جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي – تبسة –

كليّة الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: قانون إداري

بعنوان:

النظام القانوني للمنظمات النقابية في ظل القانون 23-02 المتضمن ممارسة الحق النقابي

إعداد الطالبتين:

- إلهام زايدي
- رميساء مراحي

إشراف الدكتورة:

هاجر شنيخر

اللجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
كمال دبيلي	محاضر-ا-	رئيسا
هاجر شنيخر	محاضر-ا-	مشرفا
حكيمة ناجي	محاضر-ا-	مناقشا

السنـــة الجامعيـــة: 2023-2024

جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي – تبسة –

كليّة الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: قانون إداري

بعنوان:

النظام القانوني للمنظمات النقابية في ظل القانون 23-02 المتضمن ممارسة الحق النقابي

إعداد الطالبتين:

- إلهام زايدي
- رميساء مراحي

إشراف الدكتورة:

هاجر شنيخر

اللجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
كمال دبيلي	محاضر-ا-	رئيسا
هاجر شنيخر	محاضر-ا-	مشرفا
حكيمة ناجي	محاضر-ا-	مناقشا

السنـــة الجامعيـــة: 2023-2024

الكلية لا تتحمل أي مسؤولية على ما يرد

في هذه المذكرة من آراء

فاصْبِرْ صبْرا جمِيلا (5) إِنَّهُمْ يرَوْنهُ بعِيدا (6) ونراهُ قرِيبا (7)

الآية 5-7 سورة المعراج

شكر وعرفان

بداية الحمد لله الذي من علينا أن أنهينا هذا المسار بكامل قوانا العقلية والجسدية

شكر لكل أساتذتي ومن عرفتهم في كلية الحقوق، ونخصص بهذا من كان لها الفضل في الإشراف على هذا العمل الدكتورة شنيخر هاجر

جزاها الله عنا خير جزاء

كما لا ننسى أن نتوجه بشكرنا لمن اعتبرناها أختا لنا دائما الدكتورة سما على عواطف

شكرا آخر لأعضاء لجنة المناقشة كل من الأستاذ دبيلي كمال الأستاذة ناجي حكيمة على قبولهم مناقشة عملي المتواضع

الإهداء

إلى شمعتي في خضم الظالم، إلى جنتي على الأرض

وموطني عند

ضيق البلاد إليك القصيد والمراد وما غير فرحك أمي أريد... إلى أبي الغالي، إلى من قادني نحو القمم علم وخلق وقيم ...

إلى سندي الدائم ونصفي إخوتي مراحي أكرم زايدي إبراهيم زايدي وليد و علي...

إلى اخواتي مروى، رندة،شيماء،ريان ،سارة ، شهيناز وكل زملائي في الدفعة...

إلى من كان لي عونا وساهم ولو بكلمة طيبة في إعداد هذا البحث...

إلى أمي ثانيا، دائما، يوما وعمرا كاملا

شكرا جميعا بحجم عطائكم

قائمة المختصرات

المختصر	الكلمة
د س ن	دون سنة نشر
ج ر	جريدة رسمية
د ط	دون طبعة
ط	طبعة
ص	صفحة
ج ج د	جمهورية الجزائرية ديموقراطية

مقدمة

مقدمة:

لقد حظي الحق النقابي باهتمام على المستوى دولي قبل النصوص الداخلية كما أكد عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بأن لكل شخص حرية اختيار شروط عمل ملائمة وله حق إنشاء نقابات والانضمام إليها ذلك أن المسلم به أنه تاريخيا مر العمال بفترات صعبة اتسمت بظروف عمل غير ملائمة وانتهاكات واضحة لحقوق الإنسان خاصة في منتصف القرن التاسع عشر إذ تعد هذه الفترة هي أهم الجذور التاريخية لبروز وتطور النقابات التي ظهرت كوسيلة للدفاع عن حقوق هذه الفئة الهشة في مواجهة أرباب العمل، وتعد بريطانيا أول الدول التي ظهر فيها هذا النوع من أساليب التمثيل حيث ظهرت نقابة عمالية مطلع1824 عرفت بالاتحاد العام للعمال ومن ثم انتشرت النقابات في أوروبا وأمريكا الشمالية وغيرها من أنحاء العالم، كأحد الأساليب السلمية للدفاع عن حقوق العمال وخلق بيئة عمل قائمة على أسس العدل والحقوق الأساسية.

بالنسبة للجزائر فالمعروف بأن فترة الاستعمار كانت تسود نصوص فرنسا وعمدت هذه الأخيرة إلى منع الجزائريين من تأسيس النقابات في ظل سياسة التهميش التي استهدفت كل طوائف المجتمع من بينهم العمال لكن مع ذلك قام هؤلاء آنذاك بتشكيل عدة نقابات. وبظهور الأحزاب السياسية كان لها دور فعال في ظهور عدة نقابات على فترات متباعدة. وبعد نيل الجزائر استقلالها كان للنظام الاقتصادي دور كبير في كيفية تشكيل النقابات وآلية عملها لان الوضع يختلف بين وجود الدولة بوجه متدخل في سوق العمل وبين صورتها كضابطة، هذا بالإضافة للوضع السياسي داخل الدولة فقد كان لجملة الإصلاحات التي تبنتها الدولة أواخر الثمانينات والتي أسفرت على التعددية الحزبية وحق إنشاء الجمعيات وغيرها دور بارز في إثراء وظهور نصوص تجيز وتقر بحق إنشاء نقابات للعمل.

أهمية الموضوع

يكتسي موضوع بحثنا أهمية بالغة فمن جهة تعد نقابات العمل جزءا أساسيًا من البنية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات الحديثة، فهي تمثل صوت العمال وتعمل على حماية حقوقهم ومصالحهم في مواجهة قوى العمل وأصحاب رؤوس الأموال، كما أنها تعزز لغة

التفاوض والحوار والحد من اللجوء إلى حلول تنازعية للمشاكل المطروحة، كما أن نقابات العمل تسعى إلى ضمان العدالة وهذا من خلال توفير ضمانات للعمال بشأن الأجور العادلة وساعات العمل العادلة والظروف الآمنة في مكان العمل، كما أن هذه الأخيرة تعمل على تعزيز العدالة الاجتماعية من خلال العمل على تقليل الفجوة بين الطبقات الاجتماعية وزيادة العدالة في توزيع الثروة والفرص وكذا الديمقراطية الاقتصادية من خلال تمثيل مصالح العمال وتوجيه السياسات الاقتصادية بما يخدم مصلحة العمال والمجتمع بشكل عام.

ومن جهة أخرى فإن البحث في شروط تأسيس نقابات تعمل على تمثيل هذه الفئة يجرنا إلى القول بأن الدولة تلتزم من خلال نصوص القانون بإبعاد كافة التعقيدات البيروقراطية لضمان سهولة إنشاء وعمل هذه الأخيرة ذلك أن مساعي الجزائر خاصة بعد التعديل الدستوري لسنة 2020 الذي حمل في طياته فكرة الأمن القانوني والديمقراطي التي أساسها ضمان صدور القوانين في شكل واضح ومفهوم.

دوافع اختيار الموضوع

دفعنا للبحث في هذا الموضوع مجموعة أسباب نوجزها فيما يلي:

الدوافع الشخصية

_ الميول الشخصي للبحث في موضوعات قانون العمل وربطها بتخصصنا محاولة منا لموازنة الأمر بين فكرة العمل في القطاع العام والخاص.

_ محاولة الجمع بين متطلبات المرحلة وهي جمع للمادة العلمية في قالب منهجي وكذا البحث في أحد الموضوعات المستجدة نوعا ما.

_ خصوصية موضوع البحث باعتباره جزء من قانون النقابات عموما ما يجعله مصدرا لاحقا لغيرنا من الطلبة الباحثين.

الدوافع الموضوعية

_ صدور القانون 23-02المتعلق بممارسة الحق النقابي الذي ألغى النص السابق الصادر سنة 1990 وما انبثق عنه من تنظيمات على رأسها المرسوم محل بحثنا المتعلق بشروط ممارسة هذا الحق.

_ زيادة اهتمام الدولة مؤخرا بالمجتمع المدني عموما بكل فئاته من أفراد وجمعيات ومؤسسات ونقابات وغيرها.

_ مفرزات التعديل الدستوري لسنة 2020 الذي أكد على حرية التمثيل النقابي والتي كرستها التعديلات السابقة لدستور ،1996 بالإضافة إلى الدعم المؤسساتي باستحداث هيئة استشارية جديدة على رأسها المرصد الوطني للمجتمع المدني.

_ إصدار قانون جديد يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وكذا ممارسة حق الإضراب أين نجد دور فعال لنقابات العمال في تنظيم هذا الاخير والوقوف على الحلول التي من شأنها الحد منه.

أهداف الدراسة:

أهداف علمية :

- نهدف من خلال بحثنا هذا إلى تقدير الضمانات التي جاءت بها تعديلات القوانين والتنظيمات المتعلقة بممارسة الحق النقابي من بداية الاعتراف بهذا الحق ودوره في حماية العمال وضبط علاقات العمل الجماعية، وكذا ربطه بحقوق العمال الأخرى من أجور وعطل وممارسة حق الإضراب وكيفية اللجوء إلى هذه التمثيليات كأحد الحلول التفاوضية والبديلة عن النزاعات القضائية.
- فهم كيفية تنظيم القانون لتأسيس النقابات في إطارها العضوي من حيث عدد المستخدمين المنخرطين والشروط الواجب توفرها فيهم مرورا بالمدة القانونية لعملها وآلية تجديد المندوبين الممثلين.
- ثم المرور على الدور الوظيفي للنقابات وكيف عزز المشرع ذلك من خلال جملة الإصلاحات التي باشرها سنة 2023 ومن ثم الوصول إلى نتيجة مقتضاها هل ساهمت بشكل واضح في الحد من العوائق القانونية لممارسة الحق النقابي.

أهداف عملية :

نسعى بداية الي ان نعرج على كل المفاهيم ذات الصلة في فكرة النقابات عن طريق البحث في مدلولها العملي القانوني وكذا تتابع هذه الأخيرة تاريخيا من خلال تخصيصنا لفصل

كامل يتعلق بالجانب المفاهيمي ، ثم المرور على فكرة الموضوع الرئيسة وهي جملة الإجراءات التي وضعها المشرع بقصد ممارسة هذا الحق.

صعوبات البحث

كأي بحث علمي واجهتنا جملة صعوبات على رأسها حداثة النص الذي يقوم عليه بحثنا ما يجرنا بصفة كبيرة إلى التحليل في ظل غياب المراجع الفقهية ذات الصلة بموضوع البحث، ثم إن خصوصية الجزئية التي منحت لنا كانت عائق في سبيل الخروج بمذكرة نهائية تلم بتفاصيل الموضوع، كما أن طبيعة المرسوم الذي جاء مختصرا يضم فقط النسب القانونية للتمثيليات جعلنا نجد صعوبة في وضع طريقة لتقسيم جزئياته دون الخروج عن الفكرة العامة للموضوع.

الدراسات السابقة

تتناول هذه الدراسة موضوع حقوق النقابات في الوظيفة العمومية في الجزائر. وقد سبقنا العديد من الباحثين الأكاديميين والمؤلفين في تناول هذا الموضوع، ونذكر منهم على سبيل المثال لا الحصر:

عبد الحكيم بن مصباح سواكر: تناول في كتابه "الوجيز حول كيفيات ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية في ظل أحكام القانون 23-02مختلف جوانب الحق النقابي في الوظيفة العمومية في الجزائر، بدءًا من تعريفه ونطاقه، مرورًا بشروط ممارسته، وصولًا إلى الآليات القانونية لحمايته.

هادفي بشير: تناول في كتابه "الوجيز في شرح قانون العمل" شرحًا مفصلًا لقانون العمل الجزائري، بما في ذلك أحكامه المتعلقة بحقوق النقابات في الوظيفة العمومية.

الإشكالية

من أجل دراسة هذا الموضوع قمنا بطرح التساؤل التالي:

إلى أي مدى ساهم القانون 23-02 في تعزيز ممارسة الحق النقابي في الجزائر؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية جملة من الأسئلة التالية :

- **كيف عزز المرسوم 23-359 فكرة استقلالية المنظمات النقابية ؟**
- **ماهي القواعد التي يقوم عليها تأسيس النقابات ؟ وكيف تنتهي ؟**

منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة بشكل كبير على المنهج الوصفي، خاصة في تناول العديد من المفاهيم والخصائص ذات الصلة بالموضوع. ونظرًا لطبيعة البحث القانوني، تمّ الاستعانة أيضًا بالمنهج التحليلي لفهم وتحليل نصوص القوانين والتنظيمات ذات الصلة.

تقسيم الموضوع

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمنظمات النقابية

الفصل الثاني: قواعد تأسيس المنظمات النقابية ونهايتها.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي للمنظمات النقابية

تعتبر المنظمات النقابية النموذج الأكثر تنظيما وتماسكا وانتشارا عن غيرها من الهيئات المجتمع المدني ، فهي تجمع عمال أو مستخدمين من نفس المهنة أو قطاع أو النشاطات للدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها فتعتبر المنظمة النقابية الوسيلة أو الآلية الوحيدة لممارسة الحق النقابي طبقا للقانون، وبناءا على ما تم طرحه تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

- **المبحث أول : مفهوم المنظمات النقابية وأنواعها .**
- **المبحث الثاني: صلاحيات وعوامل استقلالية المنظمات النقابية .**

المبحث الأول: مفهوم المنظمات النقابية وأنواعها

تعتبر النقابات من المنظمات الهامة في المجتمع ,وذلك من خلال المهام التي تسعى من خلالها للدفاع عن مصالح الطبقة العمالية، وتختلف هذه المهام تبعا للواقع التي تعيشه هذه الأخيرة ,ولقد استطاعت النقابات في الكثير من بلدان العالم أن تنظم صفوف الطبقة العاملة وتقود نضالها وان تجعل من شروط العمل أكثر إنسانية .

المطلب الأول: : نشأة المنظمات النقابية

المطلب الثاني: تعريف المنظمات النقابية

المطلب الثالث: أنواع المنظمات النقابية

المطلب الأول: نشأة المنظمات النقابة عبر العصور

إن نشأة الحركة النقابية في العالم مرتبطة بشكل وثيق بانتصار النظام الرأسمالي وإزاحة النظام الإقطاعي, وسيطرة الرأسمالية كنظام اقتصادي واجتماعي, فظهور النقابات وتكونها نتيجة حتمية وموضوعية لتطور الرأسمالية لا سيما في ظل وجود "**العمل المأجور**" مضاعف للاستقلال الطبقي الذي تتعرض له الطبقة العامة, حيث إن نشأة الطبقة العاملة كانت عفوية, وبعضها توجه لتحطيم الآلة.

ولقد أدى الاستيلاء من الاستغلال الرأسمالي إضافة إلى وجود البطالة ومبدأ الحركات الاضرابية التي كانت هي الأخرى غير منظمة إلى ظهور محاولات لتنظيم العمل في سبيل الدفاع عن حقوق العمال من جشع الرأسمالية, وأثناء هذه النضالات والإضرابات تطورت الحركة العمالية مما أدى إلى تأسيس الجمعيات والنقابات ،حيث تم تعريفها بوادر الحركة العمالية.[1]

الفرع الأول: نشأة النقابة في بعض الدول

الفرع الثاني: التطور التاريخي للنقابة في الجزائر

[1] –إدريس بالكعيبات :اتجاهات العمل نحو النقابة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الصناعي، معهد علم الاجتماع ،جامعة قسنطينة، الجزائر، 1987، ص، 08 .

الفرع الثالث: الهدف من إنشائها

الفرع الأول : نشأة النقابة في بعض الدول

تعد النقابات من أهم المنظمات التي تمثل مصالح العمال وتدافع عن حقوقهم. وقد نشأة النقابات في ظروف تاريخية مختلفة، وتباينت مسارات تطورها من دولة إلى أخرى

أولا: نشأة النقابة في أوروبا الغربية

إن النقابة تنظيم عمالي تنشأ على أنقاض الطوائف الحرفية التي تفككت مع رياح التغيير التي صاحبت قيام الثورة الصناعية في أوروبا الغربية مهدها الأول، وكان من نتائجها الأولية تغيير نظام الإنتاج الذي كرسه انتصار الطبقة كبيرة من العمال تعمل بها وتعتمد في معيشتها على الأجور التي تتقاضاها لقاء عملها والتي لم تكن كافية لسد رمق حياة المنتسبين لها خصوصا وان مشكلات البطالة والفقر والجهل والأمية كانت متفشية بينهم ونتيجة لذلك ظهرت بوادر تشكل النقابات في بريطانيا سنة 1720 عند عمال الخياطة الذين رفعوا مظلتهم إلى البرلمان بقصد زيارة الأجور وتخفيض يوم العمل ساعة واحدة ومن اجل تحقيق هذا الهدف دون كل واحد منهم اسمه على سجلات وضعت لهذه الغاية في المتاجر أو في مراكز الاجتماعات التي كانوا يتم التي كانوا يترددون عليها، وجمعوا مبالغ مالية تساعدهم على الدفاع عن أنفسهم في حاله تعرضهم للملاحقة.[1]

وفي خضم هذه الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي دفعت ضريبتها العمال أكثر من غيرهم ظهرت النقابات كتنظيم مهني يدافع عن العمال ويرد عنهم استغلال أرباب العمل ولعل هذا في قول عالم الاجتماع الفرنسي: ميشال كوزيه (2013/1922) :أن النقابات ظهرت كرد فعل لمجموعة من التحولات التي يمليها التصنيع ،وهكذا كانت البدايات الأولى للحركة النقابية والطبقة العاملة في بريطانيا ثم امتدت لكثير من البلدان الأخرى حتى تلك البلدان المستعمرة.[2]

[1] –إحسان محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي ،دون طبعة ،دار وائل للنشر، الأردن، 2005، ص 135.

[2]– جورج فريدمان :رسالة في سسيولوجيا العمل، ترجمة حسن حبر،ط1، منشورات عويدات، بيروت ،1985،ص،216.

أما في فرنسا التي تعتبر أحد الدول المتقدمة في التطور الرأسمالي وبعد انتصار الثورة الفرنسية التي قامت باسم الحرية والعدالة وضحى العمال من اجل انتصارها صدر قانون" **لوشيلية**" عام (1719) الذي يمنع إنشاء الجمعيات والتنظيمات المهنية وتحرم الإضراب.

عانى العمال بؤس وشقاء ،وانخفاض في الأجور وازدياد ظروف العمل سواء، خاصة أن احد النصوص في القانون السابق كان ضد زيادة الأجور وقد استندت السلطات في ذلك على رغم مؤداه أن النقابات شكلت عائقا في سبيل تحقيق المنافسة في سوق العمل ،وبالتالي أمام التطور الاقتصادي وما بين 1884 و 1885 استطاع العمال تشكيل الفيدرالية المحلية والجهوية للمهن، ثم في سنه 1886 وصلت إلى تنظيم اتحاد وطني، وكأخر مرحلة لظهور النقابات في تاريخ فرنسا أي الكونفدرالية العامة للشغل (CGT) جاءت بعد مؤتمر "Limoges" أين توحدت كل الفيدراليات.[1]

ثانيا :في الولايات المتحدة الأمريكية

نشأت الحركة العمالية في الولايات المتحدة الأمريكية في ظل السيطرة البريطانية على البلاد، ومع النشأة الأولى للرأسمالية في القارة الجديدة وقيام الثورة منذ السيطرة البريطانية على البلاد انشأ العمال تنظيماتهم الطبقة الأولى مثل: " **أبناء وبنات الحرية**" ومع التطور التقني الذي سمح بظهور مصانع كبيرة ضمت أعداد هائلة من العمال بعد أن هاجرت من أوروبا إلى القارة الجديدة مشكلة بذلك و نواة بروليتاريا متأثرة بأفكار ونظريات الاشتراكيين الحاليين الأوروبيين.

" **إن التطور الصناعي وما نتج عنه من توسع في الأسواق ونشوء المؤسسات الفردية والمنافسة بين الرأسماليين الأجور ارتفعت ساعات العمل**" [2]ولمواجهة هذه الأوضاع كون العمال المنظمات العمالية الأولى، ولقد شهدت هذه الفترة العديد من الإضرابات والاحتجاجات طالب العمال من خلالها بتحسين ظروف العمل ورفع الأجور وتخفيض ساعات العمل، وتم

[1] – عبد المنعم الغزالي: تاريخ الحركة العمالية والنقابة في العالم، مكتبة النهضة، بغداد، بدون سنة، ص، 98.

[2] – فريد التجار: ادارة الاعمال الدولية والعمالية،د.ط ،الدار الجامعية، الاسكندرية،مصر ،سنة 2007،ص،6.

تأسيس أول نقابة عمليه سنه 1792 وتشكلت بعدها نقابات أخرى متفرقة خلال السنوات الأولى من القرن التاسع عشر. وما يلاحظ أن النقابات في الولايات المتحدة الأمريكية لم ترفض هياكل النظام الاقتصادي القائم على عكس ما عرفته الحركات النقابية في فرنسا وانجلترا ،واقتصر دورها طوال القرن التاسع عشر في الدفاع عن المصالح الاجتماعية والمهنية للعمال ،وانتزاع حق الممارسة النقابية من أرباب العمل وسعيها لرفع أجور العمال.[1]

ثالثا: نشأة النقابة في بعض الدول العربية:

ظهرت النقابات في دول العالم الثالث والوطن العربي أثناء الفترة الاستعمارية على هذه المجتمعات أي بعد دخول الرأسمال حيث بدأت الثورة الأولى للطبقة العاملة في الظهور على اثر احتكاكها باليد العاملة المهاجرة من البلدان الاستعمارية إلى البلدان المستعمرة، وظهور الحركات النقابية سمح للعمال الأصليين لهذه البلدان بممارسه العمل النقابي.[2]

إن ظهور الطبقة العاملة في دول العلم الثالث بدا في أواخر القرن التاسع عشر، وتطور وتوسع أواخر قرن العشرين ،وازدادا توسعا بعد الحرب العالمية الأولى مما أدى إلى ظهور أحزابها السياسية، وكذلك اتساع الحركة النقابية,[3]حيث تشكلت المنظمات والجمعيات النقابية بشكل مختلف، فيما نجدها تشكلت في مصر مثلا نقابة الحديد العام 1825 نجدها تأخرت في بلدان أخرى.

لقد كان النضال العمالي في هذه البلدان يتوسع باستمرار ظهرت على أثره حركه إضرابات واسعة تطالب بالحقوق الأولية للعمال مثل رفع الأجور، تخفيف العمل وشروطه، وساعات العمل.....الخ".[4]

---

[1] – إدريس بالكعيبات ،المرجع السابق ،ص، 15.

[2] – احمد الرفاعي: تاريخ الحركة النقابية دراسة الطبقة العمالية في البلدان العربية ،نوفمبر 1969، الشركة الوطنية للنشر والإشهار، الجزائر 1982، ص،141.

[3] – احمد الرفاعي: تاريخ الحركة النقابية دراسة الطبقة العمالية في البلدان العربية ،نوفمبر 1969، الشركة الوطنية للنشر والإشهار، الجزائر 1982، ص،141.

[4] – حجا زهيرة ،المرجع السابق، ص،53.

بعض النماذج من واقع النقابات في دول العلم الثالث:

أ-سوريا:

نشأة الطبقة العاملة السورية بأبعاد تاريخية منذ تكوين طوائف الحرف ونضالاتها ضد الولايات العثمانية والتي تسمت بالمطلبية، وتعتبر عملية التصنيع في سوريا حديثة تقريبا، لا سيما بعد الاستقلال الوطني وكذلك الحرب العالمية الثانية.

ولقد تم إنشاء النقابات في سوريا عام 1925 دون انجازات قانونية وكانت أولها نقابات عمال التريكو في دمشق ولعبت هذه النقابات دورا مميزا قامت بقيادة الحركة النقابية ليس على نطاق مدينة دمشق فحسب وإنما على نطاق سوريا كلها، ثم بتشكيل عدة نقابات بعدها وتطورت نضالاتها من العفوية المطلبية إلى سياسة منظمة ضد السياسة الاستعمارية.[1]

ب-في لبنان:

ما يستنتج من واقع النقابات اللبنانية أنها تعمل تحت رقابة السلطة التي تقيد نشاطها ،ما يزيد من ضعف النقابات اللبنانية وسيطرة التيارات الفكرية والسياسية عليها، كذلك تأثرها بالأحداث السياسية والاقتصادية في لبنان، وفي مقدمتها الحرب الأهلية (1975) والتي ما زال المجتمع اللبناني يعيش على واقعها ويعاني من أثارها المدمرة إلى يومنا هذا.

رابعا : نشأة النقابة في المغرب العربي:

أ- تونس:

ترتبط نشأة الطبقة العاملة التونسية وحركاتها النقابية بتطور الرأسمالية في تونس المستعمرة خلال الربع الأول من القرن العشرين ،وكما هو معروف فان هذا التطور حصل بفعل العالم الخارجي كما هو الحال في كثير من البلدان المستعمرة .

لقد تأسست نقابات عديدة عام 1919 منها اتحاد النقابات التابع للاتحاد العام للعمال الفرنسيين، وانضم العمال التونسيين لهذا الاتحاد ولكن قيادتها لم تقف إلى جانب مطالب

[1] – منظمة العمل العربية: دراسات في الطبقة العاملة في البلدان العربية ،المعهد الوطني العربي للثقافة العمالية، الجزائر، 1979 ،ص48.

العمال التونسيين مما أدى إلى انفصالهم عنها، وبروز محمد علي "مؤسس أول تنظيم نقابي عمالي مستقل للعمال التونسيين".[1]

ب-في المغرب الأقصى:

لا يختلف الوضع في المغرب الأقصى كثيرا عن تونس، ورغم التعددية النقابية التي توفر العمال إلا أن هذه النقابات وأبرزها الاتحاد المغربي للشغل ويرتبط بجزء الاتحاد الوطني للقوى الشعبية بالإضافة إلى اتحاد الشغيلة المغربية التي تأسس سنه 1960 ،ويرتبط بحزب الاستقلال المغربي القريب من السلطة، وكذلك الكونفدرالية الديمقراطية للشغل التي تأسست سنة 1987 ،وترتبط بحزب الاتحاد الاشتراكي للقوه الشعبية.[2]

الفرع الثاني: التطور التاريخي للنقابة في الجزائر

عرف قطاع العمل والوظيف العمومي الجزائري ما بين سنة 1989 و 2000 ثلاث وخمسون نقابة طبقا لدستور 1989 وقانون 90/ 14 و 90 /2 أما فيما يخص مراحل تطور النشاط النقابي الجزائري فيمكن تلخيصها في ثلاث مراحل تاريخية: مرحلة الاستعمار، مرحلة ما بعد الاستقلال إلى صدور 1989، مرحلة ما بعد دستور1989، مرحلة دستور 2020.

أولا : مرحلة الاستعمار

فلقد كانت أول النقابة ظهرت على الساحة العمالية الجزائرية هي" نقابة عمال المطابع" سنه 1880 في مدينة قسنطينة [3] فسرعان ما قامت السلطات الاستعمارية بمبادرات تتمثل في إصدار قانون سنة 1884 م الذي يمنع الجزائريين من ممارسة النشاط النقابي وقد كان هذا القانون سبب أول إضراب جزائري دام أكثر من خمسة عشر (15) يوما وبرغم من منع

[1] -أمينة هكو:الظاهرة النقابية والجمعوية في بلدان المغرب العربي، مجلة المستقبل العربي ،العدد 353،مركز دراسات الوحدة العربية ،بيروت،يوليو سنة 2008،ص،80.

[2] -عبد الله الحنا :الحركة النقابية و العمالية في المغرب، المرشد، مجلة فصلية تعني بالثقافة العمالية والتكوين، المعهد الوطني للدراسات و البحوث النقابية، الجزائر العدد06، السنة 1978، ص، 45.

[3]-عصام طوالبي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، الحقوق النقابية بين المعارضة السياسة والحماية القانونية، دار هومة للطبعة والنشرو التوزيع،1يناير 2014،ص101.

السلطات الفرنسية الجزائريين من إنشاء النقابات إلا انه تشكلت عدة نقابات منها نقابه الطباخين 1886، نقابة الحلاقين1889[1] ،أما بين سنتي 1891 و 1892 فقد تشكلت نقابتي النجارين والخبازين.

وبالرغم من هذا التصاعد النقابي والتحفظ من وقوع انقلابات وطنية، فقد سعى المستعمر إلى تغيير مجرى هذه النقابات من خلال فرض نقابيين فرنسيين على رأسها. ومن هنا أصبح الاستعمار الفرنسي يشجع الجزائريين على الانخراط في هذه النقابات واندماجهم فيها، وحتى بيت العامل الجزائري ابتداء من سنة 1900 تابعا للكنفيدرالية الفرنسية العامة للعمل .

وقدام الوضع كذلك إلى غاية سنة 1926 ،حيث تم إنشاء حزب "نجم شمال إفريقيا" وكان في مقدمة أهدافه الكفاح من اجل الاستقلال ،ومنذ ذلك الحين أصبحت مساعي الحركة العمالية الجزائرية تتجه إلى تشكيل نقابات مركزية جزائرية مستقلة كليا عن النقابات الفرنسية رافعه شعار الحرية والاستقلال بدل الدمج والوحدة، حيث ظهرت حركه "الانتصار والحريات الديمقراطية" سنه 1947 فسعى بعض الجزائريين على رأسهم المرحوم عيسات ايدير (1378-1959)إلى إنشاء لجنه عمالية جزائرية، إلا إن السلطات الفرنسية حالة دون ذلك في سنة 1951.

وبتاريخ 1956/02/24 وبمبادرة من جبهة التحرير الوطني وبمشاركة أكثر من 236 نقابي ،تم إنشاء" **الاتحاد العام للعمال الجزائريين**" (UGTA)[2] كما تم تعيين السيد عيسات ايدير أمينا عاما له ، كما انه ظهر اتحاد نقابة العمال الجزائريين الذي قام بتأسيسه كل من المجاهد مصالي الحاج [3](1393هـ-1974م) ومحمد رمضاني. إلا أن الاتحاد لم ينشط

[1] – عصام طوالبي الثعالبي المرجع السابق ،ص 58.

[2] –بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، دار الخلدونية، دون طبعة،2010،ص49.

[3]–خالد محمد ، الحركة النقابية بين الماضي والحاضر، مؤسسة دار التعاون للطبعة والنشر –مصر– القاهرة،1975،ص28.

كثيرا في الجزائر وسرعان ما انتقل إلى فرنسا مع نفي زعيم حزب الحركة الوطنية، ظهر في نفس الفترة " **الاتحاد العام للطلبة المسلمين الجزائريين بباريس**"(UGEMA) الذي أصبح بعد المؤتمر الرابع بالجزائر في 23 أوت 1963 يكنى "**بالاتحاد الوطني للطلبة الجزائريين**" (UNEA).

ثانيا :مرحلة ما بعد الاستقلال إلى صدور دستور 1989

بعد الاستقلال وانتهاج النظام الاشتراكي بقيت الحركة العمالية ممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين وذلك باعتباره النقابة المركزية الوطنية الوحيدة والتي كانت تعمل تحت لواء الحزب الوطني الممثل في حزب جبهة التحرير وذلك لتحقيق التحول الاجتماعي وبناء الاشتراكية والدفاع عنها وهو ما تضمنه الميثاق الوطني لسنة 1976 "**إن تعزيز التحالف بين العمال والفلاحين والجنود والشباب والعناصر الوطنية سيكسب الثورة مناعة تامة ويمكنها من التقدم في طريق الاشتراكية وسيحصل هذا التحالف بقيادة الحزب الطلائعي**".

وبقي الاتحاد وفيا لمبادئ ثورة نوفمبر وذلك من خلال تجنيد الطبقة العاملة الالتحاق بالركب التنموي، وقد حافظ على الروابط التي كانت تربطه بالقيادات السياسية التي كانت من أهم المنظمات الجماهيرية في الدولة لكن هذا الوضع لم يستمر كثيرا وسرعان من انطلقت شرارة التوتر بينهما وذلك نتيجة الهيمنة الحزبية على العمل النقابي.

وسعي الاتحاد للاستقلال عن الحزب والسلطة وبعد أحداث أكتوبر 1988 التي مثلت منعرجا هاما في تغيير المسار الإيديولوجي والسياسي للدولة الجزائرية وفتح المجال أمام ممارسة الحقوق والحريات العامة والاعتراف بالتعددية السياسية والنقابية فصدر دستور 1989 [1] ليغير التوجه الإيديولوجي للدولة من النظام الاشتراكي إلى النظام الرأسمالي ومن سياسة الحزب الواحد إلى سياسة التعددية الحزبية وتم تتويج ما جاء في الدستور 1989

[1] –الميثاق الوطني ،الجريدة الرسمية العدد61، الصادر بتاريخ 30جويلية 1976ص708.

بجملة من النصوص القانونية التي تعالج مختلف الحقوق والحريات ومن ضمنها الحرية النقابية.

ثالثا: مرحلة ما بعد دستور 1989 إلى يومنا

قد أصبح الحق النقابي "**حقا لكل العمال والقانون يكرس كيفيه تطبيقية** " (المادة 57 من دستور 1989) ثم يتبع دستور 89 بقانون 14/90 المؤرخ في 1990/06/12 والمتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي[1]، والقانون 02/90 المؤرخ في 1990/06/02 والمتعلق بعلاقات العمل .[2]

ثم صدر دستور 1996 [3] الذي يؤكد من جديد على كون النشاط النقابي "حق معترف به لجميع المواطنين" (المادة 56)مع الإقرار بالحق في الإضراب (المادة 57) لتظهر بعدها عدد من النقابات المستقلة أهمها "النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية [4] (SNAPAP) في شهر سبتمبر 1990 ،بعد هذا ظهرت النقابة الإسلامية للعمال" (SIT) ثم في سنة 1992 "المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES)،حيث وصل عدد النقابات المستقلة بعد عشرة (10) سنوات من صدور دستور 1989 إلى حوالي 53 نقابة في مختلف قطاعات العمل.

حيث من أهم النقابات الناشطة في السياحة العمالية "النقابة الوطنية الجزائرية للصيادلة الخواص"(SNAPO) ،"النقابة الوطنية لضباط التجارة البحرية" (SNOMMAR), "نقابة قادة الطيران الجوي"(SPLA)،" النقابة الجزائرية لعمال التربية والتكوين"(SATEF)،.....[5]

[1] –القانون رقم 14/90المؤرخ في 02ذو القعدة1410، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية عدد 23 مؤرخة في 6 يونيو 1990، الموافق ل13 دو القعدة 1410 ص 764.

[2] –قانون رقم 02/90 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 المعدل والمتمم، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية عدد 6 المؤرخة في 11 رجب 1410، ص 231.

[3] –دستور 1996، الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة في 08 ديسمبر 1996.

[4] –عصام طوالبي الثعالبي، المرجع السابق ص64 .

[5] –عصام طوالبي الثعالبي، نفس المرجع ،ص 65.

رابعا: مرحلة دستور 2020

المشهد النّقابي الحالي في الجزائر لم يكن وليد الصدفة أو الارتجال، بل هو نتيجة لسِلسلة من التّراكمات ومراحل عَبَرت من خلالها النقابات منذ بدء التكوين فالولادة ثم طور التّصحيح، لتأتي مرحلة التحوّل ثم التّغيير، إلى غاية التقييد والمقاومة.

وخلال السنوات الأخيرة ومن الفترة ما بين 2012 إلى غاية 2018، تمكّنت النقابات من شحذ قوة تجنيد على مستوى قطاعات التوظيف العمومي خاصة بقطاع التربية والصحة، عبَّرت عنه باللجوء إلى إضرابات قطاعية متعددة المناسبات. وتكررت هذه الإضرابات في كل مرة لم تقدم الحكومة استجابة واضحة بشأن مطالب فئوية مرتبطة بالمهنة، في زمن تحسنت فيه الوضعية المالية للبلاد بفضل ارتفاع أسعار البترول وتداعيات ذلك على ارتفاع احتياطيات الصرف، واتخاذ الحكومة ما سمي إعلاميا بـ"شراء السلم الاجتماعي" كتوزيع السكنات وتأسيس مشاريع خاصة بالشباب البطال وغيرها، وتقويض أي فعل احتجاجي أو إضرابات عمالية. وساهمت في تحسن ظروف حياة هذه الفئات المهنية بالحصول على زيادات معقولة في الأجور، ما أعاد الاعتبار للعمل النقابي جزئياً على الأقل، وابتعد فيها عن الصورة السلبية التي كانت حاضرة في التجربة القديمة، ذلك ما منح شرعية أكبر للعمل النقابي، لدى هذه الفئات الجديدة على العمل المطلبي.[1]

وتميز 2019 بكونه عاما ساخنا في الجزائر، تخللته أسابيع الصخب الشعبي، من حيث التعبئة الاحتجاجية عبر مختلف المدن الجزائرية، أودت بمواصلة المسار الانتخابي وتوقيفه على مرتين على التوالي: الأولى في الرابع من أبريل/ نيسان بعد استقالة الرئيس عبد العزيز بوتفليقة في الثاني من الشهر نفسه، والثانية لما سعت السلطات الجزائرية لتنظيم انتخابات

[1] –انظر محمد بلحمير، "الانتقال الديمقراطي في الجزائر " أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، 2017،ص،19.

رئاسية في 4 تموز/يوليو، لكنها ألغيت بعدما وجدت سدًّا منيعا مع استمرار المسيرات التي جابت مختلف ربوع البلاد. في مقابل امتنعت الوجوه الحزبية والوطنية عن الظهور سياسيا للترشح للاستحقاقات الرئاسية، ما أجبر النظام على إعلان تاريخ الـ 12 ديسمبر/كانون الأول من العام نفسه لتنظيم الانتخابات التي كللت بفوز المرشح عبد المجيد تبون لولاية رئاسية أولى (2019-2024).

وإذا كانت التعقيدات التي عرفتها العملية السياسية في الجزائر فترة الحراك الشعبي وما بعده خلال الأعوام الأربعة الأخيرة، قد ألقت بظلالها على القوانين الناظمة للحريات بشكل عام، فإنه ينبغي أن ندرك أنها بدأت في التشكُّل منذ انتخاب عبد المجيد تبون رئيسا للجمهورية، وقدمت وجبات دسمة لإعلان قوانين تستهدف تنظيم الفضاء السياسي والإعلامي ثم النقابي، في مقابل تململ شامل في هذه المجالات ورفض الناشطين لتقييد الحريات بمختلف أوجهها خاصة منها ما تعلق بالدفاع عن حقوق العمال والحق في الإضراب[1].

المطلب الثاني: مفهوم المنظمات النقابية

لقد تعددت التعاريف التي تناولت مصالح نقابة فكل مفكر أو باحث نظر إليها من زاوية تخصصه ولا يمكن سرد جميع التعريفات التي تناولت النقابة لكثرة تعددها، لهذا سنحاول تناول التعاريف التالية على سبيل المثال وليس الحصر.

الفرع الأول: تعريف النقابة

الفرع الثاني: الشخصية القانونية للنقابة

الفرع الأول: تعريف النقابة

تعتبر النقابة جمعية مهنية أو عمالية تشكل لأغراض المفاوضة الجماعية أو المساومة الجماعية بشأن شروط الاستخدام ولرعاية مصالح أعضائها الاقتصادية والاجتماعية، كما

[1] – المرجع السابق، انظر محمد بلحمير،ص،20.

تتمثل النقابات مصالح العمال في مواجهة أصحاب العمل والحكومات وتسعى لتحسين شروط العمل مثل الأجور وساعات العمل وظروف العمل.

أولا : التعريف اللغوي للنقابة

مصطلح النقابة مشتاق لغويا من النقيب، ويعرف في لسان العرب سيد القوم وعريفهم وشاهدهم وهو من ينقب عن أحوال قومه، بمعنى يفتش في شؤونهم ويستدل أخبارهم والنقيب هو كل من يعرف دخيلة قومه ويستدل عن مناقبهم[1]، ومنه قول الله تعالى:" **ولقد اخذ الله ميثاق بني إسرائيل وبعث منهم اثني عشر نقيبا**".[2]

ثانيا : التعريف الاصطلاحي

فالنقابة هي تنظيم يضم مجموعة من العمال في منشأة معينة، وتتمتع بالشخصية الاعتبارية المستقلة حتى تتمكن من رعاية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم المقررة قانونيا، الإضافة إلى تحسين الحالة المادية والاجتماعية لهم، وكذلك تقوم النقابة بتمثيل العمال في جميع الأمور المتعلقة في بيئة العمل.[3]

ومن هذا التعريف يتضح لنا أن الاهتمام بالظروف المادية والاجتماعية للعمال هو الدافع وراء تكوين نقابة تعمل على تمثيلهم والمطالبة بحقوقهم كما تعرف على أنها منظمة اجتماعية جماهيرية أسستها الحركة العمالية لتخفيف عن الاستغلال الواقع عليها وتحسين ظروف عملها ومعيشتها للاستمرار في الحياة، وبالتالي القدرة على العمل والإنتاج. [4]

[1] –جمال الدين بن محمد الأنصاري، معجم لسان العرب ،المجلد 04 ،منشورات دار الكتب العلمية، لبنان، سنة 2003 ،ص 93.

[2] –الآية 12 من سورة المائدة.

[3] –قسم الشؤون النقابية ،دليل النقابات العمالية لعمان، الاتحاد العام للعمال ،سنة 2012 ص 8.

[4] –خالد علي عمر، حملة من اجل إطلاق الحريات النقابية واستقلال النقابات العمالية وديمقراطيتها (القاهرة ،مركز هشام مبارك، سنة2009)، ص،111.

من التعريف السابق يتضح لنا أن زيادة الإنتاج وتحسينه، وكذا العمل في ظروف حسنه هو الدافع وراء تكتل الأفراد في تنظيم اجتماعي جماهيري يدعى النقابة.

ونجد كذلك أنها تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة العمل تمارس نشاطها مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني والمنازعة والمساهمة.

وأخيرا تعرف على أنها منظمه مهنية غايتها الدفاع عن مصالح المشتركة لأعضائها الناتجة عن مزاولتهم لمهني معينة ومرتبطة بعقود عمل.[1]

ثالثا : التعريف الفقهي للنقابة

اختلف الفقه في إيجاد تعريف لمصطلح النقابة وذلك لوجود اختلاف بين الآراء الفقهية فتم ذكر مجموعة من التعاريف نذكر منها ما يلي:

-النقابة: هي مجموعة مؤسسة بهدف الدفاع عن مصالح فئة مهنية معنية هذا التنظيم يمكنه أن يتبنى من قبل الأجراء، أرباب العمل، فلاحين، أعمال حرة، موظفين....[2]

-كما عرفت أن النقابة على أنها تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطها مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم عن الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة.[3]

-كما عرفت النقابة بأنها:" **جمعية تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل مهنتهم، وهي مجموعة أفراد يمارسون مهنة معينة، يتفقون فيما بينهم على بذل نشاطهم وجزء من مواردهم، على وجه دائم ومنظم، لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم**".

رابعا : التعريف التشريعي للنقابة

[1] -محمد احمد إسماعيل، القانون النقابي (القاهرة، دار النصر للتوزيع و النشر، دون طبعة) سنة 1993 ، ص،6.

[2] -بو مقورة نعيم بن محمد ،الحرية النقابية في الجزائر دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، السنة 2018،ص32.

[3] -محمد احمد إسماعيل ،مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال، رسالة دكتوراه حقوق، مصر، السنة الجامعية 1982 ،ص 87.

عرف المشرع الفرنسي النقابة وانتهج المشرع الانجليزي نفس التعريف فتم تعريفها على أنها جماعات ينضم إليها بصفة دائمة أو مؤقتة بغرض الاتفاق على وضع قيود معينة على ممارسة أية تجارة أو مهنة و الحصول على مزايا لأعضائها. أما بالنسبة للمشرع الجزائري فضمن أحكام القانون رقم 90 – 14 المعدل والمتمم بالأمر رقم 22– 06 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي التي لم ترد أحكامها تعريف للنقابة واقتصر على ذكر حق العمال وأرباب العمل في تشكيل النقابات، وذلك من خلال المادتين 2 و3.[1]

لكن ضمن القانون الجديد 23–02 المؤرخ في 25 افريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي أورد المشرع تعريف للنقابة في نص المادة 4 (فقرة6) التي نصت على أنها "تجمع عمال أو مستخدمين من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات للدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها"، هذا وقع بين المشرع ضمن هذا القانون الجديد على أهداف النقابة ضمن المادة 16 التي نصت على انه تهدف المنظمات النقابية إلى حماية المصالح الاقتصادية والاجتماعية والمادية والمعنوية والفردية والجماعية للأعضاء الذين تغطيهم قوانينها الأساسية والدفاع عنها بكل وسيلة قانونية.

الفرع الثاني: الشخصية القانونية للنقابة

تتمتع النقابة بالشخصية القانونية الكاملة، وهو أمر بالغ الأهمية لأنها تسمح لها بتنفيذ مهامها بحرية وفاعلية والتي تستمد منه مؤهلاتها لذا فإن الاعتراف بالشخصية القانونية يعني أنها تتمتع بحقوق الأفراد والتي تتمثل في:

1/الاسم:

لكل نقابة الحق في الحصول على اسم يتم اختياره من طرف أعضاؤها المؤسسون وقت إنشائها والمنصوص عليه في قانونها الأساسي وعادة ما يتضمن هذا الاسم مهنه الأعضاء ويمكن تغييره بقرار من الجمعية العمومية وهذا ما نهى عليه المشرع الجزائري في قانون 23

[1] –محمد احمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية –مصر–سنة 2006، ص87.

-02 حيث نفى انه يجب انه تتضمن القوانين الأساسية للمنظمات النقابية القاعدية تحت طائفة البطلان لاسيما هذه المنظمة النقابية المعنية وتسميتها ومقرها. [1]

2/الموطن:

وهو عبارة عن مقر دائم يحدد النظام الأساسي موطن النقابة وهو يتعين بالمكان الذي يوجد فيه مركز إدارتها ويمارس فيه مختلف أنشطة النقابة ويتم انعقاد مجلس الإدارة وجمعيتها العمومية، وهو ما سماه المشرع الجزائري مقر المنظمة النقابية[2]،والذي يعتبر من الشروط الأساسية التي يجب ذكرها ضمن القانون الأساسي والقانون الداخلي للنقابة[3].

3/الأهلية:

يتطلب إثبات الشخصية القانونية للنقابة الاعتراف بأهليتها الإلزامية التي تمنح لها الصلاحية لكسب الحقوق وتحمل الالتزامات، ولكنها أهلية مقيدة بمبدأ التخصيص أي لان الحقوق التي تتمتع بها النقابة محدودة تقتصر على تحقيق الغرض الذي نشأت من اجله، ومن ثم تتمتع النقابة بأهلية التعاقد وأهلية التملك وأهلية التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة في كل الوقائع التي لها علاقة مع هدفها، وتمثيل أعضائها لدى السلطات والإدارات العمومية[4] وحسب المادة 16 من القانون 90- 14 "**تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها**....."[5] وضمن القانون الجديد 23-02أدرج المشرع في الفصل الرابع قسم مستقل معنون بالشخصية المعنوية والذي نصت المادة 44 منه على انه "**تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية ابتداء من**

[1] -المادة 38 من القانون 23-02 ،المؤرخ في 25 افريل 2023 ،المتعلق بممارسة الحق النقابي ،الجريدة الرسمية،العدد29 لسنة 2023 المعدل والمتمم.

[2] --سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر و التوزيع، المنطقة الصناعية الصادر ب 193، عين مليلة ،الجزائر دون سنة، ص18,17.

[3] -انظر المادة 38 من قانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، سابق ذكره.

[4] -ينظر للمادتين 44,45 من قانون 23-02، المتعلق بممارسة الحق النقابي، السابق ذكره.

[5] -سمغوني زكرياء المرجع السابق ،18.

تاريخ التصريح بتأسيسها...." والملاحظ على مضمون هذه المادة أن المشرع حذف عبارة "**الأهلية المدنية**" لكون الشخصية المعنوية تشمل الأهلية المدنية.

أما بالنسبة لنطاق هذه الشخصية القانونية للنقابة فهي تشير إلى المنظمة النقابية سواء كانت منظمة قاعدية أو أولية أو منظمة اتحادية فالاتحاديات النقابية مثلها مثل النقابة الأولية تتمتع بالشخصية القانونية الأمر الذي لا يؤدي إلى حل المنظمات الأولية التي يتكون منها هذا الاتحاد بدلا من ذلك تحتفظ كل منها بشخصيتها القانونية المستقلة عن شخصية الاتحاد الداخلة فيه مما يؤدي للاستقلال في النشاط القانوني وعدم القدرة على زوال الشخصية القانونية للنقابة التي تنسحب من الاتحاد وأما نتيجة هذا الاعتراف بالشخصية الاعتبارية للنقابة فإنها تعتبر شخصية اعتبارية خاصة من أشخاص القانون الخاص لأنها تنشأ بإرادة أفراد المهنة ولا تتدخل الدولة في إنشائها أو تعيين المسؤولين على إدارتها، ولا تحدد لهم صفة الموظفين، ولا تتمتع النقابة بالحقوق العامة، وبالتالي النقابات لا تخضع لقواعد القانون العام وتخضع في علاقاتها القانونية لاختصاص القضاة العادي، أما بالنسبة لأموالها فهي عامة تخضع لرقابة من طرف الدولة.

الفرع الثالث: الهدف من انشائها

1- نشر الوعي النقابي بما يساهم في تدعيم التنظيم وتحقيق الأهداف[1] فقط تهدف هذه المنظمات إلى حماية المصالح على كل الأصعدة سواء الاقتصادية والاجتماعية والمادية أو المعنوية لكافة الأعضاء الذي تغطيهم قوانينها الأساسية والدفاع عنها بكل نص واضح وصريح والسعي في علاقاتها على كل المستويات في تفضيل الحوار الاجتماعي، وترقية الوسائل السلمية لتسوية النزاعات والحفاظ على المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء ومصالح المستخدمين. [2]

[1] -حنفي عبد الغفار، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية، سنة2007،دون طبعة ،ص، 338.

[2] -انظر الموارد 17، 18 من القانون 02/23 المتعلق بحرية ممارسة الحق النقابي.

2- الاعتماد على دورات الثقافية لأعضاء التنظيم النقابي بهدف الرفع من مستواهم وتحسين الأداء المهني لهم عن طريق اشتراكهم في دورات تكوينية وتشجيع المنافسات الوظيفية[1]، ولقد خول القانون 23 -02المتعلق بحرية ممارسة الحق النقابي بإمكانية منتسبي المنظمات النقابية خاصة منها تلك المنظمات العمالية التي كان إلزاما على كل مستخدم من كل قطاع من القطاعات سواء اقتصاديا أو مؤسسات إدارية عمومية أن تتلقى دورات في كل المجالات تثقيفية أو تطبيقية أو نظرية وتلك في حدود المهنة المخولة له ،لأجل مساعدة الأفراد العاملين والموظفين على زيادة الكم المعرفي وتطوير المهارات المختلفة حتى على الصعيد الشخصي. [2]

3-المحافظة على وسائل الإنتاج وحماية المال العام: من أهم ضمانات واليات حماية وسائل الإنتاج والمال العام من الفساد وهي آلية الرقابة وتعتبر هذه الأخيرة ليست هدف بحد ذاته، وإنما هي إحدى الوسائل والآليات الفعالة التي تمارسها الهيئات النقابية على ممتلكات الإدارة العمومية لتحقيق التنمية المستدامة وتعزيز الاستخدام الأمثل للموارد البشرية ومكافحة الفساد وتعزيز الشفافية والمسائلة في إدارة موارد الإدارة[3]، لذلك اوجب القانون على المنظمات النقابية مهما كان نوعها أن تحمي المال العام الذي هو تحت إشرافها وسلطتها والمخصص لها والمسير من طرفها بغض النظر عن طريقه التسيير، وعليه يستوجب على هذه المنظمات أن تتعرف على أصولها حتى تقوم بالدور المناط بها ، ولا يأتي هذا إلا بالقيام بعمليه الجرد لهذه الأخيرة المستعملة والمسيرة من طرف قانون الملك الوطنية 90-30[4].

4- التكفل بالجانب الاقتصادي والاجتماعي وكذلك الصحي لأسر الأعضاء بغرض تحسين مستواهم ومن بينها[5]:

[1] -حنفي عبد الغفار المرجع سابق ص 338.

[2] -المادة 100 من القانون 02/23، المتعلق بحرية ممارسة الحق النقابي .

[3] -مجلة البحوث القانونية والسياسية ،العدد السابع، ديسمبر سنة2016 .

[4] - احمد عبد الكريم ابو شنب شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، سنة 2006،ص58.

[5] -حنفي عبد الغفار المرجع السابق، ص، 338.

-إعداد وتقديم البرامج الوطنية والمحلية للتنمية الاقتصادية.

- سياسة التشغيل وحماية القدرة الشرائية وسياسة الأجور.

- إعداد و تقييم ومراجعة التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والشغل والضمان الاجتماعي.

- المصادقة على المعاهدات الدولية في المجال الاقتصادي والاجتماعي والبيئي وتنفيذه.

- تمثيلية المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

-تمثيلية المجلس الاستشاري لأعضاء الوظيفة العمومية.

- تمثيلية اللجنة الوطنية والولائية للتحكم المنصوص عليها في التشريع.

5-المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية :

-إجراء دراسات عن تطوير وتعزيز دور الموظف والمنتسب في الجانب العملي وتحسين مستوى الأداء المعرفي والتطبيقي.

- التعاون الفني وتبادل المعلومات مع المنظمات الإقليمية.

- دراسة المعيقات الاقتصادية والاجتماعية التي يواجه كل إدارة [1]عمومية أو هيئة اقتصادية ومحاولة إيجاد حلول لها.

-المشاركة في تحضير وسير المفاوضات حول الاتفاقيات الجماعية التي تسري في الهيئة المستخدمة للإدارة المعنية.

6- الاطلاع على صعوبات ومشاكل المنخرطين المادية والاجتماعية ودراستها عن طريق إشراكهم في تجمعات عملية سواء محليه أو دولية.[2]

المطلب الثالث: أنواع المنظمات النقابية

لعب المنظمات النقابية، بمختلف أنواعها، دورًا هامًا في حماية حقوق العمال وتعزيز مصالحهم. فهي تُمثل مصالح فئة محددة من العمال، سواء كان ذلك على مستوى المنظمات

[1] -المواد 89-90-91 من القانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي ،السابق ذكره .

[2] -حنفي عبد الغفار، المرجع السابق، ص ،338.

النقابية القاعدية التي تُمثّل عمال قطاع أو مهنة محددة، أو على مستوى المنظمات النقابية التمثيلية التي تُمثل عمالًا من مختلف القطاعات والمهن.

الفرع الأول: المنظمات النقابية القاعدية

الفرع الثاني: المنظمات النقابية التمثيلية

الفرع الثالث: تمثيلية المنظمات النقابية للمستخدمين

الفرع الرابع: إثبات التمثيلية النقابية

الفرع الأول :المنظمات النقابية القاعدية

النقابية تشكل المنظمات النقابية القاعدية الركيزة الأساسية للحركة للنقابية ، حيث تمثل أصغر وحدة تنظيمية تجمع العمال على مستوى مهنة أو مؤسسة محددة ، تلعب المنظمات دورا محوريا في الدفاع عن حقوق العمال ومصالحهم ،وتعزيز التضامن النقابي ،وتحقيق العدالة الاجتماعية .

أولا :تعريف المنظمة النقابية القاعدية

وهي تجمع عمال أو مستخدمين من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات للدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها[1].

ثانيا : تأسيس المنظمات النقابية القاعدية وشروط الانخراط بها

1/ حرية تأسيس المنظمات النقابية القاعدية:

يحق للموظفين الأعوان المتربصين أو المتعاقدين[2] وكذا الأعوان العموميين أن يؤسسوا بكل حرية وباختيارهم الفردي أو المشترك منظمات نقابية قاعدية ، ومن هنا يتضح لنا أن تأسيس المنظمات النقابية القاعدية حق من حقوق الموظفين ، الأعوان المتربصين أو المتقاعدين وكذا الأعوان العموميين ، يمارسونه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما ، ولهم

[1]–المادة 04 من القانون 23–02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السابق ذكره.

[2]– المادة 19من القانون 23–02 المتعلق بممارسة الحق النقابي ،المصدر نفسه.

أن يجتمعوا أو يؤسسوا بكل حرية وباختيارهم ،و وفقا لإرادتهم منظمات نقابية قاعدية ، للدفاع عن المصالح المشتركة لهم[1].

2/حرية الانخراط في المنظمات النقابية القاعدية:

ومن حق أيضا الأعوان والموظفين المتربصين الانخراط بكل حرية وبصفة إرادية في منظمات نقابية قاعدية مؤسسة ومسجلة ، وبشرط الامتثال للقوانين الأساسية لهذه المنظمات.

فالموظفين كامل الحرية في ممارسة هذا الحق وفقا لإرادتهم المطلقة ، حيث أنه لا يمكن الضغط على هؤلاء الأعوان أو تهديدهم أو ابتزازهم تحت أي ظرف من الظروف من أجل الانخراط في المنظمات النقابية القاعدية.

ثالثا : معايير الانخراط في المنظمات النقابية القاعدية و شروط اكتساب صفة العضوية

يجب أن تحدد معايير الانخراط في المنظمات النقابية القاعدية نحو لا يعرقل حق الانخراط في هاته المنظمات ، فالمشرع لم يحدد من خلال القانون رقم 23-02 معايير الانخراط وترك الأمر للقوانين الأساسية لهذه المنظمات ، بحيث وضع شرطا وحيد لهاته المعايير ، التي لا ينبغي أن تشكل عائقا لحق الانخراط ، بمعنى أنه ينبغي على المنظمات النقابية ، عند وضعها لمعايير وشروط الانخراط أن لا تخضع لمعايير أو شروط التعجيزية أو غير ممكنة لتحقيق ، من شانها حرمان أو عدم تمكين لموظفين ، الأعوان المتربصين أو المتعاقدين وكذا الأعوان العموميين من الانخراط في العمل النقابي بصفة عادية.

أما فيما يخص اكتساب صفة العضوية في منظمة نقابية قاعدية ، فتتم بمجرد توقيع الموظف ، العون المتربص أو المتعاقد وكذا العون العمومي المعني على وثيقة

[1]- المادة 20من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السابق ذكره السابق ذكره.

الانخراط ، الذي تسلم له بالمناسبة بطاقة الانخراط تبين لاسيما هويته النقابية وصفة عضويته.[1]

رابعا: إجراءات تأسيس الفدراليات و الكنفدراليات

كرس القانون الجديد المتعلق بممارسة الحق النقابي إجراءات تأسيس الفدراليات والكنفدراليات ، وعند الاطلاع على أحكام الباب الأول من الفصل الثاني من القانون الجديد نجد بأن المادة الرابعة عرفت الفيدرالية بأنها : "**اتحاد منظمات نقابية قاعدية من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات**".[2]

ومن أبرز الأمثلة عليها الفيدرالية الوطنية لعمال الصحة ، و الفيدرالية الوطنية للنسيج و الجلود ، و الفيدرالية الوطنية لعمال قطاع الشباب والرياضة ، فيما عرف الكنفيدرالية بأنها : اتحاد منظمات نقابية قاعدية أو فيدراليات من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات أو تغطي عدة مهن أو فروع أو قطاعات نشاطات.

كما منح القانون من خلال نص المادة 22 لإمكانية للمنظمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين ، المؤسسة قانون التجمع في الفدراليات والكنفدراليات

ومن أبرز الأمثلة عليها الكنفيدرالية العامة للمتعاملين الاقتصاديين ، والكنفدرالية العامة لأرباب العمل.[3]

ومنحت المادة 23الحق للمنظمات النقابية الانخراط في الفيدراليات والكنفدراليات موجودة شريطة الامتثال لقوانينها الأساسية ، وحددت المادة 24 آلية الانخراط بأن يكون بموجب تصريح كتابي المنظمة النقابية المعنية وتسلم لها شهادة بذلك من الهيئة المؤهلة

[1] – المادة 21من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السابق ذكره.

[2]– المادة 4من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السابق ذكره.

[3]– زبيري حسين، الحركة النقابية في الجزائر وظهور جديد للحركات النقابية، مجلة دراسات اجتماعية، المجلد 5 ،العدد 13، 2013 ،ص23..

للفدرالية والكونفدرالية ، مع وجوب إعلام السلطات الإدارية المختصة بكل انخراط جديد لها في الفيدرالية أو الكنفيدرالية وبكل انسحاب منها.[1]

وأكدت المادة 25 على تمتع الفدراليات والكنفدراليات بنفس الحقوق والواجبات المطبقة على التنظيمات النقابية القاعدية وتخضع في ممارسة نشاطاتها لأحكام هذا القانون على أن تتشكل فدرالية من ثلاثة (03) منظمات نقابية قاعدية على الأقل ،سواء كانت للعمال الأجراء أو المستخدمين المؤسسة قانونا ، أما بخصوص الكنفيدرالية فقد أوجب القانون ضرورة اتحاد فدراليتين (02) على الأقل أو خمسة منظمات نقابية قاعدية للعمال الأجراء أو المستخدمين المؤسسة قانونا وفقا لأحكام هذا القانون.[2]

الفرع الثاني : المنظمات النقابية التمثيلية

إن القانون الجزائري أقر التعددية النقابية وأعطى حرية كاملة للعمال في اختيار النقابة التي يريدون الانتماء إليها ،أن هذه التعددية المقررة قانونا مرتبطة بها مبدأ المساواة ، وذلك حتى تستند حرية العامل في اختيار النقابة التي ينضم إليها على أساس حقيقي دون أن يباشر اختياره بعوامل أجنبية عن المحيط النقابي ، ولهذا تتفق القواعد الدولية على ضرورة توفير شروط المنافسة المشروعة بين النقابات ورفض كل إجراء تمييزي يصدر عن السلطات العمومية لتفضيل نقابة على أخرى.[3]

أولا : مفهوم المنظمة النقابية التمثيلية

وهي المنظمات النقابية التي تعكس تمثيلا حقيقيا لعمال المهنة ونتيجة لذلك فهي تتمتع في ظروف محددة بمجموعة من الامتيازات، وتمتلك بمقتضاها صلاحية ممارسة بعض الوظائف على الصعيد المهني الوطني، وهذا طبق لأحكام القانون 23-02 ومن شروطها:

-بلوغ نسبة انخراط نقابي محدد

[1] – المادة 24,23، من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السابق ذكره.

[2] – المادة 25 من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المصدر نفسه .

[3] – الهاشمي بناني، علاقات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، منظمة الفكر العربي، دون طبعة، دون سنة، ص53.

-الحصول على نسبة انتخابية محددة بمناسبة الانتخابات المهنية على المستوى الهيئة المستخدمة.[1]

ثانيا : تقدير تمثيلية المنظمات النقابية ومعاييرها

رفع المشرع خلال القانون 23- 02 المتعلق بممارسة الحق النقابي بعض النسب التمثيلية للعمال في المنظمات النقابية إلى 25% بعدما كانت في القانون القديم رقم 90 - 14 بنسبة 20% وذلك عن طريق الانتخابات.

1/رفع نسبة تمثيلية المنظمات النقابية للعمال على مستوى الهيئة المستخدمة:

نصت عليها المادة 73 من القانون رقم 23- 02 المتضمن تعديل قانون ممارسة الحق النقابي على أن: "تعتبر تمثيلية على المستوى الهيئة المستخدمة ، كل منظمة نقابية للعمال تستجيب لأحد المعياريين الآتين:

-الحصول على عدد منخرطين يساوي ، على الأقل نسبة 25% من التعداد الكلي للعمال الذين يغطيهم قانونها الأساسي.

-حصول مرشحيها على الأقل نسبة 25% من عدد الأصوات المعبر عنها بمناسبة انتخابات مندوبي المستخدمين في الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي أو أثناء الانتخابات لتأسيس للجان الإدارية المتساوية الأعضاء أو اللجان التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء في المؤسسات الإدارية العمومية.[2]

2/تمثيلية المنظمات النقابية على مستوى مهنة أو فروع أو قطاعات:

فيما اعتبرت المادة 74 التمثيلية في إقليم بلدية أو عدة بلديات على مستوى إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني ، كل منظمة نقابية للعمال تضم نسبة 25%

[1]- المادتين 69,68 من القانون 23-،02 المؤرخ في 12شوال 1444 ،الموافق ل 25أفريل سنة 2023 ،المتعلق بممارسة الحق النقابي، الصادر في ج ر ،ج ج ،العدد 29.

[2] -المادة ،73من القانون 23-02، المتعلق بممارسة الحق النقابي، السابق ذكره .

من التعداد الكلي[1] للمستخدمين الناشطين في أحد تلك الأقاليم ، الذين يعطيهم قانونها الأساسي ، وتعتبر تمثيلية المستخدمين على المستوى المهني ، كل منظمة نقابية تضم 25% من التعداد الكلي لمستخدمي المهنة أو الفرع أو قطاعات النشاطات كما هو محدد في قانونها الأساسي .[2]

إلا أنه و بالعودة إلى نصوص القانون رقم90- 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي نجد أن نسبة التمثيلية داخل المؤسسات المستخدمة الواحدة التنظيمات النقابية للعمال تضم 20% على الأقل من التعداد الكلي للعمال لإجراء لدى هذه المؤسسات المستخدمة أو التنظيمات النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة ،[3] إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة المعنية ،وذات الآمر بخصوص النسبة التمثيلية على الصعيد البلدي المشترك بين البلديات والولائية المشترك بين الولايات أو الوطني، واتحادات أو الكنفدراليات التي تضم وتجمع 20 % على الأقل من التنظيمات النقابية التمثيلية أو المستخدمين في المؤسسات العمومية.

إن رفع النسبة التمثيلية إلى 25% وفقا لما جاءت في مشروع القانون الجديد بعدما كانت في القانون القديم رقم90-14 بنسبة 20% هو إرهاق وتقييد للعمل النقابي ، نظرا لأن نسبة 25% رقم كبير خصوصا في ظل ضعف الثقة السائدة عند العمال حول أهمية النقابات والعمل النقابي ،مما استلزم إعادة النظر في هذه النسبة وتخفيضها إلى 20% الى حين بناء الثقة بين العمال والمنظمات النقابية.[4]

---

[1]-أنظر للمواد 75,74، من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السابق ذكره.

(3)نص المادة 8 ،من المرسوم التنفيذي، رقم 359-23 ،المؤرخ في 2ربيع الثاني 1445 الموافق ل17أكتوبر 2023 ،المتضمن تحديد كيفيات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية ومضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنخرطيها، الصادر في ج ر، ج ج، العدد 67.

[2]-منصور محمد حسين،قانون العمل،الاسكندرية،الدار الجامعية الجديدة، دون طبعة،سنة2007،ص69.

[3] -أحمد حامد ، باية عبد القادر، المرجع السابق، ص 463.

[4]-منصور أحمد محمد منصور، الحرية النقابية للموظف العام "دراسة مقارنة"، رسالة دكتوارة، جامعة القاهرة -مصر- سنة 1999،ص281.

الفرع الثالث: تمثيلية المنظمات النقابية للمستخدمين

تعتبر المنظمات النقابية من أهم الأدوات التي تسعى لحماية حقوق المستخدمين وضمان تحسين ظروف عملهم. تمثيلية هذه المنظمات تلعب دورا حيويا في تعزيز الحوار الاجتماعي، وتأمين مشاركة فعالة للعمال في صنع القرارات المتعلقة بشؤونهم المهنية. يركز هذا الفرع على كيفية تنظيم تمثيلية المنظمات النقابية للمستخدمين، وذلك من خلال استعراض الأطر القانونية والتشريعية التي تحدد معايير التمثيل النقابي، والشروط الواجب توفرها في الأعضاء المنخرطين، فضلاً عن دور هذه المنظمات في حل النزاعات وتحقيق التوازن بين حقوق العمال ومتطلبات أصحاب العمل.

أولا: تمثيلية المنظمات النقابية في إقليم بلدية أو عدة بلديات وعلى مستوى إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني.

تعتبر تمثيلية في إقليم بلدية أو عدة بديات وعلى مستوى إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني، كل منظمة نقابية للعمال تضم نسبة 25% من التعداد الكلي للمستخدمين الناشطين في أحد تلك الأقاليم والذين يغطيهم قانونها الأساسي.

ثانيا: تمثيلية المنظمات النقابية على المستوى المهني

تعتبر تمثيلية على المستوى المهني، كل منظمة نقابية تضم نسبة 25% من التعداد الكلي لمستخدمي المهنة أو الفروع أو قطاعات النشاطات كما هو محدد في قانونها الأساسي.

ثالثا: المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية

تعتبر الأكثر تمثيلية، مهما كان المستوى إقليمياً أو مهنياً، المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات التي تضم أكبر تعداد من المنخرطين والتي تتوزع بصفة أكثر توازنا على مستوى الأقاليم أو المهن المعنية التي تغطيها قوانينها الأساسية.

الفرع الرابع: إثبات التمثيلية النقابية

إثبات التمثيلية النقابية يعدّ أحد الركائز الأساسية التي تضمن فعالية العمل النقابي وشرعيته. يعنى هذا الفرع بدراسة الآليات والإجراءات المتبعة لإثبات التمثيلية النقابية، والتي تشمل مجموعة من المعايير والشروط الواجب تحققها لاعتراف القانون بالنقابة كممثل شرعي للمستخدمين.

أولا: إثبات المنظمات النقابية القاعدية للعمال تمثيليتها على مستوى الهيئة المستخدمة

يتعين على المنظمة النقابية القاعدية للعمال أو للموظفين أو الأعوان المتعاقدين أو غيرهم من الأعوان العموميين، إثبات تمثيليتها على مستوى الهيئة المستخدمة كل ثلاث (03) سنوات تبدأ هذه الفترة من تاريخ أول إقرار بتمثيليتها من طرف السلطة الإدارية المختصة.[1]

يجب على المنظمة النقابية القاعدية أن ترسل إلى المستخدم وإلى مفتش العمل بالولاية، كل عناصر المعلومات ذات الصلة بمعايير التمثيلية في الإقليم الذي يوجد فيه مقر الهيئة المستخدمة[2]، كما هو محدد بموجب أحكام المادة 73 من القانون رقم 23 – 02 حيث يُسلم عندئذ وبعد إثبات التمثيلية المفتش الولائي للعمل إلى المنظمة النقابية المعنية وثيقة تثبت أن عناصر التمثيلية متوفرة.[3]

[1] –عبد الحكيم بن مصباح سواكر الوجيز حول كيفية ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية، دون نشر، دون طبعة، بسكرة –الجزائر– سنة ، 2023،ص50

[2] –عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المرجع نفسه، ص 51.

[3] – المادة 73 من القانون 23–02، السابق ذكره.

ثانيا : إثبات المنظمات النقابية القاعدية وفدراليات وكفدراليات العمال والمستخدمين تمثيليتها على المستوى الإقليمي أو المهني

1/ إثبات التمثيلية لدى السلطة الإدارية المختصة

يتعين على المنظمة النقابية القاعدية وفدراليات وكنفدراليات العمال والمستخدمين وكذا الموظفين أو الأعوان المتعاقدين أو غيرهم من الأعوان العموميين أن تثبت تمثيليتها على المستوى الإقليمي أو المهني لدى السلطة الإدارية المختصة كل ثلاث (03) سنوات. تبدأ هذه الفترة من تاريخ أول إقرار بتمثيليتها من طرف السلطة الإدارية المختصة بحيث تسلم السلطة الإدارية المختصة إلى المنظمة النقابية المعنية وثيقة تثبت بأن عناصر التمثيلية متوفرة.

2/إرسال عناصر المعلومات التي تسمح بتقدير التمثيلية النقابية مستوى المنصة الإلكترونية المخصصة من طرف وزارة العمل

يتعين على المنظمة النقابية القاعدية وفدراليات وكنفدراليات العمال والمستخدمين وكذا الموظفين أو الأعوان المتعاقدين أو غيرهم من الأعوان العموميين أن تُرسل كل ثلاث (03) سنوات، عبر المنصة الإلكترونية المباشرة والمسيرة من الوزارة المكلفة بالعمل، كل عناصر المعلومات التي تسمح بتقدير تمثيليتها ، لاسيما :

-رقم التسجيل لدى الضمان الاجتماعي، حسب الحالة، لكل عامل أجير أو لكل موظف أو عون متعاقد منخرط .

-رقم بطاقة وتاريخ انخراطه.

-مبلغ اشتراكاته بالنسبة للمنظمات النقابية القاعدية وفدراليات وكنفدراليات العمال أو الموظفين أو الأعوان المتعاقدين أو غيرهم من الأعوان العموميين.

- رقم التسجيل لدى الضمان الاجتماعي لكل مستخدم

-رقم بطاقة وتاريخ انخراطه واشتراكاته

-عدد مناصب الشغل المتوفرة لديه

– قائمة للمنظمات النقابية القاعدية وفدراليات وكنفدراليات المستخدمين.[1]

ثالثا: عناصر تقدير التمثيلية النقابية والآثار المترتبة عن عدم تقديمها وكيفية تسوية النزاعات المتعلقة بها

1/عناصر تقدير التمثيلية النقابية

من خلال استقراء الأحكام الواردة في الباب الرابع من القانون رقم 23 – 02 المؤرخ في 25 أبريل2023، نجد أن عناصر تقدير التمثيلية هما عنصران (02) أساسيان وعناصر أخرى يمكن أخذها بعين الاعتبار، نوجزها في الاتي:

ا– العناصر الأساسية لتقدير التمثيلية النقابية:

– أن تكون المنظمة النقابية القاعدية والفدرالية والكنفدرالية مؤسسة منذ سنة واحدة (01) على الأقل، طبقا لأحكام القانون رقم 23 – 02 .

–بلوغ نسبة انخراط نقابي محدد أو الحصول على نسبة انتخابية محددة بمناسبة الانتخابات المهنية على مستوى الهيئة المستخدمة.

ب– العناصر التكميلية لتقدير التمثيلية النقابية :

– الحياد السياسي للمنظمة النقابية القاعدية والفدرالية والكونفدرالية.

–الشفافية المالية للمنظمة النقابية القاعدية والفدرالية والكونفدرالية.

–تعداد عمال الهيئة المستخدمة الذين يُغطيهم القانون الأساسي للمنظمة النقابية للعمال أو للموظفين أو الأعوان المتعاقدين أو غيرهم من الأعوان العموميين.

–تقديم عناصر المعلومات التي تسمح بتقدير تمثيليتها في أجل لا يتعدى ثلاثة (03) أشهر بعد انتهاء فترة الثلاث (03) سنوات المنصوص عليها في المادة 80 من القانون رقم 23–02.

2/أجال تقديم عناصر التمثيلية النقابية و الجزاء المترتب عن عدم تقديمها

لا تعتبر المنظمات النقابية تمثيلية في حالة عدم تقديم عناصر المعلومات التي تسمح بتقدير تمثيليتها في أجل لا يتعدى ثلاثة (03) أشهر بعد انتهاء فترة الثلاث (03) سنوات.

[1] – عبد الحكيم بن مصباح سواكر، الوجيز حول كيفية ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية، دون نشر، دون طبعة، بسكرة –الجزائر– سنة 2023،ص53.

حيث أن تقديم عناصر تقدير التمثيلية وإثباته أمام الجهات الإدارية المختصة، يُعتبر إجراء جوهري ينبغي على المنظمات النقابية احترامه.

3/كيفية تسوية النزاعات المتعلقة بتقدير التمثيلية النقابية

يمكن أن يكون كل نزاع ناتج عن تقدير التمثيلية النقابية موضوع طعن لدى الجهة القضائية المختصة، التي تفصل فيه بحكم مشمول بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن في أجل لا يتعدى ثلاثين (30) يوم عمل من تاريخ إيداع العريضة.

رابعا: تقدير صفة المنظمات النقابية التمثيلية والجزاءات المترتبة حسب القانون 90-14

1- حيث يتعين على المنظمات النقابية التمثيلية إبلاغ المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة، حسب الحالة في بداية كل سنة وكأخر أجل تاريخ (31 مارس من كل سنة) ، كل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات ضمن الهيئة المستخدمة الواحدة، لاسيما عدد منخرطيها و إشتركات أعضائها.

وفي حالة وجود لجنة مشاركة ضمن الهيئة المستخدمة، يجب على المنظمات النقابية أيضا إبلاغ المستخدم بعدد المندوبين المنتخبين في هذه اللجنة، فإن تقييم هذه التمثيلية، سيتم قياسها باستخدام نظام معلومات جديد. فالإطار الجديد الذي وضعته وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي من شأنه ضبط قائمة المنخرطين لكل منظمة نقابية، وكذلك يحدد العضوية المزدوجة للمنخرطين في المنظمات النقابية، من خلال استخدام رقم الضمان الاجتماعي للعضو. ترسل كل منظمة نقابية الجداول المرفقة بالمنشور رقم 09 المؤرخ في 19 ماي 1997 المتعلق بتمثيلية المنظمات النقابية المعدل والمتمم بالمنشور رقم 02 المؤرخ في 18 ديسمبر 2021، والمتضمنة في النظام المعلوماتي إلى المستخدم أو السلطة الإدارية المستخدمة أو السلطة المختصة المذكورة في المادة 10[1] ، بعد تحميلها من الموقع الإلكتروني لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وذلك في أجل لا يمكن أن يتجاوز الثلاثي الأول للسنة المدنية المعنية (31 مارس من كل سنة).

2-الجزاءات المترتبة عن عدم تبليغ عناصر تقدير التمثيلية:

في حالة عدم تبليغ العناصر التي تسمح بتقدير تمثيلية المنظمات النقابية خلال أجل لا يتجاوز الثلاثي الأول من السنة المدنية (31 مارس من كل سنة) ، يُمكن اعتبار

[1] -المادة 10 من القانون90-14 السابق ذكره.

المنظمات النقابية المخالفة غير تمثيلية، ويتم ذلك من طرف السلطات المحددة في المادة 10 من القانون رقم 90 – 14 المؤرخ وكذا المستخدم أو السلطة الإدارية بالنسبة للمنظمات النقابية المعنية ضمن الهيئة المستخدمة، الأمر الذي يترتب عنه حرمانها من التمتع بالصلاحيات يمكن أن يكون كل نزاع ناتج عن تطبيق المواد من 35 إلى 37[1]، محل طعن لدى الجهة القضائية المختصة التي تبت، في أجل لا يمكن أن يتجاوز ستين (60) يوماً، بحكم نافذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف.

03- شروط اكتساب صفة الفيدرالية أو الإتحاد أو الكونفدرالية التمثيلية وكيفيات تقديرها.

أ- تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشترك بين البلديات والولائي والمشترك بين الولايات أو الوطني اتحادات واتحاديات أو كونفدراليا العمال الأجراء التي تضم 20% على الأقل من التنظيمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية للاتحادات والاتحاديات أو الكنفدرليات المذكورة عبر المقاطعة الإقليمية المعنية ،أي أنه يتعين على المنظمات النقابية إبلاغ السلطة الإدارية بالعناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات، لاسيما عدد منخرطيها واشتراكات أعضائها.

ب- تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشترك بين البلديات والولائي والمشترك بين الولايات أو الوطني، اتحادات المستخدمين واتحادياتهم أو كنفدرلياتهم، التي تجمع 20% على الأقل من المستخدمين تشملهم القوانين الأساسية للاتحادات والاتحاديات أو الكنفدراليات و 20% على الأقل من مناصب العمل المرتبطة بها عبر المقاطعة الإقليمية المعنية. يتعين على اتحاديات وفيدراليات وكنفدراليات المستخدمين إبلاغ السلطة الإداري بكل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات لاسيما عدد منخرطيها وعدد مناصب شغل هؤلاء المستخدمين في الدائرة الإقليمية المعنية.[2]

[1]- المادتين35,37 من القانون90-14 السابق ذكره.

[2] -إبراهيم رابح، ضوابط ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص تسيير المؤسسات، كلية الحقوق ،جامعة احمد دراية ادرار – الجزائر- السنة الجامعية 2017/2016،ص36.

المبحث الثاني: صلاحيات وعوامل استقلالية المنظمات النقابية

يتعين المنظمات النقابية ممثليها، وتمارس صلاحياتها في الأقاليم في كل المهن والفروع وقطاعات نشاطات وفي كل الهيئات المستخدمة وأماكن عملها المتميزة وتعتمد قدرة هذه المنظمات على تحقيق أهدافها على مدى استقلاليتها وصلاحياتها وتعد ضرورية لضمان حماية حقوق العمال وتعزيز مصالحهم وتواجه هذه المنظمات العديد من التحديات ولكن من خلال العمل الجماعي والمثابرة، يمكنها التغلب على هذه التحديات والحفاظ على دورها الحيوي في المجتمع ،وعليه سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق إلى ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: صلاحيات المنظمات النقابية

المطلب الثاني: استقلالية المنظمات النقابية

المطلب الثالث: النظام الداخلي للمنظمات النقابية

المطلب الأول: صلاحيات المنظمات النقابية

تلعب المنظمات النقابية دورا هاما في حماية حقوق العمال وتعزيز مصالحهم ، وتختلف صلاحيات هذه المنظمات من بلد إلى أخر ، لكن بشكل عام تتمتع بسلطات واسعة تسمح لها بالتأثير على بيئة العمل بشكل الإيجابي وفي هذا المطلب سنتناول مختلف صلاحيات المنظمات النقابية فالقانون 90-14، لم ينظم إجراءات تأسيس الفدراليات والكنفدراليات النقابية ،عكس القانون 23-02 وضح إجراءات تأسيس الفدراليات والكنفدراليات وحدد شروط

الفرع الأول :المبادئ الأساسية التي تحكم صلاحيات المنظمات النقابية

تمارس المنظمات النقابية صلاحياتها وفقاً لأحكام الباب الخامس من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023، حيث أنه لهذه الصلاحيات مبادئ أساسية تحكمها نوجزها فيما يلي:

1-أن المنظمات النقابية تعين ممثليها وتمارس صلاحياتها في مجال تدخل حددته المادة 85 من القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 ، يتمثل في:

الأقاليم، ممثلة في المستويات الآتية : بلدي ولاتي ووطني.

-المهن على اختلافها ممثلة في الرتب المختلفة ومناصب شغل الأعوان المتعاقدين في قطاع الوظيفة العمومية..

-الفروع على اختلافها.

-قطاعات النشاطات على اختلافها، ممثلة في الدوائر الوزارية والقوانين الأساسية الخاصة المختلفة في قطاع الوظيفة العمومية.

-الهيئات المستخدمة وأماكن عملها المتميزة، وهي كل مؤسسة وإدارة عمومية مهما كانت طبيعتها أو مستواها السلمي أو الهيكلي في هرم السلطة يطبق فيها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

-2-أنه يجب أن تحترم كيفيات الانتخاب أو التعيين في الوظائف النقابية في كل المستويات التي من شأنها التمكين من ممارسة صلاحيات باسم ولصالح المنظمات النقابية، مبدأ المساواة في الترشح.[1]

الفرع الثاني :صلاحيات المنظمات النقابية التمثيلية

طبقاً لنص المادة 88 من القانون رقم 23 - 02 ، تشارك كل منظمة نقابية تمثيلية في الإقليم أو في المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات، لاسيما فيما يأتي:

-التشاور أو التفاوت الجماعيين طبقا للتشريع العمل ساري المفعول.

-إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها.

-ممارسة حق الإضراب طليقاً للتشريع الساري المفعول. مع عدم الإخلال، لاسيما بالمبادئ المتعلقة باستمرارية المرفق العمومي وحماية أمن الأشخاص والممتلكات.

[1] - المادة 85 من القانون23-02،السابق ذكره.

الفرع الثالث : صلاحيات المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية

تلعب المنظمات النقابية دورا هاما في تمثيل مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم في بيئة العمل .وتتمتع المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية ،والتي تمثل عددا كبيرا من العمال في قطاع معين بصلاحيات واسعة تسمح لها بالتأثير بشكل كبير على شروط العمل والأجور والظروف المعيشية للعمال .

أولا : الصلاحيات الاستشارية

تستشار المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية على المستوى الوطني، لاسيما في الميادين الآتية:

- إعداد وتقييم البرامج الوطنية والمحلية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.
- سياسة التشغيل وحماية القدرة الشرائية وسياسة الأجور.
- إعداد وتقييم ومراجعة التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.
- المصادقة على المعاهدات الدولية في المجال الإقتصادي والاجتماعي والبيئي وتنفيذها.[1]

ثانيا :صلاحيات المشاركة

طبقاً لنص المادة 90 من القانون رقم 23-02 وزياد على الصلاحيات الممنوحة في الميدان الاستشاري تشارك المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية على المستوى الوطني في الاستشارات والمشاورات التي تنظمها الحكومة في إطار الحوار الاجتماعي الثلاثي الأطراف

ثالثا: الصلاحيات التمثيلية

طبقاً لنص المادة 91 من القانون رقم 23 - 02 تمثل المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية على المستوى الوطني في المؤسسات والهيئات الآتية:

[1] – المادة 88 من القانون23-02،السابق ذكره.

-المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.

-المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية.

-اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم المنصوص عليهما في التشريع ساري المفعول.[1]

فالقانون 23_02 ساهم بشكل كبير في تعزيز دور المنظمات النقابية في الدفاع عن حقوق العمال ومصالحهم ، فصلاحيات هذا القانون تختلف بشكل كبير عن صلاحيات القانون 90_14 فصلاحيات هذا الأخير مختلف تماما نذكر منها مايلي:

رابعا : صلاحيات المنظمات النقابية التمثيلية طبق للقانون 90-14

تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء أو المستخدمين والموظفين والأعوان المتعاقدين العاملين في قطاع الوظيفة العمومية المؤسسة قانونا في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما ، بالصلاحيات الآتية:

- ممارسة حق الإضراب.
- المشاركة في المفاوضات وإبرام الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة.
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها.
- جمع أعضاء المنظمة النقابية في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل ، واستثناءا أثناء ساعات العمل، إذا حصل إتفاق مع المستخدم.
- إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة. التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض.
- جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من الأعضاء حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم.

[1]- المادتين 91,90 من القانون23-02،السابق ذكره.

- تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها. إنشاء هيكل نقابي في مكان العمل لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها.[1]

خامسا : صلاحيات الفيدرالية أو الإتحاد أو الكنفدرالية التمثيلية

تتمتع اتحادات العمال الأجراء والمستخدمين واتحادياتهم أو كفدرالياتهم الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، وحسب نسبة التمثيل، في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما ، بالصلاحيات الأتية:

- تستشار في ميادين النشاط التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- تستشار في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإثرائهما.
- تتفاوض في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي تعنيها.
- تمثل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، وفي اللجنة الوطنية للتحكيم المؤسسة بمقتضى القانون رقم 90 -02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

المطلب الثاني: استقلالية المنظمات النقابية

تعتبر استقلالية المنظمات النقابية من أهم المبادئ الأساسية لضمان فعاليتها في تمثيل مصالح العمال فاستقلالية المنظمات النقابية في القانون 90-14والقانون23-02 مختلفة وهذا ماسوف يتم التطرق إليه .

الفرع الأول : استقلالية وحياد المنظمات النقابية عن الانتماءات السياسية

الفرع الثاني : صور تحقيق استقلالية المنظمات النقابية عن الانتماءات السياسية

[1] – القانون رقم90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السابق ذكره.

الفرع الأول: استقلالية وحياد المنظمات النقابية عن الانتماءات السياسية

حرص المشرع الجزائري على تكريس مبدأ استقلالية المنظمات النقابية عن جميع الاتحادات لاسيما السياسية منها، وذلك بغرض ضمان حياد هذه المنظمات وأدائها لمهامها والصلاحيات المنوطة بها من جهة، وعدم استغلالها لأغراض سياسية قد تحيد بها عن الغرض أو الهدف الأساسي الذي أنشأت من أجله هذه المنظمات النقابية، هذا من جهة أخرى.

يتم تجسيد مبدأ استقلالية المنظمات النقابية عن الانتماءات السياسية بشكل أساسي من خلال ضمان استقلالية المنظمات النقابية، لاسيما عن الانتماءات والممارسات السياسية، لذلك نص القانون رقم 23 – 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 ، على المبدأ الأساسي الذي يحكم مسألة استقلالية المنظمات النقابية، والمتمثل في استقلالية هاته المنظمات النقابية في سيرها وتميزها في هدفها وتسميتها عن أي حزب سياسي.[1]

من خلال ما سبق يتضح لنا أن مبدأ استقلالية المنظمات النقابية يتحقق لاسيما من خلال ثلاث(03) عناصر أساسية هي:

1- استقلالية المنظمات النقابية في سيرها وتسييرها عن أي حزب سياسي دون إستثناء.

2- استقلالية المنظمات النقابية وتميزها في هدفها الذي أنشأت من أجله، الذي يتمثل في الدفاع عن المصالح المشتركة لمنخرطيها.

3- تميز المنظمات النقابية في تسميتها عن أي حزب سياسي دون استثناء .

أما القانون 90_14 المتعلق بتنظيم نشاط النقابية في الجزائر على استقلالية المنظمات النقابية عن الانتماءات السياسية ، وذلك في المادة 30 التي تنص على مايلي "**لايجوز المنظمات النقابية ،في نشاطها، أن تنتمي إلى أي حزب سياسي أو تنظيم**

[1] –عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المرج السابق ،ص49.

سياسي ،ولا بد أن تؤيد أي مرشح ،أو قائمة سياسية ،ولا أن تشارك في أي نشاط سياسي ."[1]

كما ينص القانون 23-02 المتعلق بتعديل وتتميم القانون 90-14 على نفس المبدأ، وذلك في المادة 30مكررة التي تنص على مايلي:

"تلتزم المنظمات النقابية الحياد التام في النشاط السياسي، ولا يجوز لها دعم أي مرشح أو حزب سياسي ، وأن لا تشارك في أي نشاط انتخابي، كما لا يجوز لها أن تتلقى أي مساعدة مالية من أي حزب سياسي أو تنظيم سياسي.[2]

و نستنتج من هذه النصوص القانونية تجسيد مبدأ أساسي في العمل النقابي، وهو مبدأ الاستقلالية، الذي يعني حياد المنظمات النقابية تجاه أي انتماءات سياسية أو إيديولوجية، وعدم انحيازها لأي طرف سياسي في النزاعات السياسية.

الفرع الثاني: صور تحقيق استقلالية المنظمات النقابية عن الانتماءات السياسية

يتم تجسيد مبدأ استقلالية المنظمات النقابية عن الانتماءات السياسة من خلال مجموعة من الإجراءات التي وضعها المشرع الجزائري، تتمثل في موانع والتزامات تقع على عاتق كل من المنظمات النقابية وأعضائها، نوجزها فيما يلي:

أولا: الموانع

1 -يمنع على المنظمات النقابية الارتباط هيكلياً ووظيفياً بأي حزب سياسي، ولا يمكنها الحصول على أي دعم بوسائل مالية أو امتيازات أخرى من أي شكل كانت من هذه الأحزاب تحت طائلة تطبيق الأحكام المتعلقة بتعليق نشاط المنظمات النقابية المعنية أو حلها.

2- يمنع الجمع بين عهدة عضو في هيئة قيادة أو إدارة المنظمة نقابية وممارسة عهدة في الهيئات القيادية لحزب سياسي وفقا لقوانينها الأساسية، غير أن أعضاء المنظمة النقابية يتمتعون بحرية الانضمام الفردي أو الانخراط في الأحزاب السياسية.

[1] – المادة 30 من القانون 90-14، السابق ذكره.

[2] – انظر المادة 30، من القانون23-02، السابق ذكره.

حيث أن هذا المنع يشمل مناصب القيادة أو الإدارة في كل من المنظمة النقابية والأحزاب السياسية دون الممارسة الفردية، التي يكفلها الدستور الجزائري لجميع المواطنين من خلال الحق في الممارسة السياسية والانتماء للأحزاب السياسية، باعتبارها الإطار الشرعي لممارسة العمل السياسي.

3- أنه يمنع منعاً باتاً على المنظمات النقابية ممارسة نشاطات ذات طابع سياسي، تحت طائلة تطبيق الأحكام المتعلقة بالحل المنصوص عليها في القانون رقم 23 – 02.

ثانيا : الالتزامات

1- أنه يجب على الأعضاء المؤسسين أو القياديين في المنظمات النقابية الالتزام بالحياد والامتناع عن التصريح بمساندتهم لأحزاب سياسية ولأي شخصية سياسية حيث أن مقتضى هذا الالتزام يحتم على الأعضاء المعنيين عدم استغلال صفتهم النقابية من أجل الدعاية الحزبية أو المساندة السياسية.

2- أنه يجب على كل منظمة نقابية إعداد والمصادقة على ميثاق أخلاقيات ممارسة النشاط النقابي من طرف منخرطيها الذين لا يمكنهم مخالفته.[1]

3- أنه يجب أن تتضمن القوانين الأساسية والأنظمة الداخلية للمنظمات النقابية أحكاماً تنص على الاستقلال عن أي حزب سياسي أو جمعية أو أي مجموعة ضغط، وعلى الفصل التام بين النشاط النقابي والنشاط السياسي باستثناء المجالات الاجتماعية والاقتصادية.[2]

المطلب الثالث : النظام الداخلي للمنظمات النقابية.

يُعدّ النظام الداخلي للمنظمات النقابية بمثابة البوصلة التي تُرشد عملها، حيث يُمثل أهم وثيقة تنظم عمل المنظمة في مختلف جوانبه. فهو يحدد أهداف المنظمة النقابية بوضوح، ويُنظّم بنيتها التنظيمية بشكل دقيق، ويُوضح آليات صنع القرار داخلها، ويُبيّن كيفية إدارة شؤونها المالية.

[1] –عبد الحكيم بن مصباح سواكر ،المرجع السابق، ص 51.

[2] – المرجع نفسه، ص 51.

الفرع الأول: النظام الداخلي في القانون الأساسي

الفرع الثاني :الإطار العام للنظام الداخلي للمنظمات النقابية

الفرع الأول: النظام الداخلي في القانون الأساسي

تخضع المنظمات النقابية في قطاع الوظيفة العمومية عند تأسيسها لأحكام القانون رقم 23 – 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023، وجميع النصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقه، كما تخضع وفقا لذات النص التشريعي لأحكام القانون الأساسي الذي تعده وتصادق عليه بغرض تحديد لاسيما الأحكام المتعلقة بهدفها وتنظيم مهامها وكيفية سير عملها والقواعد التي تحكمها، هذا الأخير الذي ينبغي على ذات المنظمات النقابية تتميمه أو توضيح أحكامه بموجب نظام داخلي.[1]

أولا : الإطار العام للقانون الأساسي للمنظمات النقابية

تخضع المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات كأصل عام لأحكام القانون رقم 23 – 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 ، وكذا أحكام القانون الأساسي الخاص بها الذي ينبغي أن يتضمن نفس الحقوق والالتزامات بالنسبة للمنظمات القاعدية والفدراليات و الكنفدراليات.

ثانيا :مشتملات القانون الأساسي للمنظمات النقابية

يشتمل القانون الأساسي للمنظمات النقابية وكذا الفدراليات والكنفدراليات وجوباً على مجموعة من الأحكام ذات الطابع التنظيمي التي حددتها المادة 38 من القانون رقم 23 – 02 . كما أنه يمكن لأعضاء المنظمة النقابية، وعند الحاجة إضافة أحكام أخرى تنظيمية ،أن لا تخالف هذه الأحكام المرجعية التشريعة سارية المفعول في هذا المجال.

حيث أنه، تعد كل من المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات، بكل حرية قوانينها الأساسية التي يجب أن تتضمن تحت طائلة البطلان، لاسيما الأحكام الآتية:

[1] – عبد المجيد الصغير بيرم. الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري ،مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية الحقوق ،تخصص قانون المؤسسات ،جامعة الجزائر، سنة 2020،ص136.

1- الأحكام والقواعد العامة التي يتضمنها القانون الأساسي

ينبغي أن يتضمن القانون الأساسي للمنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات، تحت طائلة البطلان الأحكام والقواعد العامة الآتية:

_هدف المنظمة المعنية وتسميتها ومقرها.

_فئات المنخرطين المعنيين طبقا للمادة 02 من القانون رقم 23 – 02 .

_المهن أو الفروع أو قطاعات النشاطات المعنية.

_الاختصاص الإقليمي للمنظمات النقابية.

_حقوق وواجبات الأعضاء أو المنخرطين.

_قواعد الانخراط والانسحاب والإقصاء.

2 -الأحكام والقواعد الخاصة بتنظيم وسير عمل المنظمة النقابية

ينبغي أن يتضمن القانون الأساسي للمنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات، تحت طائلة البطلان الأحكام والقواعد الخاصة بتنظيم وسير عمل المنظمة النقابية الآتية :

_القواعد المتعلقة بتنظيم وصلاحيات هيئات القيادة أو الإدارة.

_القواعد المتعلقة بإحداث وتنظيم وسير وكذا صلاحيات الفروع النقابية.

_قواعد انتخاب أعضاء هيئات القيادة أو الإدارة وتجديدها وكذا مدة عضويتها.[1]

_القواعد المتعلقة بالفصل بين النشاط النقابي والنشاط السياسي، دون المساس بأحكام المادتين 12و15 من القانون رقم 23 – 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 .

_قواعد منع الجمع بين عهدة عضو في هيئات القيادة أو الإدارة لمنظمة نقابية وممارسة وظيفة سلطة لدى الهيئة المستخدمة.

_القواعد المتعلقة باستدعاء وسير هيئات القيادة و/أو الإدارة.

_كيفيات تمثيل المرأة والشباب في هيئات القيادة أو الإدارة للمنظمة النقابية.

[1] -المادة 38 من القانون 23-02.

_كيفيات تعيين ممثلي المنظمة النقابية في المجلس النقابي.[1]

3 -الأحكام والقواعد الخاصة بالتسيير المالي للمنظمة النقابية

ينبغي أن يتضمن القانون الأساسي للمنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات، تحت طائلة البطلان الأحكام والقواعد الخاصة بالتسيير المالي للمنظمة النقابية الآتية :

_القواعد والإجراءات المتعلقة بالرقابة الإدارية والمالية للمنظمة النقابية.

_قواعد وإجراءات المصادقة على حسابات المنظمة النقابية.

_قواعد تحديد مبلغ الاشتراكات المطلوبة من المنخرطين.

4- الأحكام والقواعد الخاصة بتسوية النزاعات والنظام التأديبي

ينبغي أن يتضمن القانون الأساسي للمنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات، تحت طائلة البطلان الأحكام والقواعد الخاصة بتسوية النزاعات والنظام التأديبي الآتية:

_كيفيات تسوية النزاعات الداخلية ووضعيات الانسداد في سير المنظمة النقابية

_القواعد العامة لممارسة السلطة التأديبية على مستوى الهياكل النقابية.[2]

5-الأحكام والقواعد الخاصة بتعديل القانون الأساسي

ينبغي أن يتضمن القانون الأساسي للمنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات، تحت طائلة البطلان الأحكام والقواعد الخاصة بتعديل القانون الأساسي الآتية:

_إجراءات تعديل القانون الأساسي للمنظمة النقابية والمصادقة عليه.

_القواعد المحددة لإجراءات الحل الإداري للمنظمة النقابية وأيلولة ممتلكاتها.

[1] -المادتين12,15، من القانون 23-02.

[2] - عبد الحكيم بن مصباح سواكر ،المرجع السابق، ص 52.

ثالثا : الضمانات التي ينبغي أن يتضمنها القانون الأساسي وحالات المنع التي ينبغي أن لا يتضمنها

ينبغي أن يتضمن القانون الأساسي للمنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات، تحت طائلة البطلان، بعض الضمانات التي يجب تكريسها وحالات المنع التي ينبغي

تفاديها :

1- الضمانات التي ينبغي تكريسها :

- يجب أن يضمن القانون الأساسي لكل عضو في المنظمة النقابية الحق في المشاركة في هيئاتها القيادية أو الإدارية على كل المستويات وتشجيع مشاركة النساء والشباب.

_ يجب أن يضمن القانون الأساسي إجراء مداولة واسعة داخل هيئات القيادة أو الإدارة حول القرارات الهامة لا سيما القرارات المتعلقة بالإضراب

2- حالات المنع التي ينبغي تقادي

يمنع إدراج أي تمييز بين المنخرطين ضمن القوانين الأساسية للمنظمات النقابية من شأنه المساس بحرياتهم الأساسية، لاسيما حريتهم في الممارسة النقابية، حيث أنه لا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعد سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي.

3-المصادقة على القانون الأساسي وإجراءات تعديله

لم ينص القانون رقم 23 - 02 ، على كيفيات وإجراءات المصادقة على القانون الأساسي الأولي الخاص بالمنظمة النقابية، بل نص ضمن أحكام المادة 38 - والمادة 39 من ذات القانون على إجراءات تعديله والمصادقة عليه[1]، هذه الأخيرة التي ينبغي تحديدها ضمن القانون الأساسي الأولي ويتم معاينتها من طرف محضر قضائي في حال

[1] -المادة38 من القانون23-02 السابق ذكره.

إقرارها من طرف المنظمة النقابية المعنية و تقديم القانون الأساسي موقع من طرف عضوين (02) مؤسسين، على الأقل، أحدهما المسؤول الأول للمنظمة النقابية، وبالتالي قد يعفى القانون الأساسي الأولي من إجراء المصادقة عليه، كما أنه قد تتم المصادقة عليه عند عقد الجمعية العامة التأسيسية للمنظمة النقابية.[1]

4- إعلام السلطات الإدارية المختصة بنسخ القانون الأساسي للمنظمات النقابية

تعلم كل من المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات السلطات الإدارية المختصة بنسخ عن قوانينها الأساسية بعد المصادقة عليه ،كما يتعين عليها إخطار السلطات المعنية ،في غضون الثلاثين (30) يوم عمل التي تلي القرارات المتخذة، بكل التعديلات التي تطرأ على قوانينها الأساسية والمعاينة من طرف محضر قضائي

الفرع الثاني : الإطار العام للنظام الداخلي للمنظمات النقابية.

تعد كل من المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات بكل حرية نظامها الداخلي الذي يهدف إلى تتميم أو توضيح أحكام قانونها الأساسي، لاسيما فيما يخص التدابير المتعلقة بسير هيئات القيادة أو الإدارة وإجراءات قبول الأعضاء، وفقدان صفة العضو وطرق التصويت واشتراكات الأعضاء وعلاقاتهم مع هيئات القيادة أو الإدارة للمنظمة النقابية.

-إعلام السلطات الإدارية المختصة بنسخ النظام الداخلي للمنظمات النقابية

ترسل كل من المنظمات النقابية القاعدية والفدراليات والكنفدراليات إلى السلطات الإدارية المختصة، نسخة من النظام الداخلي الخاص بها. حيث أنه لم ينص القانون رقم 23 – 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023، على كيفيات وإجراءات المصادقة على النظام الداخلي الخاص بالمنظمة النقابية.

[1] – المادة 38 من القانون 23-02 السابق ذكره.

خلاصة الفصل الأول

من خلال دراستنا لهذا الفصل نستخلص أن العمل النقابي هو ممارسة يومية تحصل في إطار المنظمات النقابية من أجل التعرف على المشاكل والمطالب العمالية و العمل وفق بروتوكول محدد في إطار النقابة و نظامها الداخلي و العمالي و ذلك لإيجاد حلول للمشاكل .. و تحسين أوضاع العاملين من كل النواحي سواء على الصعيد المادي أو المعنوي و تحقيق كرامتهم و توافر أجواء ملائمة للعمال للعمل . كما درسنا أيضا في المطلب الثاني من المبحث الأول قاعدية المنظمات النقابية حيث أنها تتكون من الفيدرالية و التي تشكل شكلا من أشكال التيسير و تكون السلطات فيها و المهام مقسمة بين جهات مركزية و أخرى محلية (أقاليم و دويلات) و الكونفدرالية التي تمثل رابطة الأعضاء المستقلة ذات السيادة وتقوم بتفويض بعض المهام والصلاحيات بموجب اتفاق مسبق لهيئة أو هيئات مشتركة لضمان التنسيق و العمل الترابطي .

أما عن الصفة التمثيلية فهي حق معترف به و مكسب مضمون لجميع العمال ووقوفهم على قدم المساواة مع كل المستخدمين و بخصوص دراستنا للمبحث الثاني من ذات الفصل نرى أن المنظمات النقابية تتمتع باستقلالية في التسيير ، حيث نجد أن لها سلطة التسيير و الرقابة و الدفاع عن الطبقة العمالية في حدود ما يسمح به القانون.

و قد تطرقنا أيضا إلى الأحزاب و عرفنا أنها تنظيم قائم و دائم على مبادئ و أهداف مشتركة تهدف إلى الوصول إلى السلطة بوسائل ديمقراطية و سلمية في قيادة الشؤون الاجتماعية العمومية .

و لهذا الصدد نأمل أن يكون المشرع أكثر صرامة فيما يخص الجزاءات المطبقة في حق كل من تقدم على إعاقة الممارسة الكاملة لهذا الحق ، لأن العمال فعلا ذو مصلحة في تمثيل مندوب نقابي لهم لحفاظ كرامتهم و عدم طمس مركزهم القانوني من أي اعتداءات .

الفصل الثاني:

قواعد تأسيس المنظمات النقابية ونهايتها

إن الهدف من إنشاء المنظمات النقابية هو الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية للعمال ولتحقيق ذلك الهدف يفترض تواجد تلك المنظمات في أماكن العمل و المؤسسة إلى الميدان الوحيد الذي يتواجد فيه العمال والضمان التمثيل الجيد للعمل من خلال التعرف لظروف عملهم ولضمان تجسيد ذلك واجب توفر إجراءات وشروط وتنظيم هيكلي ومالي محظ وبناءا على ما تم طرحه تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

- المبحث الأول: شروط وإجراءات تأسيس المنظمات النقابية.
- المبحث الثاني: تعليق نشاط المنظمات النقابية وحلها.

المبحث الأول: شروط وإجراءات تأسيس المنظمات النقابية

تتميز المنظمات النقابية بتنظيم قانوني خاص، من حيث كيفيات وإجراءات تأسيسها وتكوينها ومن حيث حقوقها والتزاماتها وأثارها الناتجة عن وجودها كتنظيم قانوني قائم بذاته ،أو من حيث أساليب تسييرها وتمويلها[1]،وعليه نجد أن الاتفاقيات الدولية للعمل أعطت للتشريعات الوطنية كل هده الحقوق لكن نجد أنها حرمت على ألا تقيد منها بشكل يحد من ممارسة هذه الحقوق بكل حرية.[2]

المطلب الأول: شروط تأسيس النقابة

المطلب الثاني: إجراءات تأسيس المنظمات النقابية .

المطلب الثالث :حقوق وواجبات التنظيمات النقابية.

المطلب الأول: شروط تأسيس النقابة

يخضع تأسيس المنظمات النقابية للعمال في التشريع الجزائري لمجموعة من الشروط التي تهدف إلى ضمان تمثيلية المنظمة النقابية وفعاليتها في الدفاع عن حقوق العمال، وتُقسم هذه الشروط إلى ثلاث فروع :

الفرع الأول: الشروط العضوية لتأسيس النقابة

الفرع الثاني : الشروط الشكلية لتأسيس النقابة

الفرع الثالث : الشروط الموضوعية لتأسيس النقابة

الفرع الأول: الشروط العضوية لتأسيس النقابة

لقد سمح المشرع الجزائري للعمال بإنشاء المنظمات النقابية أو الانخراط فيها ومن شروطه نجد الامتثال للتشريع المعمول به ولقوانينه الأساسية كما ألح أن تكون هذه التنظيمات النقابية مستقلة في تسييرها ومختلفة في هدفها وتسميتها عن أي جمعية ذات طابع سياسي، كما لا

[1] –مسعودي احمد، التعددية النقابية في الجزائر: قراءة سوسيولوجيا، اطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، تخصص العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة ابي بكر بلقايد،تلمسان،2015،ص،116.

[2] –المادة03 من القانون 90–14 المؤرخ في 09 دي القعدة عام 1410 الموافق 2 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ح–ر عدد 23.

يمكن لها الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا كيفما كان نوعها من هذه الجمعيات ولا تمويلها.

ولقد حدد الإطار الذي تنشأ فيه المنظمة النقابية فيمكن للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى من تكوين تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية كما استلزمت توفير شروط أخرى تتعلق بالأعضاء المؤسسين فيجب أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل وهذا يعد مجحف في حق العمال والأجانب والعمال المتجنسين بالجنسية الجزائرية حديثا، والمقيمين بصفة شرعية حسب رأي لجنة الحركات النقابية خاصة، ويجب أن يتمتعوا بحقوقهم الوطنية والمدنية وان يكونوا راشدين، فما هي الأهلية التي اشترطها المشرع لتأسيس المنظمة النقابية؟[1]

وبالرجوع إلى المادة 44 من القانون رقم 91 –30 المعدل والمتمم للقانون 90–14اشترط أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه وألا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية جعلهم أحيلوا على التقاعد الكلي أو النسبي مما يستوجب إلغائه هذا الشرط.[2]

يجب على كل من الموظفين و الأعوان المتربصين أو المتقاعدين وكذا الأعوان العموميين الراغبين في تأسيس منظمة نقابية، استيفاء الشروط القانونية المحددة في المادة 28 من القانون 23 –2 المؤرخ في 25 افريل 2023 وهي الشروط الثلاث(3) الآتية :

1–أن يكونوا متمتعين بحقوقهم المدنية والوطنية.

2– أن يبلغوا سن الرشد، وهو 19 سنه كاملة، حيث انه لا يمكن للموظفين الأعوان المتربصين أو المتعاقدين وكذا الأعوان العموميين، الذين تم توظيفهم دون سن الرشد المشاركة في تأسيس المنظمات النقابية على اعتبار أن السن الأدنى للتوظيف هو بلوغ المترشح لوظيفة

[1] – مزاري أحلام، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران 2012.

[2] – احمد سليمان، الوجيز في شرح علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1998 صفحه 239.

عمومية 18 سنة كاملة، بالنسبة لرتب الموظفين، وثماني عشرا (18) سنه على الأقل عند تاريخ التوظيف، بالنسبة لمناصب شغل الأعوان المتعاقدين.

3-أن يمارسوا نشاطا مهنيا أو وظيفيا له علاقة بهدف المنظمة النقابية.

ويجب أن يمارسوا نشاط له علاقة بهدف المنظمة، وعليه في حالة انتفاء شرط من هذه الشروط كان من اللازم اعتبار النقابة باطلة بقوة القانون.

الفرع الثاني: الشروط الشكلية

من اجل ضمان تأسيس النقابات والتصريح بها جاء القانون الذي ينظم كيفيات ممارسة الحق النقابي والاتفاقيات، وعليه للتطرق إلى كيفية التنظيم يجب مراعاة مجموعة من الشروط المتمثلة في:

أولا :التصريح بالتأسيس

يعتبر نشاطا للاعتراف بالنقابة بصفة رسمية فواجب على مؤسسيها إيداع قوانينه الأساسية والتصريح بالتأسيس لدى السلطات العمومية المعنية[1]، ويتم إيداع تصريح تأسيس لدى الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين الولايات أو الوطنية فان التصريح يوجد لدى الوزير المكلف طبقا لأحكام المادة 10 من قانون 90- 14، ويتضمن التصريح بالتأسيس بعض القواعد الأساسية التي تقوم عليها المنظمة، كتحديد الغرض من إنشائها ومواردها المالية وتشكيلاتها الإدارية ويتعين وضع هذا النظام في وثيقة مكتوبة ليسند إيداعه ضمن وثائق تأسيس المنظمة أمام الجهة المختصة السلطة.

-يتم تصريح تأسيس المنظمة النقابية طبقا لأحكام المادة 34 من القانون رقم 23 -2 المؤرخ في 25 ابريل 2023 وذلك بعد:

أ- إيداع ملف التصريح بتأسيس لدى السلطة الإدارية المختصة.

[1] – رحموني محمد، تنظيم ممارسة حرية التجمع في القانون الجزائري: الجمعيات والأحزاب أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة، تخصص القانون العام ،جامعه أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015، ص125.

ب- استيفاء على نفقة المنظمة النقابية، إجراءات الإشهار في يومية وطنية إعلامية واحدة(1) على الأقل، باللغة الوطنية.[1]

ثانيا : الوثائق المرفقية بإيداع التأسيس

يجب عقد انعقاد الجمعية التأسيسية إيداع تصريح تأسيس لدى السلطات المختصة مرفقا بالوثائق التالية:[2]

- قائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم وذلك استنادا إلى المادة 1/09 من القانون 90-14

-نسختين مصادق عليهما صورة طبق الأصل من القانون الأساسي وذلك وفقا للمادة 02/09 من القانون90-14

- محضر الجمعية العامة التأسيسية بالرجوع أيضا إلى المادة 03/09 من القانون 90- 14

* عقب الانتهاء من عقد الجمعية العامة التأسيسية من طرف الأعضاء المؤسسين وبعد التأكد من اكتمال النصاب القانوني للحاضرين واستلام محضر بذلك بعده قضائي، يقوم الأعضاء المعنيين أو المكلفين بتحضير ملف بتأسيس المنظمة النقابية، قصد إيداعيه لدى الجهات الإدارية المعنية لمباشرة إعداد الوثائق المطلوبة حسب الحالة بموجب المواد 32 و 33 من القانون رقم23-02 [3]

ثالثا : تسليم وصل تسجيل التصريح:

بمجرد توفر الشروط المذكورة سابقا وقت إيداع ملف النقابة لدى الهيئات العمومية المختصة نعتبر المنظمة النقابية قائمة عند استلام مؤسسيها من قبل السلطات العمومية المعنية

[1] --عبد الحكيم بن مصباح سواكر، الوجيز حول كيفيات ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية ،دون نشر، دون طبعة، بسكرة، 14 ماي 2023، ص 36.

[2] -عتو نعيمة، حرية ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الطاهر موالي، سعيدة، ،2016 ص 60.

[3] -عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المرجع السابق، ص 34.

خلال 30 يوم على الأكثر من إيداع الملف حسب الفقرة 01 من نص المادة 8 من القانون 90- 14 اشترطت الفقرة02 من هذه المادة ضرورة استفتاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة التنظيم.

عند استفاء كافة الشروط والإجراءات القانونية ومطابقة ملف التأسيس يسجل التصريح بتأسيس منظمة نقابية المنصوص عليه في المواد 32 و 33 من القانون رقم 23-02،في سجل خاص تمسكه السلطة الإدارية المختصة، المتمثلة في الوزير المكلف بالعمل أو والي الولاية المختص إقليميا 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.[1]

تعتبر النقابة قائمة عند استلام مؤسسيها وصل تسجيل التأسيس من قبل السلطات المعنية خلال 30 يوما على الأكثر من إيداع الملف بالإضافة إلى استفاء شكليات الإشهار في الجريدة اليومية وطنيه إعلامية[2].

الفرع الثالث :الشروط الموضوعية

إذا لم تتوفر الشروط الموضوعية الخاصة بإجراءات التأسيس، يحق للسلطات المعنية رفض تسليم إيداع التسجيل، هنا يمكن التفرقة بين حالتين الأولى تسليم وصل الإيداع حينما يحق للمنظمة النقابية مزاولة نشاطها بصفه رسمية، أما الحالة الثانية طبقا للمبادئ العامة في القانون الإداري هو قيام السلطات الإدارية برفع دعوى أمام القضاء الإداري بغرض حل التنظيم النقابي المصرح له بالتأسيس عن طريق وصل إيداع لمخالفته للقواعد المنصوص عليها في نص المادة 21 من القانون 90- 14 .

ويمكن القول أنها تتضمن مجموعة من الشروط تتمثل في:

[1] -بد الحكيم بن مصباح سواكر، المرجع السابق صفحه 36.

[2] -بغدادي إيمان، العمل النقابي ودوره في النهوض بالطبقة العمالية، مجلة الهدى للدراسات القانونية والسياسية ،كلية الحقوق جامعة منتوري قسنطينة – الجزائر- العدد 3 جوان ،2022 ص70.

أولا :الصفة المهنية للمنظمة النقابية

يجب على المنظمة النقابية في طريقها إلى التأسيس وتفاديا لإلغاء أن تنتهي في نظامها الأساسي، الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للأجراء أو من نفس المهنة أو من نفس الفرع وكذلك من نفس القطاع. و أوجب المشرع الجزائري أن يكون هدفها قطعا و إلتزاما مهني بعيدا عن السياسة.[1]

ثانيا :الإطار المهني للنقابة

تجد المنظمة النقابية سبب قيامها في التضامن المهني إذ ليس لها أن تتأسس إلا في إطار مهنة مهنية[2]، حسب ما قضت به المادة2 فيحق للعمال من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد، أن يكونوا منظمة نقابية.

ثالثا: محتوى القانون الأساسي

طبقا لنفي المادة 21 من القانون90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي اوجب المشرع الجزائري ضرورة اشتمال قانونها الأساسي تحت طائلة البطلان الأحكام الآتية هدف التنظيم وتسميته هو مقره، طريقة التنظيم ومجال اختصاصه الإقليمي وحقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء والطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها، وكذلك مدة عضويتها بالإضافة إلى قواعد حسابات المنظمة النقابية وإجراءات رقابتها والموافقة عليها، القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة إداريا، القواعد التي تتعلق بأولوية الممتلكات.

وبالنسبة إلى حالة عدم تبيين الأحكام المذكورة في المادة 21 ، في المشرع الجزائري لم يتطرق إلى عقوبة والتجربة بينت أن إذا مارس النشاط النقابي دون الالتزام بنص المادة 21 فانه

[1] –عبيد فاطمية ،التمثيل النقابي داخل المؤسسة في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون الاجتماعي ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة داي مولاي الطاهر، سعيدة،2016، ص 40.

[2] –بورزيق خيرة،الحق النقابي بين قانون العمل والاتفاقات الدولية للعمل مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، سعيدة، 2014 ،ص 59.

ينتظر رفض الوالي أو وزير العمل تسليم وصل الإيداع الخاص بتصريح بتأسيس المنظمة النقابية المراد إنشاؤها ولا تكتسب بذلك الصفة القانونية.[1]

رابعا :إجراءات تأسيس النقابة

من بين هذه الإجراءات هي الإجراء المتعلق باشتراط الحصول على ترخيص مسبق لإنشاء النقابة من السلطة المذكورة وقد عرفت الإجراءات المقيدة لحرية تأسيس النقابات في مراحلها الأولى ما يسمى بالطريقة القانونية[2] التي تقوم على أساس أن الحق النقابي هو مجرد تنازل من السلطات العامة.

أ- التسجيل الإلزامي:

ما زالت بعض النظام القانونية لا تتصور إمكانية تشكيل جماع خارج في إطار سيطرتها فهناك بعض النظم القانونية، مازالت تتبنى فكرة أن الاعتراف بالمنطقة النقابية امتياز تمنحه السلطات العامة وفق شروط وقيود يمكن لها العدول عنها في أي وقت، ويصل الأمر في بعض النظم القانونية[3] إلى جعل التسجيل يقتصر على إرادة السلطة العامة كلية، حيث لا يخضع رفض تلك السلطات للتسجيل لأي نوع من الرقابة، وفي بعض الدول الأخرى يخضع التسجيل لشروط ترجع إلى نظام البلد السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي، وهي طائفة ثالثة يحق للسلطة القائمة بالتسجيل فحص الأحكام والموافقة عليها فقط.

ب- التسجيل الاختياري المحض:

لقد طبق هذا النظام في كل من اسبانيا والبرتغال وهذا يمكن التكلم عن مبدأ حرية التأسيس إلى ابعد حدوده في مثل هذا النوع من النظم[4] حيث يعتبر تسجيل عملية اختيارية

[1] -بغدادي إيمان، المرجع السابق، ص 21.

[2] -احمد الرشيدي، حقوق الإنسان في النظرية والتطبيق،دون طبعة، دون جزء، مكتبة الشروق الدولية، مصر، 2005، ص 61.

[3] - محمد احمد إسماعيل، مبدآ الحرية النقابية لمنظمات العمل، دار النهضة العربية،د م ن،د س، ص82.

[4] - بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر ،المدخل العام النصوص التنظيمية دار العلوم للنشر الجزائر، 2000 ص131.

محضة لا يترتب عليها أي اثر قانوني فعلي، سواء يكون المركز القانوني لكل من المنظمة النقابية التي سجلت نفسها والمنظمة النقابية التي لم تسجل والمنظمة نفسها فهي موجودة به أو بدونه وهي تتمتع بالشخصية القانونية بسببه أو بدونه.

ج-التسجيل الاختياري المقترن بامتيازات:

في هذه الحالة تكون المنظمات النقابية مخيرة بين التسجيل أو عدمه، غير انه في حاله عدم تسجيل تخضع للقانون العادي الذي ينظم الجمعيات بصفة عامة، لذلك تفصل التسجيل لتتمتع بصلاحيات كثيرة وخاصة في مجالات العمل المختلفة وكذا التمتع بحق الدفاع عن المهنة أمام القضاء وعدم تدخل السلطة العامة بوضع شروط تعسفية لإتمام إجراء التسجيل، فهو إذن إجراء تشكلي محض يتلخص في إيداع بيان النظام الأساسي للجماعة النقابية على أن ذلك لا يسلب الإدارة الحق في الاعتراض على ذلك.[1]

أما إذا كان هناك غياب وصل إيداع التصريح، فنظريا لا يمكن لمنظمة نقابية ممارسة نشاطها إلا بعد إتمام الإجراءات القانونية التي تسمح لها بإكتساب الشخصية المعنوية.

وعليه يجب على النقابات إحترام كافة الإجراءات المقررة قانونا، شرط أن تصل هذا الإجراءات إلى الحد الحصول على إذن مسبق من جهة الإدارة الحق في الاعتراض ووفق نشاط النقابة، لذلك فان الأحكام التي تفرض على النقابات التسجيل لدى هيئة إدارية مختصة لا تختلف من حيث الأثر عن الإذن المسبق متى كانت للإدارة سلطة تقديرية في إجراء التسجيل أو رفضه فإنه فان التشريع الذي يمنح لهيئة إدارية سلطة تقديرية في منح الترخيص بإنشاء النقابة أو رفضه يعد مخالفا لمبادئ منظمة العمل الدولية.[2]

[1] – محمد الزيدي ،الحريات النقابية في الوطن العربي، دار الف باء للطبعة والنشر – بيروت– 1980،ص72.

[2] – سمغوني زكرياء، المرجع السابق، ص 86.

المطلب الثاني : حقوق وواجبات التنظيمات النقابية

من المعلوم أن النقابة تتمتع بجملة من الحقوق، حيث يتمتع بها الأعضاء والواردة في القانون المتعلق بالممارسة النقابية المعدل بالقانون رقم 23- 02 بتاريخ 25 أفريل 2023 ،كما يلتزم الأعضاء أيضا بالواجبات المحددة في هذه القوانين، ويحق لأي عضو المشاركة في قيادة وإدارة التنظيم حسب قانونه الأساسي ونظامه الداخلي ،كما يمنع أي شخص معنوي أو طبيعي من التداخل في تسيير تنظيم نقابي إلا في الحالات المنصوص عليها القانون.[1]

الفرع الأول: حقوق التنظيمات النقابية

الفرع الثاني: واجبات التنظيمات النقابية

الفرع الأول: حقوق التنظيمات النقابية

يترتب عن اكتساب صفة الانخراط أو العضوية في المنظمة النقابية التمتع بمجموعة التي ضمنها القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 ابريل 2023 سالف الذكر، نوجزها في النقاط الآتية:

أولا :حق المشاركة في هيئات القيادة أو الإدارة وشروط الاستفادة منها للجزائريين

يحق لكل منخرط في منظمة نقابية من الجزائريين أن يشارك في هيئات القيادة أو الإدارة طبقا لإحكام القانون رقم 23-02 سابق الذكر، وقانونها الأساسي ونظامها الداخلي.[2]

بشرط من يريد تولي قيادة أو إدارة منظمة نقابية توفره على ما يأتي:

-أن يكون عضوا في المنظمة النقابية.

-أن يكون عمره إحدى وعشرين (21) سنة كاملة:

-أن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية.

-ألا يكون محل إدانة بعقوبة سالبة للحرية تتعلق بجرم يتنافى والعمل النقابي.

[1] -قانون رقم 23-02 ،الجريدة الرسمية، العدد 23، المؤرخ في 25أفريل 2023، يعدل ويتمم القانون 09 -14، المؤرخ في 2 يونيو 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

[2] -عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المرجع السابق،ص42-43.

-أن يثبت مؤهلات مهنية أو مستوى تعليمي .

-أن يثبت تكوينا نقابيا أو تكوينا في مجال تكوين العمل .

-أن يكون ذو جنسية جزائرية.[1]

ثانيا :حق المشاركة في هيئات القيادة أو الإدارة وشروط الاستفادة منها للأجانب:

يمكن للأعوان المتعاقدين الذين تم توظفيهم في رتب الموظفين أو مناصب شغل الأعوان المتعاقدين الأجانب ،الذين تم توظيفهم على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية، المنخرطين في منظمة نقابية أن يكونوا أعضاء في هيئات قيادتها في ظل إحترام الأحكام المتعلقة بشروط الترشح وطبقا لأحكام قانونها الأساسي ونظامها الداخلي وذلك في حدود 30٪ من أعضائها.[2]

ثالثا :حق انتخاب هيئات القيادة وإدارة وكيفيات تجديدها:

تنتخب وتجدد هيئات قيادة وإدارة المنظمة النقابية وفق لمبادئ الديمقراطية في الآجال المحددة طبقا لقانونها الأساسي ونظامها الداخلي.

يجب أن لا تتعدى مدة عهدة أعضاء هيئات القيادة أو الإدارة خمس (5) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة (01)، ولا يمكنهم ممارسة أكثر من عهدتين (2) نقابتين متتاليتين أو منفصلتين خلال مسارهم النقابي في نفس المنظمة النقابية ، كما انه تم تجديد هيئات قيادة أو إدارة المنظمة النقابية بموجب محضر معاينة يعده محضر ثقافي. [3]

لكن عند الرجوع الى القانون 90-14 المؤرخ في 2 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، حيث نجد أن ما تطرق إليه يختلف تماما عما جاء وورد في القانون 23-02 ومن بين أهم الحقوق التي ينص عليها القانون 90-14والتي تتمتع بها هذه التنظيمات النقابية التي عددها التشريع الجزائري وحصرها كالأتي:

[1] -المادة 53 من القانون 23-02.

[2] -المادة55 من القانون 23-02.

[3] -المادة56من القانون 23-02.

1-الحق في الاستقلالية: ادا يمنع كل شخص معنوي أو طبيعي من التدخل في تسيرها إلا في بعض الحالات المنصوص عليها قانونا.

2-الشخصية المعنوية: يكتسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسه طبقا للمادة (03/16) من القانون، مما يجعله أهلا لتمثيل أعضائه أمام السلطات العمومية.

3-حق التقاضي: كطرف مدني في قضايا تخص مصالح أعضائها الفردية أو الجماعية سواء كان مدعي أو مدعى عليه.[1]

4-الحق في إبرام العقود والاتفاقيات: ذات علاقة بهدفها وإقتناء أملاك منقولة أو عقارية مجانا أو بمقابل لممارسة النشاط المنصوص عليه في القانون الأساسي ونظامه الداخلي المادة 16 كما أن للمنظمات النقابية الحق في إصدار مجلات ووثائق إعلامية ونشرات لها علاقة بهدفها المادة 19.

5-الحق في الإضراب: لقد أكد واضعو الدستور الجزائري بجلاء تكريس الحق في الإضراب من خلال تخصيص المادة 57 منه (الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون)،يمكن أن يمنع من ممارسة هذا الحق أو يجعل حدود لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع وقد تضمن الدستور الجزائري مبادئ تكريس ممارسة الحق في الإضراب في إطار الحريات العامة.[2]

6-الحق في الاستمرارية :أضف إلى أن التنظيمات النقابية تتمتع بالحق في الاستمرارية في ظل قيامها بأعمالها النقابية بطريقة مشروعة وفق لما حدده لها القانون والذي جاء مكرسا للحق

[1] -المادة 12من القانون 14/90.

[2] -المادة 46 من القانون 90-14.

الدستوري فبتكريس الحق النقابي، ولا يمكن حلها إلا بأمر من السلطة القضائية المختصة إقليما.[1]

الفرع الثاني: واجبات التنظيمات النقابية

يترتب عن إنشاء المنظمات النقابية واكتسابها الشخصية المعنوية القيام بمجموعة من الواجبات نوجزها فيما يلي :

-انه يتعين على المنظمات النقابية إعلام السلطة الإدارية المختصة بانخراطها في منظمات نقابية دولية وقارية وجهوية، التي لها نفس الأهداف أو أهداف متشابهة في اجل الخمسة عشر(15) يوما عمل التي تلي الانخراط[2].

-انه بإمكان المنظمات تعيين ممثليها بكل حرية في جميع الأشغال المدعوة اليها بما فيها أشغال الهيئات الدولية للعمل

- انه يتعين على المنظمات النقابية أن ترسل إلى السلطة الإدارية المختصة ممثله في الوزير المكلف بالعمل أو والي الولاية المختصة إقليميا، التي تم تسجيلها لديها، كل ثلاث(03) سنوات مؤشرات إحصائية تسمح بتحديد تعداد المنخرطين مقارنة بالعدد الإجمالي للموظفين والمتعاقدين وكذا الأعوان العموميين في كل مكان عمل.[3]

- انه يتعين على المنظمات النقابية أن تكتسب تأمينا يضمن التبعات المرتبطة بمسؤوليتها المدنية، بحيث تسلم المنظمة النقابية المعنية نسخة من التامين المكتتب إلى السلطة الإدارية المختصة المذكورة سالفا بعد ثلاثين (30) يوم عمل على الأكثر من تأسيسها القانوني.

- انه يتعين على المنظمات النقابية أن تقوم بالرد على كل الطلبات والاستشارات التي يمكن أن تطلبها السلطة الإدارية المختصة.[4]

أما بالنسبة للقانون90-14 فقد كانت هذه الواجبات مختلفا عن ما ورد في

[1] -مزاري أحلام ، المرجع السابق،ص،112

[2] - المادة 57 ،من القانون 23 -02.

[3] -المادة 58 من القانون 23 -02.

[4] - المادة 59 من القانون 23-02 .

القانون 23-02ففي هذا الأول تعددت وانحصرت في مجموعة كالآتي:

- إيداع تصريح تأسيس النقابة:

إعلام السلطة العمومية المعنية عند تجديد هيئات قيادة المنظمة النقابية أو تعديل القانون الأساسي خلال (30) يوما من القرار مع إشهاره على الأقل في جريدة يومية وطنية واحدة.[1]

-الإشهار:

حيث تنص المادة8 من القانون 14 خلافا لغيره من القوانين العربية إلزام الأعضاء المؤسسين للنقابة عند إيداع الملف استفتاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة المنظمة.

- إلزام النقابة بتامين:

يضمن التبعيات المالية المترتبة بمسؤوليتها المدنية مع منعها من التمييز بين أعضائها وتسليمهم وثيقة الانخراط بعد توقيعهم الانخراط وان كان إيداع تصريح تأسيس يعتبر شرطا للاعتراف بالنقابة بصفه رسميه يبقى الاعتماد من حيث تكييفه القانوني مجرد إجراء شكلي يسمح للإدارة بمراقبة أعمال النقابات والمحافظة على نظام العام وعليه من المفروض أن لا يكون ولا يمكن اعتبار هذا الأخير قيد موضوعيا على حرية إنشاء النقابات إذا كما رأينا ذلك من قبل أن تنشأ النقابة دون أي مسبق من الإدارة فقد أكدت على هذه الفكرة مختلف الاتفاقيات الدولية كالاتفاقية رقم 3 لمنظمة العمل العربية للحريات والحقوق النقابية.(DTA)

المطلب الثالث: الآثار المترتبة على المنظمات النقابية

تُمارس المنظمات النقابية تأثيرًا هامًا على البيئة المهنية والاقتصادية، وتُلقي بظلالها على حقوق العمال ومستوى معيشتهم. وتتنوع هذه التأثيرات بين إيجابية وسلبية، وتعتمد على طريقة عمل المنظمة النقابية وفاعليتها، والظروف المحيطة بها.

الفرع الأول: الآثار الايجابية

الفرع الثاني :الآثار السلبية

[1] - انظر نص المادة 8 من القانون14/90.

الفرع الأول :الآثار الايجابية

-تحسين أجور وشروط عمل العمال: من خلال المفاوضة الجماعية يمكن للمنظمات النقابية الحصول على أجور وامتيازات أفضل وظروف عمل أكثر أمانا وصحة وفوائد صحية وتقاعدية أفضل للعاملين.

_زيادة مشاركة العمال في صنع القرار: يمكن للمنظمات النقابية إعطاء العمال صوتا في كيفية إدارة مكان العمل ،مما قد يؤدي إلى بيئة عمل أكثر ديمقراطية ورضا.

_ تعزيز السلامة والصحة المهنية: يمكن للمنظمات النقابية الضغط على أرباب العمل لتحسين معايير السلامة والصحة المهنية، مما قد يؤدي الى انخفاض معدلات الاصابات والوفيات في مكان العمل.

_ تقليل عدم المساواة: يمكن للمنظمات النقابية العمل على تقليل عدم المساواة في لأجور بين الرجال والنساء، وبين العمال ذوي المهارات العالية والمنخفضة، وبين العمال ذوي الخبرة القصيرة والطويلة.

_دعم التضامن الاجتماعي: يمكن للمنظمات النقابية توفير شعور بالانتماء والدعم للعاملين، مما قد يساعد على تحسين صحتهم العقلية والرفاهية.

_اكتساب الشخصية المعنوية: تعتبر الشخصية المعنوية من بين أهم الآثار القانونية المترتبة عن تأسيس المنظمات النقابية التي نصت عليها المادة 44 من القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 السابق الذكر، والتي توضحها من خلال النقاط الآتية[1]:

1_ تاريخ اكتساب الشخصية المعنوية: تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية، ابتداء من تاريخ التصريح بتأسيسها ،طبقا لأحكام المادة 34 من القانون رقم 23-02 مادة 23 السابق الذكر.

[1]-المادة 44، من القانون 23-02 ،المتعلق بممارسة الحق النقابي، السابق ذكره .

2_ الآثار مترتبة عن اكتساب الشخصية المعنوية: يترتب عن اكتساب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية مجموعة من الآثار القانونية التي حددتها المادة 44 من القانون رقم 23-02 ويمكن حصرها في:

_تمثيل أعضائها لدى السلطات والإدارات العمومية ولدى الغير.

_إبرام أي عقد أو اتفاقية لها علاقة بهدفها.

_اقتناء أملاك عقارية أو منقولة مجانا أو بمقابل لممارسة نشاطاتها.

_ التقاضي أمام الجهات الفضائية المختصة في كل الوقائع التي لها علاقة مع هدفها، لاسيما تلك التي تمس بمصالح المنظمة النقابية والمصالح الجماعية والفردية لأعضائها.

الفرع الثاني: الآثار السلبية

_زيادة تكاليف العمل: قد تؤدي المفاوضات الجماعية التي تقوم بها المنظمات النقابية إلى زيادة تكاليف العمل على أصحاب العمل، مما قد يؤدي إلى إرتفاع الأسعار أو تسريح العمال.

_ التأثير على القدرة المنافسة: قد تعيق المطالب النقابية قدرة الشركات على المنافسة، خاصة في القطاعات التي تواجه منافسة دولية قوية.

_ إعاقة المرونة في مكان العمل: قد تحد من قواعد العمل الصارمة التي تطالب بها المنظمات النقابية من قدرة الشركات على التكيف مع التغيرات في السوق.

_التأثير على حرية أصحاب العمل: قد تحد القيود التي تفرضها النقابات على أصحاب العمل من قدرتهم على إدارة أعمالهم بحرية.

المبحث الثاني : نهاية ونشاط المنظمات النقابية

يشهد العالم نقاشا ساخنًا حول مستقبل الحركة النقابية مع تزايد التساؤلات حول دورها وفعاليتها في ظل التغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية المتسارعة. يرى البعض أن النقابات تواجه أزمة وجودية وأنها في طريقها إلى الانقراض، بينما يرى آخرون أنها لا تزال ضرورية لحماية حقوق العمال وتحقيق العدالة الاجتماعية.

المطلب الأول: إدارة المنظمة النقابية

المطلب الثاني: نشاط وتعليق المنظمات النقابية

المطلب الأول :إدارة المنظمة النقابية

يتولى إدارة وتسيير المنظمة النقابية مجلس إدارة توكل إليه مجموعة من المهام التمثيلية حيث يقوم المندوبون بتنفيذ جميع القرارات الصادرة عن الجمعية العمومية المتخذة في اجتماعاتها الدورية، إضافة للمهام المسندة إليهم والمحددة في القانون الأساسي، وكل مخالفة للأحكام القانونية والتنظيمية وللقانون الأساسي يعرضها لإجراءات المتابعة والحل .

الفرع الأول: تعيين المندوبين النقابيين

الفرع الثاني: اختصاصات ومهام الاتحادات والكنفدراليات النقابية

الفرع الأول: تعيين المندوبين النقابيين

يتكون مجلس إدارة المنظمة النقابية على مستوى المؤسسة عن طريق الانتخاب في الجمعية العمومية بعدد تصاعدي حسب نسبة العمال المتواجدين بالمؤسسة المستخدمة كالتالي: [1]

- من 20 إلى 50 عامل- مندوب واحد (1)
- من 51 إلى 150 عامل- مندوبان (2)
- من 151 إلى 400 عامل- (3) مندوبين
- من401إلى 1000عامل- (05) مندوبين

[1] -بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص 27.

-من 1001إلى 4000عامل- (07) مندوبين

-من 4001إلى 16000عامل- (09) مندوبا

-أكثر من 16000عامل

-13مندوبا كحد أقصى

ويتم انتخاب مكتب للنقابة من بين أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية يقوم بعديد المهام التمثيلية نذكر منها ما يلي: [1]

_التقاضي بإسم المنظمة النقابية وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة.

_تمثيل أعضائها لدى السلطات العمومية.

_ إبرام أي عقد أو اتفاقية له علاقة بهدفها .

_تنفيذ قرارات الجمعية العمومية .

_التصرف في الاعتمادات المالية المخصصة للنقابة.

_المساهمة في أوجب النشاط الاجتماعي التي يشارك فيها العمال.

_ العمل على تحسين شروط وظروف العمل.

_ الرقابة والتوجيه والمتابعة والإشراف على النشاط اللجان النقابية والنقابات الفرعية بالنسبة للنقابة على المستوى الوطني .

الفرع الثاني: اختصاصات ومهام الاتحادات والكنفدراليات النقابية

وقد حدد تشريع العمل أيضا الاختصاصات والمهام التي تقوم بها الاتحادات النقابية والكنفدراليات ، حيث تمثل المهام التالية[2]:

_تقديم الاستشارة في مجال تقويم التشريع المتعلق بالعمل وإثرائه.

_ تقديم الاستشارة بخصوص إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية .

[1] -المادة 16 من القانون 90/14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

[2] -المادة 16 من القانون 90/14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، السابق ذكره.

_ التفاوض في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية التي ترتبط بمجال تخصصها .

_ تمثيل العمال في مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي .

وتشرف المجالس النقابية أيضا على انتخاب مندوبين لتمثيل العمال على مستوى المؤسسة ، حيث يشاركون في التسيير و الرقابة ، في إطار مجالس واللجان المؤسسة كمجلس الإدارة ، ولجنة التأديب ، ولجنة حفظ الصحة والأمن في المؤسسة ولجنة المشاركة .

وتقوم المنظمات النقابية التمثيلية على مستوى المؤسسة بالمهام في التالية :[1]

_المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية وفي كل يوم مؤسسة مستخدمة.

_المشاركة في الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب .

_ إقامة التجمعات الأعضاء النقابة داخل المحلات المخصصة لها .

_إعلان العمال المعنيين بالنشاطات النقابية عن طريق التعليق في الأماكن المميزة والمخصصة لها .

_جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل .

_ تشجيع ودعم عمليات التكوين لصالح أعضاء النقابة.

هكذا فإن التشريعات الخاصة بالعمل النقابي لمختلف الدول ، وسعت من دائرة الحماية لممثلي العمال والمندوبين النقابيين ، من خلال إنشاء قنوات تمثيلية متعددة للتفاوض وتمثيل العمال على جميع المستويات[2] ، و قد اعتمد المشرع الجزائري ذات المسلك ، حيث أقر مشاركة العمال في تسيير المؤسسة ،عن طريق إنشاء لجنة المشاركة لتمثيل العمال في المؤسسة[3]،وممارسة عديد المهام ذات الطابع التنظيمي والرقابي ،مثل: تطبيق النظام الداخلي، وتنظيم العمال ومرافقة تطبيق الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية و الأمن في المؤسسة وغيرها.

[1] –المادة 39 من القانون 90/14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، السابق ذكره.

[2] –المادة 91 من القانون 90/14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، المصدر نفسه .

[3] –المادة 94 من القانون 90/14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، المصدر نفسه.

المطلب الثاني : نشاط وتعليق المنظمات النقابية

إن الحكمة من تأسيس أو إنشاء المنظمات النقابية هو حماية المصالح الاقتصادية، الاجتماعية، المادية المعنوية الفردية والجماعية للأعضاء الذين تغطيهم قوانينها الأساسية والدفاع عنها بكل وسيلة قانونية، فإذا حادت المنظمة النقابية عن ممارسة المهام المنوطة بها، فإنها ستكون لا محالة عرضة لتعليق نشاطها بطلب من السلطة الإدارية المختصة أو حلها بصفة إرادية بناءا على رغبة أعضائها أو بطلب من السلطة الإدارية المختصة[1]

الفرع الأول: نشاط المنظمات النقابية

الفرع الثاني: تعليق المنظمات النقابية

الفرع الأول: نشاط المنظمات النقابية

تضطلع المنظمات النقابية بممارسة مجموعة من النشاطات الخاصة بها، ومجموعة من النشاطات الأخرى ذات الصلة بمهامها المنشأة من أجلها، هذه النشاطات التي نوجزها فيما يلي:

أولا : النشاط الأساسي للمنظمات النقابية

تضطلع المنظمات النقابية بممارسة جميع النشاطات التي تدخل ضمن النشاط الأساسي الخاص بها، الذي يتعلق بحماية المصالح الاقتصادية الاجتماعية المادية المعنوية الفردية والجماعية للأعضاء الذين تغطيهم قوانينها الأساسية والدفاع عنها بكل وسيلة قانونية.

ثانيا: النشاطات الأخرى للمنظمات النقابية

يمكن للمنظمات النقابية أن تمارس زيادة على النشاطات الخاصة بها بعض النشاطات الأخرى ذات الصلة، التي حددتها المادة 48 من القانون رقم 23 – 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 ، التي نوجزها فيما يلي:

-التكوين النقابي والتكوين التسييري.

-نشر المجلات والوثائق على مختلف الدعائم.

[1] عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المرجع السابق، ص 50.

-تنظيم مؤتمرات وملتقيات ومحاضرات وندوات وأيام إعلامية وتوعية.

-نشر دوريات أو مجلات لها علاقة بهدفها ، طبقاً للتشريع والتنظيم ساري المفعول، لاسيما القانون العضوي المتعلق بالإعلام.[1]

ثالثا: النشاطات التي يمنع على المنظمات النقابية ممارستها أو القيام بها

يمنع على المنظمات النقابية ممارسة أي نشاط ذو طابع تجاري أو عقاري باستثناء إيجار الممتلكات العقارية بطبيعتها والنشاطات المذكورة سابقا.

بمعنى أنه يمكن للمنظمات النقابية ممارسة نشاطات ذات طابع تجاري فيما يخص النشاطات المتعلقة بالتكوين، مثل تنظيم تكوين نقابي أو تسييري في إطار اتفاقي ترمي من خلاله إلى تحقيق الربح أو نشر المجلات والدوريات وبيعها[2]

رابعا: تقييم حصيلة نشاط المنظمات النقابية

يتعين على المنظمات النقابية أن تقدم سنوياً إلى السلطة الإدارية المختصة، الحصائل الأدبية والمالية التي تصادق عليها الجمعية العامة.

ويجب أن تكون الحصيلة المالية مصدقا عليها من طرف محافظ الحسابات.

الفرع الثاني : تعليق المنظمات النقابية

قد تعلق عمل المنظمات النقابية لأسباب مختلفة، مثل مخالفة القانون أو تهديد الأمن القومي أو التدخل في شؤون الإدارة.

أولا: تعليق نشاط المنظمات النقابية

عادة ما يكون تعليق نشاط المنظمات النقابية الناشطة بالطرق القضائية أمام الجهة القضائية المختصة، بطلب من السلطة الإدارية المختصة، هذا الإجراء ونظرا لخطورته سوف توضحه من خلال النقاط الاتية:

[1] -المادة 48 من القانون 23-02 ، السابق ذكره.

[2] -عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المرجع السابق ،ص32.

1/طرق تعليق نشاط المنظمات النقابية

نصت المادة62 من القانون 23-02 على أن" **دون الإخلال بالأحكام التشريعية والتنظيمية سارية المفعول**"، يمكن تعليق نشاط المنظمة النقابية لمدة أقصاها سنتان (02) بالطرق القضائية أمام الجهة القضائية المختصة، بطلب من السلطة الإدارية المختصة.

2/حالات تعليق نشاط المنظمة النقابية

- ممارسة نشاطات غير تلك المنصوص عليها في هذا القانون وفي قوانينها الأساسية.

-عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وأحكام قانونها الأساسي ونظامهاالداخلي.

- عدم طلب التراخيص المسبقة من السلطات الإدارية المختصة.

-عدم إخطار السلطة الإدارية المختصة بالتعديلات في قانونها الأساسي ونظامها الداخلي

-استمرار نزاع داخلي بسير المنظمة النقابية. [1]

3/طرق تعليق نشاط المنظمة النقابية

يتضح لنا أن المشرع الجزائري ونظراً لخطورة إجراء تعليق نشاط المنظمة النقابية وما قد يترتب عليه من تأثير مباشر على حرية الممارسة النقابية، قيد عملية اللجوء إلى إجراء تعليق النشاط بطريق وحيد، ألا وهو الطريق القضائي باعتباره جهة محايدة عن الإدارة الأمر الذي من شأنه إعطاء أكثر ضمانة المراقبة طلبات السلطات الإدارية المختصة، ومنع تعسفها في حال طلب تعليق نشاط المنظمة النقابية دون تقديم مبرر مقبول لمثل هذه الادعاءات المقدمة، أمام الجهات القضائية المختصة.[2]

[1] -زبيري حسين، المرجع السابق، ص 24.

[2] - أحمد حامد، المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفق القانون الجديد 23-02، مجلة الفكر القانوني والسياسي، مخبر البحث في تطوير التشريعات الاقتصادية، كلية حقوق ، جامعة تيسمسيلت -الجزائر- المجلد 7، العدد الثاني، السنة 2023 ،ص471.

4/معاينة المخالفات وإجراءات تعليق نشاط المنظمات النقابية

نصت المادة 63 من القانون 23- 02 على أن "**في حالة معاينة إحدى المخلفات المذكورة في المادة 62 أعلاه ، توجه السلطة الإدارية المختصة إعذارا للمنظمة النقابية من أجل رفع التحفظات التي تمت معاينتها في الأجل المحددة، في حالة عدم الامتثال للأعذار ترفع القضية أمام الجهة القضائية المختصة التي تبت في التعليق بحكم مشمول بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن** ."[1]

ونستنتج من نص المادة 62 تحديدا النقطة الثالثة وجود شيء من التحكم من طرف السلطات الإدارية المختصة بالمنظمات النقابية حيث أن النص على طلب الترخيص المسبقة من السلطات الإدارية المختصة يعتبر شرط مقيد للحريات النقابية وممارسة الحق النقابي ، وعملا بأحكام الاتفاقية الدولية للحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي التي نصت في مادتها الثانية على أن للعمال وأصحاب العمل ، دون تمييز من أي نوع ، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات ، ولهم كذلك ، دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية ، الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات ، وذلك دون ترخيص مسبق ،[2]والتي تعتبر حجر الأساس ودستور الحريات النقابية وممارسة الحق النقابي ، وصادقت عليها الجزائر في 19نوفمبر 1962.

[1] -المادة 63 من القانون 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السابق ذكره.

[2] - المادة 2 من الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، اعتمدها المؤتمر لمنظمة العمل الدولية في يوليو 1948في دورته العادية، والثلاثين، بتاريخ بدء النفاذ 4 يوليو 1950.

المطلب الثالث: حل المنظمات النقابية

تعتبر النقابة جمعية ذات طابع مهني ، تنشأ لمدة محددة أو غير محددة فهي إذن قابلة للحل وانتهاء نشاطها سواء بشكل عادي أو غير عادي عن طريق الحل القضائي ، وهو ما أقرته الاتفاقية الدولية للحريات النقابية رقم 87 ، التي ألزمت بنص المادة 08 منها المنظمات النقابية تطبيق واحترام قانون الدولة .[1]

وبالتالي فإن ممارسة أي عمل غير قانوني يهدد أمن الدولة واستقرارها يعرضها للحل مع أن الاتفاقية ضد الحل التعسفي من خلال اللجوء إلى القضاء ، إذ منعت الحل مباشر من طرف السلطة الإدارية ، فنصت المادة 27 من القانون 90/ 14 على إمكانية توقيف النقابة وتجميد نشاطها من طرف القضاء إلى حين البث في الدعوى المرفوعة ضدها .

وعليه استدنت التشريعات الوطنية المنظمة للعمل النقابي على المبادئ الدولية التي تحدد كيفيات حل منظمات النقابية ، حيث وضعت طريقتين لحل المنظمة النقابية وإنهائها وانتهاء شخصيتها القانونية ، الطريقة الأولى تتمثل في الحل الإداري ، و الطريقة الثانية تتمثل في الحل القضائي مع إمكانية الإنتهاء الطبيعي للنقابة بإنتهاء المدة المحددة لها ، إذا ما إشتمل قانونها الأساسي على مدة معينة . [2]

الفرع الأول: طرق حل المنظمات النقابية

الفرع الثاني : الآثار المترتبة عن حل المنظمات النقابية

الفرع الأول: طرق حل المنظمات النقابية

قد يتم حل المنظمات النقابية إذا اعتبرت الحكومة أنها تشكل تهديدا لأمن القومي أو الاستقرار العام ،او قد تحل بعد أسباب منها حل إداري وحل قضائي .

[1] –بشير هدفي، المرجع السابق، ص 30.

[2] –المادة 94 من القانون 90/14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، السابق ذكره.

أولا: الحل الإداري

يمكن لأعضاء المنظمة النقابية ، سواء الأعضاء القياديون أو الجمعية العمومية حسب ما يحدده القانون الأساسي للنقابة ، الاتفاق على حل المنظمة النقابية ، ويتم الإعلان عن الحل الاختياري للنقابة من طرف الجمعية العمومية باعتبارها تمثل مجموع أعضاء النقابة وأيضا تحديد كيفية انتقال الأموال المملوكة للنقابة والتي لا يمكن بأي حال من الأحوال تقسيمها على الأعضاء ، وهو ما يميز نظام الجمعيات المهنية عن نظام الشركات .[1]

يمكن أن تحل المنظمة النقابية إراديا من قبل أعضائها الذين يعلنون حلها طبقا للقواعد والإجراءات المنصوص عليها في قانونها الأساسي . [2]

يمكن أن تحل المنظمة النقابية بالطرق القضائية أمام الجهة القضائية المختصة بطلب من السلطة الإدارية المختصة ، في الحالات الآتية :

_خرق أحكام هذا القانون المتعلقة بهدفها .

_ خرف أحكام هذا القانون المتعلقة بعلاقاتها مع الأحزاب السياسية .

_عدم ممارسة نشاط فعلي مرتبط بهدفها لمدة ثلاث 3سنوات .

_التحريض على العنف أو التهديد أو أي تصرف غير شرعي مع خرق أو محاولة خرق حقوق العمال .

_رفض الامتثال وتنفيذ الأحكام القضائية .

_ الإصرار في اللجوء إلى إضرابات غير قانونية لها تأثير على استمرارية المرفق العمومي أو سيره .

_ارتكاب مخالفات متكرر ،قبول هبات ووصايا مخالفة الأحكام هذا القانون .[3]

[1] –بشير هدفي، المرجع نفسه ص 31 .

[2] –المادة 64 من القانون 23–02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السابق ذكره.

[3] –المادة 65 من القانون 23–02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السابق ذكره .

ثانيا: الحل القضائي

الأصل أن حل النقابة لا يتم إلا إداريا بمبادرة من أعضائها ، غير أن بعض التشريعات على غرار التشريع الجزائري أقرت الحل القضائي بناءا على دعوى من السلطة العمومية أو أي طرف آخر عندما تمارس نشاطا يتعارض مع القوانين والتنظيمات السارية المفعول أو مع ما هو محدد في القانون الأساسي للنقابة.[1]

ويعتبر هذا المسلك في الأخذ بالحل القضائي دون الحل الإداري تكريس للحرية النقابية ، وأرى أنه من الأجدر أن يأخذ المشرع الجزائري بالحل القضائي لمجلس الإدارة أو القيادة النقابية فقط دون أن يطال الحل للمنظمة النقابية وهو أخذ به المشرع المصري والمشرع السوري ، طالما أن النقابة تأسست طبقا للقانون وغرضها محدد في القانون الأساسي ، وأن مسؤولية مزاولة نشاط غير مشروع تتحملها القيادة النقابية
وحدها. [2]

هذا ما يترتب عن حل المنظمة النقابية إداريا أو قضائيا بناء على دعوى من الهيئة أو الطرف المعني، و انتهاء شخصيتها القانونية وتصفية أموالها ، ويمكن مصادرة أموال المنظمة النقابية في حالة الحل القضائي بناء على طلب النيابة العامة ، مع إمكانية إعادة المساهمات العقارية لأصحابها لأعضاء في النقابة المعنية بالحل ، دون الممتلكات الأخرى التي لا تؤول بأي حال من الأحوال لأعضاء المنظمة ، إذ من المفروض أن يحدد ذلك في قانونها الأساسي ويسري إثر الحل من تاريخ إعلان الحكم القضائي مع النفاذ المعجل.[3]

ثالثا: معاينة المخالفات وإجراءات حل المنظمات النقابية

تتم معاينة المخالفات المذكورة في المادة 65 من القانون رقم 23 – 02 المؤرخ في 25 أبريل 2023، من طرف السلطة الإدارية المختصة، سواء بعد الإخطار أو بناءا على التبليغ،

[1] –بشير هدفي، المرجع السابق، ص 32.

[2] –احمد حامد، المرجع السابق، ص 471 .

[3] –المادتين 33,32 من القانون 90/14.

بحيث تقوم هذه الأخيرة بتوجيه أعذارا للمنظمة النقابية المعنية من أجل تسوية وضعيتها في الآجال المحددة.

حيث أنه، وفي حالة عدم امتثال المنظمة النقابية المعنية للأعذار، ترفع القضية من طرف السلطة الإدارية المختصة، أمام الجهة القضائية المختصة، التي بدورها تبت في طلب أو دعوى حل المنظمة النقابية بحكم مشمول بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن.[1]

رابعا: الإجراءات المتخذة في حال الإخلال بالنظام العام من طرف المنظمات النقابية

في حالة ارتكاب المنظمة النقابية مخالفة من شأنها الإخلال بالنظام العام، يمكن للسلطة الإدارية المختصة، أن ترفع دعوى أمام الجهة القضائية المختصة للمطالبة بتعليق كل نشاط لهذه المنظمة. بحيث تقرر الجهة القضائية المختصة كل إجراء تحفظي تراه مناسباً إلى غاية الفصل في الموضوع.

الفرع الثاني : الآثار المترتبة عن حل المنظمات النقابية

يترتب عن حل المنظمة النقابية في جميع الحالات أيلولة أملاكها المنقولة والعقارية الأخرى وفق ما ينص عليه قانونها الأساسي ما لم تقض الجهة القضائية المختصة بخلاف ذلك.

حيث أنه لا يمكن أن تؤول أملاك المنظمة النقابية موضوع الحل في أي حال من الأحوال إلى أعضائها. غير أنه يمكن لهؤلاء الأعضاء طلب استرجاع مساهماتهم العقارية على الحالة التي تكون عليها عند وقوع الحل .[2]

كما تجدر الإشارة إلى أن الأملاك المنقولة والعقارية للمنظمة النقابية المخصصة لاجتماعاتها ونشاطاتها التكوينية، طبقاً لقانونها الأساسي، غير قابلة للحجز.[3]

---

[1] –عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المرجع السابق، ص 50.

[2] –المادة 67,66 من القانون 23–02المتعلق بممارسة الحق النقابي، السابق ذكره.

[3] –المادة 66 من نفس القانون.

خلاصة الفصل الثاني

المنظمات النقابية: حجر الأساس لحماية حقوق العمال وتعزيز مصالحهم تُعدّ المنظمات النقابية تجمّعات منظّمة يَتَخَصّصُ أعضاؤها في مهنة أو قطاع محدد، تهدف إلى تمثيل مصالحهم والدفاع عن حقوقهم. وتلعب هذه المنظمات دورًا هامًا في تعزيز بيئة عمل عادلة وتحقيق المساواة بين العمال وأصحاب العمل.

يُمكن تأسيس المنظمات النقابية باتباع خطوات محددة، تشمل الحصول على موافقة الجهات المختصة، وانتخاب ممثلين عن العمال، وتحديد أهداف المنظمة ونشاطها. وتخضع المنظمات النقابية لقوانين وإجراءات تُنظّم عملها وتُحدّد مسؤولياتها.

تُشرف المنظمات النقابية على العديد من المهام، تشمل التفاوض على عقود العمل الجماعية، وتقديم المساعدة القانونية للعمال، وحلّ النزاعات العمالية، وتعزيز بيئة العمل الآمنة والصحيّة. كما تُشارك المنظمات النقابية في وضع السياسات المتعلقة بالعمل والتشريعات الاجتماعية.

لعبت المنظمات النقابية دورًا تاريخيًا هامًا في تحقيق العديد من الإنجازات للعمال، مثل الحدّ من ساعات العمل، وتحسين أجور العمال، وفرض معايير السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل.

ولذا، تُعدّ المنظمات النقابية ركيزة أساسية لحماية حقوق العمال وتعزيز مصالحهم، ودفع عجلة التقدم الاجتماعي والاقتصادي

الخاتمة

أقر القانون الجديد 23-02 وأكد على حرية الانضمام إلى المنظمات النقابية وكذا الانسحاب منها وفق الإرادة المطلقة للعمال والمستخدمين ولم يؤكد فقط على هذا الحق بل أولى المشرع آليات لحمايته ولعل بدايتها هي وضع تسهيلات قانونية تتيح ممارسته في إطار الديمقراطية والمساواة بعيدا عن العوائق والتعقيدات اللامبررة. وباعتبار المنظمة النقابية مستقلة تماما عن هيئة العمل فإن تأسيسها لا يكون بمنأى عن رقابة القانون بل أقر المشرع جملة شروط لضمان تحقيق الأهداف التي أسست لأجلها وفق ما تنص عليه القوانين والتنظيمات حتى لا تكون بصورة عشوائية وخارج النصوص القانونية بتدرجها.

أولا/ النتائج

_ تعد النقابات أحد أهم صور التمثيل الفئوي لأنها تتعلق بحقوق أهم ركائز المؤسسات وهم فئة العمال.

_ باشر المشرع تعديلات وإصلاحات قانونية في سنة 2023 تتعلق بممارسة الحق النقابي عبر إصدار جملة نصوص تشريعية وتنظيمية من خلالها حاول المشرع تكييفها مع الاتفاقيات الدولية العديدة التي تكفل ممارسة هذا الحق والدفاع عنه.

_ لضمان ممارسة الحق النقابي أقر المشرع حدوده ومجاله بالوقوف على المصطلحات التي جاء بها القانون الجديد.

_ اهتم النص الجديد بوضع شروط تتعلق بعدد الأعضاء المؤسسين على المستوى الوطني لضمان موازنة واحترام الوحدة الوطنية و الحرية الفردية والجماعية.

_ نظم القانون الجديد 23-02 وتبعه المرسوم 23-259 المتضمن المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنخرطي النقابات التمثيلية بضبط نسب التمثيل سواء تعلق الأمر بالمستوى القاعدي وكيفية تنظيم التمثيلية على المستوى الوطني أو الإقليمي.

_ إن رفع نسبة عدد العمال بشأن تأسيس الهيكل النقابي للمنظمات النقابية داخل المؤسسة المستخدمة من شأنه تعزيز آليات العمل الجماعي.

ثانيا/ التوصيات

_ تعد قلة الموارد المالية للنقابات في القطاع العام الاقتصادي التي لا تكاد تتعدى مجرد اشتراكات العمال يعد أحد أول العوائق في سبيل إنشاء التمثيليات النقابية.

_ أثبت الواقع العملي تضييق مستمر ومتكرر يشهده العمل النقابي من خلال الاختلالات والتجاوزات والخروقات التي تشهدها نصوص القانون والتي تكبل ممارسة هذا الحق وفق الأهداف التي جاء لأجلها خاصة من قبل أرباب العمل على اعتبار العمال هم الحلقة الأضعف في علاقات العمل الجماعي.

_ وجب مراجعة إشكالية تدخل السلطة في إختيار ممثلي العمال وجعل الشروط الموضوعة والواجب توفرها في المترشحين من اختصاص النقابات عبر لوائحها التنظيمية .

_ رغم أن زيادة نسبة العمال من أجل اعتراف القانون بمشروعية هذه التمثيليات وإن كان مهما من ناحية نوعية وجودة ما يصدر عنها من حلول وأعمال لمصلحة العمال فإنها في حد ذاتها قيد في وجه تأسيس النقابات على عدة أصعدة.

_ إلى جانب إهتمام المشرع بالحق النقابي يجب تحريك الرقابة القضائية ووضع تسهيلات قانونية لذلك، وإبعاد كل ما من شأنه عرقلة الممارسة الحرة للحق النقابي التي تعتبر مكفولة بدرجة أولى بموجب الدستور.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولا المصادر :

القرآن الكريم

الدساتير :

1-التعديل الدستوري الصادر في 7 سبتمبر 1996 ، الجريدة الرسمية العدد 76 ، المؤرخة في 28 نوفمبر 1996

2- الدستور 2020 الجريدة الرسمية رقم 82 المؤرخة في 15 جمادى الأول 1442 هـ الموافق لـ: 30 ديسمبر 2020 م

القوانين

1-القانون رقم90-14 المؤرخ في 02 ذو القعدة 1410يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد23 المؤرخة في 6يونيو 1990 الموافق ل 13ذو القعدة 1410.

2-القانون رقم 90-02المؤرخ في 6فبراير سنة1990 المعدل والمتمم والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 06المؤرخة في 11رجب 1410

3-القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أفريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية العدد 29 لسنة 2023 المعدل والمتمم للقانون 90-14المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي ،الجريدة الرسمية العدد 23،المرخ في 6يونيو1990.

المراسيم التنفيذية

1-المرسوم التنفيذي رقم 359-23 المؤرخ في 2ربيع الثاني1445 الموافق ل17أكتوبر - 2023 المتضمن تحديد كيفيات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية ومضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنخرطيها ،الصادر في ج ر ج ج عدد 67.

المواثيق

الميثاق الوطني الجريدة الرسمية العدد، 61الصادرة بتاريخ 30جويلية **1976**،

الاتفاقيات

1-الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اعتمدها المؤتمر لمنظمة العمل الدولية في يوليو 1948في دورته العادية والثلاثين بتاريخ بدء النفاذ 4 يوليو 1950

ثانيا : المراجع

أولا :الكتب

1-أحمد الرشيدي، حقوق الإنسان في النظرية والتطبيق، دون طبعة، دون سنة، مكتبة الشروق الدولية ،مصر 2005

2-أحمد سليمان، الوجيز في شرح علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر سنة 1999

3-أحمد الرفاعي، تاريخ الحركة النقابية، دراسة الطبقة العمالية في البلدان العربية، نوفمبر 1969،الشركة الوطنية للنشر و الإشهار، الجزائر ،سنة 1982،

4-إحسان محمد حسن ،علم الاجتماع الصناعي ، دون طبعة، دار وائل للنشر ،الأردن ، ،سنة ،2005

5-بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر المدخل العام النصوص التنظيمية ،دار العلوم للنشر، الجزائر 2005

6-بومقورة نعيم بن محمد ،الحرية النقابية في الجزائر ،دار اليازوري للنشر و التوزيع، الأدرن ،سنة 2018

7-بن عزوز بن صابر الوجيز في شرح قانون الجزائري ،الكتاب الثاني، دار الخلدونية ،دون طبعة ، 2010

8-حنفي عبد الغفار، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الإسكندرية ،الدار الجامعية ،سنة 2007 دون طبعة

9-جورج فريدمان ،رسالة في سيسيولوجيا العمل ترجمة حسن حبر، ط1 ،منشورات عويدات ،بيروت، سنة 1985

10- خالد محمد ،الحركة النقابية بين الماضي والحاضر مؤسسة دار التعاون للطبعة والنشر ،القاهرة -مصر-1975،

11- فريد النجار، إدارة الأعمال الدولية والعمالية ،دون طبعة ،الدار الجامعية الإسكندرية- مصر- سنة 2006

12- عصام طوالبي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية ،دار هومة للطبعة والنشر والتوزيع، 1يناير

13- عرعار ماليكة، سوسيولوجيا علاقات العمل ،دار مجد لاوي للنشر و التوزيع، دون طبعة ،عمان السنة 2014

14- سمغوني زكريا ،حرية ممارسة الحق النقابي ،دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع المنطقة الصناعية، عين مليلة -الجزائر -دون سنة

15- محمد الزيدي، الحريات النقابية في الوطن العربي ،دار الف باء للطباعة والنشر،دون طبعة ،بيروت، السنة 1980

ثانيا : اطروحات ورسائل

1-منصور أحمد محمد منصور ،الحرية النقابية للموظف العام دراسة مقارنة رسالة دكتواره ،جامعة القاهرة- مصر- 1999

2- محمد أحمد إسماعيل ،مبدأ الحرية النقابية للمنظمات العمال ،رسالة دكتوراه ،حقوق مصر، السنة الجامعية 1982،

3-مسعودي أحمد ،التعددية النقابية في الجزائر :قراءة سوسيولوجيا، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه ،علوم في علم الاجتماع ،تخصص العلوم الاجتماعية ،كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ،جامعة أبي بكر بالقايد ،تلمسان -الجزائر- السنة الجامعية 2014-2015

4-رحموني محمد، تنظيم ممارسة حرية التجمع في القانون الجزائري: الجمعيات والأحزاب ،أطروحة لنيل شهادة دكتوراه ،تخصص القانون العام ،جامعة أبي بكر بالقايد ،تلمسان-الجزائر -2016

رسائل الماجستير:

1-بورزيق خيرة ،الحق النقابي بين قانون العمل و الاتفاقيات الدولية للعمل، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، سعيدة - الجزائر- 2014

2-مزاري أحلام، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق ،جامعة واهران الجزائر2012

3-عبد المجيد الصغير بيرم ،الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري ،مذكرة ماجستير ،كلية الحقوق ، تخصص قانون المؤسسات ،جامعة الجزائر ،سنة 2020

4-جحا زهيرة النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية ،رسالة ماجستير ،كلية العلوم الانسانية الاجتماعية جامعة قسنطينة 02،سنة 2013

5-إدريس بالكعيبات، إتجاهات العمل نحو النقابة ،رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الصناعي ،معهد علم الاجتماع ،جامعة قسنطينة ،الجزائر، سنة 1987

مذكرات الماستر :

1-عتو نعيمة، حرية ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري ،مذكرة لنيل شهادة الماستر ،تخصص القانون الاجتماعي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الطاهر موالي،سعيدة،2016.

2-عبيد فطيمة ،التمثيل النقابي داخل المؤسسة في التشريع الجزائري ،مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص القانون الاجتماعي ،كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة دي مولاي الطاهر، سعيدة -الجزائر- 2016

3- ابراهيم رابح ، ضوابط ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري ،مذكرة لنيل شهادة الماستر ،تخصص تسيير المؤسسات ،كلية الحقوق ،جامعة أحمد دراية أدرار-الجزائر - السنة الجامعية 2017/2016

ثالثا : المقالات :

1-احمد حامد، المبادى العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفق القانون الحديد 23-02،مجلة الفكر القانوني والسياسي ، مخبر البحث في تطوير التشريعات الاقتصادية ،كلية حقوق ، جامعة تيسمسيلت -الجزائر-المجلد 7،العدد2،السنة 2023.

2-عبد الله الحنا ،الحركة النقابية والعمالية في المغرب، المرشد، مجلة فصلية تعني بالثقافة العمالية والتكوين ،المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية ،الجزائر ،العدد 06 ،السنة 1978.

3-بغدادي إيمان، العمل النقابي ودوره في النهوض بالطبقة العمالية ،مجلة الهدى للدراسات القانونية والسياسية ،كلية الحقوق جامعة منتوري قسنطينة -الجزائر-العدد 2022

4- مجلة الفكر القانوني والسياسي المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفق القانون الجديد 23-02 أحمد حامد مخبر البحث في تطوير التشريعات الاقتصادية كلية حقوق جامعة تيسمسيلت الجزائر المجلد 7 العدد الثاني السنة 2023

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
بسملة	/
شكر والعرفان	/
مقدمة	01
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للمنظمات النقابية	
المبحث الأول: مفهوم المنظمات النقابية	06
المطلب الأول: نشأة المنظمات النقابية عبر العصور	06
الفرع الأول: نشأة النقابة في بعض الدول	07
الفرع الثاني: التطور التاريخي للنقابة في الجزائر	11
المطلب الثاني: تعريف المنظمات النقابية	16
الفرع الأول: تعريف النقابة	16
الفرع الثاني: الشخصية القانونية للنقابة	19
الفرع الثالث: الهدف من انشائها	21
المطلب الثالث: أنواع المنظمات النقابية	23
الفرع الأول: المنظمات النقابية القاعدية	24
الفرع الثاني: المنظمات النقابية التمثيلية	27
الفرع الثالث: تمثيلية المنظمات النقابية للمستخدمين	30
الفرع الرابع: إثبات التمثيلية النقابية	31
المبحث الثاني : صلاحيات وعوامل استقلالية المنظمات النقابية	36
المطلب الأول :صلاحيات المنظمات النقابية	36
الفرع الثاني :صلاحيات المنظمات النقابية التمثيلية	36
الفرع الثالث :صلاحيات المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية	37
المطلب الثاني :استقلالية المنظمات النقابية	38
الفرع الأول :استقلالية وحياد المنظمات النقابية عن الانتماءات السياسية	40
الفرع الثاني :صور تحقيق استقلالية المنظمات النقابية عن الانتماءات السياسية	41
المطلب الثالث :النظام الداخلي للمنظمات النقابية	42
الفرع الأول :النظام الداخلي في القانون الأساسي	43
الفرع الثاني :الاطار العام للنظام الداخلي للمنظمات النقابية	48
خلاصة الفصل	49

فهرس المحتويات

الفصل الثاني: قواعد تأسيس المنظمات النقابية ونهايتها	
المبحث الأول: شروط وإجراءات تأسيس المنظمات النقابية	52
المطلب الأول: شروط تأسيس النقابة	52
الفرع الأول : الشروط العضوية لتأسيس النقابة	52
الفرع الثاني: الشروط الشكلية	54
الفرع الثالث: الشروط الموضوعية	56
المطلب الثاني: حقوق وواجبات التنظيمات النقابية	60
الفرع الأول: حقوق التنظيمات النقابية	60
الفرع الثاني: واجبات التنظيمات النقابية	60
المطلب الثالث: الاثار المترتبة على المنظمات النقابية	63
الفرع الأول : الاثار الإيجابية	64
المبحث الثاني :نهاية ونشاط المنظمات النقابية	67
المطلب الأول :إدارة المنظمة النقابية	67
الفرع الأول :تعيين المندوبين النقابيين	67
الفرع الثاني: اختصاصات ومهام الاتحادات والكنفدراليات النقابية	68
المطلب الثاني: نشاط وتعليق المنظمات النقابية	70
الفرع الأول: نشاط المنظمات النقابية	70
الفرع الثاني: تعليق المنظمات النقابية	71
المطلب الثالث: حل المنظمات النقابية	74
الفرع الأول: طرق حل المنظمات النقابية	74
الفرع الثالث: الاثار المترتبة عن حل المنظمات النقابية	77
خلاصة الفصل	78
الخاتمة	80
قائمة المصادر والمراجع	83
ملخص	/

الملخـــــــــــص

على ضوء دراستنا للموضوع المنضمات النقابية أن النقابة ظلت ومازالت .بالرغم من التطورات والتغيرات التي شهدتها ،تتمثل إحدى التنظيمات التي لها دور فعال وبارز على مستوى التنظيم المؤسساتي وكإحدى الجهات المتمثلة ،وطارحة لقضايا ومشاكل العمال والمدافعة عليهم وذلك من خلال التأكيد على أهمية العمل النقابي الجماعي من خلال الفيدراليات والكنفدراليات حتى تشكل النقابات قوة كبيرة في الدفاع عن المصالح أعضائها وتشجع العمال لانضمام اليها بالإضافة تأثير كبير داخل المجتمع خصوصا في ظل العزوف الكبير من طرف العمال عن الانضمام الى المنظمات النقابية ثم قيد المشرع ممارسة العمل السياسي في المنظمات النقابية ووضع عقوبات صارمة في حق ممارسيها.

الكلمات المفتاحية: المنظمات النقابية، الحق النقابي، التمثيلية

Abstract:

In the light of our study of the subject of trade unions, the union has remained and continues to be, despite the developments and changes that have taken place. organization ", one of the organizations that has an active and prominent role at the institutional level and as one of the actors, It emphasizes the importance of collective trade union action through federations and confederations so that unions can be a great force in defending the interests of their members and encouraging workers to join them in addition to the influence of...

Keywords: Trade Unions,The Right to Unionize,Representation