالحهم المهنية وحماية حقوقهم من تعسف المستخدم.

ومن العوامل التي أدت إلى ظهور الحق النقابي الثورة الصناعية وهي العامل الأساسي والمباشر بحيث لم يستطيع العمال تحمل ضغوطات أرباب العمل في استغلالهم وعدم منحهم الاجور الكافية مقابل مجهوداتهم، وغاية أرباب العمل من هذا الفعل هو تحقيق أقصى ربح عن طريق فرض أجور منخفضة للغاية مقابل ساعات عمل طويلة دون راحة أو منحهم إجازات مما أدى الى تجمع العمال مع بعضهم البعض وتشكيل تنظيمات لمحاربة اصحاب رؤوس الاموال وإجبارهم على تحسين وضعيتهم من خلال إضرابات و تجمعات فأقد تتطور هذه التنظيمات شيئا فشيئا، مما أدى في النهاية الى اعتراف الدول بهذه التنظيمات وتشكيل النقابة بشكل رسمي من بينها الولايات المتحدة الامريكية ودول أوروبية كفرنسا وبريطانيا وكذلك دول عربية نذكر منها الجزائر التي شهدت فيها الحركة النقابية عدة مراحل فكانت المرحلة الأول في الفترة الاستعمارية أين تم إنشاء أول نقابة مستقلة تتمثل في الإتحاد العام للعمال الجزائريين والذي ركز هذا الاخير على استقلال الوطن باعتبار أن الاستقلال سوف يكون حلا لجلب شروط أفضل للعمل والعمال، ثم جاءت مرحلة ما بعد الاستقلال التي شهدت فيها الجزائر منذ فترة التسعينات تحولات إقتصادية واجتماعية متلاحق ومتسارعة جسدها دستور فيفري 1989 بإقراره مبدا التعددية الحزبية والنقابية حيث ماكان يميز النقابة في هذه الفترة هو ابتعادها على النشاط السياسي وتركيزها على المطالب المهنية.

ولقد عرف الحق النقابي ابتداء من النصف الثاني من القرن العشرين عدة معارك اجتماعية وسياسية وقانونية امتدت لفترة طويلة تضافرت فيها جهود الجرعة الاجتماعية والنقابية طوال القرنين الثامن والتاسع عشر للخروج في الاخير بنتائج أبرزها الحق في تكوين نقابات عمالية وكذلك الاعتراف للنقابات بالشخصية المعنوية والحق في التمثيل المهني والاعتراف ايضا بالحرية النقابية حيث أصبح هذا الاخير من المبادئ الاساسية في القانون المعاصر.

اهمية الدراسة:

يكتسي موضوع الحق النقابي أهمية بالغة نظرا لما يحمله من ضماعات قانونية تخول للعمال واصحاب العمل بتأسيس منظمات نقابية بكل حرية تقوم بالدفاع عن المصالح الاجتماعية والمهنية للعمال.

ومن هذا المنطلق الذي حددت معالمه ومرجعيته منظمة العمل الدولية والتي صادقت الجزائر على أغلب إتفاقيات هذه المنظمة ومنه قام المشرع بتكيف التشريع الوطني والاحكام الدستورية التي كرست الحق النقابي لجميع الموظفين بحيث أصبحت انشغالات منظمات العمال ومنظمات اصحاب العمل جزءاً هاماً من إهتمامات وأولويات الدول الحديثة لا سيما أن العمل يشكل مصدر الحياة والنماء والاستقرار الاجتماعي.

ويكسب الحق النقابي إهتماما كبيرا في مختلف التخصصات لان دوره لم يقتصر على الدفاع عن العامل فحسب بل توسع و شمل كافة الاهتمامات في مختلف المجالات من بينها قطاع التربية وقطاع الصحة وقطاع العدالة الى غير ذلك.

وتتمثل اهمية الحق النقابي في كونه يشكل معيارا موضوعيا لقياس ممارسة الديمقراطية والالتزام بمبادئها وذلك راجع إلى الارتباط العضوي بين الحق النقابي والحريات العامة والأساسية للانسان.

اسباب اختيار الموضوع:

نظرا لاهمية موضوع الحق النقابي في تشريع العمل الجزائري كان لزاما علينا إظهار وإبرازجوانبه القانونية واختيارنا لهذا الموضع بناءا على دوافع شخصية وموضوعية.

الدوافع الشخصية:

- الشغف والتطلع لمعرفة الحق النقابي الذي يعتبر موضوع بالغ الاهمية والمطروح بقوة على الساحة العمالية نتيجة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها العالم،
- نقص في الدراسات بشأن هذا الموضوع.
- ثراء رصيدنا المعرفي بالاضافة الى إثراء المكتبة بهذا النوع من الدراسات

الدوافع الموضوعية:

دوافع الموضوعية لاختيارنا لهذا الموضوع فتكمن في معرفة الحق النقابي في التشريع الجزائري ومعرفة الجوانب التاريخية التي ادت الى نشأت الحركة النقابية في الجزائر ودراسة واقع الحرية النقابية على ارض الواقع،حيث جسده المشرع الجزائري ضمن القانون23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي ومن خلال اقراره لضمانات وقيود لحماية الحق النقابي.

إشكالية الدراسة:

إلى أي مدى تم تكريس الحق النقابي في التشريع الجزائر؟

وتندرج تحت هذه الاشكالية عديد التساؤلات الفرعية اهمها

- ما هو المفهوم الشامل للحق النقابي من خلال نشأته التاريخية وتطوره عبر الزمن؟
- ماهي الضمانات والاجراءات القانونية لتأسيس التنظيم النقابي على ضوء القانون23-02؟
- في ماذا تتمثل الاليات القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري؟

- ماهي الهيئات المعنية بموضوع الحق النقابي وفي ماذا يتمثل دور كل منهم في حماية هذا الحق؟
- ماهي الوسائل القانونية المخولة لممارسة الحق النقابي؟

المنهج المتبع:

- اعتمدنا في بحثنا على المنهج الوصفي لوصف وتبيان كيفيات تنظيم المشرع الجزائري لممارسة الحق النقابي.
- كما تم الاستعانة بالمنهج التاريخي لتتبع تاريخ نشأة وتطور الحق النقابي ومنظوماته على المستوى الدولي والوطني مهتمين بالتكريس الفعلي للحق النقابي في الجزائر.
- اعتمادا ايضا على المنهج التحليلي وذلك بتحليل النصوص القانونية المقرة للحق النقابي لمعرفة مدى التزام هذا الحق على العلاقة الناشئة بين العامل والمستخدم.

اهداف الدراسة:

تهدف دراستنا لموضوع الحق النقابي في التشريع الجزائري الى تحقيق مجموعة من الاهداف نذكر منها مايلي

- تحديد المقصود من مفهوم الحق النقابي وبيان آليات حمايته سواء كانت آليات على المستوى الدولية او وطني بالاضافة الى تحديد شروط وإجراءات تأسيس المنظمات النقابية.
- المساهمة في ابراز كيفيات وضمانات ممارسة الحق النقابي في القانون الجزائري وذلك في ظل التغيرات السياسية والاجتماعية التي عرفتها الجزائر.
- تبيان التطور التاريخي الذي شهده التنظيم التشريعي للحق النقابي بموجب الانتقال من نظام الاحادية النقابية الى التعددية النقابية.
- دراسة وتحليل النصوص القانونية العالمية المقررة لحماية الحق النقابي (إقليميا،دوليا)مع ابراز اهميتها ودور المؤسسة والهيئة المختصة المنبثقة عنها في دعم هذه الحماية.
- دراسة وتحليل النصوص القانونية الجزائرية الخاصة بحماية الحق النقابي ودور المؤسسة والهيئة الوطنية في هذه الحماية.

الدراسات السابقة:

من ابرز الدرسات السابقة والتي شكلت لنا اهم نقطت انطلق في الموضوع:

- دراسة للباحث"**إسماعيل ذباح**"، موسوعة بآليات حماية الحق النقابي للقانون الدولي والتشريع الجزائري،أطروحة دكتوراه في تخصص القانون العام والذي،جامعة محمد البشير الابرهيمي،برج بوعريريج 2022 والتي تتقاطع مع دراستنا في بابها الثاني المتعلق بالآليات المعيارية والمؤسسة لحماية الحق النقابي في التشريع الجزائري، والذي تضمن شروط تأسيس النقابة وأجرائها، وقواعد

حمايتها وضبط اساليب ممارسة الحق النقابي والهيئات الوطنية المعنية بحمايته، وتختلف دراسته عن دراستنا في كون انا دراسته مرتبطة بالحق النقابي في الوظيف العمومي على ضوء القانون 14/90 في حين دراستنا مرتبطة بالحق النقابي في التشريع الجزائري على ضوى القانون الاخير 02/23.

– ايضا دراست الباحثة إيمان ريما سرور ثوابتي مذكرة ماجيستر في القانون العام تحت عنوان ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، سنة 2014 والتي تناولت من خلالها الباحثة الشروط القانونية والقواعد التنظيمية التي تحكم ممارسة الحق النقابي ضمن مختلف القوانين الجزائرية والنصوص الدولية، وتتقاطع دراستنا مع دراسة الباحثة في العديد من المحور المتعلقة بالحق النقابي وتختلف في انها اقتصرت على دراسة الحق النقابي في الوظيف العمومي فقط.

صعوبات البحث:

أثناء إجرائنا لهذا البحث واجهتنا صعوبات متمثلة في قلة المراجع المتخصصة بموضوع الحق النقابي،بالاضافة الى لارتباط الموضوع بقانون جديد23–02 والذي لم يتم تقديم دراسات كثيرة على ضوئه.

التصريح بالخطة:

من أجل الاجابة عن الاشكالية المطروحة، قسمنا الدراسة وفق خطة ثنائية بفصلين كالأتي:

الفصل الاول: ماهية الحق النقابي

الفصل الثاني: الحماية القانونية للحق النقابي

الفصل الأول

ماهية الحق النقابي

الحق النقابي من الحقوق الاساسية في عالم الشغل نظرا لدوره الفعال في الدفاع عن مصالح أصحاب العمل بحيث أن ظهور فكرة الحق النقابي لم تكن بالأمر السهل سواء في الدول العربية أو الدول الاسلامية فكل منهم مرا بمرحل عديدة وصعبة لتكريس هذا الحق والعمل به, وتعتبر الجزائر من بين هاته الدول التي ساهمت في تعزيز وتشريع الحق النقابي على المستوى الداخلي سواء في الدستور او في مختلف القوانين من بينها القانون الجديد 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي والذي نص في مواده على العديد من النقاط التي استحدثها المشرع والمتمثلة في شروط وإجراءات لتأسيس التنظيم النقابي وكذلك ضمانات كافية لممارسة الحق النقابي بصفة قانونية وبكل حرية ومن هنا سوف نتطرق إلى مفهوم الحق النقابي وتطوره التاريخي دوليا ووطنيا **(مبحث اول)** إضافة إلى الضمانات القانونية المخولة للحق النقابي**(مبحث ثاني)**.

المبحث الاول: مفهوم الحق النقابي في التشريع الجزائري

الحق النقابي من بين الحقوق المكونة لحقوق الإنسان والمواطن، بحيث أن النشاط النقابي لم يصبح إمتياز يمنح للعمال من طرف السلطة العامة أو صاحب العمل بل أصبح حق يحظى بحماية قانونية دولية ووطنية مثله مثل مختلف حقوق الإنسان الآخرى لذلك يتطلب بالضرورة تبيان تعريف لهذا الحق وتبيان أيضا لخصائصه في **(المطلب الاول)**أما فيما يخص **(المطلب الثاني)** سيتم استعراض التطور التاريخي لهذا الحق بصفاته أهم حق قانوني تحققه منظمات العمل لكي يتم إقراره وتكريسه حتى أصبح جزءا هاما من حقوق العامة الأساسية في إطار المنظومات التشريعية الوطنية والدولية.

المطلب الاول: تعريف الحق النقابي وخصائصه

مصطلح النقابة له تعريفات متعددة نظرا لإختلاف دلالته من لغة الى أخرى ومن سياق إلى أخر فكل مفكر أو باحث نظر الى مصطلح النقابة من زاوية تخصصه ودراسة ومنه سنحاول تناول بعض من هذه التعريفات في **(الفرع الاول)** وفي **(الفرع الثاني)** تبيان الشخصية القانونية للحق النقابي أما في **(الفرع الثالث)** سنتطرق الى خصائصه.

الفرع الاول: تعريف النقابة

سنتطرق في هذا الفرع الى تعريف مصطلح النقابة بمختلف أنواع التعاريف لغة واصطلاحا وفقها وتشريعا كما نبين الفرق بين المصطلح وغيره من المصطلحات المشابهة له ثم تعريف النقابة بالصفة عامة.

أولا: تعريف النقابة لغة

مصطلح النقابة مشتق لغويا من "**النقيب**" ويعرف في لسان العرب بأنه سيد وعريف القوم وجمعها نقباء وهو شاهد القومي وهو من ينقب عن أحوال قومه بمعنى يفتش في شؤونهم ويستدل أخبارهم وفيما في المعنى اللغوي أيضا نجد النقابة بكسر النون جماعة تمثل العمال وتدافع عن الحقوق.[1]

ثانيا: تعريف النقابة اصطلاحا

فالنقابة هي تنظيم يضم مجموعة من العمال في منشأ معين، وتتمتع بالشخصية الإعتبارية المستقلة حتى تتمكن من رعاية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم المقررة قانونيا بالاضافة إلى تحسين الحالة المدنية والاجتماعية لهم،وكذلك تقوم النقابة العملية بتمثيل العمال في جميع الأمور المتعلقة في بيئة العمل.[2]

ونستنتج من هذا التعريف الدافع من تكوين النقابة هو الإهتمام بالظروف المادية والاجتماعية بالعمال وتمثيلهم والمطالبة بحقوقهم.

ثالثا: التعريف الفقهي للنقابة

هناك عدة تعريفات بالرغم من قلة المراجع ذات الإختصاص وهو التعريف الذي ورد في معجم القانون الصادر عن مجمع اللغة العربية في القاهرة الذي عرف النقابة على أنها:" منظمة أو تجمع يضم عمال الذين يمارسون مهنة أو حرفة واحدة، أو الذين يباشرون عملا في مكان واحد ولحساب منشأة واحدة بقصد الدفاع عن مصالحهم الإقتصادية والإجتماعية.

---

[1] ابن منظور أبو الفضل, لسان العرب, دار المعارف, القاهرة, 1953, ص90

[2] عبد الوهاب الكيالي،الموسوعة السياسية ط3، المؤسسة العربية للدراسات و النشر، بيروت 1990,ص604

كذلك التعريف الذي جاء في مرجع الحقوق والحريات السياسية وقد عرف بشكل عام بأنه " **وهكذا أصبح من حق الموظف العام الإشتراك في تكوين النقابة التي ترعى شؤونه وتمثل مصالحه أمام القضاء خاصة الطعن في القرارات اللائحية والفردية التي تمس أوضاع الموظفين القضاء الإداري**".[1]

وهناك من عرفها بأنها "**تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة العمال لتمارس نشاطاتها بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة.**"

كما عرفت النقابة بأنها" **جمعية تهدف الى الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل مهنتهم على وجه التفصيل هي مجموعة من الأفراد يمارسون مهنة معينة يتفقون فيما بينهم على بذل نشاطاتهم وجزء من مواردهم على وجه دائم ومنظم لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم.**[2]

ومن جهة أخرى يعرفها الفقهاء على أنها "**تنظيم جماعي يمثل الموظفين ويدافع عن مصالحهم ويرعاها.**"

ويفهم من هذا أن النقابات وجدت لتمثيل الموظفين والعمال والدفاع عن مصالحهم، وتلبية حاجيتهم ورعايتهم اجتماعيا، ورفع الغبن والظلم المسلط عليهم من جراء تعسف الإدارة والمطالبة برفع أجورهم وتحسين ظروف عملهم.[3]

كما يعرفها البعض الأخر أن النقابة بأنها"**تلك المنظمة التي تضم مجموعة من عمال المهنة معينة أو أكثر من مهنة يتفقون في ما بينهم على حماية مصالحهم وتحسين أحوالهم وتمثيل مهنتهم والدفاع عنها**".

---

[1] مراد احمد رشيد الخواجا،ماجستير في القانون، العمل النقابي الحرية، التنظيم وفق معايير الدولية، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ،ط1 ، الاردن، سنة 2020 ص 46 و47

[2] سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى عين مليلة، الجزائر، سنة2013 ص 16

[3] بلورنة احسن، الوظيفه العمومية في التشريع الجزائري بين النظر والتطبيقي،دارهومه للطباعه والنشر والتوزيع،الجزائر، سنه 2019. ص116.

وقد عرفها بعض الفقهاء أيضا على أنها "**تلك المنظمة التي تعد الأساس الذي يرتكز عليه صرح علاقات العمل الاجتماعية والتي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال تمارس نشاط مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها.**[1]

رابعا :التعريف التشريعي للنقابة

لقد عرف المشرع الفرنسي النقابة وانتهج المشرع الانجليزي نفس التعريف، فتم تعريفها على أنها "**جماعات ينضم إليها بصفة دائمة أو مؤقتة بغرض الإتفاق على وضع قيود معينة على ممارسة أية تجارة أو مهنة للحصول على مزايا لأعضائها**[2]**.**

أما المشرع الجزائري فضمن أحكام القانون رقم 90_14 المعدل والمتمم بالأمر رقم 22_ 06 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي التي لم ترد أحكامها تعريف للنقابة واقتصر على ذكر حق العمال وأرباب العمل في تشكيل النقابات، وذلك من خلال المادة 2 و3.[3]

لكنه ضمن القانون الجديد 23_02 المؤرخ في 25 أفريل2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي أورد المشرع تعريف للنقابة في نص المادة 4 (الفقرة6) التي نصت على أنها" **تجمع عمال أو مستخدمين من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات للدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها**".[4]

هناك فرق بين **النقابة** و**الجمعية** من حيث الأعضاء المكونين بحيث أن النقابة تتألف من عمال أجراء أو مستخدمين وهذا جاء في التعريفات التي سبق ذكرها.

أما **الجمعيه** فتتكون من أشخاص طبيعيين أو معنويين فهناك من عرفها على أنها "كل جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة تتألف من اشخاص طبيعيين لا يقل عددهم عن عشرة، أوتتكون من أشخاص اعتبارية ويكون الهدف منها الحصول على غرض مادي.[5] أما من حيث الهدف فالبنسبة للنقابة كان الهدف الأساسي من وراء انشائها هو حماية مصالح أعضائها ويركز على الطابع المهني، وقد بين المشرع الجزائري ذلك من خلال قوله في المادة 16 من القانون23_02

---

[1] مصطفى أحمد أبوعمر، علاقات العمل المفاوضات الجماعية النقابة العمالية اتفاقية العمل الجماعي منازعات العمل الجماعية (الاضراب الاغلاق التحكيم الوساطة المفاوضات في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 سنة 2003)، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ت99-4868، 2005، ص46.

[2] بومقورة نعيم بن محمد، الحرية النقابية في الجزائر، دار البازوري، الأردن، 2018 ،ص 32

[3] القانون 90_ 14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي جريدة عدد 68 لسنة 1991 والأمر 96_ 12 المؤرخ في 10 جوان 1996 جريدة رسمية، عدد 36 لسنة 1996 والأمر رقم 22 _06 المؤرخ في 05_04_2022(الملغى)

[4] القانون 23_ 02 المؤرخ في 25 ابريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي جريدة عدد 29 لسنة 2023.

[5] مراد "احمد رشيد الخواجه" ، المرجع السابق،ص 47

" تهدف المنظمات النقابية إلى حماية المصالح الإقتصادية والإجتماعية والمادية والمعنوية والفردية والجماعية للأعضاء الذين تغطيهم قوانينها الأساسية والدفاع عنها بكل وسيلة قانونية."[1]

أيضا هناك فرق بين **النقابة** و**الشركة** من حيث الغرض بصورة جلية فكل جماعة تنشأ لغرض لتقاسم الأرباح تعد شركة،أما النقابة فهي جماعة محلية مهمتها الدفاع عن مصالح أعضائها وبالتالي يحرم عليها مزاوله نشاط تجاري كهدف من أهدافها.

خامسا: تعريف الحق النقابي

الحق النقابي من الحقوق المعترف بها على المستوى الدولي ويعتبر هذا الحق حقا فرديا للعمال يمارس جماعيا في إطار تنظيم نقابي يهدف للدفاع عن المصالح العمالية أو المهنية المشتركة للعمال سواء كان هؤلاء العمال ينشطون في مهمة واحدة أو عدة مهن متقاربة، و يعرف الحق النقابي بأنه ذلك الحق الذي تمارسه جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدد معين من العمال تجمعهم وحدة المهنة أو ارتباط المهن وتقوم لغرض الحصول على ربح مادي وتنشأ بإيداع وثائق تأسيسها لدى مكتب العمل.[2]

حتى التشريع الجزائري في القوانين السابقة نجده لم ينص على أي تعريف للحق النقابي على غرار بعض التشريعات المقارنة إلا انه بصدور القانون الجديد 23_02 المتعلق بممارسة الحق النقابي،فقد اعتمد على مصطلحين وهما:**الحرية النقابية** و **الحق النقابي** ويتضح ذلك في المادة 5 منه" **أن ممارسة الحق النقابي معترف بها للعمال والمستخدمين في كل مؤسسات القطاع الإقتصادي والمؤسسات والإدارات العمومية و كدا في كل هيئة مهما كان قانونها الأساسي في ظل الحقوق والحريات المضمونة بموجب الدستور لاسيما الحريات الفردية والجماعية للعمل".**

نصت المادة 19 على" **أنه يحق للعمال الأجراء والمستخدمين أن يؤسسوا بكل حرية وبإختيارهم منظمات نقابية قاعدية".**

ونصت المادة 20 على الحرية النقابية حيث نصت على أنه" **لكل عامل أجيز وكل مستخدم في الانخراط بكل حرية وبصفة ارادية في المنظمات النقابية القاعدية المسجلة شريطة الإمتثال للقوانين الأساسية لهذه المنظمات."**[3] ومن هذه النصوص القانونية نستنتج أن المشرع الجزائري ضمن القانونالجديد23_02 استعمل مصطلحي **الحرية النقابية** و**الحق النقابي** وهذا التمييز المنطقي لكون الحق ميزة يخولها القانون لشخص ويضمن لها بوسائله،أما الحرية فهي المبدأ وتعني استعمال الفرد للصلاحيات المخولة له قانونا وبالتالي لا يمكن تقييد الحرية إلا بما يكرسها ويحميها واذا نظمت

---

[1] المادة 16 من القانون 23_ 02 سالف الذكر.

[2] مصطفى احمد ابوعمر، المرجع السابق، ص45

[3] المواد 5 و 19 و20 من القانون 23_02 سالف الذكر.

هذه الحرية في القانون يحكم وجودها ونشاطها تصبح حقا نقابيا،وبالتالي فالحق النقابي القانوني أن يؤسس نقابة كما له الحرية في الإنضمام والإمتناع عن الإنضمام اليه.[1]

الفرع الثاني: الشخصية القانونية للنقابة

تتمتع النقابة بشخصية القانونية الكاملة،وهو أمر بالغ الأهمية لأنها لن تستطيع مباشرة مهامها بحرية وفاعلية اذا لم تتمكن من اكتساب أهليتها المدنية في إطار معقول وطبيعة بين القواعد القانونية ويترتب على الإعتراف للنقابة بالشخصية القانونية تمتعها بالحقوق الشخصية وهي:

أولا: الإسم

من حق كل نقابة أن تحمل إسما يختاره أعضاؤها المؤسسون عند تكوينها وينص عليه في نظامها الأساسي. يتضمن هذا الإسم عادة مهنة الأعضاء ويجوز تغييره بقرار من الجمعية العمومية.[2] وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في قانون 23_02 حيث نصت المادة 38 على" **أن تتضمن القوانين الأساسية تحت طائلة البطلان. هدف المنظمة النقابية المعنية وتسميتها ومقره**".[3]

ثانيا: المواطن

يتحدد مواطن النقابة في النظام الأساسي ويتعين الموطن بالمكان الذي يوجد فيه مركز ادارتها وهو يعد بمثابة المقر الدائم الذي تمارس فيه النقابة مختلف أنشطتها وفيه يتم انعقاد مجلس ادارتها وجمعتها العمومية.[4]

وهو ماسماه المشرع الجزائري مقر التنظيم النقابي في المادة 31 من القانون 23_02 وهو" **يعتبر من الشروط الأساسية التي يجب توفرها ضمن القانون الأساسي والقانون الداخلي للنقابة.**"[5]

ثالثا: الأهلية

يترتب على ثبوت الشخصية القانونية للنقابة الإعتراف لها بأهلية الوجوب أي الصلاحية لكسب الحقوق والتحمل بالالتزامات ولكنها أهلية مقيدة بمبدأ التخصيص بمعنى أن الحقوق التي تتمتع بها النقابة تقتصر على القدر اللازم لتحقيق الغرض الذي أنشات من أجله ومن ثم تتمتع النقابة بأهلية التعاقد وأهلية التقاضي.[6]

---

[1] هادفي بشير، الوجيز في شرح القانون العمل الجماعي ،جسور للنشر والتوزيع ،الطبعة الاولى 2016، ص 15

[2] سمغوني زكريا، المرجع السابق ص 17_18

[3] الماده 38 من القانون23-02، سالف الذكر.

[4] سمعوني زكريا، المرجع السابق ،ص 18

[5] المادة 31 من القانون 23_02، سالف الذكر.

[6] سمغوني زكريا، المرجع السابق ص 18

أ_ أهلية التعاقد

للنقابة الحق في إبرام العقود اللازمة لتحقيق أهدافها، وقد يتساءل البعض عن كيفية قيام النقابة كشخص معنوي بإبرام هذه العقود والإجابة على ذلك واضحة وتتمثل في قيام رئيس مجلس إدارة النقابة أو من ينوب عنه بإبرام هذه العقود ومن العقود التي تبرمها عقود العمل التي تربطها بالعاملين بها وكذا عقود الإيجار أو البيع التي قد تبرمها النقابة لشراء أو تأجير مقرها.[1]

وحسب القانون 23_02 المادة 44 منه على أنه" **تكتسب المنظمة النقابية للشخصية المعنوية إبتداء من تاريخ التصريح بتأسيسها**.."نجد أن المشرع الجزائري قد حذف عبارة الأهلية المدنية التي نصت عليها في المادة 16 من القانون 90_14على أنه" **تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها...**" **والسبب يرجع هنا لكون الشخصية المعنوية تشمل الأهلية المدنية.**

ب/ أهلية التملك

بما أنه تم الإعتراف للنقابة بالشخصية القانونية فهذا يعني تمتعها بالحق في تملك العقارات والمنقولات اللازمة لتحقيق الغرض الذي أنشأت من أجله وقد نصت المادة 44 من القانون 23_02 الفقرة الرابعة على انه" **يحق للنقابة إقتناء املاك عقارية أو منقولة سواء بصفة مجانية او عن طريق دفع مقابل من أجل ممارسة نشاطاها**".[2]

ج- أهلية التقاضي

تكتسب النقابة أهلية التقاضي والتي تمكنها من مباشرة الدعاوى المرفوعة من قبلها أو ضدها بواسطة من يمثلها قانونيا وهذا لتمتعها بالشخصية المعنوية والتي تشمل أعضائها بصفة جماعية أوفردية بشرط أن تكون للدعوة علاقة بنشاطها أو بمجال علاقات العمل على وجه العموم بحيث يمكنها هذا الحق (حق التقاضي) من الدفاع عن مصالحها والمصالح الجماعية لأعضائها والناشئة عن علاقات العمل وهذا ما جاء به المشرع في المادة 44 من القانون 23_02 (الفقرة5).[3]

رابعا: جنسية النقابة

تتمتع كافة الأشخاص الطبيعية والمعنوية بالحق في الإنتماء لجنسية دولة معينة وبما أن النقابة أحد الأشخاص الإعتبارية تتمتع بالجنسية والنقابة التي تنشأ في الجزائر تحمل الجنسية الجزائرية وجوبا من بعض الاستثناءات عن نطاق هذه الشخصية القانونية للنقابة فينصرف الى المنظمة النقابية أيا كانت منظمة قاعدية أو أولية أومنظمة إتحادية، فالإتحاديات النقابية مثلها مثل

---

[1] مصطفى أحمد أبو عمر,المرجع السابق، ص 54

[2] المادة 44 الفقرة 04 من القانون 23_02 سالف الذكر.

[3] المادة 44 من القانون 23_02 نفس القانون.

النقابة الأولية تتمتع بالشخصية القانونية ولا يؤدي ذلك الى ذوبان المنظمات الأولية التي يتشكل منها هذا الإتحاد بل تحتفظ كل منها بشخصيتها القانونية مستقلة عن شخصية الإتحاد الداخلة فيه، ويترتب عن ذلك الاستقلال في النشاط القانوني وعدم زوال الشخصية القانونية للنقابة التي تنسحب من الإتحاد.[1]

ونتيجة هذا الإعتراف بالشخصية الإعتبارية للنقابة فإنها تعتبر شخصية إعتبارية خاصة من أشخاص القانون الخاص لأنها تنشأ بإرادة أفراد المهنة ولا تتدخل الدولة في إنشائها أو تعيين المسؤولين عن إدارتها ولا تتحدد لهم صفة الموظفين ولا تتمتع النقابة بالحقوق العامة وبالتالي النقابات لا تخضع للقواعد القانون العام وتخضع في علاقاتها القانونية لإختصاص القضاء العادي أما بالنسبة لأموالها فهي عامة تخضع لرقابة من طرف الدولة.[2]

الفرع الثالث: خصائص الحق النقابي

الحق النقابي هو حق أساسي يتمتع به العمال وأصحاب العمل لتأسيس منظمات تمثلهم وتدافع عن مصالحهم وتتضمن خصائص الحق النقابي ما يلي:

1_ **الحرية في التأسيس:** للعمال وأصحاب العمل الحق في إنشاء منظمات نقابية دون تمييز أوترخيص مسبق وهذا حسب ما نصت عليه المواد19و20 من القانون23_02 المتعلق بممارسة الحق النقابي على أنه" **يحق للعمال الأجراء والمستخدمين أن يؤسسوا بكل حرية وبإختياراتهم منظمات نقابية قاعدية ولكل عامل أجير وكل مستخدم الحق في الإنخراط بكل حرية وبصفة إرادية في منظمة نقابية قاعدية المسجلة شريطة الإمتثال للقوانين الأساسية لهذه المنظمات.**[3]

2_الاستقلالية: تتمتع المنظمات النقابية بالحق في وضع دساتيرها وأنظمتها وإنتخاب ممثيلها بحرية كما أن المنظمات النقابية مستقلة في سيرها ومتميزة في هدفها وتسميتها ويمنع على هذه المنظمات النقابية الإرتباط هيكليا ووظيفيا بالاحزاب السياسية ولا يمكنها الحصول على أي دعم مالي أو إمتيازات أخرى من هذه الأحزاب.[4]

3_الشخصية القانونية: تكتسب المنظمة النقابية الشخصية إبتداء من تاريخ التصريح بتأسيسها،[5] ويعتبر الإعتراف بالشخصية المعنوية للمنظمة النقابية إمتداد لكفالة ممارسة الحق النقابي.

---

[1] لوني نصيرة، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، مجله الدراسات والابحاث، المجلة العربية في العلوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد 11 العدد 4 جامعة أكلي محند اولحاج ،البويرة، 2016 ،ص 257

[2] لوفي نصيرة، نفس المرجع ص257

[3] المواد 19و20 من القانون 23_ 02، سالف الذكر.

[4] المادة12 من القانون 23_02،نفس القانون.

[5] المادة 44 من القانون 23 _02، نفس القانون.

4_الحق في تكوين والإنضمام للاتحادات :للمنظمات النقابية الحق في إنشاء الإتحادات أو إتحادات علاقية قومية وحق هذه الإتحادات في تكوين المنظمات النقابية الدولية أوالإنضمام إليه،[1] ومن بين الخصائص التي تتمتع بها هذا الحق نذكر ما يلي:

– أن المنظمات النقابية تهدف الى الدفاع عن مصالح أعضائها أو منخرطها.

– أنها تستخدم في سبيل تحقيق ذلك مجموعة وسائل بإختلاف طبيعة الهدف والظروف إما تنازع (إضراب) او تشاور(مقاومة).[2]

المطلب الثاني: التطور التاريخي للحق النقابي

لم يكن الحق النقابي معرف في العصور القديمة، حيث أن النظام الذي كان يسود هذه الفترة هو نظام الرق وكان ينظر الى العامل الا بصفة العبيد في ملكية صاحب الأرض استمر هذا الوضع الى غاية العصور الوسطى وبدأت وضعية العامل تتحسن حتى إنتشرت فكرة تجمع العمال للدفاع عن حقوقهم حتى ولدت الحركات النقابية المعاصرة و كانت بداية انتشارها في المجتمعات الغربية وتعتبر النقابة نتيجة حتمية لتطور الرأسمالية وإستغلال العمال فهو الحل الوحيد للدفاع عن حقوقهم مع ذلك واجهت النقابات العديد من العوائق أرباب العمل كانوا يقاومونها بسبب مصلحتهم والحكومات أيضا أصدرت قوانين لحظر النشاط النقابي إلى حين تم الإعتراف بحق العمال في التنظيم النقابي في العديد من البلدان ومن هذا سوف نبين التطور التاريخي للحق النقابي عن الصعيد الدولي في **(الفرع الاول)** وصولا الى التطور على الصعيد الوطني**(فرع ثاني)**.

الفرع الاول: التطور التاريخي للحق النقابي على الصعيد الدولي

الحركة النقابية تختلف من بلد إلى آخر بإختلاف الظروف التاريخية السائدة حينها وسنتعرف في هذا الفرع الى تطور النشاط النقابي في العالم الغربي **(أولا)** ثم الى تطوره في العالم الإسلامي **(ثانيا)**.

أولا: تطور نشاط النقابي في العالم الغربي

قبل ظهور النقابات كان المجتمع الغربي يغلب عليه الطابع الطائفي المهني و ذلك الى غاية القرن 18 المتميز بعدة خصائص منها : العلاقات الإنسانية والتعاونية المتدرجة بين أفراد الطائفة

---

[1] المادة 08 من المرسوم الرئاسي رقم 89_67 المؤرخ في 16 ماي 1989 الجريدة الرسمية،العدد 20 لسنة1989 والذي نصت على حق تكوين النقابات والانضمام إليها ضمن فئة الحقوق السياسية والمدنية.

[2] بمقورة نعيم،الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري ،مجلة أبحاث قانونية وسياسية المجلد 08 العدد03، جامعة عبد الرحمان ميرة ،بجاية ،الجزائر لسنة 2023ص207

الواحدة وعدم الإنتقال من مهنة الأخرى أو من طائفة لأخرى وفق الإجراءات و شروط معينة إضافة الى التحكم قانوني في الإنتاج التسويق والتسعير.[1]

أ-في فرنسا

لقد تزامنت ظهور المشاكل الاجتماعية للطبقة العمالية مع ظهور وتطور الصناعة في أوروبا وذلك من حيث تدني مستوى المعيشة وضعف مستوى الأجور والمشاكل الصحية وغيرها وتبعا لذلك حاول العامل في البداية التغلب على هذه المشاكل بإنشاء جمعية المعونة المتبادلة وهي جمعيات ذات الطبع مهني قامت قبل قيام الثورة الصناعية،ولقد أخذت طابع الجمعيات الحرفية التي يتماشى مع نظام الطوائف الحرفية حيث تضم العمال الذين ينتمون لمهنة واحدة، ويتم تمويله من طرف العمال لصالح كبار السن والمصابين بحوادث عمل وقد بلغ عددها في باريس وحدها سنة 1840 ميلادي أكثر من200 جمعية.[2]

وتحت غطاء هذه الجمعيات قامت جمعيات آخرى سرية سميت جمعيات المقاوم،التي تعتبر أول نشاط جماعي للدفاع عن حقوق ومصالح العمال حيث تقوم بمعاونة العمال حين قيامهم بإضراب وتعرضهم لتوقيف الأجر كهدف أساسي، إلى جانب معاونة المرضى والمسنين من العمال ولاحقا بدأت هذه الجمعية تأخذ طابعا مستقلا عن جمعيات المعونة المتبادلة لتتمكن من مزاولة نشاطها حيث أن حركة القانون يجرم كل جمعية يزيد عدد أعضائها عن20 عضو اذ لم تحصل على إذن الإدارة أو خرجت عن أهدافها المحددة.

وهكذا فإن الإعتراف لاحقا بتكوين النقابات جاء بعد صراع مرير بين العمال و أصحاب العمل اذ في فرنسا بدأت الإحتياجات العمالية إبتداء من سنة 1825،حيث شهدت العديد من المدن الفرنسية إضرابا تواجهه السلطات بالرفض أو استخدام القوة العمومية أهمها إضراب عمال الحرير في مدينة ليون سنة 1831 نتيجة رفض أصحاب الأعمال الزيادة في أجور العمال بموجب الإتفاق الذي أبرم بينهما أنذاك وقد عملت الدولة دفاعا عن مصالح الرأسماليين على إصدار قانون 10أبريل 1831 م يمنع انشاء الجمعيات العمالية والتحالف بحجة أن هذا التحالف يتعرض مع مبدأ حرية الصناعة والتجارة إلا أن صمود الطبقة العمالية واستمرارها في الإحتجاجات والإضرابات التي عمت جميع انحاء فرنسا دفع الدولة الى الغاء جنحة التحالف والإضراب وبالتالي الإعتراف بإنشاء النقابات والذي حدث في فرنسا بقانون 1884م.

وقد سبيقتها بريطانيا في نشوء النقابات بقانون1871 تبعا لظهور العمل الجماعي في وقت مبكر عنه في فرنسا، حيث بدأ العمال في إنشاء جمعياتهم المهنية ابتداء من سنة 1770 وذلك

---

[1] بمقورة نعيم بن محمد، المرجع السابق،ص 65

[2] بشير هدفي،المرجع السابق ص11

لشعورهم بضرورة التجمع والإتحاد لمواجهة القوة الإقتصادية لأصحاب العمل التي تعززت بفعل الإنقلاب الصناعي الحديث.[1]

ب- الولايات المتحدة الامريكية

بدأ نشوء النقابات في الولايات المتحدة الأمريكية إبتداء من سنة 1786م حيث أنشات أول نقابة لعمال الطباعة وقد تميزت النقابات في بداية نشؤها بالفئوية والعنصرية حيث كان الانخراط فيها يقتصر على العمال ذوي الكفاءة والعمال ذوي البشرة البيضاء فقد بادر العمال الغير منخرطين في النقابة الى إنشاء اتحاد نقابي سمي(**فرسان العمل)** كرد فعل عن التمييز العنصري وذلك سنة 1869م إلا أن الأفكار والممارسات المتطرفة التي ميزت هذا الإتحاد أدت إلى إنسحاب معظم التنظيمات النقابية منه وهو ما دفع إلى إنحلاله سنة1882م.

وتبعا لذلك تم إنشاء "**الإتحاد الأمريكي للعمل**" والذي جمع النقابات المهنية المحلية شكلت فيما بينها إتحاد إقليمي ثم إتحاد وطني، ثم إتحاد دولي للإشتراك مع إتحاد نقابات كندا وقد سعى الإتحاد منذ نشأته الى الدفاع عن حقوق العمال وتوفير الحماية اللازمة لهم من خلال الضغط لإصدار التشريعات التي تضمن لهم هذه الحماية كما عمل على فرض أسلوب الحوار والتصور مع أصحاب العمل لحل كل منازعات العمل.[2]

ج- بريطانيا

تعتبر بريطانيا من الدول الأولى التي أصدرت قانون يحيز تشكيل نقابات وممارسة حق الإضراب سنة 1823 لكن بشروط تعجيزية حالت دون تنفيذه وهذا الى غاية 1875أين فتح باب العمل اما النقابات بعد ان كان القانون البريطاني يعتبر ان كل اتفاق او تجمع او تحالف مهني يعد تأمر على حرية الصناعة وحرية العمل والتجارة ومن ثم فهو عمل غير مشروع يقع تحت طائلة القانون الجنائي.[3]

ثانيا: تطور النشاط النقابي في العالم الاسلامي

النظام الاسلامي هو أول نظام سعى الى محو العبودية حيث ساوى بين مختلف الفئات الإجتماعية حتى أن مكانة العامل في الإسلام لم تكتفي الشرعية الإسلامية بمنحه مكانة إجتماعية محترمة فقط بل جعلت من عمله عبادة يتجلى ذلك في مواطن عديدة من الكتاب والسنة نذكر منها قول الله تعالى" وَأَن لَّيۡسَ لِلۡإِنسَٰنِ إِلَّا مَا سَعَىٰ".[4]وايضا قوله تعالى" هُوَ ٱلَّذِي جَعَلَ لَكُمُ ٱلۡأَرۡضَ ذَلُولٗا

---

[1] بشير هدفي،المرجع السابق ص12

[2] بشير هدفي ، نفس المرجع ص13

[3] سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص 20

[4] سورة النجم الاية 39

فَٱمۡشُواْ فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُواْ مِن رِّزۡقِهِۦۖ".[1]ومن بين الدول الإسلامية التي كان لها دور البارز في نشأة الحركة النقابية بعد مرورها بمراحل وصعوبات مختلفة والتي إنتهت في الأخير إلى تأييد فكرة إنشاء النقابات نذكرعلى سبيل المثال:

أ_ مصر:

إن النقابات في مصر مثلها مثل فرنسا، لم تظهر فجأة وإنما هي الأخرى كانت لها بدايات ومقدمات أخذت تتطور حتى اتخذت شكلها الحالي،هذه البدايات والمقدمات تمثلت في الطوائف التي يعتبرها البعض مقدمة لبداية وجود النقابات بل لوجود مؤسسات المجتمع المدني وأخذت هذه الطوائف في التطور ثم الضعف نتيجة لتطور الصناعات حتى ظهرت نتيجة للتطور بوضعها الحالي.[2]

وعرفت فترة ما بعد الإستقلال اعتراف المشرع الدستوري بحق تكوين النقابات بموجب الدستور1956 من خلال نص المادة 55 وقد تأكد ذلك في دستور مصر الدائم الصادر سنة1971حيث نصت المادة 56 منه على أن"إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي حق يكفله القانون وتكون لها الشخصية الاعتبارية وينظم القانون مساهمة النقابات والإتحادات في تنفيذ الخطط والبرامج الإجتماعية في رفع مستوى الكفاية ودعم السلوك الاشتراكي بين أعضائها وحماية أموالها وبذلك تتأكد مدى شرعية تكوين النقابات العمالية وتعاظم دورها في المجتمع.[3]

ب- الاردن

اكتفت مسيرة الحركة النقابية العمالية العديد من المشكلات المرتبطة بالتطور السياسي للدولة الأردنية وسقف الحريات الديمقراطية السائدة والظروف السياسية الإسلامية الأمر الذي أثر على نشاطها ودورها في تحسين الظروف العمل وتطوير التشريعات العمالية التي تنظم حقوقهم وواجباتهم وكان صدور أول قانون للعمل في الأردن عام 1960 وهذا القانون شكل مرحلة جديدة في تاريخ الحركة النقابية الأردنية حيث تم فيه تحديد ساعات العمل والعطل الأسبوعية والإجازات السنوية والمرضية وغيرها من الأمور التي تمس شؤون العمل والعاملين.[4]

الفرع الثاني: تطور الحق النقابي على الصعيد الوطني

إن الحق النقابي في الجزائر تمتد جذوره الى الفترة الإستعمارية التي كان يطبق فيها القانون الفرنسي وقد عرف قطاع العمل والوظيفة العمومية في الجزائر ما بين سنة1989 و2000 ثلاث وخمسون نقابة طبقا لدستور1989 وقانوني90-14 و90_02،أما اليوم فهناك 158 منظمة نقابية

---

[1] سورة الملك الاية 15

[2] مراد أحمد رشيد الخوجا ،المرجع السابق ص 70

[3] سمغوني زكريا، المرجع السابق ص 32

[4] مراد احمد رشيد الخواجا، المرجع السابق ص 79

في الجزائر حتى الأن من بينها 99 نقابة عمالية و59 نقابة الأرباب العمل، وتغطي هذه النقابات جميع قطاعات النشاط،أما فيما يخص تطور النشاط النقابي في الجزائري فيمكن تلخيصها في مرحلتين **(المرحلة الأولى)**ظهور وتطور فكرة الحق النقابي في الجزائر خلال الفترة الإستعمارية وفي**(المرحلة الثانية)** ظهور وتطور الحق النقابي في الجزائر منذ الإستقلال الى يومنا هذا.

أولا :ظهور و تطور فكرة الحق النقابي في الجزائر خلال الفترة الإستعمارية.

لقد عرفت الحركة النقابية في الجزائر تطورا هاما في عام 1880 أنشئت أول نقابة إستعمارية من طرف عمال المطابع بقسنطينة. وفي عام 1918 وبعد الحرب العالمية الأولى إنضم العمال الجزائريين في فرنسا (5000عامل)إلى الاتحادية العامة للعمال(C.G.T) وفي التراب الجزائري لم يكن من الممكن الإنخراط في النقابات بسبب منع المسلمين الجزائريين من كل إجتماع بدون رخصة إلا أن الإتحادية العامة للعمال قد أنشئت سنة 1936 في عهد الجبة الشعبية إتحادية المستقلة للعمال الفلاحية التي ضمت بين أعضائها40 ألف نقابي جزائري بعدما كانت السرية وفي وقت سابق وقد عقدت الجامعة العامة المتحدة لعموم العمال الجزائرية أول مؤتمرلها في نفس السنة لكنها لم تتمكن من تطوير نضالها النقابي بفعل ظروف الحرب العالمية الثانية ولما أنشأ إتحاد النقابات الفرنسية سنة 1936 اتخذ موقفا استعماريا عدائيا إتجاه النقابات المستعمرة وإعادة المنظمات النقابية الجزائرية بعد الحرب العالمية الثانية لمزاولة نشاطها إلا أن الحملة الشرسه التي شنتها النقابة مرة اخرى أدت إلى مراجعة شاملة لطرق العمل النقابي حيث أسس أول جهاز مركزي للحركة النقابية الجزائرية عام 1947 بقيادة **عيسات أدير**.[1]

وقد ساهم بعد ذلك الجهاز المذكور في تأسيس جبهة التحرير الوطني سنة1945 واجرى أول انتخابات نقابية سنة 1956 وأسس الإتحاد العام للعمال الجزائريين وهذا بعد عدة اتصالات حيث كان هناك تضاربا في الأراء والمناقشات وفي ظل هذه الظروف طلب الاتحاد العام للعمال الجزائريين توقيف نشاط النقابات الفرنسية في الجزائر وفي06افريل من نفس السنة تم الإعلان عن صدور العدد الأول من صحيفة العامل الجزائري الذي يعتبر اللسان المركزي للاتحاد، وبالتالي إستطاع النقابيون إنشاء مركزية نقابية وطنية مكونة من نقابات تنتمي لمنظمة الجزائر العاصمة وبين شهر فبراير وأفريل من نفس السنة تم إنشاء فيدراليات ونقابات بإعداد كبيرة وترأس المكتب الوطني في ذلك الوقت **عيسات أدير**.[2]

لقد كان منذ بداية الطابع السياسي للعمل النقابي واضحا حيث كان النظام النقابي موجها في كل مستوياته إلى تحقيق الإستقلال وهوما تجسد من خلال المظاهرات والإضرابات التي كان يقوم

[1] سمغون يزكريا، المرجع السابق ص33

[2] سمغوني زكريا، نفس المرجع ص34

بها الإتحاد العام للعمال الجزائريين في مواقف تدل على أن المطلب المادية كانت تمثل الجانب قانوني مقارنة مع المطالب السياسية[1].

يعتبر الإتحاد العام للعمال الجزائريين منذ نشوئه تحت قيادة **عيسات ادير** في خضم حرب التحرير أول تنظيم نقابي مستقل وقد حدد مهام أساسية لنشاطه النقابي وهي تجنيد الطبقة العاملة الجزائرية والعمل على إنهاء الإستغلال الفاحش للعمال الجزائريين ومن الأهداف التي حددها في العدد الأول من جريدته "العامل الجزائري" (ouvrierAlgerian) في 6أبريل1956 وهي:

_ إعطاء توجيهات مطابقة للطموحات العميقة لنضال العمال ،أي ثورة في الميدان السياسي والإقتصادي والإجتماعي.

_ صنع وبلورة وعي عمالي الذي يمكن العمال للنضال ضد كل أنواع الإستغلال وبدون تمييز.

_ إقصاء كل تمييز وتفريق والدفاع عن الطبقة العاملة.

_ إقامة ديمقراطية حقيقية لذات النقابات.

_ توجيه نضال العمال لإنتزاع أحسن الظروف لحياة أحسن وتوفير الشغل.

_ تحقيق الوحدة العمالية الجزائرية من خلال الإنضمام لإحدى المراكزيات العمالية بعد الإستشارة الديمقراطية للعمال.

إن هذه الأهداف التي وضعها الإتحاد العام للعمال الجزائريين تعتبر تحديات ورهانات كبيرة خاصة أنه يطرح من أهدافه الأساسية ثورة في الميدان السياسي والاقتصادي والاجتماعي والقضاء على كل أنواع التمييز والتفرقة بين العمال الجزائريين والأوروبيين هذه المهام ومختلف النشاطات الأخرى وضعت الإتحاد العام للعمال الجزائريين تحت المجهر ورقابة السلطة الاستعمارية.[2]

بعد احدى عشر شهر من ولادة الإتحاد قامت السلطة الإستعمارية بمنع ومتابعة قادته ومسؤوليه ووضعهم في السجن وتعذيبهم وقتلهم كما حدث **لعيسات ايدير** حيث عذب في السجن حتى الموت.

رغم المنع والمتابعات والتضييق فقد لعب الإتحاد العام للعمال الجزائريين دورا رئيسيا أثناء فترة حرب التحرير الوطني ففي هذه الأثناء لم يعد يجمع الجزائريين أي نضال أخر سوى النضال من أجل التحرير الوطني الذي فجرته جبهة التحرير الوطني في أول نوفمبر 1954 إن جموع العمال الجزائريين أصبحوا أكثر وعيا وإحساسا لنداءات الكفاح الوطني أما النداءات التي تدعو إلى النضال المطلبي قد ولت وأن التحرير الإجتماعي يمر عن طريق التحرير الوطني.

---

[1] سمغوني زكريا ، المرجع السابق ص 34

[2] عمشاني مصطفى، العلاوي أحمد ،الحركة النقابية الجزائرية: نشأته وتطورها ونظالتها، مجلة البحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية،جامعة محمد بن احمد ،وهران2 ، الجزائر ص 167.

ان التحرير الإجتماعي والتحرير الوطني ليس متناقضين، بل تجمعهما أجزاء مشتركة كثيرة لكن الواقع الاستعماري جعلهما يسيران في طريقين متباعدين فعوض أن يكون تطور الوعي الوطني والوعي الطبقي معا فإنهما سيتطوران كل على حده وهذا راجع لعدة أسباب منها إرتباط العمل النقابي الجزائري بالعمل النقابي الفرنسي وهذا لم يضع الإستقلال الجزائري ضمن لاولوياته كذلك تجنب الناقبيين الجزائريين بين الارتباط التنظيمات النقابية وبين الشعارات التي رفعتها الأحزاب الوطنية وضعف الطبقة العاملة من حيث العدد والوعي والتنظيم حيث أن العمال الزراعيين يشكلون العدد الأكبر من الطبقة العاملة كانوا في أغلبهم خارج التنظيم النقابي.[1]

منذ تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين قام بنشاطات عديدة تتمثل في مجموعة من الإضرابات والتظاهرات في الشوارع كإضراب عام 1956 من أجل إطلاق سراح النقابيين المسجونين وفي عام 1957 شن إضرابا مفتوحا ليؤكد فيه دعمه لجبهة التحرير الوطني وهو التنظيم السياسي الذي يضم تيارات مختلفة ومتناقضة جمع بينها قاسم مشترك وهو تحرير البلاد عن طريق الكفاح المسلح وتجاوز المناقشات الإيديولوجية وكان لهذا الإتحاد نفس أهداف جبهة التحرير الوطني 1956 إلا رد فعل على ظهور تنظيميين نقابيين جزائريين أخرين وهما: إتحاد نقابات العمال الجزائريين وإتحاد العام للنقابات الجزائرية،ولم يظهر هذين التنظيمان إلا كمحاولتين لكسب ثقة العمال الجزائريين في قالب جديد لكن المضمون ظل كما كان في السابق أي التركيز على تحسين الوضع الاجتماعي وهو مطلب تجاوزته الأحداث بعد اندلاع حرب التحرير ولهذا كان الإتحاد العام للعمال الجزائريين أكثر تأثيرا في العمال حيث تمكن من جذب القسط الأكبر منهم فبعد إنشائه ضم110 ألف منخرط موزعين على72 فرعا نقابيا وكان دوره السياسي واضحا حيث نظم سلسلة من الإضرابات إستجابة لنداء جبهة التحرير.[2]

وابرز هذه الاضرابات ذلك الذي نظم في جانفي1957عندما كانت القضية الجزائرية تناقش في الأمم المتحدة وقد تعرض زعمائه للمتابعة والاضطهاد مما اضطرهم الى العمل في الخفاء والتوجه الى الخارج.[3]

لكن السلطات الفرنسية لم تكن غافلة عن نشاطات الإتحاد فأطلقت شرارة القمع الفرنسية إبتداء من شهر أيار عام 1956 فقد مارست السياسة فكانت على النحو التالي:

---

[1] عمشاني مصطفى ،العلاوي أحمد (2019)المرجع السابق ، ص167_ 168

[2] إدريس بوكعيبات, الحركة النقابية الجزائرية بين العصرين،مجلة العلوم الإنسانية،العدد 12،جامعة محمد خيضر، بسكرة ،نوفمبر 2007 ،ص152

[3] إدريس بولكعيبات، نفس المرجع ، ص152

1_ السجن والاعتقال

تعرض العديد من النقابيين الجزائريين إلى الملاحقة والإعتقال بتهم متعددة وملفقة منهم **عيسات ادير** مع 40 ناشط نقابي بعد ثلاثة اشهر من تأسيس الإتحاد. ومع أن التهمة لم تثبت عليه إلا أنه تعرض لأبشع أنواع التعذيب من قبل المظليين الفرنسيين ولم تقف دوامة السجن والإعتقال بل طالت تقريبا جميع قيادات عمال البريد وسكك الحديد والغاز ومعلمين المدارس وطردو الى خارج البلاد أما عمال المرافئ الذين عرف عنهم بأنهم طبقة الفئة العاملة وجدوا قادتهم طردو خارج البلاد.

2_ القضاء على الصحافة العمالية.

كان من الطبيعي أن يكون للحركة العمالية صحافتها التي تعبر فيها عن مواقفها وأرائها السياسية وأبرز هذه الصحف هي شغيلة الجزائر وقد أقفلت كل مرة تصدر فيها حتى ألغيت نهائيا في جوان 1956 أما صحيفة العامل الجزائري قد أقفلت 13 مرة من المرات15 التي صدرت فيها ولهذا أوقف صدورها في الجزائر، ولقد أوضحت الهيئة التابعة لمكتب العمال الدولي في الفقرة 280 من تقريرها السنوي أن حق التعبير عن الرأي بالصحف والنشرات هو بالتأكيد حق أساسي من حقوق النقابات العمالية لكن في الحقيقة هذه الهيئة لم تصدر أي وصية للحكومة الفرنسية التي حرمت نشاط الصحافي العمالي في الجزائر.[1]

3 _مصادرة العقارات:

قام جنود الإحتلال الفرنسي بسلب جميع عقارات الإتحاد العام للعمال الجزائريين ونهب جميع مأنيها وصودرت أمواله التي بلغت 450, 000 فرنك فرنسي وقد أغلق مصرف العمال في جانفي 1957 وحجزت أمواله كما أغلقت جميع مقرات العالمية في الجزائر بواسطة القوات العسكرية الفرنسية في 1957.وعند زيارة الرئيس الفرنسي للجزائر قام بإلقاء خطاب في1958 لغرض رفع مكانة الجزائريين ومكانة إقتصادهم وإلى تحقيق الإصلاح الزراعي وإيجاد بعض الصناعات الهامة وتمثلت في خلق 400, 000 فرص عمل لإبعاد الشباب الجزائري عن الثورة والقضاء على دعمه الفعلي لجبهة التحرير الوطني وتوزيع الأراضي الزراعية على الفلاحين...إلخ وكان الهدف من هذا المشروع القضاء على الثورة الجزائرية إلى أن العمالة الجزائرية رفضت هذا المشروع لأن جبهة التحرير الوطني هددت بالموت كل من يقبل بهذا المشروع.[2] ولقد عانت الجزائر من الاستغلال الرأسمالي الذي قام بإقتلاع الأراضي من الأهالي ومصادرتها وفرض ضرائب مرتفعة وترحيل السكان الأصليين إلى المناطق القاحلة أو الأقل خصوبة وقد أدى ذلك الى الاستقرار الاوضاع لصالح الإستعمار من

[1] سعد توفيق عزيز البزاز،تطور الحركة العمالية و النقابية في الجزائريين عامي 1830_1962،مجلة التربية و العلم المجلد 19 ،العدد 05 ،جامعة الموصل ،ص166

[2] سعد توفيق عزيز البزاز، نفس المرجع ، ص167_ 168

الناحية السياسية وسيطرته في جل المنافذ الإدارية والإقتصادية كما أدى إلى ظهور تشكيلات إجتماعية مختلفة يمكن إجمالها فيما يلي:

_ الأهالي وهم السكان الأصليين للجزائر

_ الفرنسيون

_ الأجانب الأوروبيين من غير فرنسيين

كل هذه الأمور نتج عنها تمايز طبقي داخل البناء الاجتماعي، بحيث احتل الجزائريون أسفل سلم الترتيب الإجتماعي وهو ما أثر فيهم إقتصاديا وتلك كانت بدايات تشكل طبقة العاملة الجزائرية التي تميزت في ذلك الوقت بعدة خصائص:

_ ظروف عمل استغلالية وعمل مؤقت أو طويل المدة والأجور الزهيدة التي كانت أقل بكثير من أجور العمال الأجانب

_ يد عاملة مهاجرة بحثا عن ظروف عمل أفضل في الدول العربية والأجنبية خاصة فرنسا

_ قاعدة صناعية ضعيفة لم تسمح بتشكيل طبقة عاملة فاعلة وواعية بحقوقها

كان هدف اندماج النقابيين الجزائريين سعيهم لتحقيق المساواة مع العمال الفرنسيين والأجانب سواء في شروط العمل أو الأجور أو مدة العمل كما يمكن تلخيص هذه المشكلات التي واجهت العمالة الجزائرية من خلال بعدين أساسيين هما: **البعد الإقتصادي والبعد الاجتماعي**.[1]

- **البعد الاقتصادي**

تمثل في مسألة ملكية وبيع قوة العمل اذ شغلت الطبقة العاملة الجزائرية أدنى السلم المهني كذلك فإن التراكم الرأسمالي يعود بالفائدة على الأوروبيين وحدهم اذ اقتصر الإستثمار الرأسمالي على القطاعات التي تفيد المصالح الإستعمارية مثل الزراعة والبناء والهياكل القاعدية ،في حين إقتصر القطاع الصناعي على الصناعات المنجمية الإستخراجية وقد تميزت اليد العاملة الجزائرية بأنها جد رخيصة حتى أن جل الإضرابات التي قام بها العمال كانت تتعلق بالأجور لجعلها متساوية مع العمال الأجانب.

- **البعد الاجتماعي**

تركيز هذا البعد على التركيب الإجتماعي والتمايز الطبقي بحيث اعتبر الجزائريون مواطنين من الدرجة الثانية تحكمهم قوانين الأهلية التي لا تطبق على الفرنسيين، هذا التمايز أدى الى فروق إجتماعية جعلت العمال الأوروبيون يشكلون برجوازية متميزة في حين أن الجزائريون هم عمال يدوين غير مهرة.

---

[1] إيمان النمس، دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الإجتماعية في الجزائر، دراسة مراحل التعددية النقابية دارناشري، الجزائر، مارس 2014ص 52 .

أما الوجه الثاني للتميز فقد انبنيا على نوع المهنة، الزراعية أو الصناعية حيث تركزت اليد العاملة الجزائرية في الصنف الأول فيما كانت المهن الصناعية من نصيب اليد العاملة الفرنسية والأجنبية بوجه عام، إضافة الى البعدين سابقين يمكن إضافة بعد آخر يتعلق بالشق **السياسي**. فالملاحظ أنذاك أن النقابيين الجزائريين لم يأخذوا دورا طبيعيا في المناداة بالإستقلال رغم مشاركتهم الفعالة في العمل الوطني وارتباط نشاطهم بدعوى للتحرير والإستقلال السياسي ويعود ذلك إلى استئثار الأحزاب بهذا الدور وكذلك الى ضعف الوعي الوطني لدى معظم العمال الذين كان إنضمامهم الى النقابات بطيئا جدا عكس الأحزاب التي كانت فعالة ابتداء من 1920.[1]

إرتبطت نشأة النقابة الجزائرية بالعمل السياسي وذلك بالضغط على الإستعمار من خلال الإضرابات التي تطالب بإطلاق سراح المعتقلين وغيرها من أشكال الضغط الممكنة فتعرضت النقابة للقمع مما إضطرها للعمل السري مركزة نضالها على شقين أولهما سياسي يركز على المبادئ الوطنية والمطالبة بالإستقلال والتحرر من الإستعمار فيما كان الأخر اجتماعيا من خلال إعطاء للوطنية مضمونا إجتماعيا.[2]

ثانيا: ظهور وتطور الحق نقابي في الجزائر منذ الاستقلال

تمتد هذه المرحلة بين سنة 1962 و1989 والتي من خلالها عرفت الحركة النقابية تطورا ملحوظا على المستوى القطاع العام بالرغم من الصعوبات التي واجهته وأيضا على مستوى القطاع الخاص في ظل الفترة الممتدة من 1962 و1989 عرف الحق النقابي تطورات خاصة عبر ثلاثة مراحل:

تميزت المرحلة الأولى بإقرار دستور 1963 للحق النقابي وذلك تبعا للإختيار الإشتراكي المقرر في برنامج طرابلس وبالدور الذي لعبته النقابة خلال حرب التحرير فكان من المعقول إعطاء العمال حرية ممارسة الحق النقابي لما ستلعبه من دور رئيسي لتجنيد العمال حول الإختيارات الرئيسية للبلاد. وذلك تحت إشراف الإتحاد العام للعمال الجزائريين كما إنتخب المجلس الوطني في تلك الفترة يوم31 ديسمبر 1962 القانون الذي إحتفظ بالقوانين الفرنسية ماعدا البنود التي تمارس أنواع التميز بين العمال والمخالفة للسيادة الوطنية حتى صدور قوانين الجزائر المستقلة.[3]

وقد ظهر الإتحاد العام للعمال الجزائريين كقوة مستقلة إثر أزمة ضيق 1962أدى مباشرة بعد الإستقلال نتيجة للإختلاف الذي ظهر بين المكتب السياسي لحزب جبهة التحرير الوطني

---

[1] إيمان النمس، المرجع السابق ص53

[2] إيمان النمس ، نفس المرجع ص 54

[3] سمغوني زكريا ،المرجع السابق ص 34

والحكومة الجزائرية المؤقتة(GPRA) ولقد إستطاع الإتحاد العام من تجمع المناضلين في حملة ضد الأوضاع الإجتماعية المزرية التي كانت تهدد البلاد تحت شعار "**سبع سنوات بركات**".

كما شهدت هذه المرحلة التي سميت بمرحلة البناء الإشتراكي نهضة حقيقية فيما يخص الحقوق والحريات النقابية،إلى أنها كانت في إطار السلطة الشعبية الوحيدة وإن ما ميز هذه الفترة التي دامت الى غاية التعديل الدستوري سنة 1989 هو أن تجربة الحق النقابي في الجزائر اقتصر على الإتحاد العام للعمال الجزائريين بإعتبارها النقابة الوحيدة في ذلك الوقت وعرفت هذه الفترة أيضا صدور الأمر رقم74/71 المتعلق بتسيير المؤسسة الإشتراكية الذي عرف بدوره إزدواجية في تمثيل العمال داخل المؤسسة حيث كانت كل مؤسسة تشمل ممثلين من طرف العمال وممثلين نقابيين ،حيث يحق للممثلين العمال ممارسة رقابة فعلية في تيسير الوحدة ووجودهم داخل المجلس التأديبي خاصة يضمن حماية للعمال المهددين بالطرد التعسفي.[1]

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

وعرفت هذه المرحلة تعايش القطاع الخاص مع النظام الاشتراكي إبتداء من برنامج طرابلس مرورا بميثاق الجزائر العاصمة، ثم ميثاق المؤسسة الإشتراكية حيث سطرت حماية للملكية الخاصة، وفي نفس الوقت وتخوفا من هيمنة القطاع الخاص صدر الأمر رقم 75_71 المتعلق بممارسة الحق النقابي في القطاع الخاص الذي سمح بتأسيس فروع نقابية داخل المؤسسات الخاصة التي يوجد بها أكثر من تسع عمال دائمين الذين بدورهم ينتخبون مكتب الفرع النقابي الذي يعين الكاتب وتنحصر مهامه في المطالب الكلاسيكية للدفاع عن مصالح العمال أما المؤسسات الخاصة التي يوجد بها أربع عمال ينتخبون مندوب نقابي ومن أهم صلاحيات الفرع النقابي في القطاع الخاص نذكر:

_ يحق لعضوين من مكتب الفرع النقابي من بينهم كاتب المشاركة في مجلس الإدارة وتسيير المؤسسة الخاصة الذين ينتمون اليها.

_ موافقة مكتب الفرع النقابي على فصل أي عضو نقابي.

_ يحق للفرع النقابي الإطلاع على أي وثيقة تخص المؤسسة وعرضها على الهيئات المعنية في الدولة لإبداء رأي فيها.

[1] سمغوني زكريا ،نفس المرجع ص 35

_ يحق لهم أيضا إستدعاء محافظ الحسابات لطلب منه توضيحات.[1]

بالإضافة الى الامرين السابقين سبق للمشرع الجزائري أن تناول الحق النقابي في الأمر رقم06_03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث جاء في نص المادة 35 منه" **أن يمارس الموظفون الحق النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها في النصوص سارية المفعول**"[2]

كما أن القانون الأساسي العام للعامل رقم 78_ 12عرف إبرام العديد من الإتفاقيات الجماعية بين الإتحاديات الوطنية والمديريات العامة للمؤسسة الوطني والخاصة التي تنشط في ميدان النسيج والصليب والمعادن والطاقة والكهرباء.

حيث اعتبرت الإتفاقيات الجماعية بين نقابة مؤسسات سوناطراك وإدارتها سنة 1970 إحدى أهم الإنجازات المحققة في مجال التفاوض الجماعي وقد ساهمت هذه الأخيرة في تحسين شروط الحياة والعمل للعمال وعائلاتهم وتشكيل مرجعا للمفاوضات بين الطرفين فجاءت تشريعات العمل إبتداء من سنة 1990 كإستجابة منطقية لنص أحكام الدستور المعدل في23 فيفري1989 وتنفيذ الإلتزامات الدولية للجزائر اتجاه منظمة العمل الدولية.

أقر المشرع الجزائري منظورا جديدا يعطى لعملية التفاوض مكانة محورية لم يعرفها التشريع الجزائري منذ الإستقلال ويكرس مشاركة أصحاب العمل والحكومة لمناقشة ومعالجة قضايا العمل كما تضمن القانون رقم 90-11 الصادر في21/ 04/ 1990 المتعلق بعلاقات العمل والقانون رقم 90- 14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي والتي سمحت بالتعددية النقابية في الجزائر وأجازت الإضراب في القطاعين العام الخاص ويكون بذلك قد دفع للجنة على إعتبار ملاحظاتها السابقة حول الجزائري منتهية لأن التشريعات الجديدة حقيقت الإنسجام الكامل مع ما تقتضي به المعايير الواردة في الإتفاقيات رقم87 لعام 1944. ويتطلب تكريس الحق النقابي وجود منظومة علاقة عمل مبنية على الممارسة الديمقراطية وإشتراك الأطراف الإجتماعية في بلورة القوانين الإجتماعية فالإتفاقيات المشتركة أصبحت تمثل أهم المصادر المهنية لقانون العمال.[3]

وبعد الهزة التي عرفتها الجزائر اثر أحداث اكتوبر1988 والتي لازمتها تغيرات في السياسة الجزائرية الداخلية والخارجية حيث تم سنة 1989 في دستور23 فبراير الإعتراف بالحق في تأسيس

---

[1] سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون، تخصص الحقوق والحريات ، كلية الاداب والعلوم الانسانية،جامعة العقيد احمد دراية ادرار،سنة 2010 ص28_29

[2] الامر رقم 06_03 مؤرخ في 19 جمادئ الثاني عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية.

[3] سمغوني زكرياء،المرجع السابق ص29

الجمعيات ذات الطابع السياسي ،ولازم أيضا هذا التغيير تغيير أخير في عالم الشغل فبعدما تولى الإتحاد العام للعمال الجزائريين قيادة الحركة العمالية لعدة سنوات. اعترف في نفس الدستور في المادة 53 منه على الحق في ممارسة العمل النقابي لجميع الفئات المهنية طبقا لما نص عليه القانون،[1] وبناء على الإعتراف الدستوري تم إنشاء النقابات مهنية مستقلة تغطي قطاعات مختلفة تضم كافة العمال والمستخدمين في القطاع العام والخاص ويتم تأسيس هذه النقابات بعد إيداع ملف طلب التأسيس لدى وزارة العمل والشؤون الإجتماعية لدى قسم الدراسات القانونية وبعد 30 يوما من الإيداع بعد ذلك رخصة ممارسة العمل النقابي في إطار القوانين المتعلقة بذلك.

ولقد تطور عدد النقابات المهنية المستقلة بين سنة 1990 وسنة 2000 الى 73 نقابة مستقلة موزعة على القطاعين العام والخاص كما تشكلت كذلك إنفدرالية عامة للمتعاملين الإقتصاديين والكوانفدرالية الوطنية لأرباب العمل وتأسست أيضا إتحادات نقابية كالإتحاد الوطني للمقاولين العموميين.[2]

أما بالنسبة للنقابات العمالية المستقلة فتشمل القطاعات التالية: الإدارة العمومية، قطاع الصناعات التقليدية ، قطاع الأشغال العمومية والبناء، قطاع الصحة والشؤون الإجتماعية، الإعلام والإتصال والثقافة، قطاع التربية، قطاع النقل.

وفي ظل هذه التغيرات أيضا تأسست نقابات فئوية والتي تخص فئة معينة من العمال في نفس القطاع كأساتذة التعليم العالي مثلا من أهم ما تعرف الجزائر من نقابات فئوية على سبيل المثال:

_ النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية

_ المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي

_ النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين

_ النقابة الوطنية لعمال المراقبة الجوية وغيرها وهي كثيرة الأن

ومن خلال دراستنا للتطور التاريخي للحق النقابي في القوانين السابقة نرى أن الحق النقابي ليس وليد الصدفة بل جاء نتيجة لظروف ومراحل جد هامة أدت به للوصول إلى أعلى مستوياته حيث أن تلك المراحل جعلت جل المجتمعات حريصة على تطبيقه نظرا لما يكتسبه من أهمية في تحسين ظروف العمل وبالتالي تحسين الظروف الاجتماعية في المجتمعات،[3] وأيضا تمكن الإتحاد العام للعمال الجزائريين من أن يؤدي دورا فعالا ويشارك مشاركة أساسية في ملحمة النظام الوطني

[1] سمغوني زكريا، المرجع المرجع ص37

[2] سمغوني زكريا، نفس المرجع ص38

[3] سمغوني زكريا، المرجع السابق ص39

من أجل القضية الوطنية وذلك رغم كل ما تعرض له العمال الجزائريين سواء في داخل الوطن أو في المهاجرين من إعتقالاتهم ومطاردات وبطش من طرف السلطات الاستعمارية.

المطلب الثالث: تكريس الحق النقابي في النظام القانوني الجزائري

يرتبط الحق النقابي ارتباط عضويا بالإطار التشريعي والسياسي والاقتصادي السائد في البلاد فإن ممارسة هذا الحق ارتبط دوما بالمراحل المتميزة التي مرت بها الجزائر منذ استقلالها الى غاية صدور القوانين الاجتماعية في1990وهي القوانين التي جاءت استكمالا للإصلاحات الاقتصادية على مستوى المؤسسة الاقتصادية العمومية التي شرع في تنفيذها سنه 1987 ومن هذا المنطلق ارتأينا في المطلب ضرورة دراسة التكريس الدستوري لحق النقابي **(فرع أول)** والقانوني **(فرع ثاني)** للحق النقابي في الجزائر.

الفرع الأول: الحق النقابي في الدساتير الجزائرية

لقد انضم المؤسس الدستوري الجزائري بحماية حقوق الانسان وحرياته الاساسية، ومن بينها الحق النقابي والاعتراف به لكن بصورة متفاوتة وفقا لنظرة ايديولوجية بحتة، علما ان الدستور مصدر داخلي للحريه النقابية.

أولا: الحق النقابي في دستور 1963:

لقد كرس هذا الدستور الحق النقابي وذلك تبعا للاختيار الاشتراكي المقرر في مؤتمر طرابلس والدور الذي لعبته النقابة خلال حرب التحرير، حيث نص الماده 20 منه "**يمارس الحق النقابي وحق الاضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات في اطار القانوني الذي ينظمه**".[1] ان الحق النقابي لم يعترف به صراحة لكل المواطنين ولم يعتبر كحق من الحقوق الفردية والجماعية، الا وبسبب أن هذا الدستور طبق فقط لمدة لم تتجاوز 23 يوما ثم أوقف العمل به طبقا للمادة 59 منه المتعلقه بالخطر الوشيك وبعدها جاء الانقلاب العسكري19 جوان1956 ثم دخلت الجزائر مرحلة فراغ دستوري الى غاية صدورالدستور 1976.[2]

ثانيا: الحق النقابي في دستور 1976

لقد ورد الحق النقابي في المادة70حيث نصت على "**حق الانخراط في النقابة معترف به لجميع العمال ويمارس في إطار القانون**" في حين نصت المادة17على أنه "**تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي أحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بالأساليب الاشتراكية للتسيير**". كما ارسى هذا الدستور ضمانة لممارسة الحقوق والحريات العامة وتجلت من خلال المادة 71 "**يعاقب على**

---

[1] المادة 20 من الدستور1963، المنشور بموجب اعلان المؤرخ في 10سبتمبر1963، الموافق عليه في الاستفتاء الشعبي في 8سبتمبر1963 ،ج.ر.ج ، العدد 64 ، الصادر بتاريخ 8 ديسمبر 1963.

[2] لوني نصيرة، المرجع السابق، ص258

المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات وعلى كل مساس بالسلامة البدنية أو المعنوية للإنسان" كما أورد جملة من القيود في المادة 72 بحيث نصت على أنه "**يحدد القانون شروط اسقاط الحقوق والحريات الأساسية لكل من يستعملها قصد المساس بدستور الشعب والتراب الوطني او الأمن الداخلي والخارجي للدولة او الثورة الاشتراكية**".[1] من هذه النصوص يمكن ان نستنتج بأن دستور1976 رغم أنه سعى الى تكريس الحق النقابي وضمانه من الناحية القانونية الا أنه حدد له اطارًا واضحًا يمارس في حدود ما يستتبع التقيد والتضييق لمداه ومعناه فرغم اعترافه بحق ممارسته العمل النقابي في حين قيده بالنقابة الوحيدة هي **U.G.T.A** كما انه يعترف بحق الاضراب غير أنه يقصره على عمال القطاع الخاص دون العام ولا معنى بقرار الحق النقابي بدون الاعتراف بوسائل ممارسته.[2]

ثالثا: الحق النقابي في دستور 1989

كان للمصادقة على دستور23 فيفري1989 الأثر البالغ في تنظيم القطاع العام الاقتصادي وتكييف علاقات العمل بما يتجاوب والخصائص العامة التي أصبحت تسود القطاع الاقتصادي وتقوم على الاستقلالية مبدأ المتاجرة فقد ألفت أحكام هذا الدستور فكره تأسيس القوانين وإنما يميز قوانين المرحلة المبادئ التي تقوم عليها هو أنها اعتمدت فكرة الفصل بين القطاعات أي بين قطاع المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة وقطاع الوظيفة العمومية من جهة اخرى.

كما ان احكام هذا الدستور قد ألغت الطابع الايديولوجي لتشريع العمل في الجزائر وفتحت بذلك عهدا جديدا من الفعل التشريعي الذي يقوم على المقاومة بحيث جاء بنظرة ليبرالية للحق النقابي.[3]

فقد نصت المادة 52 "**الحق النقابي يعترف به لجميع المواطنين**" فلم يبقى هذا الحق مقتصرا على فئه محددة كما لم تقتصر ممارسته على نقابة واحدة كما نصت المادة 56 أن"**الحق النقابي يعترف به لجميع المواطنين**" وهي المادة التي تعتبر أساس المنظومة التشريعية العمالية التي تكرس ممارسته الحق النقابي لجميع المواطنين في الجزائر.[4]

---

[1] المواد 17 و70 و71 و72 من الدستور 1976 الصادر بموجب الامر رقم 76_97 المؤرخ في22 نوفمبر1976 ج.ر.ج ،العدد49، الصادر بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

[2] لوني نصيرة، المرجع السابق 258

[3] سمعوني زكريا، المرجع السابق ص 50

[4] المواد52 و56 من الدستور 1989 الصدر بموجب مرسوم رئاسي 89_18 المؤرخ في 29فيفري1989،يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فيفيري1989،ج.ر،العدد09، الصادر بتاريخ 1مارس 1989.

نستنتج من هذه المواد أن دستور 1989 وضع اطارًا قانونيا لممارسة الحقوق والحريات العامة ومنها الحريات النقابية والتي تعد تمارس في إطار النقابة الوحيدة الممثلة في نقابة**U.G.T.A**

رابعا: الحق النقابي في دستور 1996

أقررت الاصلاحات السياسية والمؤسساتية بعد الاقر في دستور 1996 اصلاحا واسعا لتشريع ال في الجزائر ومكتب من بناء نظام تعددي لعلاقات العمل يقحم فاعلين جدد هم منظمات العمال وأصحاب العمل والحكومة في مهمة مشتركة لإقامة قواعد عمل تقوم على الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية وابرام الاتفاقيات الجماعية في الميدان الاقتصادي والاجتماعي.

إلا أن ما يمكن ملاحظته ان مواد دستور 1996 لم تاتي بجديد فيما يخص الحق النقابي فقد أعادت مضامين المواد التي جاء بها دستور 1989 التي كرست الحق النقابي على طريق السماح بالتعددية النقابية وممارسة حق الاضراب في القطاعين العام والخاص.[1]

خامسا: الحق النقابي في دستور 2020

يشكل الاطار العام لتنظيم هذا الحق ويحدد ضوابط وقيود ممارسته، وصولا الى ما تضمنته آخر نسخة دستور معدلة لسنه 2020 التي أسست المسؤولية الدولة الصريحة في ضمان الحق النقابي.

حيث نص الماده 69 من التعديل الدستوري لسنه 2020 على أن " **الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في اطار القانون يمكن لمتعاملي القطاع الاقتصادي اي أرباب العمل من تكوين منظمات نقابية في اطار احترام القانون.**"[2]

ما يعني أن الناظم الدستوري تدارك امر إسقاط فئة المستخدمين أو أرباب العمل من ممارسة الحق النقابي في التعديلات السابقة من خلال إضافته لفقرة ثانية عند صياغته لنص المادة 69 من تعديل سنة 2020 التي تعترف صراحة بهذا الحق للمتعاملين الاقتصاديين ما يتماشى مع القانون، كما انتقل من الاعتراف بالحق في ممارسة الحق النقابي بكل حرية في إطار القانون الى ضمان ممارسته بكل حرية في إطار نص القانون في ذات السياق تؤكد النصوص القانونية الوطنية المختلفة تبنيها للمبدأ العام الذي تضمنه التشريع الدولي ومن بين النقاط الأساسية التي يستهدفها هذا القانون لضمان استيفاء المبدأ العام نصه على:

_ حق العمال وارباب العمل في تكوين منظماتهم النقابية والانضمام إليها.

[1] لوني نصيرة ، المرجع السابق259

[2] المادة 69 من التعديل الدستوري 2020، الذي تم إصداره بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20_442 المؤرخ في 20ديسمبر 2020، ج.ر ،العدد 82 ، لسنة 2020

_ حق العمال في إعداد القانون الاساسي والأنظمة الداخلية وانتخاب ممثليهم بكل حرية، وتنظيم وإدارة التنظيمات النقابية دون أي تدخل خارجي.

_ حماية حق التنظيم.[1]

الفرع الثاني: الحق النقابي في التشريع الجزائري

لم يكن يعترف بالحق والحرية النقابية خلال المرحلة الاشتراكية أي قبل سنه 1985 بمعناها الثابت في المواثيق الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية ذلك أن كل القوانين والأوامر التي صدرت في هذه المرحلة لم تكن تعترف بالحرية النقابية ونذكر من هذه القوانين الأمر 17-74 الصادر في16نوفمبر 1974 المتعلق بالتسيير الاشتراكي والقانوني78-12المتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل.

ومنه فإن النقابة في عهد الشمولي كانت عبارة عن مؤسسة تابعة للدولة تعمل على تحقيق أهداف مسطرة مسبقا بعيدة كل البعد عن العمل النقابي المطلبي وأدواته.

أولا: الحق النقابي في قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي

يعد القانون رقم 90-14 المؤرخ في 20 جوان 1990 المنظم لكيفيات ممارسة الحق النقابي القانون الاول في الجزائر الذي يكرس بالفعل الحرية النقابية، وهو ما يمتاز بتعلقه بالعمال والمستخدمين على حد سواء ويعكس مضمون هذا القانون اهم المعايير الأساسية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم وقد جاء القانون90-14استجابة للحرية الفردية في بعدها الايجابي والسلبي(الانضمام اوعدم الانضمام) للنقابة من خلال المادة2، كما تؤكد المادة3 من قانون90-14 على حرية الانتساب الى المنظمات النقابية بالتنصيص، وهو ما يعكس التزام الجزائر.[2]

ثانيا: الحق النقابي في قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل

نظم القانون الصادر في 1990/4/21 المتضمن علاقات العمل الجماعية ومنح للمنظمة النقابية دور مهيمن ويعتبر حق امتيازيا في ابرام الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية كما أنه اعتراف للنقابة التمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة بحق تقديم مترشحين لانتخاب مندوبي المستخدمين من بين العمال الذين تتوفر فيهم المعايير القانونية.

فلا معنى لتكريس الحق النقابي دون اقرار آليات ممارسته، وعليه سعى المشرع الى تضمين قانون العمل في بابه السادس أحكام متعلقة بالتفاوض الجماعي، في المواد 114 الى134 بحيث تظهر أهميت المفاوضة الجماعية باعتبارها آلية من آليات الحق النقابي والحرية النقابية في مشاركة

---

[1] حداد محمد،عبد الله قادية، حرية الممارسة النقابية في الجزائر بين النص والتطبيق، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة وهران 02، جامعة معسكر، المجلد 07، العدد 01، جانفي 2022، ص 43.

[2] لوني نصيرة، المرجع السابق ص 259.

العمال في اتخاذ القرارات التي تتعلق بهم وبعمالهم وحل نزاعات التي قد تشوب بينهم وبين مستخدميهم بالطرق الودية.[1]

ثالثا: الحق النقابي في قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب

تضمن القانون رقم90-02 المؤرخ في1990/02/06آليات ممارسة الحرية النقابية والمتمثلة في الاضراب في الباب الثالث كوسيلة لحل النزاعات الجماعية للعمل والمفاوضة الجماعية. ويعتبر هذا الحق أي حق الاضراب من أهم آليات ممارسة الحرية النقابية كونه وسيلة أوفعالية، وقد اورد المشرع في هذا القانون شروط ممارسة حق الاضراب والمذكورة في المواد 24 الى 31.[2]

كما كرس الحق النقابي المفاوضة الجماعية من خلال المادة 04 "يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية.[3]

رابعا: الحق النقابي في قانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي

في هذا الصدد جاء القانون رقم 23-02 المؤرخ في 2023/4/25 المتعلق بممارسة الحق النقابي الذي جاء بهدف كفالة وممارسة الحق النقابي لكل من العمال والمستخدمين والدفاع عن مصالحهم بعيدا عن تأثيرات السياسة والحزبية، فضلا عن تكييف القانون مع مضمون الاتفاقيات الدولية لحقوق الانسان ومنظمة العمل الدولية التي صادقت عليها الجزائر ان الحق النقابي من الحقوق التي عرفت اهتماما دوليا وترتب عليه صدور العديد من الاتفاقيات الدولية، كما اهتم النص الجديد بوضع شروط تتعلق بعدد الأعضاء المؤسسين على المستوى الوطني بهدف تأسيس منظمات تتماشى ومقومات المرحلة الجديدة التي تقوم على العدالة والاستقرار الاجتماعي فقط عن احترام الوحدة الوطنية والحرية الفردية والجماعية في العمل وعدم التمييز النقابي الذي يبقى هو الهدف من وجود اي تنظيم.[4]

---

[1] سميحة مناصرية، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2012/2011، ص.66

[2] المواد 24 الى31 من القانون90_02 المؤرخ في 6 فيفري1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الاضراب ،ج.ر العدد06، صادر في7 فيفري1990.

[3] لوني نصيرة ، المرجع السابق، ص 260.

[4] بلقاضي نبيلة، الضمانات المستجدة لممارسة الحق النقابي في ظل قانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، جامعة وهران 02، محمد بن أحمد، الجزائر، المجلد 07، العدد 02، ديسمبر 2023، ص 20.

المبحث الثاني: الضمانات القانونية المخولة للحق النقابي

عملا بالنصوص والإتفاقيات الدولية للعمالة الخاصة بحماية الحق النقابي وفي حدود معاييرها تتخذ الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ما تراه مناسبا من تدابير وإيرادات من أجل تنظيم تأسيس المنظمات النقابية فيما تتطلبه من حرية وضمانات وما ينبثق عنها من النتائج وعليه نتطرق إلى الشروط القانونية المتعلقة بتأسيس المنظمة النقابية(**المطلب الأول**) والشروط القانونية المتعلقة بتمثيل المنظمة النقابية(**المطلب ثاني**).

المطلب الاول: الشروط القانونية المتعلقة بتأسيس المنظمة القانونية

يعرف حق تأسيس النقابات على أنه مصلحة ذات قيمة معنوية يمنحها القانون لفئة معينة من المجتمع تتمثل عادة في العمال و أصحاب العمل، تتمتع بموجبه بصلاحية تمثيلهم والدفاع عن مصالحهم .وقد نصت المادة 19 من القانون 23_02 على أنه يحق للعمال الأجراء و المستخدمين أن يؤسسوا بكل حرية بإختيارهم منظمات نقابية قاعدية، ومن أجل ممارسة هذا الحق نصا نفس القانون على مجموعة من الشروط القانونية لتأسيسها منها الشروط الموضوعية **(فرع أول)** والشروط الشكلية **(فرع الثاني)**

الفرع الأول :الشروط الموضوعية لتأسيس المنظمة النقابية

تتمثل الشروط الموضوعية لتأسيس المنظمة النقابية في شروط تتعلق بالأعضاء المنتسبين للنقابة وشروط متعلق بالطابع المهني والوظيفي للمنظمة النقابية

أولا: الشروط المتعلقة بالأعضاء المنتسبين

وضع المشرع الجزائري مجموعة الشروط الواجب توافرها في الراغبين في تكوين النقابات والإنتساب إليها. وتطبيقا لمبدأ الحرية النقابية فإن إنضمام العامل أو المستخدم للمنظمة نقابية ما، يرجع أولا وأخيرا إلى إرادته.[1] و نصت المادة 28 من القانون 23- 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي للاشخاص المذكورين في المادة02 من نفس القانون المتمثلين في المستخدمين والعمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم والاعوان العموميين الذين يمارسون في المؤسسات والإدارات العمومية مهما كانت قوانينهم الأساسية أو الطبيعية القانونية لعلاقة عملهم بإمكانية تأسيس تنظيم نقابي لكن بتوفر مجموعة من الشروط فيهم متمثلة فيما يلي:

_ أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية

_ أن يبلغوا سن الرشد

_ أن يمارسوا نشاط له علاقة بهدف التنظيم النقابي

[1] اسماعيل ذباح, آليات حماية، الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري, اطروح الدكتوراه تخصص قانون عام, كليه الحقوق والعلوم السياسية، جامعه محمد البشير الابراهيمي، الجزائر 2021 ص 123

حيث تبين لنا من خلال هذه الشروط أن المشرع أعد على حذف شرط الجنسية.[1]

وقد جاء أيضا من نفس القانون على شروط تتعلق بالمندوب النقابي تتمثل في بلوغه سن21 كاملة يوم إنتخابه وأن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية وأن تكون له اقدمية لا تقل عن سنة واحدة لدى الهيئة المستخدمة وتخفض هذه المدة إلى ثلاث أشهر في حالة إنشاء مؤسسة أو فتح مكان عمل جديد يكون محل إدانة بعقوبة سالبة للحرية تتعلق بجرم يتنافى والعمل النقابي ،أن يثبت مؤهلات مهنية أو مستوى تعليميا ،أن يثبت تكوينا نقابيا أو تكوين في مجال القانون العمل ،ألا تكون له علاقة قرابة مباشرة أو غير مباشرة من الدرجة الثالثة بالمستخدم.[2]

ثانيا: الشروط المتعلقة بالطابع المهني والوظيفي للمنظمة النقابية

يجب على المنظمة النقابية في طريقها إلى التأسيس وتفاديا للإلغاء إن تبين في نظامها الأساسي الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للإجراء من نفس المهنة أو من نفس الفرع وكذلك من نفس القطاع وأوجب المشرع الجزائري أن يكون هدفها قطعا وإلزاما مهني بعيدا عن السياسة غير ديني وثقافي إذ ان هذه الصفة الأخيرة تميزها عن باقي الجمعيات الأخرى التي تخضع لقوانين أخرى.[3]

حيث قام المشرع بتعريف المهنة والوظيفة بأنهما نشاط من نفس الطبيعة يمارس فرديا أو جماعيا من قبل أشخاص مؤهلين في مجال محدد يدر عليهم أجرة أو دخل.[4]

وأشارت المادة 16 من القانون 23- 02 التي نصت على" **أنه تهدف المنظمات النقابيةإلى حماية المصالح الإقتصادية والاجتماعية والمادية والمعنوية والفردية والجماعية للأعضاء الذين تغطيهم قوانينها الأساسية والدفاع عنها بكل وسيلة قانونية**".[5]

إن ممارسة الحق النقابي لجميع العمال الأجراء أو أصحاب العمل على إختلاف مهنهم دون تحديد نوع المهنة أو النشاط التي يمارسها أولئك العمال.

أما فيما يتعلق بتكريس هذا الحق في القطاع الوظيفة العمومية فقد نصت المادة85 من نفس القانون على" **أنه تعين المنظمات النقابية ممثليها وتمارس صلاحياتها في الأقاليم وفي كل المهن والفروع والقطاعات النشاطات وفي كل الهيئات المستخدمة.**" وحسب نص المادة2 من نفس القانون"

---

[1] الماده 28 من القانون23-02، سالف الذكر.

[2] الماده 101 من القانون 23- 02،نفس القانون.

[3] سمغوني زكرياء، المرجع السابق ص 62

[4] المادة 04 الفقرة 06 من القانون 23_ 02، سالف الذكر.

[5] المادة 16 من القانون 23_ 02 ، نفس القانون

يدخل في نطاق الهيئة المستخدمة كل مؤسسة وإدارة عمومية يطبق فيها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية او قانون أساسي خاص".[1]

الفرع الثاني: الشروط الشكلية المتعلقة بتأسيس المنظمة النقابية

لا يؤدي توافر الشروط الموضوعية اللازمة لتأسيس المنظمة النقابية الى إدخالها حيز لوجود القانوني ما لم يتم ذلك بمجموع, من الشروط الشكلية الإجراءات التي يسعى من ورائها المؤسسون إلى وصول الى ما يشبه الإعتماد القانوني للمنظمة النقابية من قبل السلطة المختصة[2] وفقا لما يلي:

أولا: عقد الجمعية التأسيسية

نصت المادة 29 من القانون رقم 23_02 على أنه " **يتم تأسيس المنظمة النقابية إثر جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين ،وتتم معايناتها وإثباتها عن طريق محضر قضائي.**"[3] الذي يعد محضر للجمعية العامة التأسيسية للمنظمة النقابية الذي يعتبر أحد الوثائق الأساسية التي يتشكل منها التصريح بالتأسيس ليكون بذلك أول وأهم إجراء تأسيس منظمة نقابية وهو عقد جمعية عامة تأسيسية يحضرها عدد معين من الأعضاء المؤسسين بحيث يتم عقد هذه الجمعية العامة في مكان يختاره الأعضاء المعنيين ويكون بحضور محضر قضائي لإثبات ذلك.[4]

يجب أن يكون عدد الأعضاء المؤسسين الحاضرين للجمعية العامة التأسيسية كما هو محدد في المادة 30 من القانون رقم 23_02 بحيث " **لابد أن يتضمن كل تصريح بتأسيس المنظمة النقابية على عدد من الحضور كتالي:**

1_تأسيس المنظمة النقابية قاعدية ذات طابع وطني حضور (30)عضوا مؤسسا على الأقل موزعين على 30 ولاية على الأقل بصفة متوازنة على كامل التراب الوطني

2_تأسيس المنظمات النقابية ذات الطابع الإقليمي يحدد العدد الأدنى للحضور بصفة متوازنة كما يلي:

- **حضور عشرة(10)أعضاء مؤسسين بالنسبة للمنظمة ذات الطابع المشترك بين الولايات موزعين على ثلاث ولايات على الاقل**
- **حضور ثمانية(08)أعضاء مؤسسين بالنسبة للمنظمات ذات الطابع الولائي موزعين على بلديتين على الأقل**

---

[1] المواد 5 و85 من القانون 23_02، السالف الذكر.

[2] اسماعيل ذباح ،المرجع السابق ،ص 126

[3] المادة 29 من القانون23_02 ،سالف الذكر

[4] عبد الحكيم بن مصباح سواكر، الوجيز حول كيفية ممارسة الفق النقابي في الوظيفة العمومية دليل توقيعي استرشادي معد على ضوء أحكام القانون 23 _02 المتعلق بممارسة الحق النقابي ،بسكرة،الجزائر، 14 ماي 2023 ص 34.

•حضور خمسة(05)أعضاء مؤسسين بالنسبة للمنظمات ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات موزعين على بلديتين على الأقل".[1]

ثانيا: تحرير القانون الاساسي والمصادقه عليه

يعتبر القانون الاساسي بمثابة دستور المنظمة النقابية فتضعه الجمعية التأسيسية لبيان أغراضها ونظامها الداخلي وأجهزتها وتشكيلاتها الإدارية ومواردها المالية ويجب أن يكون في شكل وثيقة مكتوبة حتى يمكن إيدعه أمام الجهات المختصة رفقة ملف التأسيس ويشمل القانون الأساسي للمنظمات النقابية وكذا الفيدراليات والكنفيدراليات وجوبا على مجموعة من الأحكام ذات الطابع التنظيمي التي حددتها المادة 38 من القانون 23_02 كما يمكن أعضاء المنظمة النقابية وعند الحاجة إضافة أحكام أخرى تنظيمية لم تتم الإشارة إليها في المادة 38 يرونها ضرورية شريطة أن لا تخالف هذه الأحكام المرجعية التشريعية سرية المفعول في هذا المجال.[2]

حيث أنه تعد كل المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات: بكل حرية قوانينها الأساسية التي يجب أن تتضمن تحت طائلة البلدان سيما الأحكام الأتية:

أ _ الأحكام والقوانين العامة التي يتضمنها القانون الأساسي:

_ هدف المنظمة المعينة وتسميتها ومقرها

_ فئات المنخرطين المعنيين طبقا للمادة02 من القانون23_02

_ المهن أو الفرع أو القطاعات النشاطات المعنية.

_ الإختصاص الإقليمي للمنظمات النقابية.

_ حقوق وواجبات الأعضاء أو المنخرطين.

_ قواعد الإنخراط والإنسحاب والإقصاء.

ب _ الأحكام والقواعد الخاصة بالتنظيم وسير عمل المنظمة النقابية

_ القواعد المتعلقة بتنظيم وصلاحيات هيئات القيادة والإدارة

_ القواعد المتعلقة بالأحداث وتنظيم وسائر وكذا صلاحيات الفروع النقابية

_ قواعد انتخاب أعضاء وهيئات القيادة أو الإدارة وتجديدها وكذا مدة عضويتها

_ القواعد المتعلقة بالفصل بين النشاط النقابي والنشاط السياسي دون المساس بأحكام المادتين 12 و 15 من القانون رقم 23_ 02

_ قواعد منع الجمع بين عهدة عضو في هيئة القيادة أو ممارسة وظيفة السلطة لدى الهيئة المستخدمة و القواعد المتعلقة بإستدعاء وسير هيئات القيادة أو الإدارة

---

[1] المادة 30 من القانون 23_02 ، سالف الذكر.

[2] اسماعيل ذباح، المرجع السابق ص127

_ كيفية تمثيل المراة والشباب في هيئات القيادة أو الإدارة للمنظمة النقابية

_ كيفية تعيين ممثلي المنظمة النقابية في المجلس النقابي.[1]

ج _ الأحكام والقواعد الخاصة بالتسيير المالي للمنظمة النقابية

_ القواعد والاجراءات المتعلقة بالرقابة الإدارية والمالية للمنظمة النقابية

_ القواعد والإجراءات المصادقة على حسابات المنظمة النقابية

_ قواعد تحديد مبلغ الإشتراكات المطلوبة من المنخرطين

د _ الأحكام والقواعد الخاصة بتسوية التبرعات والنظام التأديبي

_كيفيات تسوية التبرعات الداخلية ووضعيات الإنسداد في سير النظام المنظمة النقابية

_ القواعد العامة لممارسة السلطة التأديبية على مستوى الهياكل النقابية

هـ _ الأحكام والقواعد الخاصة بتعديل القانون الأساسي وحل المنظمة النقابية

_ إجراءات تعديل الأساسي للمنظمة النقابية والمصادقة عليه

_ القواعد المحددة لإجراءات الحل الإداري للمنظمة النقابية وأيلولة ممتلكاتها.[2]

وتتم الموافقة على القانون الأساسي للمنظمة من طرف أعضاء الجمعية التأسيسية عن طريق الاقتراع المباشر بإعتماد قاعدة الأغلبية البسيطة وهو ما يكسبه القوة القانونية والإلزامية بعد ذلك.

ثالثا: التصريح بتأسيس المنظمة النقابية

يعتبر التصريح بتأسيس المنظمة النقابية من الإجراءات الشكلية الشائعة في الأنظمة القانونية المقارنة وبناء عليه تم إعادة إعتماد المنظمة النقابية ومنها الشخصية المعنوية رغم إختلافها حول إلزامية هذا الإجراء فمنها من يرى أن التصريح بالتأسيس يجب أن يخضع لرقابة قبلية من طرف جهات مختصة ومنها من يرى أنه إختياري على غرار ما هو جاري العمل به في كل من إسبانيا والبرتغال إذ لا يترتب عليه أي أثر قانوني فعلي حيث أن المنظمات النقابية هناك تتمتع بالشخصية القانونية بمجرد إنعقاد الجمعيات التأسيسية الخاصة بها فيما عالجت بعض الأنظمة القانونية الأخرى كالهند والولايات المتحدة الأمريكية الأمر على إعتباره إختياريا مقرونا بإمتيازات معينة وهذا يعني أن المنظمة النقابية غير مجبرة على التصريح بالتأسيس من أجل مباشرة نشاطها غير أن إهتمامها بذلك يعطيها بعض صلاحيات الإمتيازات دفاعا عن مصالح المهنة والحق في الإدارة وتسيير الأموال وفق طابع ربحي.[3]

---

[1] عبد الحكيم بن مصباح سواكر،المرجع السابق ص38

[2] عبد الحكيم بن مصباح سواكر،نفس المرجع ص 39

[3] إسماعيل ذباح ،المرجع السابق ص 130

يتم التصريح بتأسيس المنظمة النقابية طبقا لأحكام المادة 34 من القانون رقم 23 -02 وذلك بعد:

_ إيداع ملف التصريح بالتأسيس لدى السلطة الإدارية المتخصصة.

_ تسليم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس من طرف السلطة الإدارية المختصة في أجل أقصاه 30 يوما عمل بعد إيداع الملف.

_ إستيفاء على نفقة المنظمة النقابية إجراءات الإشهار في يومية وطنية إعلامية واحدة على الأقل باللغة الوطنية.[1]

وحسب المادة 35 من نفس القانون الفقرة الثانية نصت على أنه" **في حالة غياب رد السلطة الإدارية المختصة عند نهاية الأجل المذكورة أعلاه تعد المنظمة النقابية مسجلة و يسلم لها وصل التسجيل في أجل لا يتعدى 8أيام عمل.**"[2]

وحسب ما نصت عليه أيضا المادة 31 من القانون 23_ 02 فإنه" **يودع ملف تصريح بتأسيس منظمة نقابية قاعدية اوفدرالية او كنفدرالية بواسطة أحد الأعضاء المؤسسين مفوض قانونا لهذا الغرض من قبل نظرائه مقابل الحصول على تأشيرة الإيداع لدى الوزير المكلف بالعمل،فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع الولائي المشترك أو الوطني أو لدى والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو البلدي المشترك أو الولائي.**"[3] والملاحظ أن المشرع استحدث فقط الحصول على تأشيرة الإيداع التي تم ذكرها في القانون السابق (الملغى)90_ 14 وهو إجراء في صالح المنظمة النقابية لتأكيد إيداع التصريح بالتأسيس.

رابعا: الوثائق المرفقة بإيداع التصريح بالتأسيسي

نصت المادة 32 من القانون 23_ 02 على أنه" **يرفق التصريح بتأسيس منظمة نقابية قاعدية تحت للعمال الاجراء او للمستخدمين تحت الطائلة البطلان بملف يضمن ما يأتي:**

_ القائمة الإسمية للأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة و/أو الإدارة تتضمن حالتهم المدينة و مهنتهم و أرقام انتسابهم للضمان الإجتماعي وموطنهم وتوقيعهم.

_نسختان من القانون الأساسي موقعتان من عضوين على الأقل أحدهما المسؤول الأول المنظمة النقابية

_ نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية ،يعد محضر قضائي.

---

[1] المادة 34 من القانون 23_02 ،سالف الذكر.

[2] المادة 35 الفقرة الثانية من القانون23_02 نفس القانون.

[3] المادة 31 من القانون23_02 نفس القانون.

_ وثيقة تثبت وجود مقر المنظمة النقابية القاعدية.[1]

حيث يتبين لنا أن المشرع أضاف شرط توقيع عضوين مؤسسين أحداهما المسؤول الأول للمنظمة النقابية على القانون التأسيسي ،وكما ألزم المشرع بأن يتم إعداد محضر الجمعية العامة التأسيسية من طرف المحضر القضائي و هذا ما جاء في نص المادة 29 من القانون 23-02 على أنه" **تؤسس المنظمة النقابية إثر جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين وتتم معاينتها عن طريق محضر قضائي**" و أضاف كذلك شرط وجود وثيقة تثبت وجود مقر المنظمة النقابية القاعدية و في حالة إفقاد الملف أحد الشروط هذه المذكورة يعتبر إجراء التأسيس باطل.

خامسا : تسجيل التصريح بتأسيس المنظمة النقابية

عند استيفاء كافة الشروط و الإجراءات القانونية و مطابقة ملف التأسيس يسجل التصريح بتأسيس منظمة نقابية المنصوص عليها في المواد32 و33 من القانون رقم23_02 في سجل خاص تمسكه السلطة الإدارية المختصة المتمثلة في الوزير المكلف بالعمل أو والي الولاية المختص إقلميا،حسب الحالة بحيث يكون هذا السجل مرقم ومؤشر عليه من طرف رئيس المحكمة المختصة إقليميا ويتضمن رقم وتاريخ التسجيل وتسمية المنظمة النقابية المعنية والعنوان وكذا ألقاب وأسماء الأعضاء المؤسسين وتاريخ تسليم وصل التصريح بالتأسيس.[2]

سادسا: عدم التسجيل التصريح بالتأسيس المنظمة النقابية

وفي الحالة التي لا يتطابق فيها ملف تأسيس المنظمة النقابية المودع على مستوى السلطة الإدارية المختصة، مع أحكام القانون رقم23_02 فتقوم حينها السلطة الإدارية المختصة ممثلة في الوزير المكلف بالعمل أو والي الولاية المختص اقليميا بعدم تسجيل التصريح بتأسيس،وتقوم بتبليغ التحفظات المسجلة من طرف مصالحها اللاعضاء المؤسسين للمنظمة المعنية،والمودعين للملف من أجل رفع التحفظات مطابقته للقانون في الأجال المحددة وفي حالة؟ يبقى ملف تأسيس المنظمة النقابية المعنية معلقا إلى غاية رفع التحفظات و مطابقة الملف أحكام القانون رقم 23_02 حيث أنه وعند إيداع الملف المطابق من جديد ،يسلم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس في أجل ثمانية(08) أيام عمل.[3]

---

[1] المادة 32 من القانون 23_02 السالف الذكر.

[2] عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المرجع السابق ص 36

[3] عبد الحكيم بن مصباح سواكر، نفس المرجع، ص37

والملاحظ من خلال ما سبق أن المشرع استبقى على نفس الإجراءات المذكورة في القانون 90_ 14 مع التأكيد على استيفاء شكلية الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة تنظيم هذه الإجراءات الضرورية للتعريف بالمنظمة وتأكيد تاريخ واضح لتأسيسها.[1]

المطلب الثاني: الشروط القانونية المتعلقة بتمثيل المنظمة النقابية

أنتج التكريس الدستوري للتعددية النقابية في الجزائر العديد من المنظمات المستقلة عن السلطة، بعد أن ظل التمثيل النقابي أمام السلطات في إطار الحوار الإجتماعي مقتصرا على نقابة الإتحاد العام للجزائرين طيلة ثلاثة عقود من الزمن، فكان لزاما على المشرع الجزائري من خلال القانون02_23 أن يؤسس أليات جديدة يضمن بها عدالة هذا التمثيل بما يتناسب ومبدأ الحرية النقابية والمساواة في الحقوق بين مختلف المنظمات النقابية وتبعا لذلك فإنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتحاور جميع هذه المنظمات النقابية مع السلطة نيابة عن أعضائها فيما يتعلق بحقوقهم ومصالحهم كما لا يمكنها التمتع بنفس الحقوق الملازمة للحرية النقابية لتفاوتها من حيث الأعضاء والمنخرطين مما يفرض حتمية ألا تساوي من حيث الفرص الممنوحة للتمثيل أمام السلطة.[2] وعليه سنتطرق الى تحديد الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية **(الفرع الاول)** وتمثيل المنظمة النقابية داخل الهيئة المستخدمة **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: تحديد الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية

التعددية النقابية جعلت المنظمات النقابية على قدم المساواة القانونية والواجبات غير أن هذه المساواة القانونية تتعلق في الأصل في المساواة في الإنشاء والتنظيم والنشاط إلى أنه لم تخص المساواة في تمثيل العمال والنطق بأسمائهم في المواجهة وبالعمل أو في مواجهة الحكومة أوالسلطة الإدارية.[3]

أولا: معايير تحديد الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية

يعرف التمثيل النقابي بأنه:" **الحالة المعترف بها لنقابة مهنية للنطق والعمل بإسم العمال الذين تدافع عن مصالحهم**" وذلك عن طريق منحها العديد من الصلاحيات والإمتيازات الجامعية وهو مبدأ معرف ضمن هيكلة العمل الدولية وفي نفس الإطار أقر المشرع الجزائري بموجب القانون02_23 عدة معايير لتحديد الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية.[4]

---

[1] سمغوني زكريا ،المرجع السابق ص 60

[2] اسماعيل ذباح ،المرجع السابق ص143

[3] بومقورة نعيم ، المرجع السابق ص216

[4] اسماعيل ذباح ،المرجع السابق ص143

أ_ معيار الأقدمية

فمعيار الأقدمية هنا محصور في المدة التي رتبها المشرع الجزائري ورأى ضرورة توافرها لتكتسب المنظمة النقابية الخبرة الكافية في التعامل مع الغيروتنظيم شؤونها الداخلية، وذلك رغبة منه في استبعاد كل أنواع الإجتهاد والتأويل،[1] على عكس المشرع الفرنسي الذي لا يستند على مفهوم الشكلي لمعيار الأقدمية المتمثل في تاريخ إنشاء النقابة بل يتجاوزه إلى معايير أخرى، فحسب أحكام محكمة التقاضي الفرنسية يمكن تقديره أيضا إستنادا لمعيار شخصية مؤسسي النقابات وما يمتلكونه من خبرة أقدمية في مجال العمل النقابي كما يمكن الإستناد إلى المعايير أخرى كتوافر أعداد كبيرة من المنخرطين.[2]

ب_ معيار العدد:

هذا المعيار له أهمية خاصة في تقدير الصفة التمثيلية النقابية وحيازتها اذ يجب توافر الصفة التمثيلية لأي نقابة أن يكون لها عددا كافيا من الأعضاء المنخرطين وقد حدد المشرع الجزائري نسبة مئوية محددة تحسب من مجموع العمال للحد الأدنى المطلوب توافره لحيازة هذا الإمتياز وخير في ذلك بين المنظمات النقابية للعمال والمنظمات النقابية لأرباب العمل.[3]

ويقصد أيضا بمعيار العدد في مجال تقدير التمثيلية المنظمة النقابية، توافر الأعداد الكافية من المنخرطين ضمن تلك المنظمة،وذلك من أجل ضمان إنتشارها ووزنها التأثيري على مستوى القواعد من العمال وأصحاب العمل كما يؤكد به لضمان توافر الموارد المالية اللازمة والتي يمكن المنظمة النقابية من الإستقلالية المالية بحيث تكون إشتراكات المنخرطين حقيقية بعيدة عن كل تضخيم وتزوير ومتواترة وفق ديمومة يحددها القانون الأساسي للمنظمة النقابية.[4]

1_ المعيار العددي بالنسبة للمنظمات النقابية العمالية:

على الصعيد المؤسسة المستخدمة تنص المادة 73 من القانون 23_02:

تعتبر تمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة كل منظمة نقابية للعمال تستجيب لأحد المعيارين الأتيين:

---

[1] عمر ثامري ،التعددية النقابية في الجزائر من الحظر الى التقييد، أطروحة الدكتوراة في القانون تخصص قانون عام كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الجزائر 2013 ص 139

[2] إسماعيل ذباح، المرجع السابق ص 145

[3] ايمان ريمة سرور ثوابتي، ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد مجلة الدراسات المقارنة كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2 المجلد 08 العدد 02 سنة ص116.

[4] اسماعيل ذباح ،المرجع السابق ص 145

_ الحصول على عدد من المنخرطين يساوي نسبة 25% على الأقل من العقد الكلي للعمال الذين يغطيهم القانون الاساسي.

_ حصول مرشحيها على نسبة 25% على الأقل من عدد الأصوات المعبر عنها بمناسبة إنتخابات مندوبي المستخدمين في الهيئات المستخدمة او اللجان التأديبية الاستشارية المتساوية الاعضاء في المؤسسات والإدارات العمومية. تحدد كيفيات تطبيق أحكام هذه المادة في المؤسسات والإدارات العمومية عن طريق التنظيم.[1]

ومنه المشرع الجزائري وفق هذه المادة يعطي الصفة التمثيلية للمصلحة النقابية وفق معيار عددي يتمثل في الإنخراط الرسمي المؤكد ببطاقة إنخراط عن طريق دفع الإشتركات25%على الأقل من مجموع العمال داخل المؤسسة الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمة.

على الصعيد الجغرافي البلدي ،الولائي ،الوطني و تنص المادة 74 من القانون 23_02" **تعتبر تمثيلية في إقليم أوعدة بلديات وعلى مستوى إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني، كل منظمة نقابية العمال تضم بنسبة 25%من التعداد الكلي للعمال الناشطين في أحد تلك الأقاليم والذين يغطيهم قانونها الأساسي**".[2]

2 _ المعيار العددي بالنسبة للمنظمات النقابية المستخدمين(أصحاب العمل)

تمنح المنظمات أصحاب العمل الصفة التمثيلية بنفس الشروط تقريبا عما جاء في المادة 74 من القانون 23_02 حيث أن المنظمات تحوز الصفة التمثيلية إذا كانت تحوز على25% من المستخدمين الذين تشملهم القوانين الأساسية لتلك المنظمات 25% من مناصب العمل المرتبطة بها على الصعيد الجغرافي المعني بعملية التمثيل (بلدي، ولائي، دولي). فإن رفع النسبة التمثيلية إلى25% وفقا لما جاء في مشروع القانون الجديد بعدما كانت في القانون رقم 90_14 بنسبة 20% وهو ارهاق وتقييد للعمل النقابي نظرا لأن 25% رقم كبير غير خصوصا في ظل ضعف الثقة السائدة عند العمال حول أهمية النقابات والعمل النقابي مما استلزم إعادة النظر في هذه السنة وتخفيضها إلى 20% إلى حين بناء الثقة بين العمال والمنظمات النقابية.[3]

ج- معيار الإشتراك والإستقلالية المالية

ويقصد بهذا المعيار ان ترفق المنظمة النقابية من تعداد أعضائها قيمة الإشتراك الثانوي أو الدوري لأولئك الأعضاء مقابل حصولهم على البطاقة النقابية ويؤخذ به عادة من أجل ضمان توافر

---

[1] المادة 73من القانون23_02 سالف الذكر.

[2] المادة 74 من القانون 23_02 نفس القانون.

[3] باية عبد القادر، احمد حامد ، المبادئ العامة المتعلقه بممارسة الحق النقابي وفقا للقانون الجديد رقم 23_02 ،مجله الفكر القانوني والسياسي كليه الحقوق، جامعة تسمسيلت، 2023 ،ص463

الموارد المالية اللازمة لضمان إستقلاليتها المالية حيث يشترط في هذه الإشتراكات أن تكون صادقة وحقيقية وتحصل بصفة دورية ومنتظمة لأن ذلك يعبر عن مدى إرتباط العمال بنقاباتهم.[1]

أقر المشرع الجزائري هذا المعيار من أجل تقدير صفة تمثيلية للمنظمة النقابية حيث جاء في المادة 79 من القانون 23_02 أنه" **يتعين على المنظمة النقابية القاعدية للعمال إثبات تمثيليتها على المستوى الهيئة المستخدمة كل ثلاث سنوات تبدأ هذه الفترة من تاريخ أول إقرار بتمثيلها من طرف السلطة الإدارية المختصة.**[2]

ثانيا:إجراء تقدير الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية

ويتعلق الأمر بجملة الإجراءات والمعلومات أو الوثائق الواجب للقيام بها قصد إعلام السلطات المؤهلة قانونا والسماح لها بمراقبة تمثيلية في المنظمات النقابية في إطار معين وعلى ذلك تتناول في هذا الاطار:

أ_ مستوى الهيئة المستخدمة

تقدر الصفة التمثيلية داخل الهيئة المستخدمة بناء على الوثائق والمعطيات التالية:

_ المعلومات المتعلقة بالمنظمة من إسم،عنوان،تاريخ تاسيس،الرقم المرجعي،قطاع النشاط...

_ التعداد الإجمالي للعمال الذين يغطيهم القانون الأساسية للمنظمة المعينة.

_ قائمة العمال والأجراء المنخرطين داخل التنظيم تتضمن رقم الضمان الاجتماعي ،رقم بطاقة الإنخراط، قيمة الإشتراك ،وعلى المنخرط بالدينار ممضاة من طرف أمين الخزينة أو أمين العام للمنظمة النقابية الذي يتعهد بصحة تلك المعلومات والقيم.

_ عدد المندوبين في لجنة مشاركة العمال إن وجدت.[3]

تعتبر تمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة كل منظمة نقابية للعمال أوللموظفين أو الأعوان المتعاقدين أوغيرهم من الأعوان العموميين،تستجيب أحد المعيارين المذكورين في نص المادة 73 من القانون 23_02.[4]

تحدد الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية داخل هيئة المستخدمة بناء على عدد أعضاء المنخرطين في الصفوف المنظمة والإشتراكات المدفوعة كما يمكن أن تحدد بناء على عدد الممثلين التابعين للمنظمة النقابية في إطار لجنة المشاركة التابعة للهيئة المستخدمة وتعتبر المنظمة النقابية

---

[1] عمر تامري ،التوازن بين المنظمات النقابية وفق قوه التمثيل، مجله الجزائريه للعلوم القانونيهوالسياسيه ،كليه الحقوق والعلوم السياسيه، جامعه الجزائر، المجلد 52 ،العدد01 ،ص 155

[2] المادة 79 من القانون 23_02 سالف الذكر

[3] اسماعيل ذباح ،المرجع السابق، ص 150_151

[4] عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المرجع السابق ،ص54

للعمال تمثيلية داخل الهيئة المستخدمة الواحدة اذا كانت تضم على الأقل 25% من العدد الإجمالي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمة غير أنه في حالة وجود لجنة مشاركة العمال داخل مؤسسة فإن حياز المنظمة النقابية لصفة التمثيلية يتوقف على إشتمالها 25% من العدد الإجمالي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الاساسية لهذه المنظمة أوعلى إشتمالها على تمثيل 25% على الأقل في لجنة المشاركة العمال.[1]

ب_ على مستوى البلدي، الولائي، الوطني

يتم تقدير المنظمات النقابية التي تؤسس على الصعيد الجغرافي حسب الحالة استنادا للمعطيات التالية:

_ قائمة الهيئات المستخدمة وعملها(عنونها)

_ عدد الهياكل النقابية التابعة لمنظمة نقابية معنية

_ العدد الإجمالي للمنخرطين في صفوف المنظمة النقابية المعينة على مستوى كل هيئة مستخدمة

يتم ارفاق ما سبق ذكره بوثيقة تبين قيمة الإشتراك النقابية للمنخرطين للمنظمة النقابية المعينة يعدها ويمضيها المسؤول المباشر للمنظمة النقابية أوالمكلف بأمورها المالية ويتعين على هذه المنظمات حسب الحالة إبلاغ والي الولاية أو الوزير المكلف بالعمل بهذه المعطيات المذكورة أعلاه.[2]

ج_ إجراءات تقدير الصفة التمثيلية للمنظمات النقابية الخاصة بأصحاب العمل

لا تختلف الإجراءات المتعلقة بتقدير الصفة التمثيلية لهذه المنظمات عما ذكرناه من الإجراءات بقية المنظمات فهي ملزمة بتقديم نفس المعطيات الإحصائية تقريبا وذلك بتقديم قائمة المستخدمين المنخرطين(أشخاص طبيعية أومعنوية) تتضمن رقم إنتساب المنخرطين لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والعدد الإجمالي للعمال الأجراء الذين يشغلهم كل منخرط ومبلغ الإشتراك لكل منخرط مقدرا بالدينار.[3]

الفرع الثاني: تمثيل المنظمة النقابية داخل الهيئة المستخدمة

وحتى يتسنى ذلك للمنظمة النقابية يجب أن تكون لهذه الأخيرة صلاحية إحداث هياكل تنظيمية تمثلها وتمثل مصالح أعضائها داخل الهيئة المستخدمة حيث نجد أن المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 23_02 قد نص على أنه يمكن رؤية منظمة نقابية تمثيلية وفق مفهوم أحكام القانون الساري المفعول أنه تنشئ هيكلا نقابيا طبقا لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية

[1] إيمان ريمة سرور ثوايتي،المرجع السابق، ص116

[2] ايمان ريما سرور ثوابتي، نفس المرجع ، ص 117

[3] اسماعيل ذباح ،المرجع السابق ص153

والمعنوية لأعضائها في أي مؤسسة عمومية وفي أماكن عملهم المتمايزة أو إدارة عمومية يتم إنتخابهم في حدود النسب والشروط يحددها القانون.

أولا: الشروط المتعلقة بإحداث فرع نقابي

إستنادا لأحكام المادة 92 من القانون رقم 23_02 فإنه يمكن لكل منظمة نقابية تحوز الصفة التمثيلية أن تنشئ فرعا نقابيا

ونصت المادة 92 من القانون المذكور أعلاه" **يمكن لكل منظمة نقابية تمثيلية إنشاء في كل هيئة مستخدمة أو أماكن عملها المتميزة إن وجدت فرعا نقابيا طبقا لقانونها الأساسي لضمان تمثيل مصالح أعضائها**".[1]

أ_ المنظمة النقابية المؤهلة لإحداث هيكل نقابي

حتى يخول للمنظمة النقابية ممارسة نشاطات نقابية داخل الهيئة المستخدمة ويجب أن تتوفر في هذه الأخيرة شروط التالية:

1_ أن تكون المنظمة النقابية مؤسسة بصفة قانونية

سمح المشرع الجزائري للهيئات المستخدمة بإمكانية تأسيس هيكل نقابي ضمن المؤسسة بغض النظر عن طبيعة نشاطها أو طبيعتها القانونية وكذا ممارسة هذا الحق سواء داخل المؤسسة أو في أي مكان عمل متميز.[2]

2_أن تحوز المنظمة النقابية الصفة التمثيلية

إنشاء هيكل نقابي هو إمتياز ممنوح فقط للمنظمات النقابية التمثيلية دون غيرها والتي تضم25% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء تلك التي لها تمثيل25%على الأقل في لجنة المشاركة وهذا مانصت عليه المادة 73 من القانون 23_02.

ب_ الهيئة المستخدمة القابلة لإحداث هيكل نقابي

يمكن لأي تنظيم نقابي تمثيلي أن ينشئ هيكلا نقابيا في أي مؤسسة عمومية كانت أم خاصة وفي أماكن عملهم المتميزة إذ كانت لها عدة أماكن عمل أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية. والمشرع الجزائري قد أقر الحق النقابي من خلال المادة 73 من قانون 23_02 على مستوى جميع المؤسسات

[1] المادة 92 من القانون 23_02،سالف الذكر.

[2] إيسغلي محمد، حاج سودي محمد، الأليات التنظيمية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية جامعة أحمد دراية ادرار، الجزائر ،المجلد 20،العدد 02 ،لسنة2021ص24.

سواء تلك التي تنتمي إلى القطاع العام أو التي يشملها القطاع الخاص سواء تلك التي تضم عددا كبيرا من العمال الأجراء أو حتى المؤسسات الصغيرة.[1]

ثانيا: الشروط المتعلقة بالممثل النقابي

إن الممثل النقابي يمتلك سلطات أوسع من ممثل العمال من خلال الترخيص له بالمشاركة في المفاوضات الجماعية داخل المؤسسة والعمل على تغيير وتحسين أوضاع عمال المؤسسة وشروط العمال من خلال دوره في إبرام الإتفاقيات الجماعية فإن الممثل النقابي له علاقات مع الإدارة مع العمال الأجراء داخل الهيئة المستخدمة وكذا مع النقابة التي يمثلها،تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم القانون على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود ممثلين نقابيين أو نقابة تمثيلية داخل الهيئة المستخدمة.

أ_ المنظمة النقابية المؤهلة لتعيين ممثل النقابي

ونذكر في هذا الإطار وما سبق ذكره بشأن إحداث الهيكل النقابي إذ تخول المنظمة النقابية إحداث مناصب للتمثيل النقابي والتعيين مندوبين نقابيين إلا إذا كانت المنظمة النقابية تحوز صفة التمثيلية داخل الهيئة المستخدمة، وعندما تتوافر في أي تنظيم نقابي شروط إكتساب الصفة التمثيلية يتكفل تمثيل العمال الأجراء ممثلون ينتخبهم مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها. وتحدد نسبتهم حسب ما هو محدد قانونا.[2]

ب_ الهيئة المستخدمة المستقبلة للممثل النقابي

يجوز أي تنظيم نقابي حائز للصفة التمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة تعيين ممثل نقابي لها داخل المؤسسة مهما كان نوع هذه الأخيرة عمومية أو خاصة،فالتشريع النقابي المعدل قد قيد تعيين المندوبين النقابيين استنادا لنسب العمال الاجراء المتوفرة داخل الهيئة المستخدمة.

وفقا لما ورد في أحكام المادة 102 من القانون 23_02 يتم تحديد عدد المندوبين حسب النسب والحدود المبينة:

- أقل من 30 منخرطا مندوب نقابي واحد(01)
- من 31 إلى 60 منخرط مندوبين نقابيين(02)
- من 61 إلى 100 منخرط ثلاث(03) مندوبين نقابيين
- من 101 إلى 150 منخرط أربعة(04) مندوبين نقابيين
- من 151 إلى 250 منخرط خمسة(05) مندوبين نقابيين
- من251 إلى 500 منخرط ستة(06) مندوبين نقابيين

[1] المادة 73 من القانون 23_02 ،سالف الذكر.

[2] المادة 95 من القانون23_02 نفس القانون.

أكثر من 500 المنخرط يضاف مندوب نقابي واحد كل 200 منخرط.[1]

ج_ العمال المؤهلين للتمثيل النقابي

حددت المادة 101 من القانون 23_ 02 الشروط الواجب توافرها في المندوب النقابي:

- أن يبلغ 21 سنة كاملة عند تاريخ إيداع
- أن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية
- أن يكون قد عمل لدى الهيئة المستخدمة منذ سنة على الأقل وتخفض هذه المدة إلى ثلاثة أشهر في حالة إنشاء مؤسسة أو فتح مكان عمل جديد
- ألا يكون محل إدانة بعقوبة سالبة للحرية تتعلق بجرم يتناقض والعمل النقابي
- أن يثبت مؤهلات مهنية أو مستوى تعليميا
- ان يثبت تكوينا نقابيا أو تكوينا في مجال قانون العمل
- ألا تكون له علاقة قرابة مباشرة أو غير مباشرة من الدرجة الثالثة بالمستخدم.[2]

[1] المادة102 من القانون 23_02 السالف الذكر.

[2] المادة101 من القانون 23_02 نفس القانون.

ملخص الفصل الاول:

من خلال دراستنا لمفهوم الحق النقابي بمختلف تعاريفه تبينا لنا ان هدفه الاساسي هو تحقيق المطالب المهنية للعمال والدفاع عن مصالحهم من الظلم الذي يبادر بيه ارباب العمل تجاه العمال، ويتضح انا الجزائر في الفترة الاستعمارية كانت خاضعة للقوانين الاستثنائية كالقانون الاهالي الذي يمنع العمال الجزائريين في تنظيم انفسهم في نقابة ،بحيث كانت بوادر النقابة حينها في خلال إدماج النقابيين الجزائريين في النقابات الفرنسية،ومع اندلاع الثورة التحريرية ، تم انشاء اول نقابة جزائرية تتمثل في الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي كان هدفه هو خدمة النضال والمطالبة بالاستقلال. وبعد الاستقلال مرت هذه الفترة بمرحلتين، المرحلة الاولى تعرف بمرحلة الاحادية الحزبية، حيث كان الاتحاد العام للعمال الجزائريين تنظيما تابع لجبهة التحرير الوطني،ووسيلة لتنفيذ برامج الجبهة، وامتدت هذه المرحلة الى غاية مرحلة مابعد الاستقلال حين صادقة الجزائر على دستور 1989 وهي المرحلة الثانية التي تعرف بمرحلة التعددية الحزبية ووضع اطار قانوني يضمن انشاء نقابات مستقلة وتوالت تطورات في اصدار قوانين بخصوص الحق النقابي، كما فتحت مجال الحريات في الانضمام وعدم الانضمام لنقابات ومن جهة اخرى أدة الى توسيع القاعدة العمالية وتمثيلها،وتوالت اصدرات عديدة لقوانين لتكريس هذا الحق كان اخرها القانون الجديد23_02 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

الفصل الثاني
الحماية القانونية للحق النقابي

الفصل الثاني: الحماية القانونية للحق النقابي

إن الحماية القانونية للحق النقابي تكرسها النصوص الدولية والدستورية والتشريعية سواء كانت تلك الحماية موجهة للعمل النقابي نفسه أو للمنظمة النقابية كشخص معنوي،بحيث كانت للمنظمة العالمية للعمل دور بارز في صياغة آليات معيارية دولية متعلقة بحماية الحق النقابي عن طريق هيئاتها ومؤسساتها ،وليست منظمة العمل الدولية وحدها بل حتى مؤسسات تابعة لهيئة الامم ومنظومتها العامة لحماية حقوق الانسان تساهم هي الاخر في حماية الحق النقابي سواء على المستوى الاممي أو على المستوى الاقليمي،أما وطنيا نجد ان المشرع رتب حماية قانونية من شأنها تجسيد نشاط نقابي يكفل تحقيق المصالح العمالية من خلال هيئاتها التي نصت عليها القوانين والدساتير الجزائرية، ومنه سنتطرق في **(المبحث الاول)** إلى حماية الحق النقابي على المستوى الدولي أما في**(المبحث الثاني)** حماية الحق النقابي في التشريع الجزائري.

المبحث الأول: حماية الحق النقابي على المستوى الدولي

بدأت ملامح تشكل الحركات النقابية في المجتمعات الحديثة موازاة مع ظهور الثورة الصناعية وانتشارها، فكانت الأنظمة القانونية الداخلية للدول أسبق من القواعد الدولية في حماية وإقرار ممارسة الحق النقابي،ومن الحماية الداخلية لهذا الحق انطلقت الدعوات الجماعية والفردية من خلال عديد المؤتمرات الدولية والإقليمية إلى ضرورة إنشاء قواعد دولة للعمل، تكون مرجعا عاما للدول في حماية حقوق العمال ومن ضمنها الحق النقابي، ومع التطور السريع الذي شهدته فروع القانون الدولي بعد ذلك، حظي الحق النقابي بحماية دولية مزدوجة تنوعت وفق مستويين، يتمثل الاول منهمافي الإطار العام لحماية حقوق الإنسان على مستوى منظمة هيئة الامم المتحدة نزولا إلى الهيئات الاقليمية المتشابهة على المستوى القاري والعربي التي تعمل وفق مبدأ التكامل مع النظام الدولي القانوني. وبناء على ذلك خصصنا**(مطلب أول)** آليات حماية الحق النقابي على الصعيد الأممي **(مطلب ثاني)** آليات حماية الحق النقابي على الصعيد الافريقي والعربي.

المطلب الأول: آليات حماية الحق النقابي على الصعيد الاممي

بعد الصراع النقابي والكفاح المرير الذي خاضته النقابات فى المراحل الاولى لنشأتها والذي ادى إلى توفير الحماية القانونية للحق النقابي على مستوى العديد من التشريعات الداخلية للدول أصبح هذا الحق إلى منظومة الحماية العامة لحقوق الإنسان عن طريق هيئة الامم المتحدة بعد إنشائها أمرا مختوماً. وبناءا على ذلك سنتطرق إلى الاليات المعيارية الأممية لحماية الحق النقابي **(فرع أول)** هيئات حماية الحق النقابي على المستوى الأممي **(فرع ثاني)**.

الفرع الأول: الآليات المعيارية الأممية لحماية الحق النقابي

نقصد بالأليات المعيارية الأممية مجموع النصوص الصادرة عن هيئة الامم المتحدة في إطار حمايتها العامة لحقوق الانسان.

أولا: الحق النقابي في الاعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948

يعتبر الاعلان العالمي لحقوق الانسان من اهم وأشهر المواثيق الدولية الخاصة بقضايا الحريات العامة، صدر في 24 ديسمبر 1948، وتناول حرية تكوين النقابات وهذا ما نصت عليه المادة 23 من الاعلان التي نصت على "**أنه لكل فرد الحق في تشكيل النقابات والانضمام إليها مع أخرين من أجل الدفاع عن مصالحه الخاصة**".[1]

صدر ميثاق الامم المتحدة بمدينة سان فرانسيسكو بتاريخ 26 جوان 1945، متضمنا العديد من الإشارات إلى ضرورة حماية حقوق الانسان الاساسية، حيث جاء في الفقرة (ج) من المادة 55

[1] أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية في العمل الجماعية، ج 3، دار النهضة العربية، 2006، ص111.

ما يفيد بحرص هيئة الامم المتحدة على: "أن يشيع في العالم احترام حقوق الانسان والحريات الاساسية للجميع بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين، ولا تفريق بين الرجال والنساء ومراعاة تلك الحقوق والحريات فعلا، فكان هذا الميثاق مبادرة لصدور الإعلان العالمي لحقوق الانسان بتاريخ 10 ديسمبر 1948 الذي أشار إلى حقوق وحريات أخرى.[1]

ولتأكد ترابط جميع حقوق الانسان وعدم قابليتها للتجزئة نصت المادة 23 على ربط الإعلان العالمي لحقوق الانسان " لحق كل شخص في إنشاء نقابات مع الآخرين والانضمام إليها بكل حرية ودون تضييق بحقوق أخرى كالحق في العمل والحق في اختيار مزاولة عمل كريم يغرس فيه الاحترام لنفسه وللأخرين.

ورغم عدم تمتع هذا الإعلان بالطابع الإلزامي إلا أنه يعتبر كمرجع دولي أساسيا لحقوق الإنسان، مما جعل إعلان طهران لعام 1968 يعترف بأن الاعلان العالمي لحقوق الانسان يعتبر الترام لكل المجتمع الدولي، فما يمكن ملاحظته أن الإعلان في بادئ الأمر كان سلطة سياسية ومعنوية، أما الآن فقد اصبح يشكل غالبا مرجعا يذكر على الصعيدين الوطني والدولي، والعديد من نصوصه هي اليوم أساسية بالنسبة للدول التي أصبحت لا تتجرأ الجهر برفضها لمثل هذه المبادى.[2]

والملاحظ من خلال نص المادة 23 سابقة ذكر إقرار الحق النقابي لفائدة جميع الافراد دون استثناء، و عدم ربط ممارسته بالعمال أو أصحاب العمل، رغم أن سياق الفقرات الثلاث من المادة كان يدور حول حقوق العمال؟ ويعد التوسع في تقرير هذا الحق الاعتراف به لجميع الأفراد دلالة على طابعه الانساني؟ وذلك بهدف دعم الحماية التفصيلية التي جاءتبها اتفاقية العمل الدولية رقم 87 التي صدرت في نفس السنة أشهر قبل صدور الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.[3]

ثانيا: الحق النقابي في العهدين الدوليين للحقوق لعام 1966

أدى الصراع السياسي الذي كان يدور بين الدول الاشتراكية ودول العالم الثالث التي كانت تؤكد الحقوق الإقتصادية والاجتماعية إلى صدور عهدين دوليين مستقلين أحدهما للحقوق المدنية والسياسية الذي أكد على الحق في الحياة والحرية وضمان أمن الاشخاص ومنع الاستبداد والمعاملات اللاإنسانية والمساواة امام العدالة وحرية التفكير وحرية الاجتماع وتكوين الجمعيات ولقد صادقت عليه 14 من أصل 20 دولة عربية منها الجزائر، والأخر للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي أكد على الحق في العمل والحق في تأمين مستوى معيشي مقبول والحق في العلم والتربية، كما

[1] اسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 22

[2] عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، رسالة ماجستير، تخصص قانون المؤسسات، كليه الحقوق، جامعة الجزائر، 2003-2004، ص 66

[3] اسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 23

نص على الحق في انشاء نقابات للدفاع عن الحقوق الاجتماعية والمهنية وحرية الانضمام إليها ولم تنظم إليه سوى 9 دول عربية منها الجزائر.[1]

أ-الحق النقابي في العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية

اعتمد هذا العهد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة مما 2200 (د-21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، وبدا سريانه في 23 مارس 1976 وفقا لما نصت عليه المادة رقم 49 منه ويتكون من ديباجة و53 موزعة على ستة أجزاء اشتملت على حقوق أوسع وأكثر عددا وتفصيلا من تلك المذكورة في الاعلان العالمي لحقوق الإنسان، كما تضمن حقوقا جديدة لم ينص هذا الاخير على حمايتها.

وأقرت المادة 22 منه حماية شبه تفصيلية للحق النقابي عن طريق نصها التالي:

1- لكل فرد الحق في تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق انشاء النقابات والانضمام إليها من اجل حماية مصالحه.

2- لا يجوز أن يوضع من القيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي لصيانة الامن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الاخرين وحرياتهم ولا تحول هذه المادة دون إخضاع افراد القوات المسلحة ورجال الشرطة لقيود قانونية على ممارسة هذا الحق.

3- ليس في هذه المادة اي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة عام 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية التنظيم النقابية اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الإتفاقية.[2]

وفي حين جاءت المادة 22 بضمانات وأحكام اخرى لهم تتضمنها مواد الإعلان العالمي لحقوق الانسان وذلك بنصها في الفقرة الثانية منها على الضوابط الشرعية لتقييد الحرية النقابية، كما أجاز للدولة اتخاذ التدابير اللازمة ووضع القيود الكفيلة بضمان أمنها وسلامتها على بعض القطاعات الحيوية في الدول كرجال الشرطة،كما لا تسمح هذه المادة للدول الاعضاء في المنظمة الدولية للعمل التي هي أيضا طرف في العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية من التهرب من الالتزامات الملقاة عليها بموجب الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.[3]

---

[1] عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 63

[2] اسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 25

[3] سميحة مناصرية، المرجع السابق ص 51

ب- الحق النقابي في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

أعتمد هذا العهد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 (د-21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 وبدا سريانه في 23 مارس 1926 وفقا لما نصت عليه المادة رقم27 منه، ويتكون من ديباجة و31 مادة موزعة على خمسة أجزاء، وجاءت الديباجة والمادة الأولى منه حول حق الشعوب في تقرير مصيرها مطابقتين تماما لما ورد في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، ويمكن جوهر هذا العهد في الجزء الثالث أي المواد من 06 إلى 15 التي أفدت لمجموع من الحقوق ذات الطابع الإجتماعي والاقتصادي يتقدمها الحق في العمل والحق في ممارسة العمل النقابي.[1]

نصت المادة الثامنة منه على أن تتعهد الدول الاطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي: "حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع أخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها"، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه اقتصادية والاجتماعية وحمايتها كما نصت على "حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، الصيانة الامن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الاخرين وحرياتهم، كما تضمنت حق الاضراب، شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعنى، كما أضافت أنه لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق... ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الاطراف في إتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفافية.

ما يمكن ملاحظته من خلال هذه المادة أن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية قدافلح إلى حد كبير في معالجة مسألة الحرية النقابية وأرسى لها الضمانات الكافية على غرار العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية والاتفافية 87 الخاصة بالحريات النقابية، غير أنه ذهب إلى ابعد من ذلك بخصوص النص على حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات حلافية قومية وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها، كما تضمنت هذه المادة آلية من اهم آليات ممارسة الحرية النقابية وهي كذلك من الحقوق الدستورية المكفولة للعمال وهي حق الاضراب غير أنه يشترط أن يمارس هذا الحق وفقا لقانونالبلد المعمول به وذلك طبعا لحماية النظام العام والأمن الوطني.[2]

---

[1] اسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 25

[2] سميحة مناصرية، المرجع السابق، ص 52

الفرع الثاني: هيئات حماية الحق النقابي على المستوى الأممي

إن مكانة الأساسية التي يحتلها الحق النقابي ضمن الحقوق الاساسية للإنسان، جعلت هيئة الأمم وفضلا عن الحماية القانونية المعيارية التي سبق التطرق إليها، تدعمه بحماية موسساتيه عن طريق الاجهزة التابعة لها،نحاول معرفة دورها من خلال ما يلي:

أولا: دور مجلس حقوق الإنسان في حماية الحق النقابي

مجلس حقوق الانسان هيئة حكومية دولية تابعة لهيئة الأمم المتحدة، حل محل لجنة الامم المتحدة لحقوق الإنسان التي كانت تابعة للمجلس الاجتماعي والاقتصادي.[1]

أنشأ بموجب القرار 60/251 الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحد سنة 2006.[2]

ويتألف المجلس الحالي من (47) دولة عضوا ينتخبها بشكل مباشر وبصورة فردية أغلبية أعضاء الجمعية العامة بالاقتراع السري، وتستند العضوية إلى التوزيع الجغرافي المنصف، ويتم توزيع المقاعد كمايلي يلي المجموعات الإقليمية، المجموعة الافريقية (13) والمجموعة الاسيوية (13) ومجوعة شرق أوروبا (6) ومجموعة أمريكا اللاتينية والبحر الكريبي (8) ولا يجوز إعادة انتخابهم مباشرة عقب فترتين متتاليتين وأخيرا يجوز للجمعية العامة بأغلبية ثلث الاعضاء الحاضرين وتصويتهم تعطى لحقوق العضوية في المجلس لعضو ارتكب انتهاكات جسيمة وممنهجة لحقوق الانسان.[3]

وهو مسؤول عن تدعيم وتعزيز جميع حقوق الانسان وحمايتها عبر دول العالم، وعن متابعة حالات انتهاكها وتقديم ما يراه مناسبا من توصيات بشأنها، كما يمكنه مناقشة جميع القضايا والحالات التي تنطوي ضمن مجال حقوق الانسان، عن طريق عقد اجتماعاته في مكتب الامم المتحدة بجنيف.[4]

فإضافة إلى المهام التقليدية التي ورثها المجلس على اللجنة؛ تقرر أن يقوم المجلس بجملة من الأمور أهمها النهوض بالتثقيف والتعليم في مجال حقوق الانسان، فضلا عن الخدمات الاستشارية والمساعدة التقنية وبناء القدرات، كذا تشجيع الدول الاعضاء على أن تنفذ بالكامل الالتزامات التي تعهدت بها في مجال حقوق الإنسان، زيادة على العمل بتعاون وثيق في مجال حقوق الإنسان مع

---

[1] اسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 28.

[2] القرار 60/251 المتضمن إنشاء مجلس حقوق الانسان، اتخذ بموجب انعقاد الدور الستين 60 للجمعية العامة للأمم المتحدة، المنعقدة بتاريخ 15 مارس 2006

[3] فايزة ملياني، من لجنة حقوق الإنسان إلى مجلس حقوق الإنسان الارتقاء العضوي، مجلة أفاق علمية، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة بن يوسف بن خدة، المجلد 11، العدد 3، 2019، ص 208

[4] اسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 28

الحكومات والمنظمات الاقليمية والمؤسسات الوطنية لحقوق الانسان والمجتمع المدني[1]، مستعملا في ذلك عديد من الآليات القانونية أهمها آلية الاستعراض الدوري الشامل وفق مبدأ الرقابة الوقائية، وآلية معالجة الشكاوي في حال وقوع انتهاكات على الحقوق نعرض لكل منهما كالتالي:

أ- آلية الاستعراض الدوري الشامل:

ويعتبر الاستعراض الدوري الشامل إيداعا هاما من قبل مجلس حقوق الانسان يستند إلى المساواة في المعاملة بين جميع البلدان، ويوفر الاستعراض فرصة لجميع الدول للاعلان عن الإجراءات التي اتخذتها لتحسين أحوال حقوق الإنسان في بلدانها والتغلب على التحديات التي تواجه التمتع بحقوق الإنسان. كما يتضمن الاستعراض الدوري الشامل تقاسما لأقل ممارسات حقوق الإنسان في مختلف أنحاء الكرة الأرضية، ولا يوجد في الوقت الراهن أي آلية أخرى من هذا النوع.

إن الاستعراض بحكم طبيعته وهيكلته كما هو ثابت في وثيقة لإنشاء عملية حكومية تسوده مقاربة توافقية، وهذا يحدد عموما نطاق مسار الاستعراض وديناميكيته.

يعد الاستعراض الدوري الشامل مسارا فريدا ضمن منظومة الامم المتحدة وبالرغم من طبيعته وهيكلته فهو عملية حكومية. ولذلك يجب الاخذ بهذه الاعتبارات عند النظر في المدى والتوقعات المنتظرة من الاستعراض.[2]

جاء في نص الفقرة (ه) من المادة الخامسة (5) للقرار 60/651 السابق الذكر على أنه "تقرر إجراء استعراض دوري شامل يستند إلى معلومات موضوعية وموثوق بها، بمدى وفاء كل دولة بالتزاماتها المتصلة بتعزيز وحماية حقوق الانسان على نحو يكفل شمولية التطبيق والمساواة في معاملة بين جميع الدول، ويتخذ هذا الاستعراض شكل آلية تعاون تستند إلى حوار تفاعلي يشترك فيه البلد المعنى اشتراكاً كاملا، مع مراعاة احتياجاته في مجال بناء القدرات، وتكمل هذه الالية عمل الهيئات المنشأة بموجب معاهدات ولا تكرر عملها وسيضع المجلس طرائق آلية للاستعراض الدوري الشامل وما يلزمها من اعتمادات في غضون عام واحد من انعقاد دورته الأولى".[3]

ويكمل الهدف من الاستعراض الدوري الشامل في تحسين أحوال حقوق الانسان في كل بلد بما لذلك من عواقب لها شأنها بالنسبة للشعوب في كافة أنحاء الكرة الارضية والاستعراض الدوري الشامل مصمم لتعزيز ودعم وتوسيع نطاق تعزيز وحماية حقوق الانسان على الطبيعية، ولكي يتحقق ذلك، ينطوي الاستعراض الدوري الشامل على تقييم سجلات الدول بشأن حقوق الانسان ومعالجة انتهاكات حقوق الانسان أينما تحدث،كما يهدف الاستعراض الدوري الشامل إلى توفير مساعدة تقنية

---

[1] فايزة ملياني، المرجع السابق، ص 212

[2] فايزة ملياني، نفس المرجع ، ص 214

[3] المادة (5) من 251/ 60، المتضمن إنشاء حقوق الانسان، المرجع السابق.

للدول وتوطيد قدرتها على معالجة تحديات حقوق الانسان بفعالية وتقاسم أفضل الممارسات في ميدان حقوق الانسان فيما بين الدول وأصحاب المصلحة الأخرين.[1]

1- الوثائق المتعلقة بلإستعراض الشامل:

يمثل إعداد المعلومات للاستعراض اول مراحله العملية. ويستند استعراض أوضاع الدول إلى المعلومات الواردة في ثلاث وثائق رئيسية هي:

1.1- التقرير الوطني:

عبارة عن معلومات تعدها الدولة موضع الاستعراض وتقدمها للمجلس في شكل تقرير وطني شفوي أو مكتوب، بشرط ألا يزيد عن 20 صفحة ضمانا للفعالية واجتنابا لعدم إرهاق آلية الاستعراض فهو إجراء يهدف من خلاله المجلس إلى تشجيع الدول على إعداد المعلومات المتعلقة بحماية حقوق الانسان من خلال إجراء عمليات تشاورية مع جميع أصحاب المصلحة.

2.1- تجميع لمعلومات الامم المتحدة تعده المفوضية السامية لحقوق الانسان

تعد المفوضية تجميعًا للمعلومات الواردة في تقارير الهيئات المنبثقة عن معاهدات حقوق الإنسان وعن طريق الإجراءات الخاصة وغيرها من وثائق الامم المتحدة ذات الصلة المباشرة أو غير المباشرة بموضوع حقوق الانسان، على ألا يتجاوز هذا التقرير التجميعي عشر (10) صفحات، ومن أمثلته في مجال حماية الحق النقابي ما تضمنه التقرير التجميعي بشأن دولة الأردن بتاريخ 18 أوت 18 والذي أشار إلى عدة مسائل.

3.1- ملخص لإفادات أصحاب المصلحة

وتعده المفوضية السامية لحقوق الانسان، تستعرض فيه البيانات المقدمة من طرف أصحاب المصلحة في المواضيع التي تشكل موضوع الاستعراض والتي تكون قد ذكرت في التقرير الوطني المعد من طرف موضع الاستعراض او تقرير التجميعي الذي تعده المفوضية، على ألا يتجاوز هذا التقرير أيضا العشر (10) صفحات.[2]

2. إجراءات الاستعراض الدوري الشامل:

تجرى الاستعراضات من خلال مناقشات تفاعلية بين دولة قيد الاستعراض وغيرها من الدول الاعضاء في الامم المتحدة، ويجرى ذلك خلال اجتماع الفريق العامل المعني بالاستعراض الدوري الشامل، ويمكن لأي دولة عضو في الأمم المتحدة أن تطرح خلال تلك المناقشات أسئلة او تعليقات وأن تقدم توصيات إلى الدولة قيد الاستقراض، ويمكن للترويكا أن تجمع القضايا أو الاسئلة التي يتم

---

[1] الشارف بن تالي، مستقبل مجلس حقوق الانسان لمنظمة الأمم المتحدة كآلية دولية لحماية حقوق الانسان، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة الشلف، الجزائر، المجلد 04، العدد02، 2018، ص 69.

[2] اسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 31

تقاسمها مع الدولة قيد الاستعراض لكفالة أن يجرى الحوار التفاعلي بسلاسة وطريقة منظمة وفترة الاستعراض في الفريق العامل ثلاث (3) ساعات لكل بلد.[1]

ب- آلية معالجة الشكاوى:

يعتبر اسلوب نظام الشكاوى والادعاءات افضل أسلوب يفضح الممارسات والانتهاكات التي تمس وتمارس ضد حقوق الانسان، وقد حقق نتائج إيجابية في هذا المجال بطريقة فعالة وذلك لاستجابة الدول لهذه الآلية، وإنعكس ذلك على تغيير العديد من القوانين الداخلية او الوطنية من اجل أن تتلاءم مع الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بحماية حقوق الانسان.

تلعب آلية تقدم الشكاوى بوجه عالم دورا مهما ومميزاً في توفير الحماية الكافية لضحايا الانتهاكات حقوق الانسان في مواجهة دولهم من ناحية اولى، وشكلت عامل ضغط على الدول لاحترام الاتفاقيات الدولية من ناحية أخرى، لذلك حققت وسيلة نظام الشكاوى نتائج إيجابية في حماية حقوق الإنسان بطريقة فعالة ومؤثرة في سلوك الدول. بحيث أن آلية الشكوى هي طريقة جد فعالة في مجال حماية حقوق الإنسان، إذ تلعب دور مهم في تطوير الحماية الفعلية من أي انتهاك قد يقع، وتعمل على تحديث القوانين الداخلية من اجل ضمان أكثر لحقوق الإنسان.[2]

ويشترط أن يتوافر في الشكوى او البلاغ الشروط التالية:

- ألا تكون له دوافع سياسية واضحة وكان موضوعه متفقا مع ميثاق المتحدة والإعلان العالمي أن يتضمن وصفا واقعيا للانتهاكات المزعومة.
- تكون اللغة المستخدمة فيه مسيئة.
- أن يكون صادرا عن شخص أو مجموعة أشخاص يدعون أنهم ضحايا لإنتهاكات حقوق الإنسان.
- ألا يستند حصرًا إلى تقارير نشرتها وسائط الاعلام.
- ألا يشير إلى حالة يبدو أنها تكشف عن نمط ثابت من الانتهاكات الجسيمة لحقوق الأنسان.

إذا استنفدت سبل الانصاف المحلية، مالم يتبين أن هذه السبل غير فعالة او تستغرق زمنا يتجاوز حدود المعقول.[3]

ويعتبر تقدم الشكاوى ما بين الدول آلية من الاليات الرقابية على تنفيذ ضمانات حقوق الإنسان، بموجبه يحق لكل دولة طرف في الاتفاقيات الدولية التي تنطوى على هذا الاختصاص الإدعاء بأن

---

[1] الشارف بن تالي، المرجع السابق، ص 70

[2] نسرين جنادي، مساهمة الجمعية العامة للامم المتحدة في تطبيق القانون الدولي لحقوق الانسان، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، فرع القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2012، ص 90

[3] إسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 36

دولة طرف اخرى لا تفي بالالتزامات التي ترتبها عليها الاتفاقية ودراستها، وتنفرد بهذا الاختصاص بعض اللجان الاتفاقية والتي تتمثل في اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، لجنة القضاء على التمييز العنصري، لجنة الفضاء على التمييز ضد امرأة، الجنة مناهضة التعذيب، لجنة حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، واللجنة المعنية بحالات اختفاء القسري. ولا تقبل هذا النوع من الشكاوى إلا إذا اعترفت الدول باختصاص اللجنة به، فوثيقة تصديق الدولة على الاتفاقية لتكفي بل لابد أن ترفق بوثيقة أخرى تتضمن قبول الدولة اختصاص اللجنة في تلقي هذا النوع من الشكاوى.[1]

ثانيا: دور اللجنة المعنية بحقوق الانسان المدنية والسياسية في حماية الحق النقابي

أنشئت هذه اللجنة بموجب احكام العهد الدولي للحقوق المدينة والسياسية، تتشكل من 18 خبيرا ينتخبون من بين مواطني الدول التي أمضت على هذا العهد. ويشترط أن يكون هؤلاء من ذوي المناقب الخلقية الرفيعة المشهود لهم بالاختصاص فى ميدان حقوق الانسان ويعمل أعضاء اللجنة بصفتهم الشخصية وليس كممثلين لحكوماتهم، ولذلك فإن جميع إجراءاتها يجب أن تكون محايدة سياسيا ، ولضمان أعلى مستويات السلوك تعتمد اللجنة عديد المبادئ التوجيهية الاخلاقية التي يسترشد بها أعضاؤها كما يضفى نظامها الداخلي الطابع الرسمي على بعض هذه المبادئ، فعل على سبيل المثال، لا يجوز لعضو اللجنة أن يشترك في النظر في تقرير دوري مقدم من دولته او في إعتماد الملاحظات الختامية بشأنه.[2]

تعقد اللجنة المعنية بحقوق الإنسان عادة (3) دورات الكاملة خلال السنة يحضرها جميع أعضائها تدوم كل منها ثلاثة (3) أسابيع،كما يمكنها عقد دورات استثنائية بطلب من أغلبية أعضائها أو بناء على طلب إحدى الدول الأطراف في العهد، وذلك بعد موافقة رئيسها وفق جدول زمني تعده الجمعية العامة للأمم المتحدة، وعادة ما يسبق على دورة إجتماع لمدة أسبوع واحد لفريقها العامل الذي يتألف من خمسة (05) أعضاء ويعتبر غرفة أولية تعنى قرارات بشأن الشكاوئ الفردية المقدمة في إطار البروتوكول الإختياري الأول.

تتولى اللجنة في هذه الاجتماعات دراسة التقارير المقدمة إليها من الدول الاطرف والمتضمنة الاجراءات والتدابير التي قامت بها هذه الأخيرة في سبيل تنفيذها لنبود العهد المتعلقة لحماية حقوق الانسان.[3]

---

[1] لونيسي علي، لوني نصيرة، الاليات الدولية الرقابية العالمية على تنفيذ الضمانات القضائية لحقوق الانسان (آلية نظام التقارير، ووسيلة ،الشكاوى، والبلاغات، والنظام التحقيق وتقصي الحقائق نموذجا) مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، جامعة البويرة، الجزائر، المجلد 5، العدد 1، 2020، ص 10

[2] اسماعيل ذباح، المرجع السابق ص37

[3] اسماعيل ذباح، نفس المرجع ص38

وفي مجال حماية الحق النقابي فقد سبق للجنة وأن أبدت ملاحظاتها حول ممارسة الحق النقابي في الجزائر من خلال قائمة المسائل المتصلة بالتقريرا الدوري الرابع للجزائر سنة 2011، حيث تعرضت لمدى قطبيق بنود العهد في الجزئية المتعلقة بحرية تكوين الجمعيات والحق في المشاركة فى الحياة العامة.

إن فعالية عمل اللجنة تبدو محدودة نوعا ما فمعالجتها للشكاوى الفردية مرونة بتصديق الدولة العضو على البروتوكول الاختياري الأول.

ومع هذا تبقى هذا اللجنة المعينة بالحقوق السياسية والمدينة من أهم الآليات الدولية مجال حماية حقوق الانسان عامة وممارسة الاحق النقابي بشكل خاص، وذلك لاحترافها واقتصار عملها على ضمان تطبيق بنود العهد الخاص بالحقوق السياسية والمدنة وهو الأمر الذي يضفي على عملها نوعا من السرعة والسلاسة كما تولي دقة تقاريرها وتوصياتها على سعة إطلاع خبرائها وخبرتهم الواسعة.[1]

ثالثا: دور اللجنة المعنية بالحقوق الإقتصادية والاجتماعية والثقافية في حماية الحق النقابي

وتعنى هذه اللجنة بالرقابة على العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والإجتماعية والثقافية والحقيقة أن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لم ينص على إنشاء وتكوين أية لجنة تعاهدية للرقابة على تنفيذ أحكامه. غير أن المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة، كان قد أنشأ سنة 1976 فريق عمل للإشراف والرقابة على تطبيق احكامى هذا العهد يتكون من 15 دولة طرف في العهد وفي عام 1985 أعيدت تسمية هذا الفريق بـ : "لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية"، وتعد هذه اللجنة كيانا مكونا من خبراء مستقلين تتابع تطبيق العهد من قبل الدول الاعضاء به.[2]

وتتكون نخبة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من ثمانية عشر (18) خبيرا مختصين في مجال الحقوق الإنسان ينتخبون من الدول الاطراف مدة أربع سنوات قابلة للتجديد وتجتمع اللجنة مرتين في السنة (أفربل ونوفمبر) لمدة ثلاثة أسابيع تتولى هذه اللجنة الوظائف المتصلة بتنفيذ العهد الدولي، فتقوم بدراسة التقارير الواردة من الدول الأطراف بشأن ما اتخذته من تدابير وما أحرزته من تقدم حيال الحقوق المنصوص عليها في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وهي

[1] اسماعيل ذباح، المرجع السابق ص41

[2] مبارك جنيدي، نظام الشكاوى كألية للتطبيق الدولي(إتفاقيات حقوق الانسان) أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتورا، العلوم في الحقوق، تخصص قانون دولي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة ،2015،ص104

تساعد المجلس الاقتصادي والاجتماعي والثقافي تأدية الدور المنوط به من حيث وظائف الاشراف المتصلة بالعهد.[1]

المطلب الثاني: آليات حماية الحق النقابي على الصعيد الإقليمي

لا تكتمل المنظومة الدولية لحماية الحق النقابي بما تملكه من آليات قانونية عديدة لاسيما تلك التي أقرتها هيئة الامم المتحدة في إطار حمايتها العامة لحقوق الإنسان، إلا إذا ما تواصلت على المستوى الاقليمي والداخلي، بإعتبار أن غالبية الدول الافريقية اليوم قد اكتسبت صفة العضوية في هذه الهيئة وتبنت معظم المعاهدات التي تناولها خلال المبحث الأول فإن حماية الحق النقابي على المستوى القارى لها من الأهمية ما يدعم تكريسه وترقيته خاصة في ظل ظهور الاتحاد الافريقي، وما تشهده القارة من هيكلة لمختلف أشكال التعاون السياسي والاقتصادي، ولقد خصصنا حماية الحق النقابي على الصعيد الافريقي **(الفرع الأول)** وآليات حماية الحق النقابي على الصعيد العربي **(الفرع الثاني)**.

الفرع الاول: آليات حماية الحق النقابي على الصعيد الإفريقي

ظهرت بوادر التعاون الدولي على مستوى دول القارة مع انتشار الحركات التحررية في معظم بلدانها خلال النصف الثاني من القرن العشرين، حيث كان للانتهاكات الجسيمة التي طالت حقوق الانسان لشعوب هذه القارة وظهور نظام حماية على المستوى الدولي دور مهم في دفع دولها نحو إنشاء نظام حماية مواز على المستوى القاري، حيث قامت هذه الدول إلى إصدار وثيقة مهمة في هذا المجال تسمى **"الميثاق الافريقي الحقوق الانسان والشعوب"**.

أولا: الحماية المعيارية للحق النقابي في الميثاق الافريقي لحقوق الإنسان والشعوب

كان ظهورا المواثيق الاقليمية الخاصة بحقوق الانسان ذو أثر مباشر على القارة الإفريقية التي حصلت معظم دولها على إستقلالها فى العقود القريبة الماضية ، وقد ابتليت إفريقيا بحكام وصلوا إلى سدة الحكم بطرق غير مشروعة مما جعل انتهاكات حقوق الانسان من الأمور المألوفة التي لا يصعب اكتشافها، وفي هذه الصدد كانت أكدت ديباجة المثياق المنشئ لمنظمة الوحدة الافريقية على حق الشعوب في تقرير مصيرها وخلق الظروف الملائمة للسلم والكفاح منذ الاستعمار، وكانت أول خطوة عملية في مجال تغرير حقوق الإنسان في إفريقيا قد اتخذت خلال مؤتمر روساء الدول والحكومات الافريقية المنعقد في جويلية 1979 حيث أصدر مؤتمر القرار رقم 115 دعا فيه إلى عقد اجتماع للخبراء المستقلين وذلك قصد اعداد مشروع ميثاق افريقي لحقوق الانسان والشعوب. وفي الفترة الممتدة من جوان 1980 وجانفي 1981 تم عقد اجتماعات لخبراء حكوميين على المسوى

[1] مبارك جنيدي، المرجع السابق، 105

الوزاري في بانجول (غامبيا) في شهر جانفي، ويتم إجازته من قبل مجلس الروساء الافارقة بدورته العادية رقم 18في نيروبي (كينيا) يوم 28 جوان1981، ويدخل حيز النفاذ في 21 أكتوبر 1986. وقد شكل اعتماده بداية لعهد جديد في ميدان حقوق الإنسان على المستوى الإقليمي.[1]

يشير الميثاق في ديباجته إلى ما نص عليه ميثاق الوحدة الافريقية من التأكيد على المساواة والعدالة والكرامة الإنسانية باعتبارها أهداف أساسية لتحقيق التطلعات المشروعة للشعوب الافريقية مع التنويه بضرورة إنهاء وإزالة كافة أشكال الاستعمار وتوفير حياة أفضل للفرد الافريقي، أخذه بعين الاعتبار التقاليد التاريخية والقيم الحضارية الافريقية ،الى هذه الديباجة متن الميثاق المكون من (3) أجراء، تضمن الاول منها الحقوق والحريات والثاني تدابير وآليات الحماية ونص الثالث على الجملة من الاحكام العامة.[2]

لقد أورد الميثاق قيودا على بعض الحقوق والحريات التي يكفلها، حيث ضمن الحقوق وضمن ممارستها مع مراعاة القانون والنظام العام والقيود الضرورية التي تحددها القوانين واللوائح والمصلحة العامة، وهذا ما يمكن أن يتحول إلى ذريعة للتقليص من الحقوق والحريات من طرف السلطات التنفيذية في ظل انعدام تمثيل الديمقراطي الحقيقي، ونص المثياق أيضا على أجهزة رقابية لكنه لم يأت بجديد إذ قرر إنشاء لجنة إفريقية لحقوق الانسان والشعوب لكنه لم يذهب إلى ما ذهبت إليه الاتفاقيتين الاوروبية والامريكية لحقوق الانسان بخصوص إنشاء محاكم اقليمية لحقوق الانسان، وهو ما قد تم تداركه فيما بعد بإصدار بروتوكول ملحق بالميثاق يتعلق بإنشاء محكمة إفريقية لحقوق الإنسان والشعوب وكان ذلك سنة 1997، ولعل المسألة الأهم هنا تكمن في بيان أثر الميثاق في الانظمة القانونية الداخلية للدول الاعضاء، إذ أن ادماج الميثاق في هذه الانظمة ذو أهمية كبرى لتنفيذ الدول لتعهداتها، وبصفة خاصة النصوص المتعلقة بمنع التمييز، وتكريس الحقوق السياسية والمدنية ذلك أن الالتزامات التي أتي بها الميثاق تجد محتواها الحقيقي في النظام القانوني الداخلي أساسا، وهنا يمكن القول بأن الدول الأطراف ملزمة بإدماج الميثاق في أنظمتها الداخلية بمجرد التصديق عليه.[3]

ثانيا: الحماية المؤسساتية للحق النقابي على الصعيد الافريقي

يعتبر الميثاق الأفريقي إنشاؤه أليات رقابة متنوعة تتولى مهمة ضمان تطبيق أحكامه وضمان التزام الدول الأطراف بمعايير هذه الحماية سواء كانت من خلال تضمينها ضمن قوانينهم التشريعية

---

[1] فطيمة بومعزة، الاليات القانونية لحماية حقوق الانسان في الوطن العربي، مذكرة ماجستير، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2009، ص 31.

[2] إسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 45

[3] فطيمة بومعزة، المرجع السابق، ص31 و32

الداخلية أو من خلال الابتعاد عن جميع مظاهر الإنتهاك التي قد تطال تلك الحقوق وتتمثل هذه الأليات في اللجنة الافريقية لحقوق الإنسان والشعوب وكذا المحكمة الافريقية لحقوق الإنسان والشعوب.

أ- على المستوى اللجنة الافريقية لحقوق الانسان والشعوب

أنشأت منظمة الوحدة افريقية هذه اللجنة، وفقا لنص الميثاق الافريقي للإنسان والشعوب في مادته 30 التي جاء فيها: **"تنشأ في إطار منظمة الوحدة الأفريقية لجنة إفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، يشار إليها فيما يلي باسم اللجنة، وذلك من اجل النهوض بحقوق الإنسان والشعوب في إفريقيا وحمايتها"**[1].

1. اختصاصاتها:

حدد الميثاق الافريقي لحقوق الإنسان والشعوب هذه اللجنة واختصاصاتها بموجب المادة45 منه، النهوض بحقوق الانسان والشعوب، تجميع الوثائق وإجراء الدراسات والبحوث حول المشاكل الافريقية في مجال حقوق الإنسان والشعوب وتنظيم الندوات والحلقات الدراسية والمؤتمرات ونشر المعلومات وتشجيع المؤسسات الوطنية والشعوب وتقديم المشورة ورفع التوصيات الى الحكومات عند الضرورة، صياغة ووضع المبادئ والقواعد التي تهدف إلى حل المشاكل القانونية المتعلقة بالتمتع بحقوق الإنسان والشعوب والحريات الأساسية لكي تكون أساسا لسن النصوص التشريعية من قبل الحكومات الافريقية، التعاون مع سائر المؤسسات الافريقية أو الدولية المعنية بالنهوض بحقوق الانسان والشعوب وحمايتها، ضمان حماية حقوق الانسان والشعوب طبقا للشروط الواردة في هذا الميثاق، تفسير كافة الاحكام الواردة في هذا الميثاق بناء على طلب دولة طرف أو إحدى مؤسسات منظمة الوحدة افريقية او منظمة تعترف بها منظمة الوحدة الافريقية، القيام بأي مهام أخرى قد يوكل إليها مؤتمر رؤساء الدول والحكومات.[2]

2. آلياتها ومؤسساتها:

أعطى الميثاق الحرية الكاملة للجنة في اختيار الوسائل الكفيلة بصيانة حقوق الانسان والشعوب من خلال إجراء التحقيقات في المراسلات الشكاوى الواردة إليها، وأيضا التشاور مع الأمين العام لمنظمة الوحدة الإفريقية سابقا والاتحاد الافريقي ويمكن تفصيل هذه الوسائل على النحو التالي:

---

[1] المادة 30 من الميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب، تمت إجازته من قبل مجلس الرؤساء الافارقة بدورته العادية رقم 18 في نيروبي (كينيا) يوم 28 جوان 1981 دخل حيز النفاذ في 21 أكتوبر 1986

[2] المادة 45 من الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب،نفس المرجع.

1.2. الشكاوى المقدمة من طرف الدول:

لكل دولة طرف في الميثاق لفت نظر دولة أخرى كتابيا، حال انتهاكها لأحكام الميثاق وتوجه ذات الرسالة للأمين العام للاتحاد الافريقي ورئيس اللجنة الافريقية لحقوق الإنسان، وعلى الدولة التي وجهت لها الرسالة أن تقدم توضيحات حول الادعاء خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ استلامها الرسالة، وإذا لم يتم تسوية النزاع عن طريق المفاوضات بموجب الكام المادة (48) من الميثاق، يحق كل من الدولتين عرض هذه القضية على اللجنة الافريقية لحقوق الإنسان والشعوب، وذلك بإبلاغ رئيسها وإخطار الدولة الأخرى المعنية والأمين العام للاتحاد الافريقي.[1] أما بخصوص الإجراء الثاني أو الآلية الثانية الممنوحة للدول الأطراف في الميثاق الأفريقي هي تقديم مراسلة مباشرة امام اللجنة وذلك بموجب المادة (49) من الميثاق حيث نصت على أنه "مع مراعاة أحكام المادة 47 يحوز لأي دولة طرف في هذا الميثاق إذا رأت أن دولة أخرى طرفا فيه قد انتهكت أحكامه أن تخطر اللجنة مباشرة بتوجيه رسالة إلى رئيسها والأمين العام لمنظمة الوحدة الإفريقية والدولة المعنية.[2]

2.2. الشكاوى المقدمة من الافراد والمنظمات غير الحكومية

للجنة أن تنظر في الشكاوى المقدمة من الأفراد والمنظمات غير الحكومية، وذلك وفقا لأحكام المادة (55) من الميثاق، وقد بين النظام الداخلي للجنة الافريقية لحقوق الإنسان والشعوب لعام 2010 في مادته 93 المقصود بعبارة من غير الدول الاطراف هم الاشخاص الطبيعيين والمعنويين، أي الافراد والمنظمات غير الحكومية (أشخاص معنوية) ولم يشترط الميثاق الأفريقي فى الأفراد أن يكونوا هم الضحايا بل يمكن تقديم المراسلة من طرف أي شخص طبيعي او معنوي ينوب عن الضحية كما تضمن النظام الداخلي للجنة الافريقية في المادة 1/04 حق الأفراد في طلب المساعدة القضائية المجانية، كما يمكن للجنة أن تحكم بها من تلقاء نفسها. وهذا ما لا نجده في النظام القضائي الأمريكي.[3]

وعن الشروط الواجب توفرها في الشكاوى الفردية وشكاوى المنظمات غير الحكومية فقد نظمتها أحكام المادة 56 من الميثاق، وتقبل الشكاوى باللغات الإنجليزية، الفرنسية، البرتغالية، والعربية وهي اللغات المستخدمة في القارة الافريقية.[4]

---

[1] كريفيف الأطرش، النظام الافريقي لحقوق الإنسان ودوره في تعزيز حماية حقوق الانسان وحرياته الأساسية، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية فى العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة يحيى فارس، المدية، الجزائر، المجلد 13 العدد 3، 2021، ص 294.

[2] المادة 49 من الميثاق الافريقي للانسان والشعوب، المرجع السابق.

[3] كريفيف الاطرش،المرجع السابق ص294

[4] كريفيف الاطرش، نفس المرجع، ص 295

ب- على مستوى المحكمة الافريقية لحقوق الإنسان والشعوب

أنشأت المحكمة الافريقية لحقوق الانسان والشعوب من خلال اعتماد برتوكول الميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب بشأن إنشاء محكمة إفريقية سنة 1998، دخل البروتوكول حيز التنفيذ في 25 جانفي 2204.

تتكون المحكمة الافريقية من أحد عشر قاضيا يتم إنتخابهم لمدة ست سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط يمتد اختصاص المحكمة الافريقية إلى جميع القضايا والنزاعات المقدمة إليها فيما يتعلق بتفسير وتطبيق الميثاق الافريقي، وبرتوكول المحكمة الافريقية لحقوق الانسان والشعوب وأي صك آخر ذي صلة بحقوق الانسان صادقت عليه الدول المعنية كما يمكن للمحكمة إصدار أراء استشارية بناء على طلب دولة عضو في الاتحاد الافريقي أو أي من أجهزته أو أي منظمة إفريقية معترف بها من قبل الاتحاد الافريقي كما يجوز للمحكمة إصدار فتاوى بشأن أي مسالة قانونية تتعلق بالميثاق أو غيره من صكوك حقوق الانسان ذات الصلة شريطة ألا يكون موضوع رأي متعلقا بمسألة قيد الدراسة من قبل اللجنة الافريقية لحقوق الانسان والشعوب.[1]

فيما يتعلق بالاختصاص القضائي، يمكن للمحكمة تلقي الدعاوى من جانب اللجنة الافريقية لحقوق الانسان والشعوب ومن دولة طرف في الميثاق الأفريقي لحقوق الانسان والشعوب قدمت شكوى إلى اللجنة ومن الدولة الطرف المقدم ضدها شكوى إلى اللجنة، ومن الدولة الطرف التي يكون مواطنها ضحية انتهاك لحقوق الإنسان، وكذا المنظمات الحكومية الدولية الافريقية.

يمكن للمحكمة تلقى دعاوى من الافراد أو المنظمات غير الحكومية المتمتعة بصفة مراقب أمام اللجنة الافريقية لحقوق الإنسان والشعوب. شريطة أن تكون الدولة المدعى عليها قد أصدرت إعلانا بقبول اختصاص المحكمة بتلقي مثل هذه القضايا وبموجب المادة 56 من المثياق الافريقى لحقوق الإنسان والشعوب يجب على المحكمة النظر في عدد من العوامل عند اتخاذ قرار بشأن مقبولية الدعوى، وهذا يشمل على التحديد: ما إذا كان مقدم الطلب قد قدم البلاغ في غضون فترة زمنية معقولة بعد الانتهاك أو الانتهاكات المزعومة، وما إذا كان قد تم استنفاذ سبل الانتصاف المحلية، الا في الحالات التي تؤدي فيها الإجراءات إلى إطالة أمد القضية دون مبرر.[2]

[1] ربيعة زويش، سهيلة قمودي، دور المحكمة الافريقية لحقوق الانسان والشعوب في حماية حقوق الشعوب الأصلية، مجلة السياسة العالمية، جامعة الجزائر 1،المجلد 6، العدد 2، 2022، ص509

[2] ربيعة زويش، سهيلة قمودي، نفس المرجع ، ص510

يمكن للمحكمة أخذ رأي اللجنة الافريقية عند اتخاذ قرار بشأن مقبولية الدعاوى المقدمة من الأفراد والمنظمات غير الحكومية.[1]

تحاول المحكمة عند معالجتها للشكاوى وفقا لأحكام المادة 9 من البروتوكول الإضافي تسوية النزاع المرفوع إليها بشكل ودي بشرط عدم الإخلال بنصوص الميثاق، وفي حال فشلها في ذلك تبدأ مرحلة التسوية القضائية، حيث تستمع المحكمة لمرافعات الاطراف، وتجري عند الضرورة التحقيقات اللازمة. وتعتمد على جميع الأدلة المودعة والشهادات الشفوية والمكتوبة بما في ذلك شهادة الخبراء لتصدر قرارتها بناء على ذلك، وإذا رأت المحكمة أن هناك انتهاكا آنيا وجسيما لحقوق الانسان فإنها تصدر الاوامر المناسبة لمعالجة الوضع على شاكلة القضاء الاستعجالي، وتصدر أحكامها في القضايا المرفوعة إليها بالأغلبية خلال أجل قدره 5 أشهر من تاريخ إخطارها وهي ذات حجية نهائية غير قابلة للاستئناف غير أنه يمكنها إعادة النظر في قراراتها على ضوء ما استجد من دلائل وفقا لقواعدها الإجرائية لينطق الحكم بشكل علني أمام الأطراف.[2]

الفرع الثاني: آليات حماية الحق النقابي على الصعيد العربي.

لا يشكل العالم العربي قارة منفصلة، ومع ذلك فإن الكثير من العوامل اللغوية والدينية والسياسية ساهمت عبر التاريخ في منح المنطقة سمات مشتركة تفرض على العالم معها وفق منظور الاقليم المستقل رغم توزعها بين قارتي إفريقيا وآسيا، لذا فإن عوامل الارتباط التي تجمع بين الدول العربية قد تفوق متانة عوامل الإرتباط القارية لديها، ومع إنشاء المنظمات عربية توافقية لتلك الموجودة على المستويين الأممي والقاري ، ولا أدل على ذلك من جامعة الدول العربية، التي سعت ومند تشكيلها إلى خلق إطار قانوني يحكم علاقات الاقليم خاصة، في مجال حماية الحقوق والحريات، وقد تجسد ذلك عبر العديد من النصوص والاليات.

أولا: الحماية العامة للحق النقابي كحق من حقوق الانسان

تقوم أساسا المنظمة العربية لحماية الحق النقابي وكل من الحقوق الاساسية من الناحية المعيارية على وثيقة رئيسية تتمثل في الميثاق العربي لحقوق الانسان ومن الناحية المؤسساتية على لجنة حقوق العربية التي انبثقت على أحكام هذا الميثاق، وهو ما سوف نتناوله من خلال العنصرين التاليين:

أ- الحق النقابي في الميثاق العربي لحقوق الانسان

ترجع فكرة وضع الميثاق إلى سنة 1969 عندما أوصت اللجنة العربية الدائمة لحقوق الإنسان الامانة العامة بأن تدعو إلى ندوة للخبراء من أجل صياغة مشروع ميثاق عربي لحقوق

[1] ربيعة زويش، سهيلة قمودي،المرجع السابق ص510

[2] إسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 53

الانسان وقد وافق مجلس الجامعة على توصية اللجنة وقرر في سبتمبر من سنة 1970 تشكيل لجنة خبراء لهذا الغرض، وتوصلت هذه اللجنة في جويلية من سنة 1971 إلى وضع مشروع سمي بإعلان المواطن في الدول العربية، وقد تباينت ردود الدول العربية حوله فتوقف أمره عند هذا الحد، ورغم ذلك إستطاعات الامانة العامة لجامعة الدول العربية وضع وثيقة متسلسلة بخصوص التحفظات التي أبدتها الدول العربية على ذلك الإعلان.[1]

ثم قامت اللجنة بعقد إجتماعها التكميلي فتوصلت في 14 جانفي 2004 إلى وضع مشروع حديث للميثاق صادق عليه مؤتمر القمة العربية لحقوق الانسان في 23 ماي 2004 ليعرض بعدها على توقيع وتصديق الدول العربية، أما عن نفاذ الميثاق فإنه يستلزم مصادقة سبع دول عربية عليه أي ما يعادل ثلث عدد الدول العربية تقريبًا، فقد تأجل دخوله خير نفاذ إلى غاية المصادقة العربية بداية سنة 2008 لتعلن الجامعة العربية رسميا بداية سريانه بتاريخ 15 مارس 2008.[2]

تضمن الميثاق العربي النص على حماية جل أنواع الحقوق المعروفة على اختلاف انواعها حيث تطرق إلى حماية الحق النقابي بنصه على أحقية وحرية الاشخاص في تكوين الجمعيات أو النقابات المهنية وحرية ممارسة العمل النقابي حماية لمصالحهم.

وتبدو الحماية القانونية للحق النقابي في الميثاق كاملة الجوانب من خلال تطرقه للحق في تكوين وإنشاء المنظمات النقابية مع التمتع بحرية الانصمام إليها من عدمه وهو ما يكفل وجود حرية نقابية.[3]

ب- دورلجنة حقوق الإنسان العربية في حماية الحق النقابي

أنشئت هذه اللجنة وحددت هيكلتها وإختصاصاتها بموجب احكام المواد 45 إلى 48 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان، وهي عبارة عن هيئة تعاهدية أوكلت إليها مهمة الإشراف على حسن تطبيق أحكام هذا الميثاق.

1- عضوية اللجنة وطريقة انتخابها

- تنشأ بموجب هذا الميثاق تسمى لجنة حقوق الانسان العربية يشار إليها فيما بعد باسم اللجنة وتتكون من سبعة أعضاء تنتخبهم الدول الأطراف في هذا الميثاق بالاقتراع السري.

- تؤلف اللجنة من مواطني الدول الأطراف في هذا الميثاق ويشترط في المترشحين لعضوية اللجنة أن يكونوا من ذوي الخبرة والكفاية العالية في مجال عملها، وعلى أن يعمل أعضاء اللجنة بصفتهم الشخصية وبكل تجرد نزاهة.

---

[1] فطيمة بومعزة،المرجع السابق ص39

[2] فطيمة بومعزة، نفس المرجع ص41

[3] اسماعيل ذباح، المرجع السابق ص 55

– لايجوز أن تضم اللجنة أكثر من شخص واحد من مواطني الدول الطرف. ويجوز إعادة انتخابه مرة واحدة فقط ويراعي مبدأ التداول.

– ينتخب أعضاء اللجنة لمدة أربع سنوات على أن تنتهي ولاية ثلاثة من الاعضاء المنتخبين في الانتخاب الاول مرة بعد عامين ويحددون عن طريق القرعة.

– يطلب الامين العام لجامعة الدول العربية من الدول الاطراف تقديم مرشحيها قبل ستة أشهر من موعد الانتخابات يبلغ الامين العام الدول الاطراف بقائمة المرشحين قبل شهرين من موعد انتخاب أعضاء اللجنة، وينتخب لعضوية اللجنة من يحصل على أعلى نسبة من أصوات الحاضرين، وإذا كان عدد الحاصلين على أعلى الاصوت أكثر من العدد المطلوب بسبب التساوي في الاصوات بين أكثر من مترشح يعاد الانتخاب بين المتساوين مرة أخرى، وإذا تساوت الأصوات يختار العضو الاعضاء المطلوبين عن طريقة القرعة ويجرى الانتخاب لأول مرة لعضوية اللجنة في موعد لا يقل عن ستة أشهر من دخول الميثاق حيز النفاذ.

– يدعو الأمين العام الدول الأطراف إلى اجتماع يخصص لانتخابات أعضاء اللجنة ويعقد في مقر جامعة الدول العربية ويعد النصاب مكتملا لانعقاد الاجتماع بحضور غالبية الدول الأطراف وإذا لم يكتمل النصاب يدعو الامين العام إلى اجتماع أخر، وينعقد بحضور ما لا يقل عن ثلث الدول الأطراف وإذا لم يكتمل النصاب في هذا الاجتماع يدعو الامين العام إلى اجتماع ثالث ينعقد بأي عدد من الحاضرين فيه من الدول الأطراف.

– يدعو الامين العام اللجنة لعقد اجتماعها الأول تنتخب خلاله رئيسا لها من بين أعضائها لمدة عامين قابلة للتجديد لمدة مماثلة ولمرة واحدة وتضع اللجنة ضوابط عملها وأسلوب ودورية اجتماعاتها.

– تعقد اللجنة اجتماعاتها في مقر الامانة العامة لجامعة الدول العربية ويجوز لها عقد اجتماعاتها في أي بلد طرف فى هذا الميثاق بناء على دعوة منه.[1]

2– اختصاصات اللجنة وطريقة عملها

– تتعهد الدول الأطراف بتقديم تقارير بشأن التدابير التي اتخذتها لإعمال الحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الميثاق وبيان التقدم المحرز للتمتع بها، ويتولى الامين العام لجامعة الدول العربية بعد تسلمه التقارير إحالتها إلى اللجنة للنظر فيها.

[1] المادة 45 (من الفقرة الاولى الى الفقرة الثامنة) من الميثاق العربي لحقوق الانسان،اعتمدا من قبل الجامعة العربية،دورة 16 للقمة العربية، تونس بتاريخ 23 ماي 2004، ودخل حيز النفاذ بتارخ 15 مارس2008.

– تقوم الدول الأطراف بتقديم التقرير الاول إلى اللجنة خلال سنة من تاريخ دخول الميثاق حيز التنفيذ بالنسبة لكل دولة طرف وتقرير دوري كل ثلاثة أعوام، ويجور للجنة أنتطلب من الدول الأطراف معلومات إضافية ذات صلة بتنفيذ الميثاق.

– تدرس اللجنة التقارير التي تقدمها الدول الاطراف وفقا للفقرة 2 بحضور من يمثل الدولة المعنية لمناقشة التقرير.

– تناقش اللجنة التقرير وتبدي ملاحظاتها وتقدم التوصيات الواجب اتخاذها طبق لأهداف الميثاق.

– تحيل اللجنة تقريرا سنويًا يتضمن مخططاتها وتوصياتها إلى مجلس الجامعة عن طريق الامين العام.

– تعتبر تقارير اللجنة وملاحظاتها الختامية وتوصياتها وثائق تعمل اللجنة على نشرها على نطاق واسع.[1]

ثانيا: الحماية المتخصصة للحق النقابي في إطار منظمة العمل النقابي

جاء قرار إنشاء منظمة العمل العربية في 21 مارس 1965 استجابة للتوجه القومي الرامي إلى تحقيق الوحدة العربية في مختلف المجالات وتعتبر بذلك إحدى المنظمات العربية المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية وأول منظمة عربية تعنى بشؤون العمال والعمل على الصعيد الإقليمي العربي تضم في عضويتها الدول العربية وفي هذا الصدد تعتبر المنظمة من الاجهزة المعنية مباشرة بحماية الحق النقابي سواء بوصفها هيئة تشريعية تصدر المعاهدات والنصوص أو بواسطة الأجهزة التي تتبعها.

أ– الحماية المعيارية للحق النقابي على مستوى منظمة العمل العربية

المقصود بمعايير حماية الحق النقابي على المستوى العربي مجموع نصوص اتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل العربية والتي تعنى مباشرة بحماية الحق النقابي أو بالحقوق الأخرى اللصيقة به، ومن اهم هذه المعايير الاتفاقيات الأتية:[2]

1– الاتفاقية العربية رقم 1 بشأن مستويات العمل

صدرت هذه الاتفاقية سنة 1966 عن مجلس الوزراء العرب بعد صدور الميثاق العربي للعمل ودستور منظمة العمال العربية مع بداية الانشاء الفعلي لمنظمة العمل العربية ليتم تعديلها سنة 1976، وكان الهدف منها تقرير بعض مستويات العمل المتعارف عليها دوليا وتطويرها ضمن تشريعات العمل الداخلية للدول العربية، فهي بمثابة قانون عمل عربي يعنى شروط تحسين ظروف

[1] المادة 48 من الميثاق العربي لحقوق الانسان، المرجع السابق.

[2] إسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 58

العمل والأجور وساعات العمل، ونظام الضمان الاجتماعي للعمال، وذلك تماشيا مع احكام المادة 4 من الميثاق العربي للعمل.[1]

وعالجت هذه الاتفاقية موضوع ممارسة الحق النقابي في الجزء الثالث منها بعنوان "نقابة العمال ومنظمات أصحاب العمل"، حيث نصت للعمال أن يكونوا فيما بينهم نقابات تدافع عن حقوقهم، وترعى مصالحهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية والإسهام في زيادة الكفاية الإنتاجية وأشارت إلى تقصير إجراءات تكوين النقابة على إيداع أوراق تكوينها لدى الجهة المختصة ولايجوز لهذه الجهة الاعتراض على إجراءات تكوين النقابة إلا في حدود القانون وأمام القضاء وتظل النقابة قائمة حتى صدور الحكم، يحق لنقابات العمال أن تكون فيما بينهما اتحادات إقليمية أو فرعية ويكون من حقها الإشتراك في الاتحادات الدولية في المسائل المتعلقة بالعمل.

يجب أن يتضمن تشريع كل دولة من الضمانات والقواعد ما يكفل انتفاع العمال على اختلاف مهنهم وأعمالهم بالنظام المناسب من الحماية ضد أي عمل أو إجراء يمس حريتهم في تكوين النقابات وممارستها لمختلف أوجه نشاطها، على أن تكفل هذه الحماية على الاخص:

– عدم إخضاع تشغيل أي عامل أو استمراره في عمله لشرط انتمائه أو عدم انتمائه لأية نقابة أو شرط خروجه منها.

– عدم فصل أي عامل أوالاضرار به بأية وسيلة كانت بسبب انتمائه، أو بسبب اشتراكه في أي وجه من أوجه النشاط النقابي.[2]

ومن الجوانب الإيجابية للاتفاقية تقريرها ممارسة الحق النقابي لأرباب العمل، حيث خولت لهم حق تكوين منظمات نقابية حسب النشاط الصناعي أو الاقتصادي الذي يشتغلون به، وذلك بهدف ترقية مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والدفاع عنها والقيام بالدور التمثيلي عنهم أمام مختلف الجهات.

2- الاتفاقية العربية رقم 8 لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية

في مارس عام 1977 وقد جاءت هذه الإتفافية بعد قرابة ثلاثون سنة من اعتماد منظمة العمل الدولية للاتفاقية 87 الخاصة بالحريات النقابية وحماية حق التنظيم.[3]

بعد أن اتخذت منظمة العمل العربية من المواضيع والحقوق المحمية بموجب اتفاقية مستويات العمل لاتفاقيات قائمة بذاتها، هذه الأخيرة احتلت بمظاهرها المختلفة أهمية الخاصة في حياة العمال

---

[1] إسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 59

[2] المواد 76 إلى 79 من الاتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 المعدلة سنة 1976 بشأن مستويات العمل (لم تصادق عليها الجزائر إلى غاية سنة 2020

[3] سميحة مناصرية، المرجع السابق، ص 55

وأصبحت تمثل ركنا جوهريا من اركان الحقوق الانسانية للانسان، مكتسبة بذلك أهمية متميزة في أنشطة منظمة العمل العربية التي جعلت حمايتها ضمن الاولويات ما يلاحظ على أحكام هذه الاتفاقية هو اشتمالها على جميع الشروط المتعلقة بممارسة حقيقية وحدة للحق النقابي،[1]

ومن الاحكام التفصيلية الجديدة التي جاءت بها الاتفاقية فضلا عن تلك المذكورة في الاتفاقية رقم01 المتعلقة بمستويات العمل نذكر:

- الاقرار بحق تكوين النقابات لجميع العمال أي كان القطاع الذي يعملون فيه،بما في ذلك العمال الاجانب والموظفين تحت قطاع الوظيفة العمومية.[2]
- الاعتراف بحق المنظمات النقابية في تملك الاموال الثابتة وكذلك ممارسة النشاطات المالية.[3]
- اقرار حماية خاصة لمسؤولي المنظمات النقابية حيث اوجبت منح تسهيلات لازمة لاعضاء المجالس التنفيذية.[4]

3- الاتفاقية العربية رقم 11 عام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية

سعت منظمة العمل العربية إلى الاهتمام بتعزيز آلية التفاوض الجماعي، وهذا من خلال دعوة الدول الاعضاء وحثهم على خلق آليات الحوار والتشاور والنقاش وتضمينها ضمن تشريعاتها الوطنية الداخلية بغية حماية الحقوق الاساسية للعمال.

فصدرت هذه الاتفاقية بموجب الدور السابعة لمؤتمر العمل العربي في مدينة الخرطوم بالسودان التي انعقدت شهر مارس سنة 1979، وذكر ضمن ديباجتها أن المؤتمر أقر هذه الاتفاقية إيمانا منه بأن المفاوضة الجماعية هي الوسيلة الفعالة لتنظيم علاقات العمل وأنها تكتسب أهمية خاصة حيث تلتقي فيها الإدارة الطرفين لتنظيم شروط وظروف العل ورفع الكفاءة الإنتاجية.[5]

فقد نصت هذه الاتفاقية على أن حق المفاوضة الجماعية لجميع المنظمات النقابية. الخاصة بالعمال وأصحاب العمل على حد سواء، وفي جميع قطاعات النشاط الاقتصادي العامة والخاصة مستثنية بذلك قطاعات الوظيفة العمومية داخل الدول المصادقة عليها، مع حث هذه الاخيرة على

---

[1] إسماعيل ذباح، المرجع السابق ص62

[2] المواد 1 و2 و22 من الاتفاقية العربية رقم 8 بشأن الحريات والحقوق العربية،اعتمدت خلال الدورة 6 لمؤتمر العمل العربي بمدينة اسكندرية، مصر،مارس 1977(لم تصادق عليها الجزائر الى غاية سنة 2022).

[3] المواد 7 و10 من الاتفاقية العربية رقم 8 نفس المرجع.

[4] المواد 16 الى 18 من الاتفاقية العربية رقم 8 نفس المرجع.

[5] إسماعيل ذباح، المرجع السابق ص 63

إعداد إطار قانوني داخلي يضمن ممارسة هذا الحق ويتولى تحديد الإجراءات والآجال والاجهزة المتعلقة به.[1]

ب- الحماية المؤسساتية للحق النقابي ضمن منظمة العمل العربية

إن الحماية المعيارية التي توفرها منظمة العربية عن طريق النصوص لا تتمتع بالفعالية الكافية لحماية الحق النقابي إلا في ظل وجود لجان تشرف على متابعة هذا التنفيذ تتمثل في:

1- لجنة الحرية النقابية

تم إنشاء هذه اللجنة في بادى الأمر بناء على أشغال الدورة الخامسة لمؤتمر العمل العربي بتاريخ1976/03/12، ثم أعيد تحديث نظام عملها قرار صادر عن مؤتمر العمل العربي في دورته 25 بمدينة الأقصر بمصر في شهر مارس من سنة 1998، وتتكون هذه اللجنة من تسعة (9) أعضاء أصليين ثلاثة (3) منهم يختارهم مؤتمر العمل العربي ويمثلون الفرقاء الثلاثة، وثلاثة (3) يختارون من طرف مجلس ادارة المنظمة العربية للعمل وفقا لنفس المبدأ، وثلاثة (3) يختارهم المدير العام لمكتب العمل العربي من ذوي الخبرة في المجالات القانونية، وبموافقة مجلس الادارة، ويراعوا التوزيع العادل بين الدول، فيما يتم إختيار ممثلي العمال واصحاب العمل بأسمائهم لا كممثلين في دولهم وتكون مدة العضوية تقدر بسنتين.[2]

وتعتبر لجنة الحريات النقابية هي إحدى الأجهزة بمكتب العمل العربي مكلفة بترقية وصيانة الحقوق والحريات النقابية في الوطن العربي، وتنظر في الشكاوى التي يحيلها عليها المدير العام المكتب العمل العربي بناء على طلب الجهة صاحب الشكوى، ولعل أبرز مبادرات منظمة العمل العربية في إطار الدفاع عن الحريات النقابية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية في الأراضي العربية المحتلة، تشكيلها لجنة لمتابعة الحريات النقابية في الأراضي الفلسطينية المحتلة.[3]

تتمثل مهامة الجنة في القيام بالدراسة التمهيدية لشكوى وتقديم تقارير واقتراحات لمجلس الادارة والتوصيات دون مناقشة وكثيرا ما اخذت الحكومات المعنية بهذه التوصيات من خلال إلغا أوتعديل القوانين أو الامساك عن إتيان الممارسات الغير متفقة والحرية النقابية او الافراج عن قادة النقابيين او تخفيف الاحكام عنهم.

---

[1] المواد 1 إلى 11 حول الاتفاقية العربية رقم 11 بشأن المفاوضة الجماعية، اعتمدت خلال الدورة السابعة لمؤتمر العمل العربي بمدينة الخرطوم، السودان، مارس 1979، لم تصادق عليها الجزائر إلى غاية سنة 2020

[2] اسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 64

[3] مراد "أحمد رشيد الخواجا"، المرجع السابق، ص 217

2- لجنة الخبراء القانونين

تتشكل هذه اللجنة من خمسة (05) أعضاء يعينهم المؤتمر العام بناء على اقتراح مجلس الإدارة على ضوء الترشحات المقدمة من طرف المدير العام لمكتب العمل العربي لمدة ثلاث (03) سنوات يتم اختيارهم من بين حاملي الجنسيات العربية مع مراعاة التوزيع الجغرافي العادل والتمتع بالخبرة المهنية الكافية والمقدرة والحياد. تختص هذه اللجنة المشكلة بموافقة المؤتمر العام بمتابعة تنفيذ اتفاقيات العمل العربية المصادق عليها من قبل الدول الاعضاء ومدى الالتزام بها فعليا، وتضع لجنة الخبراء القانونين تقريرا بنتائج أعمالها يرفع إلى مجلس إدارة منظمة العمل العربية ليقدم إلى المؤتمر العام للعمل العربي الذي يتخذ بشأنه القرار المناسب.[1]

ويبدو أن عمل هذه اللجنة أشبه بعمل الخبراء في مجال القضاء، ذلك أنه لا يتعدى تقديم خبرة قانونية حول مدى التزام الدول بتطبيق الاتفاقيات العربية للعمل فهي لا تتمتع بسلطة القرار ولا حتى بسلطة المتابعة لما تعدوه من توصيات.[2]

3- لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات

تختص لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات بالنظر في تقرير لجنة الخبراء القانونيين مما تعتمد إلى فحص مدى التزام الدول الاعضاء بنظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية كما يدخل في دائرة اختصامها النظر في الشكاوى المقدمة التي تقدمها دولة طرف في الاتفاقية ضد دولة أخرى طرف لم تنفذ التزاماتها الاتفافية، ويشبه عمل هذه اللجنة عمل لجنة الخبراء والمتابعة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات لدى منظمة العمل الدولية، هذه اللجنة تبذل جهودا كبيرة في سبيل ممارسة اختصاصها وتبدى التوصيات وبخصوص الشكاوي التي ترفع إليها من الأطراف المعنية إلا إذ أنه يعاب عليها افتقارها إلى القوة المعنوية التي تمتاز بها قرارات وأحكام نظيرتها لدى منظمة العمل الدولية.[3]

---

[1] مراد "أحمد رشيد الخواجا"، المرجع السابق، ص 218

[2] اسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 66

[3] سميحة مناصرية، المرجع السابق، ص 147

المبحث الثاني: حماية الحق النقابي في التشريع الجزائري

ان الاعتراف الدستوري بالحقوق والحريات العامة للافراد وتكريسها ضمن القوانين على درجاتها، لا يعد السبيل الوحيد لحمايتها، ذلك أن أغلب النظم القانونية تلجأ إلى إنشاء هيئات ذات طابع رقابي أو استشاري او قضائي تسهم على حماية وترقية تلك الحقوق والحريات الاساسية على المستوى الفردي والجماعي، وحيث أن ممارسة الحق النقابي يعد من بينها فلابد أن يشملها هذا النوع من الحماية المؤسساتية التي أقرها المؤسس الدستوري الجزائري[1]، وهو ما سنبينه في(**المطلب الأول)**الهيئات الاستشارية والرقابية والقضائية المعنية بحماية الحق النقابي، أما في(**المطلب الثاني)** سوف نخصصه لي آليات ممارسة ضمن القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

المطلب الأول: الهيئات الوطنية الاستشارية والرقابية والقضائية المعنية بحماية الحق النقابي

تتجلى أهمية التعديل الدستوري لسنة2020 من خلال الاستقرار أو إدراج او توسيع مجال اختصاصات مؤسسات وهيئات دستورية ذات الأهمية بالنظر لمجموع المهام الموكلة لها ومن خلال الدور الذي تلعبه، ويذكر من ضمن هذه المجالات المجال الرقابي والاستشاري والقضائي.[2]

وسوف نفصل في هذه الهيئات في الفروع الموالية **(الفرع الاول)**الهيئة الوطنية الاستشارية المعنية بحماية الحق النقابي. و**(الفرع الثاني)** الهيئات الوطنية الرقابية المنوطة أيضا بحماية هذا الحق. وفي**(الفرع الثالث)** الهيئة القضائية المعنية بحماية الحق النقابي.

الفرع الأول:الهيئات الاستشارية الوطنية المعنية بحماية الحق النقابي

الهيئات الاستشارية لها دورا رئيسيا في تنظيم العلاقات العمالية وحماية حقوق العمال والنقابات وهي متعددة ومتنوعة نذكر منها:

أولا: المجلس الوطني لحقوق الانسان.

1_ تعريف المجلس الوطني لحقوق الانسان

هو هيئة مستقلة توضع لدى رئيس الجمهورية، ضامن الدستور ويعمل على ترقية وحماية حقوق الانسان إضافة إلى أن المجلس يتمتع بالشخصية القانونية والاستقلالية المالية والادارية على ان يكون مقرالمجلس بمدينة الجزائر.[3]

---

[1] إسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 203

[2] عيسى زهية، دور المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي كهيئة دستورية استشارية، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، المجلد 07، العدد 03،الجزائر، جامعة احمد بوقرة بومرداس، سنة2022.

[3] دزازي عبد الوهاب، المجلس الوطني لحقوق الانسان في ظل القانون 16-13 ونظامه الداخلي، مجلة الاستاذ الباحث للدراسة القانونية والسياسية، المجلد الثاني، العدد 9، جامعة جيلالي ليابس، سيدي بلعباس،2018 م، ص 774

2_ تشكيلة المجلس واختصاصات في إطار حماية الحق النقابي

أ_ تشكيلة المجلس

يتشكل المجلس من ثمانية وثلاثين (38) عضوا ويعين أعضاء المجلس بموجب مرسوم رئاسي لمدة أربع (04) سنوات قابلة للتجديد. بحيث تتنوع تشكيلته من الشخصيات المعروفة بالكفاءة والاهتمام الذي توليه لحقوق الانسان ومنهم الجمعيات الوطنية الناشطة في مختلف مجالات حقوق الانسان ولاسيما المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وحقوق المراة والطفل وغيرها إضافة إلى النقابات الأكثر تمثيلا للعمال ومن المنظمات الوطنية والمهنية بما فيها منظمات المحامين والصحفيين والأطباء.[1]

ب_ اختصاصاته في إطار حماية الحق النقابي

ينتظم المجلس ضمن هياكل ضمن القانون المتعلق به وهي: الجمعية العامة، رئيس المجلس، المكتب الدائم، اللجان الدائمة، الامانة العامة، كما ينتشر المجلس وطنيا في شكل خمس (05) مندوبات جهوية تعمل ضمن نفس الأطر والاهداف[2]،

نجد أن أسلوب اللجان الدائمة الذي يعتمده المجلس الوطني لحقوق الانسان من الأساليب المعروفة لدى هذا النوع من الهيئات، وذلك تماشيا مع تنوع الحقوق المراد حمايتها فيشمل المجلس ضمن هيكلة على ستة لجان دائمة هي:

_ اللجنة الدائمة للشؤون القانونية، اللجنة الدائمة للحقوق المدنية والساسية، اللجنة الدائمة للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئة، اللجنة الدائمة للمرأة والطفل والفئات الضعيفة، اللجنة الدائمة للمجتمع المدني، اللجنة الدائمة للوساطة، بحيث يمكن عند الحاجة تشكيل لجان تتعلق بمجالات اخرى لحقوق الانسان.[3]

وتعتبر اللجنة الدائمة للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من بين اللجان المذكورة هي التي يدخل في اختصاصها الاصيل حماية الحق النقابي كونه من بين هذه الفئة من الحقوق، فتتولى في اطار هذه الحماية المهام التالية:

_ العمل على اعداد ومتابعة تنفيذ البرامج التعليمية والتدريسية والاعلامية والتحسيسية الرامية إلى بناء القدرات يهدف زيادة الوعي بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

---

[1] المواد 9 و10 من القانون 16-13 المؤرخ في 03 نوفمبر 2016، يحدد تشكيلة المجلس الوطني لحقوق الانسان وكيفيات تعيين أعضائه والقواعد المتعلقة بتنظيمة وسيره.

[2] المادة 18 من القانون 16-13، نفس القانون.

[3] المادة 42 من النظام الداخلي للمجلس الوطني لحقوق الانسان المؤرخ في 19 اكتوبر 2017م الموافق لـ 16 محرم 1439 هـ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 59 لسنة 2017.

_ دراسة مطابقة القوانين والاجراءات والنصوص التنظيمية المعمول بها، فضلا عن مشاريع القوانيين وغير ذلك من المقترحات لضمان تماشيها مع مقتضيات العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والاتفاقيات الدولية والجهوية وأهداف التنمية المستدامة.

_ تحديد معايير ممكن استخدامها لقياس مدى الوفاء بالالتزامات المنصوص عليها في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، هذا الأخير الذي نص على حماية تفصيلية للحق النقابي بموجب المادة (08) منه.

_ رصد الانتهاكات المحتملة للحقوق المنصوص عليها في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية...

_ القيام بزيارات ميدانية لمختلف المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة والاستشفائية، وكذا المؤسسات التعليمية المختلفة يهدف التقصي والاطلاع على الاوضاع التي لها صلة بالمساس بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئة.

_ النظر في الشكاوى المتعلقة بمخالفات محتملة لها علاقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية.[1]

كما تسعى اللجنة الدائمة للحقوق السياسة والمدنية في إطار المهام العامة للمجلس الوطني لحقوق الانسان، وما أنيط بها من مهام تفصيلية إلى لعب دور هام في حماية الحق النقابي وهو ما نصت عليه المادة 50 من النظام الداخلي لمجلس حقوق الانسان في الفقرة الرابعة (04) والخامسة (05) بحيث نصت المواد على ان حرية تكوين الجمعيات أو النقابات أوالاحزاب السياسية وكل ما ينص عليه الدستور والتشريع المعمول به والمواثيق الدولية والاتفاقيات الاقليمية المصادق عليها من طرف الجزائر ذات الصلة بالحقوق المدنية والسياسية، وتقييم النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالحقوق المدنية والسياسية بغرض إعطاء الرأي بخصوص مدى توافقها مع التزامات الجزائر الدولية والاقليمية وغيرها من المهام الموكلة إليها.[2]

كما نص المرسوم الرئاسي 89-67 في المادة الثامنة (08) من الفقرة الاولى والثانية والثالثة على" **حرية تكوين المنظمات النقابية بالاشتراك مع الآخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها دون قيد مع حق النقابات في انشاء اتحادات أو اتحادات حلافية قومية وفق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها...إلخ**".[3]

---

[1] المادة 51 من النظام الداخلي للمجلس حقوق الانسان، المرجع السابق.

[2] المادة 50 من النظام الداخلي للمجلس الوطني لحقوق الانسان، نفس المرجع.

[3] المادة 08 من المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 16 ماي 1989 العدد 20 لسنة 1989 والذي نص على حق تكوين النقابات والانضمام اليها ضمن فئة الحقوق السياسية والمدنية.

3_ آليات عمل المجلس في مجال حماية الحق النقابي:

يمارس المجلس الوطني لحقوق الانسان المهام المستندة إليه بموجب الدستور والقانون 16-13 عن طريق مجموعة من الآليات والاساليب نوجزها فيما يلي:

1.3_ آلية تلقي الشكاوى ومعالجتها

حسب المادة الخامسة (05) من القانون 16-13 والمادتين 6 و7 من النظام الداخلي لمجلس حقوق الاسنان، يملك المجلس صلاحيات تلقي الشكاوى بشأن اي مساس بحقوق الانسان ودراستها على ضوء النصوص التشريعية والتنظيمية وايضا يحوزه من سلطات في التنقل إلى أماكن الحبس والتوقيف وغيرها من المؤسسات لطلب الوثائق اللازمة لأداء مهامه، لإحالتها إلى السلطات الإدارية المعنية محملة بآراء وتوصيات ومقترحات وتقارير إلي الجهات المختصة.[1]

2.3_آلية رفع التوصيات والاقتراحات من خلال التقارير

من الصلاحيات التي يمتلكها المجلس الوطني لحقوق الانسان إعداده لتقرير السنوي وهذا عن طريق اللجنة الدائمة والتي تعد رزنامة اجتماعاتها وتعرض على المكتب الدائم تقريرها الدوري الثلاثي وتقريريها السنوي للموافقة.[2] كما يمكن ابداء الآراء والتوصيات والاقتراحات الي الحكومة أو الى البرلمان حول المسائل التي تتعلق بحقوق الانسان بما فيها المتعلقة بالحق النقابي على الصعيد الوطني والدولي.[3]

ثانيا: المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي في مجال حماية الحق النقابي

أ_ تعريف المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

هو هيئة استشارية تضم خبراء من فئات مختلفة يعمل على خلق حوار سياسي في جميع المجالات كما يعمل على مساعدة الحكومة من خلال تقديم الدراسات والاحصائيات والمعلومات عن المشاكل التي تواجهها.

أو هو الهيئة الفنية التي تعاون أعضاء السلطة التنفيذية بالآراء الفنية المدروسة في المسائل الادارية التي تدخل في اختصاصها، وتتكون هذه الهيئة من عدد من الأفراد المتخصصين في فرع

---

[1] المادة 5 من القانون 16-13 السالف الذكر والمادتين 6 و7 من النظام الداخلي للمجلس الوطني لحقوق الانسان، المرجع السابق

[2] المادة 47 من النظام الداخلي للمجلس الوطني لحقوق الانسان، نفس المرجع.

[3] المادة 4 من القانون 16-13،سالف الذكر.

معين من فروع المعرفة يجتمعون في هيئة مجلس للمداولة والمناقشة والبحث وابداء الرأي في المسائل التي تعرض عليه.[1]

وقد عرف المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي العديد من التعديلات وصولا إلى التعديل الدستوري لسنة 2020 جميع تمت تسمية المجلس إلى:"المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي"كما ارتقى من الناحية الطبيعة ليصبح ضمن الهيئات الاستشارية لدى رئيس الجمهورية كونه مستشارا للحكومة ليتولى بصفته هيئة استشارية وإطار للحوار والتشاور والاقتراح والتحليل والاستشراف على ما يلي:

_ مشاركة المجتمع المدني في التشاور الوطني حول سياسيات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في اطار التنمية المستدامة.

_ ضمان ديمومة الحوار والتشاور بين الشركاء الاقتصادين والاجتماعيين الوطنيين.

_ تقييم المسائل ذات المصلحة الوطنية في المجال الاقتصادي والاجتماعي والبيئي والتربوي والتكويني والتعليم العالي ودراستها.

_ عرض اقتراحات وتوصيات على الحكومة.[2]

ب_ التمثيل النقابي ضمن تشكيلة المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي:

تضم تشكيلة المحلية الوطني الاقتصادي والبيئيوالذي يعينه رئيس الجمهورية، من مائتي (200)عضو يتوزعون على النحو الاتي:

_ خمسة وسبعون (75) عضوا بعنوان القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية ويتم اقتراح أعضائه قبل مفوضيهم وعند ما يكون تمثيلهم مؤكدا حسب الحالة. من قبل جمعيتهم أو من منظماتهم المهنية أو النقابية حسب الكيفيات المذكورة في المادة11 المرسوم الرئيسي سالف الذكر.

_ ستون (60) عضوا بعنوان المجتمع المدني.

_ عشرون (20) عضوا بعنوان الشخصيات المؤهلة يتم تعينها للاعتبار الشخصي.

خمسة وأربعون (45) عضوا بعنوان ادارات ومؤسسات الدولة بحيث تعطى الأولوية في التمثيل لرؤساء المؤسسات ومديريها والذين يتمتعون بخبرة فعلية في منصبهم والتي لا تقل عن ثلاثة (03) سنوات أو (05) أقدمية. ويتم اختيار الاعضاء بعنوان المجتمع المدني وكذا القطاعين

---

[1] العايب سامية، النظام القانوني للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي في الجزائر، مجلة محكمة ومفهرسة، الغدد 14، جامعة 8 ماي 1545، قالمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، (الجزائر)، مارس2016، ص 424 و425

[2] المادة 3 من المرسوم الرئاسي 21-37 المؤرخ في 6 جانفي 2021. يتضمن تشكيلة المجلس الوطني الاجتماعي، الجريدة الرسمية، الجزائر، عدد 03 سنة 2021

الاقتصادي والاجتماعي والتي تحوي التمثيل النقابي بموجب مداولة تصدرها لجنة خاصة يرأسها رئيس المجلس وكذا أعضاء المجلس المذكورين في المادة 16 من المرسوم نفسه.[1]

هذا التنوع التمثيلي الذي يكون على مستوى تشكيلة المجلس الدستوري من أهم العوامل المساعدة على أداء دوره في مختلف المجالات المنوطة به، ذلك أنه يضمن وجود خبرات ادارية وعملية وكفاءات من المجتمع المدني على أعلى مستوى وادراج ممثلي المنظمات النقابات للعمال وأرباب العمل والمنظمات المهنية الخاصة يعتبر من أكبر الضمانات المندرجة ضمن حماية ممارسة الحق النقابي بشكل عام.[2]

ج_ هيكلة ومهام المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

تنتظم هيكلة المجلس ضمن اربعة اجهزة رئيسية، الرئيس، الجمعية العامة، المكتب، واللجان الدائمة، ويزود المجلس بمصالح إدارية وتقنية توضع تحت سلطة رئيس المجلس، ويتولى إدارة المجلس أمين عام، ويعين الأمين العام ومختلف أصحاب الوظائف العليا لدى المجلس بموجب مرسوم رئاسي.[3]

ويمارس المجلس الاقتصادي اغلبية مهامه الرئيسية والاساسية وفق آليات اللجان الدائمة حيث ينشئ المجلس سبع (07) لجان دائمة وتقوم هذه اللجان، كل فيما يخصها بإعداد تقييمات وتقارير ودراسات حول المسائل والاشكاليات الموكلة إليها من المكتب، وإصدار أراء حول برامج الحكومة وأعمالها الحالية أو المبرمجة، تكون مصحوبة بمقترحات وتوصيات. وبعدها يتولى المكتب الذي يضم في عضويته رؤساء هذه اللجان متابعة مختلف أعمالها واعداد التقرير السنوي وعرضه على الجمعية العامة.[4]

د_ صلاحياته في مجال حماية الحق النقابي:

بإعتبار أن التمثيل النقابي ضمن أعضاء المجلس الاجتماعي والاقتصادي والبيئي وهذا حسب ما أقرته المادة 16 من المرسوم الرئاسي سالف الذكر فإنه يعتبر من بين الضمانات التي تصب في باب حماية الحق النقابي وضمان ممارسة وتتجسد هذه الحماية من خلال الصلاحيات الممنوحة المجلس والتي سبق ذكرها في المادة 3 من نفس المرسوم.

---

[1] المواد 07 إلى 16من المرسوم الرئاسي 21-37،سالف الذكر.

[2] إسماعيل ذباح ،المرجع السابق،ص213

[3] المواد 34 و35 من الرسوم الرئاسي 21-37،سالف الذكر.

[4] المواد 44 و46 و42 من المرسوم الرئاسي 21-37،نفس القانون.

الفرع الثاني: الهيئات الرقابية الوطنية المعنية بحماية الحق النقابي

إن الحد من الانتهاكات والمخالفات الواقعة على ممارسة الحق النقابي يقتضي اللجوء إلى نوع من الحماية المؤسساتية ذات الطابع الرقابي والردعي، يمثل من خلالها الجهاز التفتيش للعمل ركنا هاما بما يملكه من صلاحيات واسعة في هذا المجال، واختصاصات تقليدية متوارثة منذ بدايات اعتماده كآلية رقابية موازاة مع تأسيس منظمة العمل الدولية وتكرسه ضمن التشريع الجزائري وفق ما أقرته هذه المنظمة من معايير.[1]

أخذ المشرع الجزائري بنظام وجود أجهزة داخلية للتفيش العمالي الذي سعت إليه منظمة العمل الدولية والذي تجسد سنة 1947 عن طريق اقرار اتفاقيات 81 والذي اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 30 بتاريخ 11 جوان 1947 والذي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962 تحت تسمية "**مفتشية العمل**" عرفت هذه الاخيرة مند الاستقلال تطورات عديدة إلى غاية صدور الأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10 جوان 1996 الذي يعدل ويتمم القانون 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل.

1- مفتشية العمل:

يعتبر جهاز التفتيش في العمل من أهم الأجهزة الادارية الرقابية المنصوص عليها في تشريعات العمل فهو يعمل على حسن سير وتطبيق وتنفيذ الانظمة والقوانين داخل قطاعات العمل بمختلف أنواعها نظر الأهمية هذا الجهاز الاجتماعي العام فإن ذلك سيتبع بالضرورة تدخل الدولة من أجل تنظيمه وتسييره.[2]

أ-هيكلة مفتشية العمل:

تنظم مصالح المفتشية العامة للعمل بمقتضى المرسوم التنفيذي 05-05المؤرخ في 06 جانفي 2005 الذي يحدد هياكل مركزية متمثلة في مديرية العلاقات المهنية ومراقبة ظروف العمل ومديرية مراقبة تطبيق التشريع، وهياكل غير مركزية متمثلة في مفتشيات جهوية للعمل والتي تشمل اختصاصها عدة ولايات، ومكاتب مفتشية العمل والتي تتواجد على مستوى منطقة صناعية واحدة أو أكثر بحيث يمكن أن تنشأ عدة مكاتب مستوى منطقة دائرية واحدة.[3]

---

[1] إسماعيل ذباح ، المرجع السابق، ص 216

[2] منى معكوف، دور مفتشية العمل في الوقاية حتى الاخطار النفسية والاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 33، عدد3 جامعة الاخوة منتوري قسنطينة، الجزائر، لسنة 2022، ص 732.

[3] أحكام المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 04 لسنة 2005.

ب- مهام مفتشية العمل:

حسب المادة الرابعة (4) من القانون 90-03" **يمارس صلاحيات مفتشية العمل أعوان متخصصون يدعون مفتشي العمل"**[1]

أما بالنسبة لمهام مفتشية العمل فهي كالتالي:

- تقديم المعلومات والارشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الاحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.
- مساعدة العمال ومستخدميهم في اعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.
- إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها.
- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم.
- اعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي
- اعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.[2]

2- صلاحيات مفتشية العمل في مجال حماية الحق النقابي

تتجسد صلاحيات مفتشية العمل في حماية الحق النقابي من خلال ما يلي:

أ- ضمن تطبيق النصوص التشريعية الخاصة بحماية الحق النقابي

لقد منح المشرع الجزائري لمفتشية العمل إختصاصات وصلاحيات عديدة متمثلة في مراقبة تطبيق الاحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحة وأمن العمال، بحيث يخضع كل عضو في منظمة نقابية للأحكام التشريعية والتنظيمية للعمل السارية المفعول ولأحكام الاتفاقية الجماعية وقواعد التنظيم والسير والانضباط المطبقة في الهيئة المستخدمه وهذا حسب المادة 128 من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي.[3]

---

[1] المادة الرابعة 04 من القانون 90-03 المؤرخ في 1990/2/6المتعلق بمفتشية، جريدة الرسمية الجزائر، رقم 6 لسنة 1990

[2] أمر رقم 96-11 اي ممضي في 23 محرم 1417 الموافق لـ 10 يونيو 1996 يعدل ويتمم القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بمفتشية العمل.

[3] المادة 128 من القانون 23-02 ، سالف الذكر.

وفي حالة إخلال بالتزاماته المهنية يمكن مستخدمه أن يباشر ضده اجراء تأديبية مهما كان وضعه القانوني في المنظمة النقابية، وحسب نص الماد 134 من نفس القانون، أن مفتش العمل المختص إقليميا في التحقيق ومباشرة كافة الاجراءات والوسائل لمعالجة هذه المخالفات.[1]

من خلال الاشكال المنصوص عليها في التنظيم وهي ملاحظات كتابية، تقديم الاعذار، محاضر المخالفات، ومحاضر المصالحة ومحاضر عدم المصالحة قصد الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها. ويقوم مفتشو العمل بتحرير هذه الملاحظات الكتابية والاعذارات ومحاضر المخالفات كلما عاينوا تقصيرا في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والمعمول بها.[2]

ب- الرقابة على النظام الداخلي للمؤسسات المستخدمة

أن النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط، بحيث على المستخدم في المؤسسات الي التشعل عشرين عاملا فأكثر وجب عليها ان يعد نظاما داخليا وأن يعرضه على أجهزة المشاركة وممثلي العمل أما المستخدم في المؤسسات التي تشكل أقل من عشرين عاملا أعطاه المشرع إمكانية أن يعد نظاما داخليا حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة وتحدد هذه الأنشطة عن طريق التنظيم، ويودع النظام الداخلي المنصوص عليه في المادة (75) لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية ايام ويسري مفعوله فور ايداعه لدى كاتب الضبط للمحكمة المختصة إقليميا ويضمن له المستخدم اشهار واسعا في أوساط العمال المعنين ويتضمن النظام الداخلي في المجال التأديبي الذي يعتبر من أخطر الوسائل التي تستعملها الادرة للتأثير على العمل النقابي الاخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة واجراءات التنفيذ.[3]

ج _ حل النزاعات الجماعية للعمال وتسويتها

ان مختلف النزعات التى تنشأ نتيجة التفاوض الجماعي والاضراب تكون مرتبطة بممارسة النشاط النقابي من طرف مجموعة من العمال ومطالبتهم بحقوق جماعية لا يختص بها أحد العمال عن الباقين. هنا يبرز دور جهاز التفتيش حيث تقوم مفتشية العمل المختصة اقليميا وحسب المادة 06 من القانون رقم 91-27التي نصت على مايلي:" **تقوم مفتشية العمل المختصة اقليميا التي يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم و ممثلي العمل بحيث يستدعي مفتش العمل المعين، طرفي الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصلحة في أجل**

[1] المادة 134 من القانون 23-02، سالف الذكر.

[2] المادة 07 و08 من القانون 90-03، سالف الذكر.

[3] المواد 75 الى 79 من القانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل.

لا يتعدى اربعة ايام الموالية للأخطار قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسالة من المسائل المتنازع عليها"، وحسب المادة 7 من نفس القانون يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل وطبعا هناك إجراءات تقوم بها مفتشية العمل في حال فشل إجراءات المصالحة أو انقضاء مدة إجرائها التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، وغيرها من الحلول المخولة لمفتشية العمل والتي تساعدها فى تفعيل دورها في اطار حماية الحق النقابي.[1]

الفرع الثالث: الجهاز القضائي في مجال حماية الحق النقابي:

تكتمل الحماية القانونية والمؤسساتية التي أقرها المشرع الجزائري لممارسة الحق النقابي الا بوجود ضمانات عليا تنتهي إليها جميع المنازعات في هذا الشأن تتمثل في الجهاز القضائي، فتباشر بذلك المنظمة النقابية حقها في التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة دفاعا عن مصالحها الجماعية أو الفردية الخاصة بمنتسبيها وهو ما يطلق عليه بالدعوى النقابية ولا يتوقف دور القضاء في تحصيل حقوق المنظمة النقابية، بل إن حمايته قد تتقرر حتى من خلال حلها او تعليق نشاطها وذلك ضمان لها من التعسف الذي قد تمارسه بعض مؤسسيها ومسيريها أو السلطة الإدارية عن طريق الحل الإداري.[2]

أ- الدعوى النقابية أمام القضاء

حسب المادة 44 الفقرة الرابعة من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي نصت على أنه" **يرق للمنظمات النقابية التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة فى كل الوقائع التي لها علاقة مع هدفها، لاسيما التي تمس بمصالح النقابية والمصالح الجماعية والفردية لأعضائها.**[3]

أ-1- الدعوى النقابية للمصلحة الجماعية:

تعرض على أنها تلك الدعوى التي تباشرها النقابة أمام الجهات القضائية المختصة من أجل حماية أو تحقيق المصالح العامة لجماعة عمال المهنة أو القطاع أو المؤسسة، ومن أمثلة هذه المصالح المتعلقة بالمهنة ايام العطل والراحة المقرة أسبوعيا،الحق السلامة المهنية،الحق في الأضراب، الحق في التسجيلات النقابية، وقدر يكون هدفها دفع وإبطال كل تصرف من شأنه عرقلة العمل النقابي أو المساس بحرية ممارسته على جميع المستويات.[4]

---

[1] المواد 06 الى 13 من القانون رقم 91-27 المؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر سنة 1991 الذي يعدل ويتمم القانون 90-02 سالف الذكر.

[2] إسماعيل ذباح ، المرجع السابق ص 229

[3] المادة 44 على القانون 23-02، سالف الذكر.

[4] اسماعيل ذباح، المرجع السابق ص 230

أ_2_الدعوى النقابية للمصلحة الفردية

تمارس هذه الدعوى في بعض الأنظمة المقارنة من طرف المنظمة النقابية لمصالح أحد اعضائها المعينين والمحددين بالاسم. وذلك ان للنقابة الحق في الدفاع عن المصالح الفردية لمنخرطيها، ويتم ذلك بإنابة أحد المندوبين النقابيين من طرف المعني لمباشرة الدعوى نيابة عنه، أو للنقابة أن ترفع الدعوى أمام القضاء العمالي لإلزام صاحب العمل على احترام القواعد الثانوية المتعلقة بحماية العمال أو بتنفيذ احكام القانون الاتفاقي المبرم بينه وبين العمال في شكل اتفاقيات عمل جماعية، ويكفي لمباشرة هذه الدعوى أن تتمتع هذه المنظمة النقابية بالصفة التمثيلة.[1]

ب_الحل القضائي كضمانة لحماية الحق النقابي

بعد حل المنطقة النقابية إجراء من شأنه المنظمات النقابية من جميع اشكال التعسف التي قد تكون من قبل الاعضاء والقيادين داخل المنظمة أومن السلطة الادارية كما يمكن ان تحل بطريقتين:

الأولى تكون إداريا من قبل أعضائها الذين يعلنون حلها طبقا للقواعد والاجراءات المنصوص عليها في القانون الاساسي وهذا اما نص عليه المادة 64 من القانون 23-02 سالف الذكر،

أما الطريقة الثانية وتكون بالطريق القضائية أمام الجهة القضائية المختصة بطلب من السلطة الادارية المختصة في الحالات المذكورة طبقا للمادة 65 من نفس القانون.[2]

ب_ إجراءات الحل القضائية للمنظمات النقابية

يترتب على حل المنظمة النقابية في جميع الحالات ايلولة أملاكها المنقولة والعقارية الاخرى وفق ما ينص عليه قانونها الاساسي مالم تقض الجهة القضائية المختصة بذلك، ولا يمكن أن تؤول أملاك المنظمة موضوع الحل في أي حال من الأحوال إلى أعضائها واستثناء يمكن للأعضاء طلب استرجاع مساهماتهم العقارية على الحالة التي تكون عليها عند وقوع الحل بموجب لنص القانون الاساليب للمنظمة.

أما في حالة ارتكاب المنظمة النقابية مخالفة من نشأنها الإخلال بالنظام العام يمكن السلطة الإدارية المختصة أن ترفع دعوى امام الجهة القضائية المختصة للمطالبة بتعليق كل نشاط لهذه المنظمة بعدها تقرر الجهة القضائية المختصة كل إجراء تحفظي تراه مناسبا إلى غاية الفصل في الموضوع.[3]

---

[1] إسماعيل ذباح المرجع السابق ، ص 233

[2] المواد64 و65 من القانون 23-02،سالف الذكر.

[3] المواد 66 و67 من القانون 23-02 نفس القانون.

ب_2_ الحماية الجزئية المتعلقة بالحل القانوني للمنظمات النقابية:

لقد أقر المشرع الجزائري عقوبات على المخالفتين لأحكام الحل بنوعية سواء ارادي أو قضائي ويتجسد ذلك من خلال المادة 154 من القانون 23-02 سالف الذكر حيث نص على أنه" **يعاقب بالحبس من ثلاث (3) شهر إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 وج) علي مائة الف دينار (100,000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يستمر في تسيير أو عقد اجتماع لأعضاء منظمة نقابية محل حكم قضائي بالتعليق أو الحل أو يساهم في هذا الاجتماع.**" وتفادي لأي عرقلة قد تحدث أثناء تنفيذ قرار الحل من خلال امتناع الاعضاء المؤسسين عن تسليم المقرات ممتلكات النقابة التي قد تطلب النيابة مصادرتها، جاء في نص المادة 155 من نفس القانون على أنه" **يعاقب بالحبس من ثلاثة (03) الشهر إلى ستة (06) أشهر وبغرامة مالية من عشرين الف دينار (20.000 دج) الى خمسين الف دينار 50.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يعرقل تنفيذ حكم قضائي بتعليق أو حل منظمة نقابية اتخذ طبقا لأحكام هذا القانون.**"[1]

المطلب الثاني: الآليات القانونية لممارسة الحق النقابي

لقد اصبحت الحقوق النقابية، كغيرها من الحقوق السياسية والمدنية للمواطن في مختلف التشريعات والدساتير المقارنة، وذلك بفضل تضحيات ونضالات العمال مدة زمنية معتبرة الذين عملو من اجل انيصبح الحق النقابي والحرية النقابية جزء من الحقوق والحريات العامة لكل مواطن[2]،وان ممارسة الحق النقابي بشكله العام ما هي الا تجسيد لمجموعة من الآليات والحقوق المرتبطة ببعضها البعض، والتي تهدف في الغالب الى الدفاع عن العمال بإعتبارهم الحلقة الاضعف في منظومة العمل القانوني. ومن أكثر هذه الاليات طرحا ما يعرف بحق التفاوض الجماعي وحق الإضراب.[3]

وسنتناول في**(الفرع الاول)** التفاوض الجماعي وفي **(الفرع الثاني)**

الفرع الأول: التفاوض الجماعي

يعتبر التفاوض الجماعي من أساليب الممارسة النقابية المعروفة في مختلف الأنظمة القانونية المقارنة بل انه يعد أهم وسلية تستعملها المنظمات النقابية في حماية حقوق العمال وتحقيق مصالهم. لذا فقد أحاطه المشرع الجزائري بإطار قانوني دقيق تعرض له ضمن العناصر التالية:

---

[1] المواد 154-155 من القانون 23-02 سالف الذكر.

[2] أحمية سليمان،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الساحة المركزية،بن عكنون ،الجزائر2002.

[3] اسماعيل ذباح،المرجع السابق ص155

أولا:تعريف المفاوضة الجماعية.

التفاوض الجماعي هو ذلك الحوار والتشاور الذي يتم بين المنظمات النقابية الممثلة للعمال من جهة وأصحاب العمل أو منظماتهم النقابية من جهة ثانية، بقصد وضع نظام أو قانون مهني اتفاقي يحدد ويضبط حقوق والتزامات كل منهما تجاه الآخر. فيما يتعلق بشروط وظروف التشغيل والعمل ومختلف الامتيازات والضمانات القانونية والاجتماعية المتبادلة بينهما في إطار وحدود ما تسمح به الاحكام القانونية أو الاتفاقيات المنظمة لعلاقات العمل المعمول بها، أو لوضع الاليات الوقائية أو العلاجية لتسوية النزاعات الجماعية القائمة في المؤسسة أو القطاع الذي يتم فيه بالتفاوض.[1]

ثانيا: الصفة التمثيلية كمعيار للتفاوض الجماعي:

لقد فرض المشرع المنتسبين للنقابة الحصول على الصفة التمثيلية من أجل مباشرة هذا الحق باسم منخرطيها. حيث نص المادة 88 من القانون 23-02 على" **ان تتشارك كل منظمة نقابية تمثيلية في الاقليم أو في المهنة أو فرع أوقطاع النشاطات، لاسيما في التشاور أوالتفاوض الجماعي طبقا لتشريع العمل الساري المفعول**".[2]

ولا يسمح القانون رقم 23-02 بحق التفاوض للمستخدم أو عدة مستخدمين أو تنظيم أو عدة تنظيمات تمثيلية للعمال أو الموظفين، ولا يعطي هذا الحق للموظف الفرد أو لمجموعة فالمشرع أعطى حق المفاوضة للمنظمة النقابية ذات التمثيل المشروط بحد ادنى.

وبهذا لا يمكن لأية منظمة نقابية أن تشارك في المفاوضات الجماعية، مالم تكن تحوز على تمثيل عمالي، وتكتسب المنظمة النقابية تمثيليتها بيوم احد الشرطين أما بلوغ نسبة انخرط نقابي محدد، أوالحصول على نسبة انتخابية محددة بمناسبة الانتخابات المهنية على مستوى الهيئة المستخدمة، يؤخذ في الحسبان عند تقدير تمثيلية المنظمة النقابية الثقافية المالية لحساباتها وحيادها السياسي.[3]

وتؤسس كل منظمة نقابية تمثيلية مجلسها النقابي والذي يتشكل من 5 أعضاء.[4]

بحيث يتمتع المجلس النقابي بالصلاحيات الاتية:

---

[1] أحمية سليمان، التفاوض الجماعي الاطار البديل لوضع تشريعات وأنظمة العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، العدد06، جوان 2018 ص 03

[2] المادة 88 من القانون 23-02،سالف الذكر.

[3] المادة 69 من القانون23-02 نفس القانون.

[4] المادة 120من القانون 23-02 نفس القانون.

المشاركة في الاجتماعيات الدورية للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها في الهيئة المستخدمة.[1]

ثالثا: دور المنظمات النقابة في تجسيد حق التفاوض الجماعي

مما سبق يظهر دور المنظمات النقابية في تفعيل اليه التفاوض الجماعي من خلال أهليتها في ممارسته وفق ما ينص عليه القانون. ويتجسد هذا الدور عمليا باستعماله في تحقيق عديد الأهداف والوظائف المنصوص ضمن القانون 90-02 السابق الذكر وبعض القوانين العمالية الأخرى كقانون الوظيفة العمومية وقانون علاقة العمل وما تعلق بالعمال والموظفين ضمن المؤسسات والإدارات العمومية، فقد وجد فقد تم تنظيم الامر عن طريق احكام قانون الوظيفة العمومية 06-03 والقوانين الاساسية المنبثقة عنه، حيث يتم إشراك النقابات في عملية التفاوض الجماعي والتسيير من خلال منحها الأولوية في عضوية اللجان المتساوية الاعضاء ولجان الطعن على مستوى كل مؤسسة أو إدارة عمومية، وهذه اللجان تتمتع بصلاحيات عديدة تمكنها من التدخل والمفاوضة في جميع المسائل اليه تخص الحياة المهنية للموظف، فتستثار بذلك في عديد المسائل كالترقية في الرتب والترقية في الدرجات. وترسيم الموظفين إضافة إلى كونها مجلسا تأديبيا يعنى بمتابعة القضايا التأديبية للموظفين، وعلى المستوى الوطني منحت المنظمات النقابية حق التمثيل ضمن الهيئات العليا للوظيفة العمومية وعلى رأسها مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية.[2]

كما أقر المشرع الجزائري من خلال أحكام القانون 90-2 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية والوقاية منها والمعدل والمتهم بموجب القانون رقم 99-27 فصلا خاصا بالأحكام المطبقة على المؤسسات والإدارات العمومية مراعيا بذلك خصوصيتها الهيكلة وطبيعة نظامها الإداري، حيث نصت المادة 16 من التعديل الجديد على أنه" **إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يرفع ممثلو العمال المسائل المستمر فيها الخلاف الى:**

_السلطات الادارية المختصة في مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية، الوزراء وممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات او الإدارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصهم او اذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا أووطنيا.[3]

ويذكر أيضاً ان المشرع الجزائري ضمن القانون الجديد 23-02 أعطى للمنظمات النقابية الاكثر تمثيلية والتي ذكرها في المادة 78 من نفس القانون" صلاحيات استشارية لاسيما في الميادين التالية:

---

[1] المادة 120من القانون 23-02 سالف الذكر

[2] إسماعيل ذباح المرجع السابق ص 160-161

[3] المادة 16 من القانون91-27 سالف الذكر.

_ اعداد وتقييم البرامج الوطنية والمحلية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

_ سياسة التشغيل وحماية القدرة الشرائية وسياسة الأجور

_ إعداد وتقديم ومراجعة التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

_ المصادقة على المعاهدات الدولية في المجال الاقتصادي والاجتماعي والبيئي وتنفيذها.[1]

الفرع الثاني: الإضراب

يعتبر الإضراب من بين الأسباب القانونية لتوقيف علاقة العمل، وذلك بمقتضى المادة 27 من الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص لسنة 1975 إلا أن هذا المصطلح قد إختفى من كافة النصوص القانونية التنظيمية الخاصة بعلاقات العمل الصادرة تطبيقا للقانون الأساسي العام للعامل، ولم يظهر من جديد إلا بمقتضى قانون علاقات العمل لسنة 1990 حيث اعتبر من بين الأسباب القانونية التوقيف علاقة العمل بمقتضى المادة 64 ف7 بعد ان كرس الاضراب كحق دستوري بمقتضى دستور 23فيفري 1989 ونظم بمقتضى قانون 6 فيفري 1990 الذي نصفي مادته 32 على أنه" **يوقف الاضراب اثار علاقة العمل طوال مدة التوقف على العمل ماعدا فيما اتفق عليه طرف النزاع بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها**."[2]

والاضراب يعد أهم وسائل الحق النقابي ونظر الخطورة اللجوء إلى استعمال هذا الحق وتأثيره على السير الحسين للمؤسسة والمرافق العامة فقد أحاطها المشرع الجزائري بإطار يفترض فيه التكامل والفقة بمحاولة فرض التوازن بين تكريسه كحق دستوري للعمال من جهة والحفاظ على سير المؤسسات والمرافق من جهة أخرى.[3]

أولا: تعريف الاضراب

الإضراب هو وسيلة ضغط يلتجئ إليها العمال والموظفون لمواجهة أرباب العمل والحكومة لإجبارهم على الاستجابة لمطالبهم، وهذا عن طريق التوقف الجماعي عن العمل.[4]

كما يعرف الاضراب بأنه امتناع العمال امتناعا جماعيا عن تنفيذ العمل الملزمين بن بموجب عقود العمل التي تربطهم بأصحاب العمل. وذلك بهدف الحصول على بعض المطالب بشأن العمل.[5]

---

[1] المادة 89 من القانون 23-02 سالف الذكر.

[2] أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مطبوعة خاصة بطلبة السنة الثالثة ليسانس قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، طبعة إلكترونية، سنة 2014

[3] إسماعيل ذباح ، المرجع السابق ص 165

[4] بلورنة أحسن ،المرجع السابق ص 119

[5] زنقيلة سلطان، الاضراب فى الجزائر (دراسة قانونية)، مجلة القانون والتنمية المحلية، المجلد 03، العدد 02، جامعة الجزائر 1 يوسف بن خدة، سنة 2021، ص 142

ولقد اعتبر القانون الجديد 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي أن من صلاحيات المنظمات النقابية التمثيلية ممارسة حق الإضراب طبقا للتشريع الساري المفعول مع عدم الاخلال بالمبادئ المتعلقة بإستمرارية المرفق العمومي وحماية أمن الاشخاص والممتلكات.[1]

ثالثا: شروط الاضراب:

وضع المشرع شروط اساسية للاضراب حتى تتم ممارسته في اطار قانوني ومشروع وتتمثل هذه الشروط فيمايلي:

1_ استنفاذ إجراءات التسوية الودية:

لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب من قبل جماعة العمال أو الموظفين الا بعد استنفاذ جميع طرق التسوية الودية النزاع الجماعي المنصوص عليه في القانون 91-27 والمتمثلة في المصلحة، الوساطة، والتحكيم. ويوافق على اللجوء الى الاضراب عن طريق الاقتراع السري وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية بمبادرة من ممثلي العمال والذين تم استدعائهم قصد اعلامهم بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي على العمل المتفق عليه. وتستمع جماعة العمل إلى ممثلي المستخدم والسلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم، بحيث لا يمكن اللجوء الى ممارسة الإضراب ويوقف الاضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم.[2]

2_ الاشعار المسبق بالإضراب مع ضمان امن وسلامة أماكن ووسائل العمل

تلزم جماعة العمال المضربين، بتقديم اخطار بتاريخ الإضراب المزمع القيام به للسلطة الإدارية المستخدمة أو الرئيس الإداري الممثل لها بواسطة إشعار كتابي مسبق بعد تحديد مدتة الاستباقية عن طريق التفاوض الجماعي، وتحسب مدة الاشعار المسبق للإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا ولا ينكم أن تقل هذه المدة عن ثمانية (08) ايام إبتداء من تاريخ إيداعه، وبمجرد إيداع الاشعار المسبق بالاضراب يلتزم المستخدم وممثلو العمال بإتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأملاك وضمان أمنها ويعين الطرفان العمال الذين يكلفون بهذه المهام.[3]

---

[1] المادة 88 من القانون 23-02، سالف الذكر.

[2] المواد 24 إلى 28 من القانون 91-27،سالف الذكر.

[3] المواد 29 إلى31 من القانون 91-27،نفس القانون.

3_ عدم عرقلة حرية العمل:

يمنع العمال المضربون عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم عندما يستهدف هذا الاختلال عرقلة حرية العمال وفي هذه الحالة يمكن اصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم وتشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأً مهنيا جسيما دون المساس بالعقوبات الجزائية،كما يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنة أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية والعنف أو الاعتداء.[1]

ويجدر القول أنه بعد توفر هذه الشروط في الإضراب المنظم من قبل العمال، نستطيع ان نقول عليه أنه اضراب قانوني وشرعي يخص للحماية المنصوص عليها في القسم الرابع حماية حق الإضراب من الباب الثالث ممارسة حق الاضراب. بحيث نصت المادة 33 من نفس القانون انه لا يمكن تسليط أية عقوبه على العمال بسبب مشاركتهم في اضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون، كما يمنع على المستخدم إعلان توظيف من أجل استخلاف المضربين،أما بالنسبة للعقوبات المسلطة والتي أقرها المشرع الجزائري على من يمس بحق ممارسة الاضراب نصت عليها المادة 57 من نفس القانون.[2]

4_ القدر الأدنى من الخدمة:

أفرد المشرع بعض القطاعات الحيوية بإجراء الحد الأدنى من الخدمة إجباريا، عند قيام العمال بالإضراب وذلك بسبب الضرر الذي يمكن أن يمس باستمرار المرافق العمومية الاساسية أو يمس الانشطة الاقتصادية الحيوية. أو تهوين المواطنين، أو المحافظة على المنشآت والأملاك الموجودة،ومن بين هذه القطاعات المصالح الاستشفائية، المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها، مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم...[3] إلى غير ذلك من المصالح المنصوص عليها في المادة 38 من نفس القانون 91-27.

كما يمكن إضافة ميادين آخرى تخضع للقدر الأدنى من الخدمة دون المساس بالأحكام الواردة في المادة 38، وإذا لم يكن ذلك يحدد المستخدم والسلطة الإدارية المعنية بعد استشارة ممثلي العمال

---

[1] المواد 34 إلى 36 من القانون 91-27، سالف الذكر.

[2] المادة 33 من القانون91-27 نفس القانون.

[3] زنقيلة سلطان، المرجع السابق، ص 152

ميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل به، ويعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الادنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنيا جسيما.[1]

5_ التسخير:

هو تصرف قانوني يصدر عن السلطة الادارية المختصة لاسباب قانونية وفي حالات معينة تبرر مشروعية استعماله، ومنها حالة الإضراب اذا كان استجابة لضرورة أمنية أو اقتصادية أو اجتماعية في بعض القطاعات أو بعض الظروف التي تسمح بتوقف نشاط وعمل المؤسسات والمرافق المعنية ولتفاد أضرار مؤكدة قد تصيب أمن البلاد أو تموين المواطنين بالسلع والخدمات الضرورية حيث لا يشكل في هذه الحالات في نظر بعض الفقه مساسا بحق الاضراب.[2]

ويتجسد هذا الاجراء بنص المادة 41 من القانون سالف الذكر على أنه عملا بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشتغلون في الهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات مناصب عمل ضرورية لأمن الاشخاص والمنشأة والاملاك، لضمان استمرار المصالح العمومية الاساسية في توفير الحاجات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتموين السكان، ويعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيما دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري.[3]

[1] المواد 37 إلى40 من القانون91-27،سالف الذكر.

[2] دليلة بوسعيدة، الاساس القانوني لمنع الاستخلاف بسبب الضرر، دراسة تحليلية ونقدية للمادة 1/33 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، الجزائر، المجلد 2017، العدد 02، 2017، ص 190.

[3] المواد 41 و42 من القانون91-27، سالف الذكر.

ملخص الفصل الثاني :

من خلال ما تم دراسته في هذا الفصل لموضوع حماية الحق النقابي تبينا لنا المجهودات التي بذلها كل من القانون الدولي والتشريع الجزائري في إرساء نظام دولي لحماية الحق النقابي وحرياته، بما يحقق الاستقرار الوظيفي والامن القانوني لاطراف علاقة العمل، وبما ان الحق النقابي يحظا بأهمية بالغة، فقد أحيط بحماية قانونية دولية في إطار الحماية العامة لحقوق الانسان عن طريق ما نصت به هيئة الامم المتحددة من قواعد قانونية وهيئات ومؤسسات في هذا المجال ،ولقد بادرة الجزائر ايضا بمختلف هيئاتها إلى حماية المنظمات النقابية وممثليها النقابيين من خلال اقرار المشرع للقانون الجديد23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي الذي فتح المجال لفئة العمال واصحاب العمل بإستعماله كوسيلة لتحقيق مطالبهم المهنية عن طريق آليات لممارسته بصفة قانونية كما انه فرض جزاءات محددة تعاقب كل من يخالف نصوصه.

خاتمة

خاتمة:

بعد استعراضنا لموضوع الحق النقابي واهميته خاصة في التشريع الجزائري حيث انه قد مر بعدة مراحل ،فبعد ان كانت معظم التشريعات الداخلية لم تعترف بهذا الحق، حدثت قفزة نوعية بتكرسه والاعتراف به وكان ذلك بعد ظهور الثورة الصناعية التي كانت نتيجة قيام الطبقة العمالية للمطالبة بالعدالة الاجتماعية للتخلص من الاوضاع المزرية التي كانو يعانون منها العمال من طرف ارباب العمل، ومن هنا اخذ الحق النقابي اهمية على المستوى الدولي والوطني حتى ان مختلف احكام الاتفاقيات والمواثيق الدولية اقرت بالحق النقابي ، ولقد اعترف المشرع الجزائري بالحق النقابي في كل الدساتير وتم تفصيل كيفية ممارسة هذا الحق من خلال مجموعة من القوانين اخرها القانون 23_02 المتعلق بممارسة الحق النقابي ومحاولتنا للاجابة عن الاشكالية الرئيسة التي تم طرحها في مقدمة هذه الدراسة وهي إلى أي مدى تم تكريس الحق النقابي في التشريع الجزائري والتساؤلات التي اوردناها ضمنه، خلصنا الى جملة من النتائج والمقترحات نعرضها كما يلي:

النتائج:

– يستخلص من دراستنا تبيان مفهوم الحق النقابي والاخذ بمفهومه الواسع اين كانت حرية واسعة في تكوين النقابة وإدارتها وحرية الانضمام وعدم الانضمام النقابي ،وذكر أيضا المراحل المتميزة التي مرت بها الحركة النقابية في الجزائر منذ الاستقلال إلى غاية الاصلاح الاخير للممارسة الحق النقابي والذي سعى من خلاله المشرع الجزائري لايجاد دوما مكانة متميزة للعامل.

– مصادقة المشرع الجزائري على اغلب المعاهدات المتعلقة بممارسة الحق النقابي إضافة الى وتكريسه في مختلف دساتيره مع وضع قوانين خاصة تنظم وتحدد كيفية ممارستة وآليات لحمايته.

– سعي المشرع الجزائري الى ضبط وتطوير ممارسة الحق النقابي من خلال القانون23-02الذي جاء بجملة من المستجدات تنظم وتضبط عمل النقابات والالتفات للهدف الرئيسي التي تسعى اليه وهو حماية حقوق وحريات العمال والموظفين والدفاع عن مصالحهم. وتكريسا لحق العمال في الدفاع عن مصلحهم عرف المجتمع الدولي ما يسمى بالحرية النقابية والتي تعني حرية افراد كل مهنة في تكوين نقابات تتمتع باستقلال تام بداية من تكوينها وإدارتها حتى انتهاء عضوية العمال بها او بحلها.

– تبنى المشرع الجزائري الحل الارادي والحل القضائي دون اللجوء للحل الاداري تماشيا مع المعايير الدولية، مما يضمن حماية النقابات من الحل التعسفي.

– بالنظر الى تباين تأثير كل من المفوضات والاضراب على علاقة العمل فإن المشرع الجزائري حاول التوفيق والتوازن بين الاحكام المنظمة لكل منهما تدعيما للسلم الاجتماعي.

– يعتبرالدستورمن اهم المصادر الداخلية للحق النقابي في الجزائر وهو بذلك يشكل مظهر

من مظاهرالحماية التي اولادها المشرع الجزائري للحق النقابي.

– سعي المشرع من خلال ما جاء من قوانين الى تقييد بعص الممارسة منها الخلط بين العمل السياسي والعمل النقابي،ويفصل بشكل صريح وواضح بين كل ماهو سياسي ونقابي بالاضافة الى رفع النسب التمثيلية للعمل في المنظمات النقابية وزيادة العقوبات المالية والسالبة للحرية لاي عرقلة هو انتهاك يمس الحق النقابي ومماسته

المقترحات:

– تشجيع العمل المشترك بين المنظمات النقابية للعمال.

– فصل العلاقة بين التمثيل النقابي وتسيير الخدمات الاجتماعية وجعل هذه الاخيرة تخضع لمنظومة تسيير مستقلة وبمراقبة السلطة العمومية.

– إعادة النظر في الاستقلالية المالية للمنظمات النقابية في ظل نقص التمويل المالي من طرف الدولة

– ضرورة تكريس ثقافة الحوار اثناء الاضراب لدى مسيري المؤسسات المستحدمة

– ضرورة الاهتمام بالتثقيف والتدريب للقيادات النقابية وإعداد المفاوض النقابي الجيد القادر على الحوار

– ضرورة ان يكون الاضراب اخر حل يستعمله العمال للدفاع عن مطالبهم وتغليب المصلحة العامة قبل مصلحهم، كما يجب النظر في مدة الاشعار المسبق بالاضراب لتمكين اطراف النزاغ من مدة اوسع ومعتبرة للتفاوض.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر و المراجع:

أولا: المصادر:

1-القرآن الكريم

2-المصادر القانونية:

-الدساتير:

_دستور 1963 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عن منشور بموجب اعلان المؤرخ في 10سبتمبر 1963، الموافق عليه في الاستفتاء الشعبي في 8 سبتمبر 1963،ج. ر،العدد64،الصادر في8 ديسمبر 1963.

_دستور 1976 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،الصادر بموجب أمر رقم76_97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، يتضمن إصدار الدستور الجمهورية الجزائرية ،ج.ر،العدد49، الصادر بتاريخ24 نوفمبر 1976.

_دستور 1989 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،الصادر بموجب مرسوم رئاسي89_18 المؤرخ في 29 فيفري 1989، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليهفي استفتاء23 فيفري1989،ج.ر، العدد09، الصادر بتاريخ 1مارس1989.

_التعديل الدستوري2020، الذي تم إصداره بموجب مرسوم رئاسي رقم 20_442، المؤرخ في 30ديسمبر 2020، ج.ر ، العدد82 لسنة2020.

-الاتفاقيات و المواثيق الدولية:

-الميثاق الافريقي لحقوق الإنسان والشعوب، تمت إجازته يوم 28 جوان 1981، دخل حيز النفاذ في 21 أكتوبر 1986.

-الميثاق العربي لحقوق الإنسان، اعتمد من قبل الجامعة العربية، الدورة 16 للقمة العربية، تونس، بتاريخ 23 ماي 2004، و دخل حيز النفاذ بتاريخ 15 مارس 2008.

-الاتفاقية العربية رقم 1 لعام1966، المعدلة سنة 1976 ، بشأن مستويات العمل، صادقت عليها الجزائر سنة 2020.

- الاتفاقية العربية رقم 8، بشأن الحرية و الحقوق النقابية، اعتمدت خلال الدورة السادسة لمؤتمر العمل العربي، الإسكندرية – مصر، مارس 1977.

-الاتفاقية العربية رقم 11 بشأن المقاومة الجامعية، اعتمدت خلال الدورة السابعة لمؤتمر العمل العربي بمدينة الخرطوم، السودان، مارس 1979، صادقت عليها الجزائر سنة 2020.

-القوانين و الأوامر:

-قانون رقم 90-02، مؤرخ في 26 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و ممارسة حق الاضراب، ج.ر عدد 6، صادرة في 7 فيفري 1990.

-القانون رقم 90-03، المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج.ر عدد 6، لسنة 1990.

-القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل.

-القانون 90- 14، المؤرخ في 2 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر عدد 68 لسنة 1990.

-القانون 91-27، المؤرخ في 24 ديسمبر 1991، المعدل و المتمم للقانون 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب.

-القانون 16-13، المؤرخ في 3 نوفمبر 2016، يحدد تشكيلة المجلس الوطني لحقوق الإنسان وكيفيات تعيين أعضائه و القواعد المتعلقة بتنظيمه و سيره.

- القانون23-02، المؤرخ في 25أبريل2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي ،ج.ر عدد 29، لسنة 2023.

- الأمر رقم 96-11، المؤرخ في 10 يونيو1996، المعدل و المتمم للأمر 90-03، المتعلق بمفتشية العمل.

-الأمر رقم 06-03، مؤرخ في15 يونيو2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

-النصوص التنظيمية:

-مرسوم رئاسي رقم89-67، المؤرخ في 16 ماي 1989، المتعلق بحق تكوين النقابات و الانضمام إليها ضمن فئة الحقوق السياسية و المدنية، ج.ر عدد20، لسنة 1989.

-مرسوم رئاسي رقم 21-37، مؤرخ في 6 جانفي 2021، المتضمن تشكيلة المجلس الوطني الاجتماعي، ج.ر عدد3، لسنة 2021.

- مرسوم تنفيذي رقم 05-05، المؤرخ في 6 جانفي 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها، ج.ر عدد4 لسنة 2005.

-القرارات:

-القرار رقم 60/259، المتضمن إنشاء مجلس حقوق الإنسان، اتخذ بموجب انعقاد الدورة 60 للجمعية العامة للأمم المتحدة، المنعقدة بتاريخ 18 مارس 2006

-الانظمة الداخلية:

- النظام الداخلي للمجلس الوطني لحقوق الإنسان ، المؤرخ في 19 أكتوبر 2017،ج.ر عدد 59، لسنة 2017

ثانيا: المراجع:

1-المعاجم و القواميس:

-ابن منظور أبو الفضل، لسان العرب، دار المعارف، القاهرة،1953.

-عبد الوهاب الكيالي، الموسوعة السياسية، ط3، المؤسسة العربية للدراسات و النشر، بيروت، 1990

2-الكتب:

-أحمية سليمان،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الساحة المركزية،بن عكنون ،الجزائر2002.

-أحسن بلورنة، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظر و التطبيقي، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر ، 2019.

-أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية في العمل الجماعي، ج3، دار النهضة العربية، 2006.

-إيمان النمس، دور النقابات العمالية في صنع الحماية الاجتماعية في الجزائر(دراسة مرحلة التعددية النقابية)، دار ناشري، الجزائر، مارس 2014.

-بومقورة نعيم بن محمد، الحرية النقابية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2018.

-سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى، عين مليلة- الجزائر2013.

-عبد الحكيم بن مصباح سواكر، الوجيز حول كيفية ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية(دليل توقيعي استرشادي معد على ضوء أحكام القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي)، بسكرة- الجزائر، 14 ماي 2023.

-مراد أحمد رشيد الخواجا، العمل النقابي الحرية و التنظيم وفق المعايير الدولية، ط 1، الدار العلمية الدولية للنشر و التوزيع، الأردن، 2020.

-مصطفى أحمد أبو عمر، علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية للنقابات العمالية اتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية (الاضراب، الاغلاق، التحكيم، الوساطة، في ضوء قانون العمل الجديد)، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005.

-هادفي بشير،الوجيز في شرح قانون العمل الجماعي، ط 1 جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2016.

3-أطروحات الدكتوراه و مذكرات الماجستير:

-أطروحات الدكتوراه:

-إسماعيل ذباح، الية حماية الحق النقابي في القانون الدولي و التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه تخصص قانون عام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد البشير الابراهيمي، الجزائر، 2021.

-عمر تامري، التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقييد، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2012-2013.

-مبارك جنيدي، نظام الشكاوى كآلية للتطبيق الدولي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في الحقوق، تخصص قانون دولي عام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015.

-رسائل الماجستير:

-سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في القانون، تخصص الحقوق و الحريات، جامعة العقيد أحمد دراري، أدرار، 2010.

-سميحة مناصرية، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة-الجزائر، 2011-2012.

-عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية و القانون الجزائري، رسالة ماجستير، تخصص قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003-2004.

-فطيمة بو معزة، الاليات القانونية لحماية حقوق الإنسان في الوطن العربي، مذكرة الماجستير، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة- الجزائر، 2008-2009.

-نسرين جنادي، مساهمة الجمعية العامة للأمم المتحدة في تطبيق القانون الدولي لحقوق الإنسان، مذكرة ماجستير في الحقوق، فرع القانون الدولي و العلاقات الدولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2012.

4-المقالات العلمية:

-أحمية سليمان، التفاوض الجماعي الإطار البديل لوضع تشريعات و أنظمة العمل، مجلة قانون العمل و التشغيل، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجزائر، العدد السادس، جوان 2018.

-ادريس أبو الكعيبات، الحركة النقابية الجزائرية بين العصرين، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 12، جامعة محمد خيضر بسكرة، نوفمبر 2007.

-العايب سامية، النظام القانوني للمجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية، جامعة 8 ماي 1945، العدد 14، مارس 2016.

-ايسغلي محمد، حاج سودي محمد، الآليات التنظيمية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية و الإنسانية، المجلد 20، العدد 02، جامعة أحمد دراية، الجزائر، 2021.

-ايمان ريمة سرور ثوابتي، ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم و التقييد، مجلة الدراسات المقارنة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، المجلد 8، العدد 02، جامعة سطيف.

-بلقاضي نبيلة، الضمانات المستجدة لممارسة الحق النقابي في ظل قانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المجلد7، العدد 02، جامعة وهران 02، محمد بن أحمد، الجزائر، ديسمبر 2023.

-بومقورة نعيم، الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مجلة الأبحاث القانونية و السياسية، المجلد 8، العدد 03، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية الجزائر، 2023.

-باية عبد القادر، المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقا للقانون رقم 23-02، مجلة الفكر القانوني و السياسي، كلية الحقوق 2023.

_حداد محمد، عبد الله قادية، حرية الممارسة النقابية في الجزائر بين النص و التطبيق، مجلة قانون العمل و التشغيل، المجلد 7، العدد 1، جامعة وهران 02، جانفي 2022.

-دزازى عبد الوهاب، المجلس الوطني لحقوق الإنسان في ظل القانون 16-13 و نظامه الداخلي، مجلة الأستاذ الباحث للدراسة القانونية و السياسية، المجلد 02، العدد 09، جامعة جيلالي الياسين، سيدي بلعباس، 2018.

-دليلة بوسعيدة، الأساس القانوني لمنع الاستخلاف بسبب الضرر، دراسة تحليلية و نقدية للمادة 133 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية، المجلد 17، العدد 02، جامعة تيزي وزو ، الجزائر، 2017.

-ربيعة زويش، سهيلة قمودي، دور المحكمة الافريقية لحقوق الانسان و الشعوب في حماية حقوق الشعوب الأصلية، مجلة السياسة العالمية، المجلد 6، العدد 02، جامعة الجزائر 1، 2022.

-زنقيلة سلطان، الاضراب في الجزائر(دراسة قانونية)، مجلة القانون و التنمية المحلية، المجلد 3، العدد 02، جامعة الجزائر 1، 2021.

-سعد توفيق، عزيز البزاز، تطور الحركة العمالية و النقابية في الجزائر بين 1830-1962، مجلة التربية و العلم، المجلد 19، العدد 5، جامعة الموصل.

-شارف بن تالي، مستقبل مجلس حقوق الإنسانلمنظمة الأمم المتحدة كآلية دولية لحماية حقوق الإنسان، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 4، العدد 02، جامعة الشلف، الجزائر، 2018.

-عمر تامري، التوازن بين المنظمات النقابية الموافقة قوة التمثيل، مجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 52، العدد 1، جامعة الجزائر.

-عمشاني مصطفى، العلاوي أحمد، الحركة النقابية الجزائرية: نشأتها- تطورها- و نضالاتها، مجلة البحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد بن أحمد، وهران 2، الجزائر، 2019.

-عيسى زهية، دور المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي و البيئي كهيئة دستورية استشارية، مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية، المجلد 7، العدد 3، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس- الجزائر، 2022.

-فايزة ملياني، من لجنة حقوق الإنسان إلى مجلس حقوق الإنسان الارتقاء العضوي، مجلة آفاق علمية، المجلد 11، العدد 3، كلية الحقوق، جامعة سعيد حمدين، الجزائر، 2019.

-كريفيف الأطرش، النظام الإفريقي لحقوق الإنسان و دوره في تعزيز حماية حقوق الإنسان و حرياته الأساسية، مجلة دراسات و أبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، المجلد 13، العدد 3، جامعة يحي فارس، المدية، الجزائر، 2021.

-لونيسي علي، لوني نصيرة، الاليات الدولية الرقابية العالمية على تنفيذ الضمانات القضائية لحقوق الإنسان (آلية نظام التقارير و وسيلة الشكاوى و البلاغات، و النظام التحقيق و تقصي التفائق نموذجا)، مجلة اليزا للبحوث و الدراسات، المجلد 5، العدد 1، جامعة البويرة، الجزائر، 2020.

- لوني نصيرة، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، مجلة الدراسات و الأبحاث، المجلد 11، العدد 4، جامعة أكلي محند اولحاج، البويرة، 2016.

-منى معكوف، دور مفتشية العمل في الوقاية حتى الاخطار النفسية و الاجتماعية، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 33، عدد 3، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2022.

المحاضرات:

-أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مطبوعة خاصة بطلبة السنة الثالثة ليسانس، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، طبعة الكترونية، 2014.

ملاحق

النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية
Syndicat National des Praticiens de Santé Publique

Siège : 19 Bd Victor Hugo,
Web: www.snpsp.dz
Tel/Fax:021 71 00 12

Agrément N°37 RE du 15 Mai 1991
Email: snpsp_sg@hotmail.fr

بيـــــــــــان المكتب الوطني

25 ماي 2021

اجتمع المكتب الوطني للنقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية في دورته العادية بالمقر الوطني يوم 24 ماي 2021 لمناقشة نقاط جدول الأعمال التالية،

1- تحضير اشغال المؤتمر الثامن للنقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية،
2- تقييم مستوى التكفل بالملفات المهنية الاجتماعية المرفوعة لدى وزارة الصحة و السكان و إصلاح المستشفيات وقطاعات أخرى،
3- عرض حول نشاطات المكتب الوطني في إطار كنفدرالية النقابات الجزائرية و تنسيقية نقابات الصحة (SNECHU/SNPSP/SAP)،
4- ملف الحريات النقابية.

في إطار التحضير الأولي للمؤتمر الثامن للنقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية المزمع عقده من 01 إلى 03 جويلية 2021، حدد المكتب الوطني تاريخ 06 جوان 2021 كآخر أجل لضبط القائمة الاسمية النهائية للمؤتمرين من طرف المكاتب الجهوية بأخذ بعين الاعتبار حصيلة التمثيل النقابي الوطني للسنة الجارية.

بالنسبة للملفات المهنية و الاجتماعية المرفوعة لدى وزارة الصحة و السكان و إصلاح المستشفيات،أكد المكتب الوطني تثمينه محتوى اللقاءين الأخيرين، مع السيد كاتب الدولة المكلف بإصلاح المستشفيات يوم 27 أفريل 2021 و مع السيد وزير الصحة و السكان و إصلاح المستشفيات يوم 05 ماي 2021، بعد التطمينات التي قدمها هذا الأخير بخصوص مراجعة القانون الأساسي للممارسين الطبيين في الصحة العمومية و النظام التعويضي والتزامه بفتحه للنقاش في الأسابيع القادمة بقرار من السيد رئيس الجمهورية، فيما يخص طلب النقابة الإسراع في تطبيق تعليمة السيد الوزير الأول بخصوص الملف المتعلق بالترقية في رتبة ممارس طبي رئيسي و ممارس طبي رئيس،أعطى الوزير تعليمات لرئيس اللجنة الوزارية المشتركة لبرمجة اجتماع عمل خاص بهذا الملف. في ما يخص ملف

نقابات قطاع الصحة

النقابة الوطنية للأساتذة الباحثين الاستشفائيين والجامعيين

(الأطباء المساعدين، الأساتذة المحاضرين والاستاذة المختصين في الطب والصيدلة وجراحة الأسنان)

النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية

النقابة الجزائرية للشبه الطبيين

« SNECHU – SNPSP – SAP »

الجزائر يوم 05 جانفي 2022

بـــــيـــــان

فوجئت نقابات الصحة "SNECHU - SNPSP - SAP" بعدم تلقيها أية دعوة رسمية عشية انعقاد الجلسات الوطنية للصحة المقرر عقدها في 8 و9 جانفي 2022 بالمركز الدولي للمؤتمرات بالجزائر.

على الرغم من هاجس تكرير سيناريو اللقاءات العديدة التي نظمها وزراء سابقون والتي لم تنته إلى شيء، تذكر نقابات الصحة "SNECHU - SNPSP - SAP" أنها كانت حاضرة في أشغال اللقاءات المحلية والجهوية وساهمت بفاعلية في ورشات العمل المختلفة بالنقد وإثراء النقاش حول مقترح التوصيات التي صدرت وكان لأعضاء النقابات المذكورة دورًا رئيسا فيها.

وبينما كانت تطالب نقابات الصحة، بشكل عاجل، بوضع النصوص التطبيقية لقانون الصحة الجديد لسنة 2018 (الذي كان محل نقاش وتفاوض لأكثر من عقدين)، وبعد المشاركة في عدة اجتماعات مع الوزير المنتدب السابق المكلف بإصلاح المستشفيات (البروفيسور مصباح)، التي تم خلالها تقديم العديد من المقترحات (وجود مستندات تؤكد ذلك) حيث ظلت، للأسف، حبرا على ورق. مع ذلك وتعبيرا عن حسن نيتها واصلت نقابات الصحة وبشكل فعال مساهمتها في اللقاءات المحلية والجهوية لتصطدم بحقيقة غياب إرادة حقيقية تدعم توجه الإصلاح الجذري لنظام الرعاية الصحية في بلدنا.

لهذه الأسباب المتعددة، ترفض نقابات الصحة "SNECHU - SNPSP - SAP" المشاركة في هذه الجلسات الوطنية كما لن تؤيد التوصيات التي قد تكلل أشغالها وتعتبرها قرارات معدة ومصادق عليها مسبقا.

Pr. R. BELHADJ
Président du SNECHU

Dr. Lyes MERABET

الأمين العام

تكتل النقابات المستقلة لقطاع التربية الوطنية

UNPEF-CNAPESTE-SNTE-SNAPEST-CELA-SATEF

بيـــان:2019/05

عقد تكتل نقابات قطاع التربية الوطنية يوم الخميس14فيفري2019 جلسة عمل لدراسة آفاق الحركة الاحتجاجية، و بعد نقاش جاد ومسؤول خلص اللقاء إلى :

الجانب الاجتماعي و المهني:

- رفض تجاوز وزارة التربية الوطنية لعمل اللجنة المشتركة لمعالجة القانون الأساسي بإعدادها لمشروع دون إشراك النقابات.
- التطبيق الفوري للمرسوم 266/14 و بأثر رجعي.
- إنصاف الأسلاك المتضررة من إعادة التصنيف (موظفو المصالح الاقتصادية، موظفو التوجيه المدرسي و المهني، موظفو المخابر، مساعدي ومشرفي التربية، مستشاري التغذية المدرسة).
- التمسك بمقترح النقابات في اللجنة المشتركة فيما يتعلق بتصنيف أسلاك التدريس في الرتب القاعدية و رتب الترقية بالكيفية التالية: • الابتدائي: 12، 13، 15 • المتوسط: 13، 14، 16 • الثانوي: 14، 15، 17
- الإلغاء النهائي للمادة 87 مكرر و استحداث منحة خاصة بالأسلاك المشتركة و العمال المهنيين.
- التمسك بالتقاعد النسبي و التقاعد دون شرط السن.
- المطالبة بآليات تعيد التوازن للقدرة الشرائية.
- تحيين منحة المنطقة على أساس الأجر الرئيسي الجديد بدل المعتمد في سنة 1989.
- إنصاف الأساتذة المتكونين بعد 03 جوان 2012 بتمكينهم من الاستفادة من الترقية إلى رتبة أستاذ مكون بتثمين خبرتهم المهنية.
- عدم المساس بعطلة نهاية الأسبوع.
- عدم المساس بحق الموظف و العامل في العطلة المرضية.

الجانب التربوي و البيداغوجي:

- إعادة النظر في البرامج والمناهج الدراسية بما يتماشى و مستوى التلاميذ لا سيما في مرحلة التعليم الإبتدائي وتحسين التكوين وظروف العمل والتمدرس لتحقيق شعار التعليم النوعي.
- تخفيض الحجم الساعي لجميع الأطوار مع مراعاة حجم العمل والمهام.
- عدم المساس بالسلطة البيداغوجية للأستاذ.

الحريات النقابية:

- رفع التضييق على حرية ممارسة العمل النقابي محليا ووطنيا (**المحاضر المشتركة . توفير المقرات . حق التفرغ للممثلين النقابيين أثناء ممارسة نشاطهم . حق الدخول إلى المؤسسات التربوية . رفع العقوبات و المتابعات القضائية عن النقابيين...**)

و من أجل تحقيق هذه المطالب تقـــرر:

الدخول في إضراب وطني شامل يومي 26 و27 فيفري2019 مرفوقا بوقفات احتجاجية جهوية يوم27فيفري2019 أمام مديريات التربية بالولايات التالية غليزان، البليدة، بالتنة و الأغواط بدءا من الساعة العاشرة صباحا (10:00)

ختاما: يدعو تكتل النقابات كل موظفي القطاع إلى التجند لإنجاح الإضراب و الوقفات الاحتجاجية و الاستعداد لمواصلة النضال إلى غاية تحقيق كل المطالب المشروعة.

عاش التضامن النقابي في سبيل تحقيق المطالب المشروعة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

وزارة العمل والتشغيل
والضمان الاجتماعي
الوزير

MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA SECURITE SOCIALE
Le Ministre

منشور رقم 002 مؤرخ في 13 جمادى الأولى عام 1443 الموافق 18 ديسمبر 2021
يعدل و يتمم المنشور رقم 009 المؤرخ في 19 مايو 1997، و المتعلق بتمثيلية
المنظمات النقابية.

السيد المدير العام للوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري،
السيد المفتش العام للعمل،
السيدات والسادة مسؤولي المنظمات النقابية للعمال الأجراء،
السيدات و السادة مسؤولي المنظمات النقابية للمستخدمين،
السادة المدراء العامون و مسيري المؤسسات و شركات المساهمة.

يهدف هذا المنشور إلى إعلام المنظمات النقابية للعمال الأجراء و للمستخدمين بالتعديلات التي تم إدخالها على الجداول الملحقة بالمنشور رقم 009 المؤرخ في 19 مايو 1997، المتعلق بتمثيلية المنظمات النقابية و هذا تطبيقا لأحكام المواد من 34 إلى 37 مكرر من القانون رقم 14.90 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل و المتمم.

حيث يجدر التنويه إلى أن هذه التعديلات تندرج في إطار متابعة عملية عصرنة إجراءات تبليغ العناصر التي تسمح بتقدير التمثيلية النقابية للمنظمات النقابية للعمال الأجراء و للمستخدمين المسجلة، موضوع البيان الرسمي لوزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي الصادر بتاريخ 6 مارس 2018.

و عليه، و منذ صدور القانون رقم 14.90 المؤرخ 2 يونيو 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، احتل الحوار الاجتماعي و لاسيما من خلال

الاتحاد العام للعمال الجزائريين
ⵜⴰⵎⴰⵡⴰⵙⵜ ⵏ ⵜⵅⴰⵎⵉⵏ ⵜⵅⵓⵎⵓⵜⵉⵏⵉⵏ
Union Générale des Travailleurs Algériens

الأمـــانة العـــامة
LE SECRETARIAT GENERAL

بـــيـان الأمـــانـــة الـوطـنـية
للإتحاد العام للعمال الجزائريين

في يوم الأحد 22 جانفي 2023 بمقر المركزية النقابية، عـقـدت الأمـانـة الوطنية للإتـحـاد العام للعمال الجزائريين اجتماعًا طارئًا ، لخصص لدراسة و مناقشة مشروعي، القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي، القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب.

بعد إطلاع الأمانة الوطنية على المشروعين و مناقشتها إنتهت إلى جملة من الملاحظات،تم التركيز من خلالها على ما يلي :

- تتأسف الأمـانـة الوطنية لـعدم إشـراكها في الـتـحـضير لهذا الـمـشروع من أجل إثـراء أكـبـر لـمـحـتـواه و ذلك تـمـاشـيًا مع ما أكـد عليه رئيس الجمهورية المتعلق بإشـــراك المنظمات التمثيلية في إثـراء المشروعين.
- كنا ننتظر تدارك النقائص المسجلة في القانون 90.14، الذي جاء إثـر دسـتـور 1989 من أجل التعددية النقابية كتجربة جديدة في الجزائر في تسعينات القرن الماضي و تحتاج إلى معايير لضبط التمثيل في إطار التعددية.
- المشروعيّن تتنافى موادهما مع الإتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر خاصة منها الإتفاقيتين 98،87.
- المشروعين تتنافى بعض موادهما و الدستور الجزائري فيما يخص الحقوق المدنية و السياسية.
- المشروعين لم يرقى إلى مستوى تعزيز العمل النقابي و الحريات في الجزائر.

لهذه الأسباب قـرّرت الأمـــانـة الـوطـنـية :

- تكليف الإتحادات الـولائية و الإتحاديات الوطنية لعقد ندواتـها النقابيـة مع إطاراتها(الفروع النقابية – نقابات المؤسسات و التنسيقيات .....) من أجل مناقشة المشروعيّن و الإدلاء بـرأيـها عبربيان ختامي لكل ندوة خلال الأسبوع الجاري تحضيرًا لعقد اجتماع اللجنة التنفيذية الوطنية وهي أعلى هيأة نقابية للإتحاد العام للعمال الجزائريين ما بين مؤتمرين الذي سيُحدد تـاريخه لاحـقًا للبث نهائيًا في الموضوع.

عاش الإتحاد العام للعمال الجزائريين المجد و الخلود لشهدائنا الأبـرار

Maison du Peuple - Place du 1er MAI - ALGER - Tél/Fax : + 213 21 66 09 69/ + 213 21 65 02 23/
Tél/Fax : + 213 21 66 04 39
دار الشعب - ساحة أول ماي - الجزائر

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

	الصفحة
شكر وعرفان	
مقدمة	**1**
الفصل الاول : ماهية الحق النقابي	
المبحث الاول: مفهوم الحق النقابي في التشريع الجزائري	**6**
المطلب الاول: تعريف الحق النقابي وخصائصه	**8**
الفرع الاول : تعريف النقابة	**8**
الفرع الثاني: الشخصية القانونية للنقابة	**12**
الفرع الثالث : خصائص الحق النقابي	**14**
المطلب الثاني: التطور التاريخي للحق النقابي	**15**
الفرع الاول: تطور الحق النقابي على الصعيد الدولي	**15**
الفرع الثاني: تطور الحق النقابي على الصعيد الوطني	**18**
المطلب الثالث: تكريس الحق النقابي في النظام القانوني الجزائري	**28**
الفرع الاول: الحق النقابي في الدساتير الجزائرية	**28**
الفرع الثاني: الحق النقابي في التشريع الجزائري	**31**
المبحث الثاني: الضمانات القانونية المخولة للحق النقابي	**33**
المطلب الاول: الشروط القانونية المتعلقة بتأسيس المنظمة النقابية	**33**
الفرع الاول: الشروط الموضوعية للتأسيس المنظمة النقابية	**33**
الفرع الثاني: الشروط الشكلية المتعلقة بتأسيس المنظمة النقابية	**35**
المطلب الثاني: الشروط القانونية المتعلقة بتمثيل المنظمة النقابة	**40**
الفرع الاول: تحدد الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية	**40**
الفرع الثاني: تمثيل المنظمة النقابية داخل الهيئة المستخدمة	**44**
ملخص الفصل	**48**
الفصل الثاني: الحماية القانونية للحق النقابي	
المبحث الاول: حماية الحق النقابي على المستوى الدولي	**51**

المطلب الاول: آليات حماية الحق النقابي على الصعيد الاممي	**51**
الفرع الاول: الآليات المعيارية الاممية لحماية الحق النقابي	**51**
الفرع الثاني: هيئات حماية الحق النقابي على المستوى الاممي	**55**
المطلب الثاني: آليات حماية الحق النقابي على الصعيد الاقليمي	**61**
الفرع الاول: آليات حماية الحق النقابي على الصعيد الافريقي	**61**
الفرع الثاني: آليات حماية الحق النقابي على الصعيد العربي	**66**
المبحث الثاني: حماية الحق النقابي في التشريع الجزائري	**74**
المطلب الاول: الهيئات الوطنية الاستشارية والرقابية والقضائية المعنية بحماية الحق النقابي	**74**
الفرع الاول: الهيئات الاستشارية المعنية بحماية الحق النقابي	**74**
الفرع الثاني: الهيئات الرقابية المعنية بحماية الحق النقابي	**80**
الفرع الثالث: الجهاز القضائية في مجال حماية الحق النقابي	**83**
المطلب الثاني: الأليات القانونية لممارسة الحق النقابي	**85**
الفرع الاول : التفاوض الجماعي	**85**
الفرع الثاني :الاضراب	**88**
ملخص الفصل	**92**
الخاتمة	**94**
قائمة المصادر والمراجع	**97**
فهرس المحتويات	
ملخص الدراسة	

ملخص:

يعد الحق النقابي اهم حق تحققه المجتمعات، إذ اضبح شرطا لازما لفاعلية تشريع العمل، ولأهمية هئا الحق أقره كل من المشرع الدولي والوطني، ويعتبر هذا الأقرار اهم الضمانات التي تحول للعمال وأصحاب العمل تأسيس منظمات نقابية دون أي إذن مسبق من السلطات المختصة من اجل الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال، ولتمثيل افصل للعمال عن طريق التعرف علة مصالحهم ووضع المشرع آليات تنظيمية لممارسة هذا الحق، والتي اوردها ضمن القانون 23_02المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

Abstract :

The trade union activity is the most important right achieved by modern societies , as it has become a necessary condition for effective labor legislatause Because of the importance of this right it has been approved by both the national and international authorities. This approval is considered one of the most important guarantees that allow workers and to better represent workers by identifying their interest ,and the legislator has put in place organizational mechanisms to exercise this right ,and It was included in Law 23_02 on the modalities for the free exercise of trade union rights.