

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف المسيلة

ميدان الحقوق والعلوم السياسية
تخصص قانون : إداري



كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

الإطار القانوني لممارسة الحق النقابي في الجزائر في ظل القانون 02-23

إشراف الأساتذ:

أ.د. دحية عبد اللطيف

من إعداد الطالب:

حمود عبد الله

لجنة الاشراف

اللقب والاسم	الصفة	الرتبة
		رئيسا
		مشرفا ومقررا
		ممتحنا

السنة الجامعية: 2023-2024



ملحق بالقرار رقم 10826 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي: جامعة محمد بوضياف المسيلة

نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيد(ة): حمود عبد الله الصفة: طالب، أستاذ، باحث طالب
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 210436622 والصادرة بتاريخ: 2024.04.15
المسجل(ة) بـ / مكتبة / معهد الحقوق والعلوم السياسية قسم: الحقوق
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،
عنوانها: الإطار القانوني لممارسة الحق النقابي في الجزائر في ظل
القانون 02-23

أصريح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2024-5-14

توقيع المعني (ة)

الإهداء

الى اعلی ما فی هذه الدنيا امی وابی العزیزین

الذین لا یمكننی حصر افضالهما

الى اخوتی الذین كانوا سندا حقیقیا

الى اختی صفاء التي كانت سببا فی التحاقی

بالجامعة وكانت نعم المرافق فی کل مشواری

الجامعی

شكر وتقدير

الى الاساتذة الذين درسوني في مشواري

الجامعي الى زملائي

الى ادارة الكلية وعمالها

الى الاستاذ دحية عبد اللطيف الذي تفضل

بقبوله الاشراف وتقديم النصح والتوجيه لاتمام

هذا العمل الى اعضاء لجنة المناقشة الكرام

وكل شخص تمنى لي التوفيق والنجاح

الاختصارات

ج.ر.ج	الجريدة الرسمية الجزائرية
ص ص	من الصفحة الى الصفحة

بسم الله الرحمن الرحيم

والصلاة والسلام على أشرف المرسلين

مقدمة

مقدمة

تعتبر الحرية النقابية من الحريات الأساسية المكونة للحريات المعترف بها لإنسان حيث تم الاعتراف بها في بواسطة العديد من المواثيق والاتفاقيات الدولية وكذلك الحق في ممارسة الحق النقابي الذي تم الاعتراف به و تكريس ممارسته في مختلف النصوص القانونية الوطنية العامة والخاصة.

ولقد انتهجت الجزائر منذ استقلالها على غرار مختلف دول العالم الاعتراف بهذا الحق وتكريس ممارسته حيث اعترفت به واعتبرته حقا مكفولا لكل مواطن ولعل ابرز تجليات هذا الاعتراف يبرز في مختلف الدساتير والتعديلات الدستورية التي اقترتها الجزائر فعند الاطلاع على اخر تعديل دستوري في الفاتح من نوفمبر لسنة 2020 نجده منصوصا عليه في الفصل الأول من الباب الثاني المتعلق بالحقوق والحريات في مادته 69 التي تنص على أن " **الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون.**"

اما في ما يتعلق بممارسة الحق النقابي من طرف الجزائريين نجد انه اتسم ببعض الخصوصية والامتياز من حيث انه كان الإطار المرجعي للحركة النقابية الجزائرية منذ ولادتها وتطورها هو النضال من أجل المساواة ومعارضة التمييز العنصري والتمييز بين العمال الجزائريين والأوروبيين ضمن (C.G.T) الكنفدرالية العامة للشغل ، إلا أن الوجود الاستعماري جعل الحركة الوطنية المعارضة للنظام الاستعماري تسعى للعمل ضده رغم أنها كانت تربطها علاقات عضوية مع النقابات الفرنسية، ولم تظهر النقابات الجزائرية المستقلة عن النقابات العمالية الفرنسية إلا في عام 1956 والذي تجسد في (U.G.T.A)الاتحاد العام للعمال الجزائريين حيث شارك بفعالية في العمل النقابي و كان له مساهمة فعالة في حرب التحرير.

و تنقسم نظرة الدول والانظمة في ممارسة الحق النقابي إلى فريقين بين أولئك الذين يعتقدون أن التعددية النقابية هي السبيل الوحيد للمساهمة في الحقوق العامة، وأولئك الذين

مقدمة

يعتقدون أن العكس هو الصحيح، لأن الترابط بين الطبقة العاملة وتضامنها أمر لا مفر منه، ولا ينعكس ذلك إلا في اعتماد الوحدة النقابية وفي الممارسة العملية فقط داخل النقابات التي أنشأتها الدولة ودعمتها.

وعاشت الجزائر التجريبتين، بحيث اقتصرَت الممارسة النقابية حتى عام 1990 على الاتحاد العام للعمال الجزائريين، مع الأخذ في الاعتبار الأوضاع التي كانت سائدة آنذاك السياسية (الاحادية الحزبية)، و الاقتصادية (النظام الاشتراكي)، والاجتماعية (الطابع الاجتماعي للدولة) ، ولكن بعد أحداث أكتوبر 1988 اضطرت السلطات إلى إجراء العديد من التغييرات في مختلف المجالات ، حيث يعتبر دستور 1989 عنصرا أساسيا في إرساء عدد من الحقوق السياسية والمهنية، بما في ذلك فتح المجال النقابي وإزالة القيود المفروضة بموجب دستور 1976 .

أهمية الموضوع

ترجع أهمية الموضوع الى الأهمية التي يتمتع بها الحق النقابي باعتباره أحد الحقوق الأساسية المكرسة في الدستور اضافة الى الخصوصية التي يتميز بها الممارسة النقابية في الجزائر، حيث كانت احد الوسائل التي استعملت في النضال لتحقيق حرية البلاد ، كما انها تعتبر مرآة عاكسة للتطورات السياسية والاقتصادية و احد الادوات المهمة لتطوير ممارسته الديمقراطية وتكريس الحقوق والحريات الاساسية التي كفلها الدستور .

اضافة الى الى انه عند ممارسة الحق النقابي ينبغي الأخذ في عين الاعتبار الموازنة بين المصالح المتضاربة للمستفيدين منه من جهة ومصلحة المؤسسات الاقتصادية والمرافق العامة من جهة أخرى، و التأثيرات التي من الممكن أن تؤثر سلبا على سير الحياة العامة للمواطنين.

أهداف الدراسة

مقدمة

- تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على التطور التاريخي لممارسة الحق النقابي في الجزائر وكيفية تنظيمه من طرف المشرع الجزائري .
- تحديد الوسائل التي تلجأ إليها النقابات للحفاظ على مكتسبات المنتسبين الى القطاع الذي تمثله والمطالبة بحقوقهم .
- دراسة القانون 02-23 المنظم لممارسة الحق النقابي وتحليل مواده لتحديد أهم الضمانات التي أقرها القانون لحماية هذا الحق والقيود التي فرضها على ممارسته.

أسباب اختيار موضوع

لاختيار الموضوع اسباب شخصية وأخرى موضوعية

- الأسباب الذاتية

الرغبة في دراسة الحق النقابي نظرا للأهمية التي يتمتع بها وتأثيراته البالغة على المجتمع سواء من الناحية الاقتصادية او الاجتماعية أو الخدمات العامة التي تقدمها الدولة اضافة الى ان صدور القانون 02-23 حديثا شكل دافعا أساسيا لدراسة كيفية تنظيمه لهذا الحق وإبراز الأمور المستجدة فيه .

-الأسباب الموضوعية

الإحاطة بالحق النقابي الذي يكفله القانون للعمال والموظفين من اجل الحفاظ على مكتسباتهم او المطالبة بحقوقهم والوسائل والطرق التي ينبغي عليهم اتباعها.

ضبط الضمانات والقيود التي كرسها المشرع لممارسة الحق النقابي لا سيما تلك التي جاء بها القانون المستحدث 02-23.

صعوبات البحث

مقدمة

تكمن الصعوبات التي واجهتني أثناء القيام بهذا البحث في قلة المصادر التي قامت بدراسة وتحليل القانون 23-02 المتعلق بتنظيم ممارسة الحق النقابي نظرا لحدثة صدره .

الدراسات السابقة

دراسة من إعداد الطالبين بكيرات عبد الكريم و بحماوي مختار بعنوان الحرية النقابية في القانون الدولي والتشريع الجزائري مذكرة ماستر تخصص قانون إداري جامعة العقيد احمد دراية ادرار كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق سنة 2022-2023 .

دراسة من إعداد الطالبين بوعندل اسامه بوزراره حمزة بعنوان الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في القانون الجزائري مذكرة ماستر تخصص قانون خاص للأعمال جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق سنة 2017-2018 .

دراسة من إعداد الطالب نشادي احمد بعنوان ممارسة الحق النقابي في ظل التشريع الجزائري مذكرة ماستر تخصص قانون الأعمال جامعة اكلي محند اولحاج كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم القانون الخاص سنة 2019-2020 .

إشكالية الدراسة

كيف قام المشرع الجزائري بتنظيم الحق النقابي في القانون 23-02 وما هي مراحل تطور ممارسته ؟

التساؤلات الفرعية

كيف نظم المشرع الجزائري ممارسة الحق النقابي والتطورات التاريخية التي مر بها .
ما هي الضمانات التي كفلها القانون 23-02 لممارسة الحق النقابي وما هي الضوابط التي فرضها عليه .

فيما تتمثل الوسائل التي تستعملها النقابات لممارسة مهامها .

مقدمة

ما هي الشروط التي تضمنها القانون 02 23 لتأسيس النقابات وكذا الشروط التي ينبغي ان تتوفر في المنتسب إليها .

المنهج المتبع

للإجابة على الإشكالية المطروحة اعتمدت على المنهج التحليلي وذلك بتحليل نصوص المواد التي تضمنها القانون 02-23 المتعلق بتنظيم ممارسة الحق النقابي وبعض النصوص القانونية المكملة له فيما يتعلق بالحق النقابي وقانون الوظيفة العامة وقانون العمل و الاتفاقيات الدولية والاستعانة بالمنهج التاريخي لتسليط الضوء على الممارسة النقابية في الجزائر ومراحل تطورها تاريخيا .

حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية

تتمثل في دراسة تنظيم المشرع الجزائري لممارسة الحق النقابي لا سيما القانون 02- 23 .

-الحدود الزمنية

تتمثل في الإصلاحات الشاملة التي تشهدها ترسانة القوانين الجزائرية لجعلها تتوافق مع الإصلاحات التي تضمنها التعديل الدستوري في الفاتح من نوفمبر لسنة 2020 .

عرض خطة الدراسة

الإجابة على الإشكالية المطروحة اعتمدت على خطة مكونة من فصلين

- الفصل الأول

الإطار المفاهيم لممارسة الحق النقابي ويتضمن التطور التاريخي وكيفية قيام المشرع الجزائري بتنظيم ممارسة الحق النقابي اضافة الى الاجراءات الواجب اتباعها للتشكيل المنظمات النقابية والشروط التي ينبغي أن تتوفر في اعضائها.

- الفصل الثاني

الضمانات التي أقرها القانون 23- 02 الممارسات الحق النقابي والضوابط التي فرضها عليه وكذلك الوسائل التي تستعملها النقابات لممارسة مهامها.

الفصل الأول: الأطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

الفصل الاول: الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

يستلزم التعرف على الحق النقابي والطرق القانونية لممارسته الاحاطة بالمراحل التاريخية التي مر بها خلال تطوره ، و النصوص القانونية المختلفة التي نظمت ممارسته وهذا ما ساتناوله في المبحث الاول اما في المبحث الثاني فساتناول المنظمات النقابية والمنخرطين فيها والشروط التي نص عليها القانون 02-23 لانشاء المنضامات النقابية وشروط الانضمام اليها .

المبحث الاول :التطور التاريخي والتشريعي لممارسة الحق النقابي في الجزائر

يعتبر الحق النقابي احد الحقوق الاساسية والذي اعترف به على المستوى الدولي والوطني ويتميز في الجزائر انه لم يكن نتيجة نضالات عمالية وحسب بل كان وسيلة للنضال ضد التمييز والاضطاد ثم من اجل استقلال البلاد وساتناول التطور التاريخي للنضال العمالي الجزائري في المطلب الاول و تعريف الحق النقابي و تحديد اهم مصادره الدولية والداخلية في المطلب الثاني .

المطلب الاول: المراحل التاريخية التي مر بها العمل النقابي في الجزائر

يمتاز العمل النقابي في الجزائر انه كان احد الادوات التي استخدمها الجزائريون للنضال ضد التمييز والاضطهاد اللذين مارسهما الاحتلال الفرنسي ضدهم ،ثم اثناء حرب التحرير لتحقيق الاستقلال الوطني وهذا ما ساتناوله في الفرع الاول ، وبعد الاستقلال انقسم العمل النقابي الى مرحلتين اولاهما مرحلة الاحادية التي استمرت من الاستقلال حتى اقرار دستور 1989 وهذا ما ساتناوله في الفرع الثاني ، ثم مرحلة التعددية النقابية التي تستمر الى يومنا هذا ساتناوله في الفرع الثالث .

الفرع الاول : العمل النقابي اثناء الفترة الاستعمارية 1930-1962

اولا : المرحلة ما بين 1830 – 1956

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

شهد العام 1878 ظهور أولى التنظيمات في الجزائر وهي تحت الاحتلال انذاك عندما شكل عمال المعادن والطباعة الحجرية نقابتين عماليتين .

ثم بدأ العمل النقابي يتوسع بعد ذلك وشهدت الحركة النقابية في الجزائر تطورات كبيرة، وبالرجوع للإحصاءات التي اجريت في عام 1901 نجد انه كان هناك 101 نقابة، 49 في الجزائر و30 في وهران و22 في قسنطينة ، وبحلول عام 1911 ارتفع عدد النقابات إلى 241 نقابة، 126 في الجزائر العاصمة و61 في وهران و54 في قسنطينة^[1].

ورغم الزيادة الكمية السريعة لعدد النقابات ، إلا أنها لم تنعكس على الناحية النوعية من حيث ان مشاركة العمال الجزائريين في تلك النقابات كانت متواضعة للغاية ، ولعل ذلك يعود الى عدة اسباب اهمها يعود الى القوانين التعسفية التي سنتها السلطة الاستعمارية التي تمنع العمال الجزائريين من التنظيم مهما كان نوعه او مستواه ولأي غرض كان ، اما السبب الاخر فيتمثل في قلة عدد العمال الجزائريين العاملين في الصناعة بسبب سكن اغلبهم في الارياف واشغالهم في الزراعة و قلة اهتمامهم بالاستثمار في المجال الصناعي هذا من جهة، وهيمنة الأوروبيين على مختلف القطاعات ، خاصة القطاعات الصناعية و مختلف المهن من جهة اخرى.^[2]

تعتبر الفترة التي تلت الحرب العالمية الاولى أي بعد 1918 الفترة التي شهدت تطورا كبيرا في اداء الحركة النقابية في الجزائر التي كان فيها الجزائريون يمارسون حقهم النقابي ضمن الهياكل النقابية الفرنسية والمتمثلة اساسا في الكنفدرالية العامة للشغل (C.G.T) والتي شهدت ايضا بروز الاختلافات بين طبقة العمال الاوربيين التي تتعامل بعنصرية مع العمال الجزائريين ولعل ابرز تجليات هذه الاختلافات خيبة الامل التي اصابته النقابيين الجزائريين

[1] - حميد جاعد، الحركة النقابية العربية المعاصرة، سلسلة المكتبة العمالية 14 ، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، بغداد، (1980) ، ص 56

[2] مجموعة من الباحثين، دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر 1982 ، ص 309

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

بسبب عدم دعم المنظمات النقابية الفرنسية لمطلبهم بتقرير المصير الامر الذي ادى الى انسحابهم بشكل جماعي منها سنة 1945 وادراكهم ان نضالهم يجب ان لا يبقى مقتصر على مناهضة التمييز والعنصرية الممارسان ضدهم كجزائريين وانما ينبغي عليهم التركيز على تحقيق الاستقلال التام عن الاحتلال الفرنسي.[1]

وفي عام 1947 شكلت هيئة مركزية للقضايا العمالية التي ترئسها المناضل النقابي عيسات ايدر[2]، وفي عام 1948 اخذت اللجنة المركزية للحركة العمالية على عاتقها بناء التشكيلات النقابية في القطاعات الاقتصادية والتجارية والمهنية، وبعد اندلاع ثورة التحرير في الفاتح من نوفمبر 1954 انقطعت العلاقة نهائيا بين الحركة النقابية الفرنسية والحركة النقابية الجزائرية التي قررت تكريس جهودها ونضالاتها لدعم ثورة الشعب الجزائري حتى تحقيق الاستقلال.[3]

ثانيا : المرحلة من 1956 حتى الاستقلال 1962

[4] إدريس بولكعبيات، الحركة النقابية الجزائرية بين عصريين، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 12 ، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر ، نوفمبر 2007 ، ص 151 .

[2] عيسات ايدر 1919-1959 ، مؤسس واول امين عام للاتحاد العام للعمال الجزائريين (U.G.T.A) ولد في قرية جمعة صاريح قرب مدينة تيزي وزو عام 1919 من عائلة تنشط بالزراعة ، تلقى تعليمه الابتدائي بقريته، ومنها انتقل الى المدرسة لتكوين الاساتذة ببوزريعة لمواصلة دراسته، ثم انتسب للمعهد الثانوي الفرنسي بتيزي وزو، وفي عام 1935 التحق بعمه في تونس حيث حصل على شهادة عليا بالاقتصاد في الجامعة التونسية عام 1938 وفي عام 1944 عمل في ورشة لصناعة الطائرات حتى رقي الى رئيس قسم المراقبة الادارية ثم ارسل الى المغرب ليقوم بنفس العمل في مطار الدار البيضاء، ظهرت ميوله للدفاع عن مصالح العمال الجزائريين فأنتخب عضوا في اللجنة التنفيذية لعمال الدولة وهي لجنة تابعة للنقابات الشيوعية الفرنسية، لم يمر الكثير من الوقت حتى ادرك ان النقابات الفرنسية لا تهتم الا بالعامل الاروبي مما جعله يفكر بتأسيس منظمة نقابية جزائرية.

ادت افكاره التحررية الى اثاره حفيظة النقابات الفرنسية، فتم ابعاده عن اي منصب يتولى فيه أي مسؤولية ثم داهمت الشرطة الفرنسية عام 1951 مكان عمله واعتقل مع عدد من رفاقه، ثم اطلق سراحه بعد عشرة ايام، ثم عمل في صناديق المنح العائلية التابع لقطاع البناء والاشغال العمومية واصبح مسؤولا عن اللجنة المركزية للشؤون النقابية التابعة لحركة انصار الحريات الديمقراطية من 1945-1954 وبسبب نشاطه الوطني والنقابي فقد سجن مرة اخرى و في 22 ديسمبر 1954 أطلق سراحه . وكان له الدور الكبير في تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 فيفري 1956 حيث كان اول اميناً عاملاً له، ثم سجن مرة أخرى في 23 ماي 1956 بأمر من الوزير الفرنسي المفوض في الجزائر روبري لا كوست ، وبالرغم من تبرئته من طرف المحكمة العسكرية الا ان السلطات الاستعمارية رفضت اطلاق سراحه واستمرت في اعتقاله وتعريضه للابشع انواع التعذيب، و في 26 جويلية 1959 استشهد عيسات ايدر

https://ar.wikipedia.org/wiki/عيسات_ايدر 8-3-2024 الساعة 20-13

[3] عبد الرحمن بن محمد الجيلالي، تاريخ الجزائر العام، ج4 ، دار الثقافة، ط4 ، بيروت، (1980)، ص 37 .

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

شهدت هذه المرحلة ولادة الاتحاد العام للعمال الجزائريين كنتيجة لانفصال العمل النقابي الجزائري عن النقابات الفرنسية اضافة الى اندلاع ثورة التحرير الوطني في الفاتح من نوفمبر 1954 حيث كان موقف الطبقة العمالية الجزائرية الانضمام للثورة والمشاركة مع باقي مكونات الشعب الجزائري في حرب التحرير وتحقيق الاستقلال .

تأسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 فبراير 1956، أي بعد سنة وعدة اشهر من بداية حرب التحرير.

كانت حرب التحرير التي قادتها جبهة التحرير الوطني التي ضمت في صفوفها مختلف التوجهات السياسية والادلوجية والذين اجتمعوا رغم اختلافاتهم من اجل تحقيق هدف سامي والمتمثل في تحرير البلاد عبر الكفاح المسلح ضد الاحتلال الفرنسي ، و كان للاتحاد نفس أهداف جبهة التحرير الوطني حيث جاء تأسيسه في عام 1956 كرد فعل على ظهور منظمين نقابيين آخرين في الجزائر هما اتحاد النقابات الجزائرية والكونفدرالية الجزائرية للنقابات العمالية،^[1] الذين كانا محاولة للاستقطاب طبقة العمال الجزائريين و ابعادهم عن الانخراط في الثورة وحصر نضالهم في المطالب الاجتماعية التي كانت قد تجاوزتها الاحداث في تلك الفترة.^[2]

كان الاتحاد العام للعمال الجزائريين الاثر الاكبر سواء من حيث استقطابه العدد الاكبر من العمال الجزائريين او من ناحية دوره في ثورة التحرير بتنظيمه لمجموعة من الاضرابات بالتنسيق مع جبهة التحرير الوطني لعل اشهرها واكثرها تاثيرا الاضراب الذي نظم في جانفي 1957 بالتزامن مع عرض القضية الجزائرية في منظمة الامم المتحدة .^[3]

[1]Weiss , Doctrine et action syndicale en Algérie, Ed Cujas, Paris 1970, p28 François

[2]Ibid, p31.

[3]Ibid; p.p 30-34.

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

كما يجب ان لا ننسى التضحيات التي قدمها الاتحاد العام للعمال الجزائريين ومناضليه في سبيل استقلال الجزائر وعلى رأسها استشهاد مؤسسه وامينه العام الاول الشهيد عيسات ايدر الذي استشهد سنة 1959 بسبب التعذيب في السجون الفرنسية.

الفرع الثاني : مرحلة الاحادية النقابية 1962-1989

شهدت هذه المرحلة احادية في التنظيم النقابي نظرا للنهج الاشتراكي الذي تبنته الدولة في هذه الفترة معتمدا في ذلك على الاتحاد العام للعمال الجزائريين مع بعض الاستثناءات بالنسبة لممارسة الحق النقابي في الاطار المسموح به بالنسبة للعمال المنتمين للقطاع الخاص .

-الأمر رقم 62 - 157 المتعلق بمواصلة العمل بالقانون الفرنسي

بعد الاستقلال مباشرة وجدت الجزائر نفسها أمام فراغ قانوني في كافة الميادين لذلك اتخذت السلطات الجديدة قرارا بمواصلة العمل بالقوانين الفرنسية لسد الفراغ الحاصل واستتثنا القرار ما تعارض مع السيادة او أي مساس بالحقوق والحريات العامة، مما جعل المواطن الجزائري انذاك يستفيد من كل الحقوق المكفولة في القوانين الفرنسية بما فيها تلك التي تتعلق بالحريات النقابية وممارستها .^[1]

اما بالنسبة للوضع الاقتصادي ففي عام 1962 تأثر الهيكل الاقتصادي الجزائري بشدة نتيجة للرحيل الجماعي للمستوطنين الاوربيين تاركين خلفهم كل ما كانوا يشغلونه على المستوى الصناعي او الفلاحي ما دفع بول بولطا الى تسميتها ب "دولة الأشباح" .^[2]

إضافة الى الأزمة الاقتصادية تسبب فيها رحيل اليد العاملة الفنية ، فإن البلاد و بسب الصراع حول السلطة بين الحكومة المؤقتة والمكتب السياسي لجبهة التحرير الوطني تعرضت لأزمة سياسية حادة أيضا في صيف 1962 ، والذي انتهى بانتصار المكتب السياسي و الذي تبني

^[1] بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والإتفاقيات الدولية للعمل، رسالة ماستر، جامعة د الطاهر مولاي، سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014 ، ص 24

^[2] Paul Balta et Rulleau (C), L'Algérie des Algériens, les éditions ouvrières, Paris 1981, P 24.

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

الاتحاد العام للعمال الجزائريين موقفا محايدا من الأزمة، الامر الذي اعتبره المكتب السياسي نوعا من التأييد للحكومة المؤقتة.^[1]

عند اقرار الدستور سنة 1963 كان لا بد ان يقر الحق النقابي نتيجة للنضالات و التضحيات التي قدمها العمال اثناء ثورة التحرير اضافة الى الامل التي كانت معقودة على الاتحاد العام للعمال الجزائريين في تاسيس الدولة الجزائرية المستقلة ويتجلى ذلك في نص المادة من هذا الدستور الذي ينص على " يمارس الحق النقابي والحق في الإضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات في إطار القانون الذي ينظمه " ، ولكن هذه المادة لم يتم العمل بها نظرا الى ان الدستور تم تعليق العمل به .^[2]

كما شهدت المرحلة ما بعد العام 1965 استلام قيادة الثورة الحكم هذا على المستوى السياسي اما على المستوى الاقتصادي فقد شهدت الجزائر مرحلة المخططات التنموية الطموحة التي اوجدت الكثير من الفرص للعمل بالنسبة للجزائريين، كما شهدت هذه المرحلة اصدار مجموعة من القوانين الاجتماعية ومصادقة الدولة الجزائرية على مجمل الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية.^[3]

واستمرت الدولة في انتهاج نفس المسار في تنظيم ممارسة الحق النقابي رغم اصدارها لمختلف المراسيم والقوانين المتعلقة بالامر ، ولعل اخرها هو القانون رقم 88 - 28 المؤرخ في 88.7.19 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي والذي يعد قانونا عاما وشاملا في شأن تنظيمه للحق النقابي والممارسة النقابية، والذي تبني نفس الافكار السابقة من حيث احتكار

^[1] Salleh Bey (A), L'Assemblée nationale constituante Algérienne, voir L'Annuaire de L'Afrique du nord ,

1962, P 20 édition, Paris, P 117 .

^[2] بورزيق خيرة، المرجع سابق ،ص25

^[3] عبد المجيد صغير بيرم ,الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري ,مذكرة لنيل شهادة ماجستير ,تخصص

قانون المؤسسات، قسم قانون المؤسسات، جامعة الجزائر ،كلية الحقوق 2004 ،ص19

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

الإتحاد العام للعمال الجزائريين لوحده للتمثيل النقابي، واعتبار النقابة منظمة جماهيرية خاضعة لسلطة الحزب الواحد.^[1]

اما بالنسبة للقطاع الخاص فقد تم التضييق عليه واستحواذ الدولة ممثلة في القطاع العام على اغلب الانشطة الاقتصادية الا انها اصدرت بعض القوانين لتنظيم ممارسة للحق النقابي بالنسبة للعمال المنتمين له ، ومنها الأمر رقم 71 - 75 المؤرخ في 16 / 11 / 71 المتعلق بممارسة الحق النقابي في القطاع الخاص.

حيث نظم هذا الأمر ممارسة الحق النقابي للعاملين في القطاع الخاص عن طريق تأسيس فروع نقابية داخل المؤسسات الخاصة التي تحتوي على أكثر من 9 عمال دائمين يقومون بالانتخاب مكتب الفرع النقابي الذي يعين الكاتب .وتتخصص مهامه في المطالب التقليدية المتمثلة في الدفاع عن مصالح العمال، أما المؤسسات الخاصة التي تحتوي على 4 عمال فينتخبون مندوب نقابي.^[2]

-المرسوم رقم 75 - 64 المؤرخ في 24 / 4 / 75 المتعلق بحماية الحقوق النقابية في المؤسسات الخاصة حيث تبنى المشرع بموجب هذا المرسوم نظرة تعتمد في اساسها على تمكين النقابيين من كافة الضمانات التي تمنحهم سلطات واسعة داخل المؤسسات التابعة للقطاع الخاص، والتي تعكس عدم تعويل الدولة عليه في بناء اقتصادها الوطني.^[3]

وقد شهدت هذه المرحلة التي امتدت منذ الاستقلال الى غاية 1989 تبني الدولة للنموذج الاشتراكي نهضة حقيقية فيما يخص الحقوق و الحريات النقابية وممارستها، رغم انها كانت في

[1] بورزيق خيرة، المرجع السابق، ص28

[2] سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013 ، ص 36.

[3] بورزيق خيرة، المرجع السابق، ص 27

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

كنف سلطة الحزب الواحد واعتمادها على الاتحاد العام للعمال الجزائريين كتنظيم وحيد مسؤول على تنظيم ممارسة الحق النقابي .

الفرع الثالث : مرحلة التعددية من 1989 الى يومنا هذا

دخلت الجزائر في نهاية الثمانينات مرحلة من عدم الاستقرار نتيجة لعدة منها ما هو داخلي كالفساد و سوء ادارة مؤسسات الدولة ومنها ما هو خارجي والذي يتمثل في انهيار اسعار البترول مما ادى انخفاض مداخل الدولة وعدم قدرتها على الاستمرار في سياساتها المعتمدة اساسا على نظام الريع ، ففي 5-11-1988 شهدت البلاد اضطرابات واحتجاجات اجبرت السلطة على اعتماد مجموعة من الاصلاحات في مختلف الجوانب السياسية والاقتصادية والتي شملت المجال النقابي حيث انتقل ممارسة الحق النقابي من التمثيل الاحادي المتمثل في الاتحاد العام للعمال الجزائريين الى اعتماد التعددية لممارسة الحق النقابي .

ورغم معارضة الاتحاد العام للعمال الجزائريين لفكرة تعددية التمثيل النقابي التي ظهرت في اجتماع المجلس الوطني للاتحاد العام للعمال الجزائريين استثناءا في 1989 للتعبير عن رفضه لفكرة التعددية التي فرضتها الاعتبارات السياسية انذاك ، الا ان الحكومة اقرت مجموعة من القوانين لتكريس الحرية النقابية و أقرت مبدأ التعددية النقابية كما اعترفت بحق الإضراب لكل العمال دون تمييز، الامر الذي ادى الى ظهور الكثير من النقابات في العديد من القطاعات كالصحة و التعليم و المهندسين و المحاسبين ...الخ.^[1]

و الملفت للانتباه أن هذه النقابات المستقلة التي ظهرت بعد الإعلان عن التعددية أن أغلبها بقي بعيدا القطاع الصناعي حيث لم يلجئ العمال المنتمين له الى تكوين نقابات الا في حالات نادرة والتي لم تتمكن من البقاء طويلا .^[2]

[1] بكيرات عبد الكريم، بحماوي مخطار، الحرية النقابية في القانون الدولي والتشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة العقيد احمد دراية، ادرار، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2023، ص38

[2] رايس رضا، النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية، رسالة ماستر، جامعة العربي التبسي، تبسة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، 2016، ص 36

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

رغم اقرار التعددية النقابية في دستور 1989 و اصدار القانون الذي ينظمها ، الا ان السلطة همشت النقابات المستقلة و حافظت على الافضلية الممنوحة للاتحاد العام للعمال الجزائريين باعتبار انه يمثل احد ادواتها في حشد الدعم والتأييد لسياساتها ويتجلى ذلك في المفاوضات واللقاءات التي تعقدها السلطة مع الشركاء الاجتماعيين كالثلاثية (سلطة، باترونا، نقابة) فإن التمثيل النقابي كان يقتصر على الاتحاد العام للعمال الجزائريين، رغم وجود نقابات متعددة منذ 1990 معترف بها قانونيا.^[1]

ويمكن ارجاع ضعف الاداء للنقابات التي تشكلت بعد اقرار التعددية النقابية الى :

-الضعف الذي ميز اداء النقابات بوجه عام و الذي ارتبط اساسا بضعف الحركة العمالية لاسيما بعد الضربات التي تلقتها في سنوات التسعينات كحل المؤسسات العمومية، التسريح الجماعي للعمال، نقشي ظاهرة البطالة،الفقر ... الخ .

-تعامل السلطة في الجزائر مع الاتحاد العام للعمال الجزائريين دون غيره من النقابات المستقلة الأخرى.

- التعددية النقابية ادت الى تشتت صفوف العمال وانقسامهم بين نقابات ضعيفة تفتقر الى عاملين أساسيين يساهمان في قوتها:

أ -القاعدة العمالية القوية يمكن أن تكون سندا لها في تعزيز موقفها وتمكينها من لعب

دورها في تمثيل قاعدتها والدفاع عن مصالحها.

ب -الصراع القائم بين النقابات المستقلة و الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي سعى دائما إلى تهميش هذه النقابات بمباركة السلطة.

-غياب الدعم السياسي لأنه لا يمكن وجود تعددية نقابية قوية في غياب تعددية سياسية فعلية، ينتج عنها تداول على السلطة و الذي يؤدي بدوره الى تحقق التوازن الاجتماعي والسياسي.

[1] عمشاني مصطفى، العلاوي أحمد(2019) ، الحركة النقابية الجزائرية: نشأتها، تطورها، ونضالاتها ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية4-11-2019الجزائر : جامعة قاصدي مرياح ورقلة، ص 171

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

- غياب الممارسة الديمقراطية داخل الهياكل النقابية.^[1]

وتجد الاشارة الى انه منذ صدور قانون ممارسة الحق النقابي في عام 1990 تشكل عدد كبير من النقابات المستقلة وفي كل القطاعات مثل :

- النقابة الوطنية المستقلة لعمال الادارة العمومية (S.N.A.P.A.P .)

-المجلس الوطني للتعليم العالي (C.N.E.S.)

-النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين (S.A.T.E.F .)

-نقابة الطيارين وتقنيي الملاحة الجوية الجزائرية(S.P.L.A)

-المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي (C.N.A.P.E.S.T .)

-النقابة الوطنية لموظفي الصحة العمومية (S.N.P.S.P .)

-النقابة الوطنية لعمال النقل الجوي التجاري الجزائري (S.N.P.N.C.A .)

-النقابة الوطنية للنقل الجوي (S.N.T.A .)

-النقابة الوطنية للصحفيين الجزائريين (S.N.J.A .)

-نقابة عمال النسيج (S.T.T) .^[2]

المطلب الثاني : تعريف الحق النقابي وتحديد مصادره الدولية والداخلية

يعتبر الحق النقابي احد الحقوق الاساسية المكونة لحقوق الانسان ولذلك تم الاهتمام به من طرف المنظمات الدولية والدول على حد سواء وسنتناول تعريفه في الفرع الاول ثم سنقوم بتحديد اهم الاتفاقيات التي تناولته في الفرع الثاني ثم سنبين كيف قام المشرع الجزائري بتبني

[1] رايس رضا، المرجع السابق، ص28

[2] عمشاني مصطفى، العلاوي أحمد، المرجع السابق، ص171

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

الحق النقابي في مختلف الدساتير وكيف نظم ممارسته بواسطة القوانين التي اصدرها في الفرع الثالث .

الفرع الاول : تعريف الحق النقابي

الحق النقابي هو احد الحقوق الاساسية التي تم تكريسها دوليا والذي يمارس بشكل جماعي من طرف العمال في اطار تنظيم نقابي يقوم بمهمة الدفاع عن الحقوق العمالية او المهنية المشتركة للعمال على مستوى مهنة واحدة او عدة مهن متماثلة ويمكن تعريف الحق النقابي بانه ذلك الحق الذي تمارسه جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدد معين من العمال الذين تجمعهم مهنة واحدة أو عدة مهن متماثلة ولا تهدف للحصول على منافع مادية وتنشأ بعد تقديم ملف تاسيسها لدى مكتب العمل . [1]

كما يمكن تعريف الحق النقابي على أنه مصلحة ذات قيمة معنوية يمنحها القانون لفئة معينة من المجتمع تتمثل غالبا في العمال والموظفين أو حتى أصحاب العمل، يتم من خلالها امتلاك صلاحية التمثيل للدفاع عن مصالحهم في مواجهة الإدارة المستخدمة أو صاحب العمل في إطار ما يسمح به القانون ، وينشأ هذا الحق في شكل قواعد قانونية استنادا إلى مبدأ الحرية النقابية، وتنتج التعددية النقابية كشكل من أشكال التمتع بالحرية النقابية في إطار ممارسة الحق النقابي والحقوق المرتبطة به. [2]

اما المشرع الجزائري فلم يقدّم باعطاء تعريف محدد للحق النقابي وإنما اكتفى بالنص عليه في الدستور عن طريق تبنيه واعتباره حقا مكفولا لكل مواطن وبالرجوع الى اخر دستور لسنة

[4] مصطفى أحمد أبو عمر، علاقات العمل الجماعية، الطبعة 1، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005، ص 45

[2] -إسماعيل ذباح، آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريش، 2021 - 2022 ص 21

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

2020 نجد انه ينص في مادته 69 على ان "الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون" [1]

وفي القانون 02-23 لم يعرف المشرع الحق النقابي وانما اكتفى بتحديد الفئات التي تستفيد منه حيث جاء في مادته الثانية "تطبق احكام هذا القانون على المستخدمين وعلى العمال الاجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم ، وكذا على الاعوان العموميين الذين يمارسون في المؤسسات والادارات العمومية مهما كانت قوانينهم الاساسية او الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم ."

الفرع الثاني : المصادر الدولية للحق النقابي

أولا - الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم عقد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 9-7-1948 دورته 31 التي اعتمد فيها الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي حيث تعتبر من اهم الاتفاقيات التي تناولت هذا المجال ، وقد جاء في دباقتها :

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف عقد دورته الحادية والثلاثين، إذا قرر أن يعتمد في شكل اتفاقية بعض المقترحات المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم ، وإذ يرى أن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تعلن أن "إقرار مبدأ الحرية النقابية" اداة لتحسين ظروف العمل وإقرار السلم، وأن إعلان فيلادلفيا يؤكد مجددا أن حرية الراي وحرية الاجتماع أمران لازمان لمواصلة التقدم. [2]

[1] التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020 ، ج. ر. ج، عدد 82 ، الصادر بتاريخ 30 ديسمبر. 2020

[2] عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص. 45

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

تتألف الاتفاقية رقم 87 من 21 مادة مخصصة للحرية النقابية وحماية حق التنظيم، تناولت الحرية النقابية في عشر مواد، وحق التنظيم في مادة واحدة، وأحكام متنوعة في مادتين، وأحكام ختامية في ثمان مواد.^[1]

صادقت عليها الجزائر مباشرة بعد الاستقلال في 19 / 10 / 1962.

ثانيا : الاتفاقية رقم 98 لحماية حق التنمية والمفاوضة الجماعية

في دورته 32 المنعقدة في جنيف اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 98 بتاريخ 8-6-1949 والتي جاءت لتغطي الثغرات التي شابت الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 ولم تدخل حيز التنفيذ الا في 18-7-1951 ركزت الاتفاقية على حماية مبدأ الحرية النقابية خاصة في يتعلق بتشغيل النقابيين او عند فصلهم.^[2]

تتكون الاتفاقية رقم 98 من (16) مادة نصت في مجملها على الاهمية البالغة لتمكين للعمال من الحماية ضد أي تمييز من شأنه أن يمس بالحق في الحرية النقابية وتكوين النقابات والانضمام إليها بمحض ارادتهم، وكذلك عدم المساس بالحق في العمل.

كما نصت على منع أي تدخل بين منظمات النقابية، ومنظمات أصحاب العمل في شؤون سواء من حيث التأسيس أو التسيير أو كيفية إدارة شؤونها الداخلية.^[3]

ثالثا: الإتفاقية رقم 135 لعام 1971 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال

اعتمدت الاتفاقية من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بمؤتمرها في دورته 56 التي انعقدت بتاريخ 6-6-1971 تتكون هذه الاتفاقية من 14 مادة تهدف الى اعطاء المندوبين

[1] مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، الموقع الإلكتروني-<http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo-c087.pdf>

11-10 الساعة 2024-3-11

[2] بلميهوب عبد الناصر، ممارسة الحريات النقابية في الجزائر بين النصوص والواقع، ملتقى وطني حول الحقوق والحريات الفردية وآليات حمايتها في التشريع الجزائري في ظل العولمة، كلية الحقوق، جامعة الأغواط، الجزائر، ماي 2006، ص6

[3] سمغوني زكريا، مرجع سابق، ص. 46

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

النقابيون ضمانات حقيقية للممارسة حقهم النقابي وحمايتهم من كل الاجراءات التي يمكن ان تتخذ ضدهم بمناسبة ممارسة مهامهم النقابية .^[1]

رابعا: الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 الخاصة بالتفاوض الجماعي

اعتمدت في الدورة 64 لمؤتمر العمل الدولي، ودخلت حيز التنفيذ في 11 / 8 / 1983 و صادق عليها حتى 31 - 12 - 2000 (32) دولة ، وقد عرّفت التفاوض الجماعي بأنه الحوار بين الأطراف الاجتماعية، كما أعطت تعريفا للاتفاق الجماعي بأنه " اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية"، اما فيما يتعلق بمحتوى التفاوض الجماعي فتركته للقوانين الوطنية بشرط ان تلتزم ببند الاتفاقية وما حددته من شروط .^[2]

اضافة الى الاتفاقيات الدولية السابقة يوجد العديد من الاتفاقيات التي نصت على الحق النقابي كالاعلان العالمي لحقوق الانسان لسنة 1948 الذي نصت مادة 23 على حق كل فرد في تشكيل النقابات والانضمام اليها .

الفرع الثالث : المصادر الداخلية للحق النقابي

اولا: الدستور كمصدر للحق النقابي

شهدت كل الدساتير التي صدرت في الجمهورية الجزائرية تبني المؤسس الدستوري للحق النقابي ففي اول دستور اقرته الجزائر سنة 1963 نجد ان المادة 20 منه تنص على "الحق النقابي، وحق الإضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات معترف بها جميعا، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون" ^[3]، اما بالنسبة لدستور 1976 فقد اقر الحق النقابي في نص

[1] مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، الموقع الإلكتروني <http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo-c135.pdf> 2024-3-11 الساعة 4-15

[2] عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 93.

[3] دستور 1963، الجريدة الرسمية، الجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 64، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963، ص

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

المادة 60 منه التي تنص على ان "حق الانخراط في النقابة معترف به لجميع العمال، ويمارس في إطار القانون"^[1] ، وفي دستور 1989 نجد ينص على الحق النقابي في مادته 53 "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"^[2] ، اما بالنسبة للتعديل الدستوري لسنة 1996 فقد حافظت على نفس العبارة مع تغيير في رقم المادة حيث جاء في المادة 56 "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"^[3] ، وفي التعديل الدستوري لسنة 2016 نصت المادة 70 على ان "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"^[4] ، اما بالنسبة للتعديل الدستوري لسنة 2020 فقد اكد المؤسس الدستوري على تبنيه للحق النقابي وذلك بواسطة النص عليه في نص المادة رقم 69 التي جاء فيها ان "الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون".^[5]

ثانيا : القوانين كمصدر للحق النقابي

في الفترة التي تبنت فيها الدولة النموذج الاشتراكي خاصة بعد صدور دستور 1976 لم تعترف فيها بالحرية النقابية على الرغم انها كانت منصوصا عليها في مختلف الاتفاقات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية ، ولعل اهم القوانين التي صدرت في تلك الفترة الامر رقم

[1] الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر، 1976 يتضمن إصدار دستور، 1976 الجريدة، 1976 الصفحة 292.

[2] المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فبراير، 1989 يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير، 1989 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد، 9 الصادرة بتاريخ 01 مارس، 1989 الجريدة الرسمية، ص 234.

[3] المرسوم رئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 07 ديسمبر، 1996 يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر، 1996 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد، 76 الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996 ص6

[4] القانون رقم 01-16 المؤرخ في 06 مارس، 2016 يتضمن تعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد، 14 الصادرة بتاريخ 07 مارس، 2016 ص 3.

[5] التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020 ، ج. ر. ج، عدد 82 ، الصادر بتاريخ 30 ديسمبر. 2020

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

71-72 المتعلق بالتسيير الاشتراكي ، والقانون رقم 78-12 المتعلق الاساسي العام للعامل ،
والقانون 88-28 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي . [1]

في الفترة التي تبنت فيها الدولة الجزائرية الحرية النقابية قامت باصدار القانون رقم 90-14
المتعلق بممارسة الحق النقابي والذي احتوى على 65 مادة بينت الكيفيات القانونية لممارسة
الحق النقابي في اطار حرية تاسيس المنظمات النقابية وطرق تشكيلها وكيفية انتخاب اعضائها
ويعتبر القانون قد اسس لعلاقة العمل الجماعية التي تركز على الحوار الجماعي والتفاوض
الجماعي ويجعل من النقابة عنصرا اساسيا في تمثيل اطراف العمل.[2]

و في الفترة التي تلت اقرار التعديل الدستوري لسنة 2020 شهدت الكثير من القوانين التعديل
لجعلها تتوافق مع التعديل الاخير للدستور ولقد خضع القانون المنظم لممارسة الحق النقابي
للتعديل حيث صدر القانون 23-02 الذي يحتوي على 164 مادة موزعة على 8 أبواب تنص
على كيفيات ممارسة هذا الحق بواسطة تنظيم كيفية تكوين النقابات و كيفية ممارسة نشاطها و
حماية الحرية النقابية باعتبارها ركن اساسي في ممارسة الحق النقابي بواسطة ضمان حرية
الانخراط للأفراد او عدم الانخراط او حتى الانسحاب وفي الاخير قام بالغاء القانون رقم
90-14 بموجب المادة 164 منه.

المبحث الثاني : مفهوم النقابات وتنظيمها في القانون 23-02

يحتاج الحق النقابي الى اطر قانونية من اجل تجسيده على ارض الواقع لذلك قام المشرع
بتحديد المنظمة النقابية كاطر لتنظيم ممارسته وساتناول مفهومها و الاجراءات الواجب اتباعها
لانشائها وطرق نهايتها اما في المطلب الثاني فساتناول الاشخاص الذين يمكنهم الانضمام اليها
وشروط انضمامهم ونهاية علاقتهم بها والترشح لهياكلها القيادية والادارية .

[1] مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة ماستر، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم
الحقوق، سنة 2011-2012، ص64

[2] -منسول صالح ، طبال لطيفة، الحق النقابي في الجزائر بين التشريع والممارسة، مجلة العلوم الانسانية، رقم 1 ، 2022 ،
ص254،

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

المطلب الاول : مفهوم النقابة و اجراءات انشائها وكيفية نهايتها

النقابة هي الاطار القانوني الذي من خلاله يمكن للأفراد ممارسة حقهم النقابي لذلك كان من الواجب تحديد مفهومه في الفرع الاول وظبط الشروط الواجب الالتزام بها لتكوين التنظيم النقابي في فرع ثاني وفي الاخير عرض الحالات التي تؤدي الى نهايته في الفرع الثالث .

الفرع الاول : مفهوم النقابة

اولا: تعريف النقابة

1-التعريف الاصطلاحي عرفه مجمع اللغة العربية بمصر مصطلح النقابة في اصداره "معجم القانون" بقوله: "النقابة منظمه او تجمع يضم العمال الذين يمارسونه مهنة او حرفه واحده ،او الذين يباشرون العمل في مكان واحد ، لحساب منشاه واحده بقصد الدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية " . [1]

وجاء في المعجم الوسيط "قيام النقيب مقام من يمثلهم في رعاية شؤونهم وجماعة يختارون لرعاية شؤون طائفة من الطوائف منهم النقيب ووكيله وغيرهما مثل نقابة المهندسين ونقابة الأطباء ونقابة المهن التعليمية " . [2]

-التعريف الفقهي عرفها الأستاذ محمد أحمد اسماعيل بأنها " تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطها مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة . " [3]

تعريف المشرع لقد عرف المشرع الجزائري المنظمة النقابية في نص المادة الرابعة من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي " المنظمة النقابية القاعدية : تجمع عمال

[1] مجمع اللغة العربية ,معجم القانون, الهيئة العامة للشؤون المطابع الاميريه, مصر, 1999, ص 397

[2] المعجم الوسيط,مجمع اللغة العربية .دار الدعوة، القاهرة، مصر، سنة1998، ج2، ص 943،باب النون.

[3] محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦ ، ص ٨.

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

او مستخدمين من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات للدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها " .

كما تضمنت نفس المادة تعريفات لصور أخرى للمنظمات النقابية وهي

"الفدرالية :اتحاد منظمات نقابية قاعدية من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات."

"الكونفدرالية : اتحاد منظمات نقابية قاعدية و/أو فدراليات من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات أو تغطي عدة مهن أو فروع أو قطاعات نشاطات."

"المنظمة النقابية :يقصد بها المنظمة النقابية القاعدية والفدرالية و/أو الكونفدرالية."

"المنظمة النقابية التمثيلية :منظمة نقابية للعمال أو المستخدمين تستوفي عددًا معينًا من المعايير المحددة بموجب هذا القانون."

"الفرع النقابي :تَجَمَّع أعضاء منظمة نقابية تمثيلية ضمن نفس الهيئة المستخدمة أو أماكن عملها المتميزة." [1]

ثانيا : خصائص النقابة

- تعتبر المنظمة النقابية جماعة إرادية تتشكل بكل حرية واستقلال عن أية إرادة أخرى.
- تتكون المنظمة النقابية اساسا من مجموعة من العمال الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو قطاع نشاط واحد أو يشتركون في إنتاج واحد.
- الهدف الذي تسعى المنظمة النقابية الى تحقيقه هو الدفاع عن مصالح الاعضاء المنخرطين فيها.
- لتحقيق المنظمة النقابية اهدافها تستعين بمجموعة من الوسائل عادة ما تكون ودية كالتفاوض الجماعي وقد تكون غير ودية كالاضراب . [1]

[1] القانون 02-32 المتعلق بممارسة الحق النقابي، ج، ر، ج، عدد 29، 2 ماي 2023، ص 3

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

الفرع الثاني : الاجراءات التي نص عليها القانون 23-02 لتأسيس المنظمة النقابية

اولا : المظمة النقابية القاعدية

1 - تؤسس المنظمة النقابية بعد انعقاد جمعية عامة تأسيسية تضم الأعضاء المؤسسين على شرط معاينتها من طرف محضر قضائي.^[2]

وشرطت المادة 30 من نفس القانون ان لا يقل الحاضرين في جلسة التصريح بالتأسيس عن عدد محدد وهي كالاتي :

- يجب أن يتضمن كل تصريح بتأسيس منظمة نقابية قاعدية ذات طابع وطني، ثلاثين (30) عضوا مؤسسا، على الأقل، موزعين على ثلاثين (30) ولاية على الأقل، بصفة متوازنة على كامل التراب الوطني .

بالنسبة للمنظمات النقابية ذات الطابع الإقليمي، يحدد العدد الأدنى بصفة متوازنة كما يأتي :

- عشرة (10) أعضاء مؤسسين، بالنسبة للمنظمات ذات الطابع المشترك بين الولايات، موزعين على ثلاث (3) ولايات على الأقل.

- ثمانية (8) أعضاء مؤسسين بالنسبة للمنظمات ذات الطابع الولائي، موزعين على بلديتين (2)، على الأقل.

- خمسة (5) أعضاء مؤسسين بالنسبة للمنظمات ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات، موزعين على بلديتين (2)، على الأقل.^[3]

ويجب أن تعتمد المنظمة النقابية قانونا أساسيا يذكر فيه الأحكام التي تضمنتها المادة 38

[1] بومقورة نعيم، الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، المجلد 08، العدد 08، ديسمبر 2023، ص 207

[2] المادة 29 من نفس القانون

[3] المادة 30 من نفس القانون

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

هدف المنظمة النقابية وتسميتها ومقرها.

فئات المنخرطين المعنيين طبقا للمادة 2 من القانون.

المهن أو فروع أو قطاعات النشاطات المعنية.

الاختصاص الإقليمي للمنظمة النقابية

حقوق وواجبات الأعضاء

قواعد الانخراط و الانسحاب والاقصاء

القواعد المتعلقة بتنظيم وصلاحيات هيئات القيادة و/أو الإدارة

القواعد المتعلقة بإحداث و تنظيم وسير وكذا صلاحيات الفروع النقابية

قواعد انتخاب أعضاء هيئات القيادة و/أو الإدارة وتجديدها ومدة عضويتها

القواعد المتعلقة بالفصل بين النشاط النقابي والنشاط السياسي دون المساس بأحكام المادتين 12

و 15 من هذا القانون.

قواعد منع الجمع بين عهدة عضو في الهيئات القيادة و/أو الإدارة لمنظمة نقابية وممارسة

وظيفة سلطة لدى الهيئة المستخدمة

القواعد المتعلقة باستدعاء وسير هيئات القيادة و/أو الإدارة

القواعد و الإجراءات المتعلقة بالرقابة الإدارية والمالية للمنظمة النقابية

قواعد واجراءات المصادقة على حسابات المنظمة النقابية

قواعد تحديد مبلغ الاشتراكات المطلوبة من المنخرطين

كيفية تمثيل المرأة والشباب في هيئات القيادة و/أو الإدارة للمنظمة النقابية

كيفية تعيين ممثلي المنظمة النقابية في المجلس النقابي

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

كيفية تسوية النزاعات الداخلية ووضعية الانسداد في سير المنظمة النقابية

القواعد العامة لممارسة السلطة التأديبية على مستوى الهياكل النقابية

إجراءات تعديل القانون الأساسي للمنظمة النقابية والمصادقة عليه

القواعد المحددة لإجراءات الحل الإداري للمنظمة النقابية وأيلولة ممتلكاتها. [1]

2 -حسب المادة 31 بعد التأسيس يتم التصريح بتأسيسها عن طريق إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة المختصة وهي:

الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني.

والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات والولاية. [2]

3-حسب المادة 32 يجب على الاعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية ارفاق طلبهم بملف يحتوي على الوثائق التالية تحت طائلة البطلان

القائمة الاسمية للأعضاء المؤسسين والهيئات القيادية و/أو الإدارة وتوقيعهم وحالتهم المدنية ومهنتهم وأرقام انتسابهم للضمان الاجتماعي وموطنهم

نسختان من القانون الأساسي موقعا عليهما من عضوين مؤسسين على الأقل، أحدهما المسؤول الأول لمنقابة.

نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية يعده محضر قضائي.

الوثيقة التي تثبت وجود مقر للمنظمة النقابية. [3]

[1] المادة 38 من نفس القانون

[2] المادة 31 من نفس القانون

[3] المادة 32 من نفس القانون

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

3- و بارجوع لنص المواد 34 و 35 و 36 يودع ملف التسجيل الذي يحتوي على الوثائق المنصوص عليها في المادة 32 لدى السلطة المختصة التي تقوم بتسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس خلال 30 يوما على اقصى تقدير من يوم إيداع الملف وبعدها تكون قد قامت بأشهار تأسيسها في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل وذلك على نفقة التنظيم النقابي وفي حالة غياب رد السلطة المختصة بعد انتهاء الأجل المذكورة في المادة 34 ، تسجل المنظمة بشكل تلقائي، ويسلم لها وصل التسجيل في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام عمل اما بالنسبة في حال وجود أي خلل او نقص في ملف التسجيل تمتنع السلطة عن التسجيل وتبلغ الاعضاء المؤسسين بالتحفظات من اجل رفعها في الاجال المحددة ويبقى الملف معلقا الى حين رفعها وعند إيداع الملف المطابق، يسلم وصل تسجيل التصريح بالتأسيس في أجل ثمانية (8) أيام عمل. [1]

وبالنسبة للمنظمات النقابية المؤسسة قبل صدور القانون 23-02 فهي معفات من القيام باجراءات التأسيس والتصريح الا انه يتوجب عليها مطابقة قوانينها الاساسية في اجل لا يتعدى ستة اشهر منذ نشر القانون في الجريدة الرسمية مع ما جاء في احكام هذا القانون والا ستكون عرضة للتعليق النشاط او الحل من طرف القضاء. [2]

ثانيا : الفدرالية والكنفدرالية

تضمنت المواد من 22 الى 25 كيفية تأسيس الفدرالية والكنفدرالية ،حيث اشارة المواد الى حرية انخراط المنظمات النقابية في الفدراليات والكنفدراليات النقابية على ان تلتزم بقوانينها الاساسية، اما عن الوسيلة فيتم الانخراط بواسطة تصريح كتابي من طرف المنظمة النقابة وتسلم لها شهادة من طرف الهيئة المؤهلة للفدرالية والكنفدرالية على ان تبلغ السلطات المختصة بكل

[1] المواد 34-35-36 من نفس القانون

[2] المادة 159 من نفس القانون

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

انضمام لها لاي فدرالية او كنفدرالية و تتمتع الفدرالية والكنفدرالية بنفس الحقوق والواجبات التي تتمتع بها المنظمة النقابية. [1]

تشكيل الفدرالية والكنفدرالية

تنص المادة 26 : تتشكل الفدرالية، على الأقل، من ثلاث (3) منظمات نقابية قاعدية للعمال الأجراء أو للمستخدمين المؤسسة قانونا وفقا لأحكام هذا القانون.

تنص المادة 27 : تتشكل الكنفدرالية، على الأقل، من فدراليتين (2) أو على الأقل من خمس (5) منظمات نقابية قاعدية للعمال الأجراء أو للمستخدمين، مؤسسة قانونا وفقا لأحكام هذا القانون. [2]

وتجدر الإشارة الى ان تأسيس الفدرالية والكنفدرالية يخضع لنفس الاجراءات التي تخضع لها المنظمة النقابية القاعدية باستثناء ما اشترطته المادة 33 بالنسبة للوثاق التي يجب ان يتضمنها ملف التأسيس وهي :

نسخ من وصولات تسجيل المنظمات النقابية التي تتشكل منها

القائمة الاسمية للأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة و/أو الإدارة، تتضمن حالتهم المدنية ومهنتهم وأرقام انتسابهم للضمان الاجتماعي وموطنهم وتوقيعهم.

نسخ من محاضر الجمعيات العامة للمنظمات النقابية العضوة التي تصرح بإرادتها بتأسيس فدرالية أو كنفدرالية، يعدها محضرون قضائيون.

نسختان (2) من القانون الأساسي للفدرالية أو الكنفدرالية، موقعةتان من عضوين (2)، على الأقل، من المنظمات النقابية المؤسسة، أحدهما المسؤول الأول للمنظمة النقابية.

نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية للفدرالية أو الكنفدرالية، يعده محضر قضائي.

[1] المواد من 22 الى 25 من نفس القانون

[2] المواد 26 و 27 من نفس القانون

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

الوثيقة التي تثبت وجود مقر للفدرالية أو الكنفدرالية.^[1]

الفرع الثالث : تعليق النشاط ونهاية المنظمة النقابية

اولا : تعليق النشاط

يمكن للجهة القضائية ان تحكم بتعليق نشاط المنظمة النقابية لمدة اقصاها سنتين عند قيام المنظمة النقابية باحدى المخالفات الواردة في المادة 62 من القانون 02-23 وعلم الجهة الادارية بذلك توجه لها اذارا لتقوم برفع المخالفة في الاجال المحددة قانونا وفي حال تجاهلها للاذار ترفع القضية امام القضاء المختص للفصل فيه بحكم مشمول بالنفاد المعجل بغض النظر عن أي للطعن .^[2]

كما انه في حال قيام المنظمة النقابية باي اخلال للنظام العام جاز للجهة الادارية رفع دعوى امام القضاء المختص لتعليق نشاطها ويمكن للقضاء ان يتخذ أي اجراء تحفظي يراه مناسبا في انتظار الفصل في موضوع الدعوى.^[3]

ثانيا : نهاية المنظمة النقابية بواسطة الحل

الحل هناك حالتان اقرهما القانون 02-23 لحل المنظمات النقابية وهما

الحل الاداري :وهو ما جاء في بنص المادة 64 التي اعطت لاعضاء النقابة صلاحية حلها وفق القواعد والشروط التي يتضمنها قانونها الاساسي .

الحل القضائي :يمكن للجهات القضائية المختصة ان تقوم بحل منظمة نقابية ووضع الاختتام على أملاكها بناء على طلب تقدمه السلطة الادارية المعنية في حال قيام المنظمة باحدى المخالفات المنصوص عليها في المواد 65 و 66 من القانون 02-23.^[1]

[1] المادة 33 من نفس القانون

[2] عبد الحكيم بن مصباح سواكر,الوجيز حول كفايات ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية, الجزائر,ماي 2023 ص49

[3] عبد الحكيم بن مصباح سواكر,المرجع نفسه,ص51

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

اجراءات الحل القضائي

الاجراءات الواجب اتباعها في حالة الحل القضائي حيث تقوم الجهة الادارية بعد علمها بالمخالفة المذكورة في المادة 65 تقوم باعذار المنظمة النقابية لتقوم بتسوية وضعيتها في الاجال المحددة قانونا وفي حال عدم قيامها بتسوية المخالفة رغم اعذارها ترفع الجهة الادارية دعوى امام القضاء المختص الذي يتوجب عليه النظر في الدعوى ويفصل فيها بحكم مشمول بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن . [2]

اثار الحل القضائي

يترتب على حل المظمة النقابية قضائيا خاصة في ما يتعلق باموالها المنقولة و العقارية التي يجب ان تؤول الى الجهة التي يحددها قانونها الاساسي كما يمكن للقضاء تحديد الجهة التي يؤول اليها اموال المنظمة النقابية و يمكن لاعضائها المطالبة باسترجاع مساهماتهم العقارية الخاصة وتجدر الاشارة الى ان اموالها المنقولة والعقارية المخصصة لاجتماعاتها ونشاطاتها التكوينية غير قابلة للحجز . [3]

المطلب الثاني : الاشخاص المعنيين بالانخراط في المنظمات النقابية

يعبر العامل البشري اساس العملية الانتاجية في المؤسسات والذي من اجله تؤسس المنظمات النقابية للدفاع عن حقوقهم وتحقيق المكاسب لهم لذلك سنتناول تحديد الاشخاص الذين يمكنهم الانخراط فيها وشروط انضمامهم وفي الفرع الثاني نهاية علاقتهم بها وكيفية ترشحهم للمشاركة في هيئاتها القيادية والادارية والشروط اللازمة لذلك في الفرع الثالث .

الفرع الاول : الاشخاص الذين يمكنهم الانخراط في التنظيمات النقابية وشروط انضمامهم

[1] بومقورة نعيم, المرجع السابق ص212

[2] عبد الحكيم بن مصباح سواكر, المرجع السابق ,ص50

[3] عبد الحكيم بن مصباح سواكر, المرجع نفسه ,ص51

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

حددتهم المادة 2 من القانون 23-02 وهم العمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم، وكذا على الأعوان العموميين الذين يمارسون في المؤسسات والإدارات العمومية مهما كانت قوانينهم الأساسية أو الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم.

واستثنى قطاع الدفاع والامن الوطني واخضعهم الى احكام خاصة بهم

كما اكد القانون في المادتين 20 و 21 منه على حرية الانخراط للعمال الاجراء والمستخدمين و بكل حرية ووفق ارادتهم في المنظمات النقابية على ان يكون ذلك طبقا لقوانينها الاساسية بشرط ان لا تصاغ هذه الشروط بشكل يكون معرقلا للحقهم في الانضمام لها اما طريقة انضمامهم فتكون بواسطة توقيع المعني على وثيقة انخراط وتسلمه لبطاقة تثبت ذلك .^[1]

اما الشروط التي نص عليها القانون فتتمثل في :

-أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية.

-أن يبلغوا سن الرشد.

-أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف التنظيم النقابي.

ويجب التنبيه الى ان هذه الشروط عامة و قد يقوم المشرع باضافة شروط عند سن لقوانين تنظم مجالات اخرى فلو اخذنا القانون 06-03 المتعلق بالوظيفة العامة كمثال نجده يحظر على المتربص المشاركة في أي منظمات او لجان ولا يمكنه القيام بذلك الا بعد ترسيمه في الوظيفة .

الفرع الثاني : نهاية العلاقة بين المنخرط و المنظمة النقابية

اضافة الى حرية الانخراط التي ضمنها القانون فقد ضمن ايضا حق عدم الانخراط باعتبار ان المنظمة النقابية تقوم في الاساس على الانخراط الحر والفردى للمستخدمين والعمال فقد كفل لهم حرية الانسحاب ايضا فليس هناك نص قانوني او تنظيمي يجبرهم على البقاء فيها ضد

[1] المادتين 20 و 21 من القانون 23-02

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

ارادتهم ويمكن القول ان الاعتبار الوحيد لبقائهم فيها هو مصلحتهم الشخصية ومدى الحماية وتحسين مستواهم الاقتصادي والمنافع التي يمكن للمنظمة النقابية ان تقدمها لهم .^[1]

كم ان هناك بعض الحالات الاخرى التي تؤدي الى انتهاء عضوية العامل او المستخدم من المنظمة النقابية و التي تتمثل أساسا في:

- الوفاة.
- حل المنظمة النقابية.
- فقدان شرط من شروط العضوية.
- عدم التزام العامل بدفع الاشتراكات أو بالقانون الأساسي و النظام الداخلي.
- الفصل من المنظمة النقابية.^[2]

الفرع الثالث : الترشح للمشاركة في الهيئات القيادية والادارية

يمكن تعريف المندوب النقابي على أنه العامل أو الموظف المنخرط في منظمة نقابية معترف بها قانونيا، ينتخب أو يختار وفقا لقوانينها الأساسية لمهام تمثيلية نقابية لدى المستخدم نيابة عن منخرطي الهيكل النقابي، استنادا إلى كفاءته في قيادة عمليات التفاوض الجماعي ونشاطه النقابي ضمن مؤسسته، وقدرته على نقل انشغالات القاعدة النقابية.^[3]

تعريف المشرع للمندوب النقابي

"المندوب النقابي : عامل أجير منتخب بصفته ممثل منظمة نقابية تمثيلية لدى الهيئة المستخدمة".^[4]

[1] بومقورة نعيم ,المرجع السابق,ص214

[2] بومقورة نعيم ,المرجع نفسه,ص214

[3] اسماعيل ذباح,المرجع السابق,ص175

[4] المادة 2 من نفس القانون

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

ثانيا : شروط الترشح للمشاركة في الهيئات القيادية والادارية

لاكتساب صفة المندوب النقابي لابد أن يستوفي المندوب النقابي الشروط التي حددتهم المادة 101 كالاتي:

- أن يبلغ إحدى وعشرين '21' سنة كاملة عند تاريخ إيداع ترشحه
 - التمتع بالحقوق المدنية و الوطنية
 - ألا يكون محل إدانة بعقوبة سالبة للحرية تتعلق بجرم يتنافى والعمل النقابي
 - أن يثبت مؤهلات مهنية و/أو مستوى تعليميا
 - أن يثبت تكوينا نقابيا و/أو تكوينا في مجال قانون العمل
 - أن يكون قد عمل لدى الهيئة المستخدمة منذ سنة على الأقل ، وتخفيض هذه المدة إلى ثلاثة (3) أشهر في حالة إنشاء مؤسسة أو فتح مكان عمل جديد
 - ألا تكون له علاقة قرابة مباشرة أو غير مباشرة من الدرجة الثالثة بالمستخدم^[1]
 - وتضيف المادة 55 انه على مسؤول المنظمة ان يتمتع بالجنسية الجزائرية
- يحضر القانون الجمع بين عهدة مندوب نقابي و عهدة مندوب المستخدمين^[2]و يتم تنظيم الانتخاب من طرف الفرع النقابي حسبما تنص عليه أحكام قانونه الأساسي و النظام الداخلي للمنظمة النقابية المعنية ، كما ان العهدة محددة بخمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة على ان لا يمارس المنتخبون لعهدة قيادية او ادارية اكثر من عهديتين سواء كانتا متتاليتين او منفصلتين و عند تجديد الهيئات القيادية والادارية يشترط كتابة محضر معاينة من طرف محضر قضائي.^[3]

[1] المادة 54 من القانون 02-23

[2] المادة 104 من القانون 02-23

[3] عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المرجع السابق، ص 44

الفصل الاول : الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي

كما ان المشرع في القانون 02-23 اقر للاجانب بان يكونوا مندوبين نقابيين في حدود 30% مع توفرهم على استيفائهم لشرطين هما

الاقامة في الجزائر بصفة قانونية لمدة 3 سنوات على الاقل

الحصول على سند عمل صالح كعقد عمل او قرار او مقرر توظيف بصفة متعاقد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما في توظيف المستخدمين الاجانب. ^[1]

[1] عبد الحكيم بن مصباح سواكر, المرجع نفسه, ص 43

الفصل الثاني:

تنظيم الحق النقابي في

القانون 02-23 ووسائل

ممارسته

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 23-02 ووسائل ممارسته

الفصل الثاني: تنظيم الحق النقابي في القانون 23-02 ووسائل ممارسته

يحتاج الحق النقابي الى مجموعة من الضمانات التي تكفل حرية ممارسته وكذلك الى مجموعة اخرى من الضوابط التي تنظم ممارسته وضمان عدم استعماله قد ينتج عنها ضرر لاي شخص وهذا ما سالتاوله في المبحث الاول اما في المبحث الثاني سالتطرق الى الوسائل التي يمكن للمنظمات النقابية استعمالها لاداء واجباتها .

المبحث الاول: الضمانات و الضوابط التي نص عليها القانون 23-02 لممارسة

الحق النقابي

يخضع الحق النقابي مثله مثل باقي الحقوق الى تنظيم ممارسته من حيث الحماية التي ينبغي ان تمكن منها التنظيمات النقابية وكذا المنخرطين فيها و التي تضمنها القانون 23-02 اضافة الى الحماية القضائية وهذا ما سالتاوله في المطلب الاول اما في المطلب الثاني فسالتاول الضوابط التي فرضها نفس القانون على المنظمات والمنخرطين فيها اثناء ممارستهم لحقهم النقابي .

المطلب الاول : الحماية المقررة قانونيا و قضائيا للممارسة الحق النقابي

تحتاج المنظمات النقابية للممارسة مهامها الى الحماية القانونية وهذا الذي سالتاوله في الفرع الاول وفي الفرع الثاني الحماية التي يتمتع بها المنخرطين فيها ثم سالتطرق في الفرع الثالث الى الحماية القضائية لممارسة الحق النقابي .

الفرع الاول : الحماية التي اقرها القانون 23-02 للمنظمات النقابية

اولا : الشخصية القانونية

تعتبر الشخصية القانونية التي لقرها القانون للمنظمة النقابية اهم الضمانات التي تتمتع بها والذي يكسبها الاهلية اللازمة التي تمنحها مجموعة من الحقوق و تمكنها من القيام بالتصرفات القانونية التي تحفظ حقوقها وحقوق منتسبيها .

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 02-23 ووسائل ممارسته

حقوق الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية :

الاسم : وهو احد الشروط الذي تضمنتها المادة 38 التي تحتوي على الامور الواجب تضمينها في القانون الاساسي حيث يتم اختياره من طرف الاعضاء المؤسسين و يمكن تغيير اسمها في اي وقت من طرف الجمعية العامة على ان تقوم بابلاغ السلطات الادارية المختصة بذلك.

الموطن : يكون موطن المنظمة هو المكان الذي يحتوي ادارتها والمستقل بطبيعة الحال عن اعضائها والذي تنعقد فيه اجتماعاتها وتتلقى فيه مراسلاتها وتقوم فيه مختلف نشاطاتها و يجب النص عليه في قانونها الاساسي و يمكن تغير موطن المنظمة بعد ابلاغ السلطات المختصة بذلك.

الجنسية : يحق للمنظمة النقابية الحق التمتع بالجنسية والتي غالبا ما تكون جنسية البلد الذي أنشئت فيه فالنقابة التي تنشأ في الجزائر تحمل الجنسية الجزائرية وجوبا مع بعض الاستثناءات التي قد تحددها بعض القوانين الخاصة.^[1]

الأهلية المدنية للمنظمة النقابية: وفق المادة 44 من القانون 02-23 " تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية ابتداء من تاريخ التصريح بتأسيسها " ^[2]والذي يترتب عليها ما يلي :

اهلية التمثيل : يمكنها تمثيل اعضائها المنتسبين اليها امام السلطات والادارات العمومية او أي جهة اخرى .الفقرة الاولى من المادة 44 .

أهلية التعاقد :يحق لها إبرام التعاقدات التي تمكنها من تحقيق أهدافها وذلك بواسطة إبرام الاتفاقيات الجماعية أو أي اتفاق له علاقة بالهدف من إنشائها, توقع العقود من طرف رئيسها

[1] بومقورة نعيم ,المرجع السابق,ص209

[2] المادة 44 من القانون 02-23

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 23-02 ووسائل ممارسته

أو من ينوب عنه وفقا للإجراءات المنصوص عليها في قانونها الداخلي. الفقرة الثانية من المادة 44

أهلية التملك: يحق للنقابة اقتناء أملاك عقارية أو منقولة سواء بصفة مجانية أو عن طريق دفع مقابل من أجل ممارسة نشاطاتها . الفقرة الثالثة من المادة 44

أهلية التقاضي : و التي تمكنها من متابعة الدعاوى المرفوعة من جانبها أو ضدها بواسطة ممثلها القانوني كما يمكنها تمثيل أعضاءها بصفة جماعية أو فردية على أن تكون للدعوى علاقة بنشاطها أو بمجال علاقات العمل على وجه العموم. الفقرة الرابعة من المادة 44^[1]

ثانيا: ضمان حرية تأسيس المنظمات النقابية

وهو اول حق ينبغي الاعتراف به فمن غير المنطقي تصور ممارسة الحق النقابي بدون منظمات نقابية لذلك حرص المشرع على تكريسه من خلال المادة 19 التي تنص على

"**يحق للعمال الأجراء والمستخدمين أن يؤسسوا بكل حرية وباختيارهم منظمات نقابية قاعدية.**"^[2]

ثالثا: ضمان عدم حل المظمة النقابية الا من طرف القضاء

لقد كرس المشرع في القانون 23-02 الضمانة القضائية عند حل للمضمانات النقابية حيث انه لا يمكن للإدارة القيام بهكذا اجراء و جل ما يمكنها القيام به هو رفع شكوى لدى الجهة القضائية المختصة للمطالبة بحل المنظمة النقابية و كذلك نفس الامر في حالة تعليق النشاط ولم يكتفي المشرع بذلك بل قام بتحديد بشكل دقيق المخالفات التي تؤدي الى حل المنظمة النقابية والاجراءات الواجب اتباعها من طرف الادارة العامة .^[3]

رابعا: ضمان استقلالية المنظمة النقابية

[1] بومقورة نعيم , المرجع السابق, ص209

[2] المادة 19 من القانون 02-23

[3] انظر ص 30

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 02-23 ووسائل ممارسته

تعتبر استقلالية المنظمة النقابية من حيث تسييرها او علاقتها مع الجمعيات الاخرى او الاحزاب السياسية وحتى في تسميتها او الاهداف التي تسعى الى تحقيقها احدى الضمانات التي اكد عليها المشرع كما انه اضافة الى ذلك فان المنظمات النقابية لها كل الحرية والاستقلالية في اعداد قوانينها الاساسية وانظمتها الداخلية وان النزاعات التي يمكن ان تنشأ بين اعضائها او هيئاتها القيادية لا يمكن حلها الا من طرف الجهة القضائية المختصة مع مراعات ما يتضمنه قانونها الاساسي كما ان الشخصية القانونية التي اعترف بها المشرع للمنظمة النقابية بموجب المادة 34 تمنحها ذمة مالية مستقلة . [1]

الفرع الثاني : الحماية التي اقرها القانون 02-23 للمخترطين في المنظمات النقابية

اولا : حرية الانخراط وكذا عدم الانخراط و اخيرا الانسحاب

يعتبر حرية الانخراط اهم الحقوق الذي ضمنها القانون 02-23 للعمال والمستخدمين والذي يتضمن حرية عدم الانخراط وكذلك الانسحاب من المنظمة النقابية متى شاء والاعتبار الوحيد الذي يدفعه الى تبني احد الخيارات السابقة هو ارادته الحرة فقط ولقد تطرقنا لذلك في مطلب سابق . [2]

ثانيا : تخصيص وقت لاداء مهامه النقابية

هذه الميزة التي ضمنها القانون للمندوبين النقابيين والتي تمنحهم عشر ساعات مدفوعة الاجر في الشهر يستغلها المندوب في اداء مهامه النقابية ، كما يمكن للمندوبين ان يقتسموا او يجمعوا فيما بينهم الساعات المخصصة لهم ضمن حسابهم الشهري كما يمكنهم تخصيصها كلها لمندوب واحد على شرط ان يوافق المستخدم على ذلك . [3]

[1] المواد 12-38-42 من القانون 02-23

[2] انظر ص 31

[3] المادة 105 من القانون 02-23

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 23-02 ووسائل ممارسته

الاولقات التي يقضيها المندوب في الاجتماعات التي يتم الدعوة اليها من طرف المستخدم او المشاركة في الندوات و المؤتمرات النقابية او تلك التي يوافق عليها المستخدم بطلب منهم لا تحتسب ضمن المدة المحددة قانونا 10 ساعات شهريا .^[1]

كما ان تجاوز الحد في الحالات الاستثنائية او اثناء المشاركة في المفاوضات او الاستشارات او الاجتماعات على مستوى اعلى من الهيئة المستخدمة بعد الحصول على ترخيص من المستخدم .^[2]

ثالثا : حق المندوب النقابي في التكوين

لقد نضم المشرع هذا الحق في المواد من 109 الى 113 والتي جاء فيها :

حدد القانون مدة التكوين بمدة لا تتجاوز 15 يوما في السنة يتم خلالها زيادة معارف المندوب في كيفية اداء واجباته النقابية على ان تحدد كفايات التكوين و مضمونه بالاتفاق بين المنظمات والمستخدم .

تعتبر الفترة التي يقضيها المندوب في التكوين هي فترة عمل وقع على عاتق المستخدم دفع الاجرة كما يجب على المنظمة ان تتقدم بطلب كتابي الى المستخدم في اجل 30 يوما على الاقل قبل بداية الدورة التكوينية .

عطلة التكوين هي التي يشارك فيها المندوب النقابي في تكوينات ضمن مؤسسات معتمدة وافق عليها من طرف وزارة العمل .

في نهاية فترة التكون تقدم شهادة للمندوب النقابي تثبت تلقيه للتكوين والتي يجب ان يقدم الى المستخدم نسخة منها .^[3]

رابعا : حماية المسار المهني للمنخرطين في المنظمات النقابية

[1] المادة 106 من نفس القانون

[2] المادتين 107-108 من القانون 02-23

[3] المواد من 109 الى 113 من نفس القانون

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 23-02 ووسائل ممارسته

كفل القانون 23-02 الحماية القانونية في المادة 125 لكل عضو في منظمة نقابية كما ان المادة 126 حظرت على المستخدم اتخاذ اي اجراء كالتسريح او التحويل او تسليط اي عقوبة تأديبية على المندوب النقابي اثناء عهده النقابية بسبب نشاطه النقابي.^[1]

خامسا : حماية المندوب ضد التمييز بسبب نشاطه النقابي

حرص المشرع على حماية المنخرطين في منظمات نقابية من ان يقوم المستخدم بالقيام باي افعال تمييزية او الضغط عليهم او تهديدهم لاجبارهم على القيام بتصرفات ضد تنظيمهم النقابي فيما يخص نشاطه او الاعضاء المنتمين اليه او تعطيل ممارسة الحق النقابي اضافة الى ذلك يحظر على المنظمات النقابية عند اعداد قوانينها الاساسية ان تدرج فيها اي تمييز بين المنخرطين فيها والذي يؤدي الى المساس بحرياتهم النقابية.^[2]

الفرع الثالث : الحماية القضائية للحق النقابي

اولا : دور الدعوى النقابية في حماية الحق النقابي

تتمتع للمنظمة النقابية باهلية التقاضي كنتيجة للشخصية القانونية التي اعترف لها القانون بها و التي تمكنها من حماية مصالحها او حماية مصالح اعضائها الفردية او الجماعية بالاضافة الى حماية ممارسة حقها النقابي بواسطة دعوى المصالح الجماعية باعتبار ان النقابة تمثل مصالح اعضائها.^[3]

ثانيا : دور القضاء الاداري في حماية الحق النقابي

[1] المادتين 125 و 126 من القانون 23-02

[2] المواد 11-41 من نفس القانون

[3] سليمان احمية,ليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري,ديوان المطبوعات الجامعية,الجزائر, 2005,ص75

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 23-02 ووسائل ممارسته

للقضاء الاداري دور هام في حماية الحق النقابي عن طريق الغاء القرارات الادارية التي تهدده حيث انه يمكن للمنظمة النقابية اللجوء للقضاء الاداري بطلب لالغاء القرارات الادارية التي قد تصدرها الادارة بشكل تعسفي و التي قد تهدد نشاطها او نشاط احد افرادها . [1]

كما ان تفعيل مبدأ المشروعية يمكن القاضي الاداري من بسط رقابته على كل القرارات الادارية التي يمكن ان تتخذها الادارة والتي تتعلق بنشاط المنظمات النقابية خاصة فيما يتعلق بمنع اجتماعاتها او التدخل لتوقيف اضرابها . [2]

ثالثا : دور القضاء الجزائي في حماية الحق النقابي

نص المشرع في القانون 23-02 على عدة افعال انها مجرمة وحدد لها العقوبات المالية والسالبة للحرية التي تقابلها باعتبار انها تهدد حرية ممارسة الحق النقابي والتي تتم معابقتها من طرف مفتش العمل والذي يجب عليه تحرير محضر لاي مخالفة و ابلاغ النائب العام بها. [3]

ففي المادة 149 من القانون 23-02 نص المشرع على انه كل شخص يقوم باي فعل من شأنه المساس باستقلالية المنظمة النقابية او المساس بالحقوق المكفولة قانونا للعامل الاجير بسبب انتمائه النقابي يعاقب بغرامة من 100000 الى 200000 دينار وفي حال العود تضاعف العقوبة . [4]

[1] ذباح اسماعيل، المرجع السابق، ص230

[2] زنفيلة سلطان، ضمانات الممارسة النقابية في الجزائر، مجلة افاق علمية، العدد 12، معهد الحقوق المركز الجامعي تمنغست، الجزائر، 08-01-202 ص 602

[3] بخدة مهدي، الحماية القانونية للعمل النقابي، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 06 العدد 02، الجزائر، 2120، ص236

[4] المادة 149 من القانون 23-02

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 23-02 ووسائل ممارسته

" يعاقب بغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج) على أي عرقلة للحرية النقابية وحماية ممارسة الحق النقابي، كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون، لاسيما تلك المنصوص عليها في الباب السادس منه .

وفي حالة العود، يعاقب مرتكب الفعل بالحبس من ثلاثين (30) يوما إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من مائة ألف دينار (100.000 دج) إلى مائتي ألف دينار (200.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين. " [1]

" يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج)، كل شخص يقوم بعرقلة تأسيس أو سير هيئات قيادة و/أو إدارة منظمة نقابية .

وفي حالة العود، تضاعف العقوبة. " [2]

" يعاقب بغرامة من مائة ألف دينار (100.000)، إلى مائتي ألف دينار (200.000 دج)، كل من يقوم بممارسات تمييزية أو ضغوطات أو تهديدات أو تصرفات مناهضة للمنظمة النقابية وأعضائها ونشاطاتها، بقصد عرقلة ممارسة الحق النقابي المضمون بموجب أحكام هذا القانون .

وفي حالة العود، تضاعف العقوبة. " [3]

رابعا : دور القضاء العمالي في الحفاظ على الحق النقابي

يلعب القضاء دورا محوريا في الحفاظ على الحق النقابي ويرجع الاختصاص في ذلك الى الغرفة الاجتماعية التي يعود اليها الفصل في المنازعات التي تتعلق بالحرية النقابية وتتكون هذه الغرفة من ممثلين عن العمال وممثلين عن ارباب العمل بالاضافة الى القاضي الذي يمكنه

[1] المادة 153 من نفس القانون

[2] المادة 156 من نفس القانون

[3] المادة 158 من نفس القانون

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 02-23 ووسائل ممارسته

قبل الفصل في النزاع اجراء مصالحة بين اطراف النزاع ، كما ان الدعوى في حد ذاتها تمتاز بسرعة البت فيها حيث يجب ان تحدد الجلسة الاولى في مدة لا تتجاوز 15 يوما نظرا الى ان مثل هذا النوع من القضايا لا يحتمل التأجيل ، نضرا الى انها تتعلق بامور جوهرية بالنسبة للعامل كفصله تعسفيا او بدفع راتبه او توقيف اجره وهذا النوع من القضايا يكون دائما مشمولا بالنفذ المعجل . [1]

المطلب الثاني: الضوابط التي تضمنها القانون 02-23 لممارسة الحق النقابي

تضمن القانون 02-23 ضمانات لكل للمنظمات النقابية خاصة فيما يتعلق بالمساوات في شروط التأسيس والنشاط والتنظيم ، الا انه اكد على الاختلاف فيما بينها من ناحية نسبة تمثيلها للعمال سواء امام رب العمل او السلطة التنفيذية وحدد شروطا لذلك وهذا ما سأتناوله في الفرع الاول اما في الفرع الثاني سأتطرق الى الضوابط التي وضعها القانون على نشاط المنظمات النقابية وفي الفرع الثالث الضوابط التي فرضها القانون على المندوب النقابي اثناء ممارسته للحقه النقابي .

الفرع الاول : التمثيلية النقابية وشروط اكتسابها وما الذي يترتب على اكتسابها

اولا: مفهوم التمثيلية النقابية

ا تعريف التمثيلية النقابية

"الحالة المعترف بها لنقابة مهنية للنطق والعمل باسم العمال الذين تدافع عن مصالحهم" [2]

كما يمكن تعريفها بأنها

[1] سليمان احمية ,المرجع السابق ,ص37

[2] بومقورة نعيم المرجع السابق ص 216

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 02-23 ووسائل ممارسته

تعتبر تمثيلية المنظمات النقابية القاعدية والفدرالية والكنفدرالية المؤسسة قانونا منذ سنة على الأقل طبقا لأحكام القانون 02-23 وضمن الشروط المحددة في المواد من 73 الى 77 من نفس القانون. [1]

ب شروط حصول المنظمة النقابية على صفة التمثيلية

تعتبر المنظمات النقابية المكونة قانونا منذ سنة على الأقل وفقا لأحكام القانون 02-23 [2] الحصول على نسبة انتخابية محددة بمناسبة الانتخابات المهنية على مستوى الهيئة المستخدمة. [3]

تعتبر تمثيلية المنظمة النقابية التي تنشط داخل المؤسسة الواحدة، التي تضم % 25 على الأقل من العدد الكلي للأجراء، الذين تغطيهم قوانينها الأساسية و /أو المنظمات النقابية التي لها تمثيل % 25 على الأقل في لجان المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة.

تعتبر تمثيلية كل منظمة نقابية تنشط على مستوى إقليم بلدية أو عدة بلديات وعلى مستوى إقليم ولاية أو عدة ولايات أو على المستوى الوطني، والتي تضم % 25 من التعداد الكلي للعمال الناشطين في أحد تلك الأقاليم والذين يغطيهم قانونها الأساسي وفقا للمادة 74.

تعتبر تمثيلية كل منظمة نقابية تنشط على مستوى مهنة أو فرع أو عدة فروع أو قطاع أو عدة قطاعات نشاطات، والتي تضم نسبة % 25 من التعداد الكلي للعمال كما هو محدد في قانونها الأساسي. [4]

اضافة الى ان المادتين 69 و 71 نصتا على بعض الاعتبارات عند تقدير تمثيلية أي منظمة نقابية كالشفافية المالية لحساباتها ومدى التزامها باحادياد السياسي وتعداد عمال الهيئة المستخدمة

[1] عبد الحكيم بن مصباح سواكر المرجع السابق ص53

[2] المادة 68 من القانون 02-23

[3] المادة 69 من نفس القانون

[4] المواد 73-74-75 من نفس القانون

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 23-02 ووسائل ممارسته

الذين يغطيهم قانونها الاساسي بغض النظر عن النظام القانوني الذي يربطهم بعملهم ونوع عقد عملهم او تواريخ دخولهم وخروجهم خلال السنة المعينة, كما ان المادة 70 من نفس القانون رخصت للمنظمات النقابية القيام باي نشاط من شأنه زيادة عدد المنخرطين او الرفع من مستوى تمثيلها او رفع نسبتها الانتخابية , ثم جاءت المادة 78 لتحدد معيار التفاضل بين المنظمات في حال تحقيقها كل الشروط السابقة وهو عدد المنخرطين فالمنظمة ذات الصفة التمثيلية هي التي تحوز على اكبر عدد من المنخرطين اضافة الى تحقيق التوازن سواء من الناحية الاقليمية او المهن التي يغطيها قانونها الاساسي.^[1]

والملاحظ في الشروط والاعتبارات التي نص عليها القانون 23-02 التي يتوجب على المنظمة النقابية الالتزام بها لتتال صفة التمثيلية نجد ان اعتبار مدى التزامها بالحياد السياسي والذي يمكن اعتباره ثغرة يمكن للجهات الادارية استعمالها للتضييق على المنظمات التي لا تتوافق معها خاصة اذا اخذنا في الاعتبار السلطة التقديرية الواسعة التي تتمتع بها الادارة في الجزائر اضافة الى انه لا يمكن الفصل التام بين النشاط النقابي والنشاط السياسي ويمكن اتهام أي نشاط نقابي بأنه يخدم اجندة سياسية .

ثانيا : اجراءات اثبات التمثيلية والحصول عليها

اضافة الى الشروط التي ذكرناها سابقة والتي يجب على المنظمة تحقيقها يتوجب عليها لاثبات تمثيليتها ان تقوم بالاجراءات التالية :

يجب عليها اعادة اثبات تمثيليتها على مستوى الجهة المستخدمة كل ثلاث سنوات والتي كانت قد اثبتتها للمرة الاولى لدى السلطة الادارية المختصة و تمنح المنظمة مهلة 30 يوما بعد انقضاء مدة الثلاث سنوات للقيام بذلك والا خسرت صفتها التمثيلية .

[1] المواد 69-71-70-78 من نفس القانون

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 02-23 ووسائل ممارسته

ان تقدم للمستخدم ولمفتش العمل على مستوى الولاية كل المعلومات المطلوبة لاثبات تمثيليتها والتي نصت عليها المادة 73 من القانون 02-23 والتي يتم اثباتها رسميا بواسطة وثيقة يسلمها مفتش العمل للمنظمة النقابية .

ارسال كل المعلومات التي تمكن مفتشية العمل من تقدير تمثيليتها خاصة رقم التسجيل لدى الضمان الاجتماعي لكل المنخرطين فيها اضافة الى رقم بطاقة وتاريخ انخراطه والاشتراكات التي قام بدفعها .

وفي حال حدوث أي نزاع بين المنظمة النقابية ومفتشية العمل في تقدير تمثيليتها يفصل فيه القضاء في اجل لا يتعدى الثلاثين يوم عمل منذ تاريخ ايداع العريضة بحكم مشمول بالنفوذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن. [1]

ثالثا: النتائج المترتبة على اثبات صفة التمثيلية للمنظمة النقابية

عند حصول المنظمة على التمثيل النقابي يجعلها ذلك بمجموعة من المميزات التي تجعلها الممثل الشرعي والقانوني والواقعي للعمال والناطق باسمهم في جميع القضايا من الناحية المهنية او المادية والمعنوية سواء كان ذلك على مستوى الهيئة المستخدمة او المستوى الوطني .

على مستوى الهيئة المستخدمة فالمادة 88 نصت على انه

"تشارك كل منظمة نقابية تمثيلية في الإقليم أو في المهنة أو في الفرع أو قطاع النشاطات، لاسيما فيما يأتي:

التشاور أو التفاوض الجماعيين طبقا لتشريع العمل الساري المفعول

إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها

[1] عبد الحكيم بن مصباح سواكر المرجع السابق ص ص 85-88

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 23-02 ووسائل ممارسته

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

على المستوى الوطني : جاء في المادة 89 من نفس القانون أنه:

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

إعداد و تقييم 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 الاقتصادي والاجتماعي والبيئي وتنفيذها".^[1]

كما ان المادة 90 اضافت الى مهام المنظمة النقابية ذات الصلة التمثيلية مهمة المشاركة في المشاورات التي تنظمها الحكومة في اطار التضامن الاجتماعي الثلاثي الاطراف .

اما المادة 91 فمكنتها من المشاركة في المؤسسات والهيئات التالية :

المجلس الاعلى للوظيفة العمومية

المجلس المتساوي الاعضاء للوظيفة العمومية

اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول.^[2]

الفرع الثاني : الضوابط التي فرضها القانون 23-02 على نشاط المنظمات النقابية

[1] بومقورة نعيم المرجع السابق ص218-219

[2] عبد الحكيم بن مصباح سواكر المرجع السابق ص61

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 23-02 ووسائل ممارسته

اولا: ضبط تمويل المنظمات النقابية

يعتبر التمويل احد الاركان التي تركز عليها المنظمة النقابية للقيام بمختلف نشاطاتها وتحقيق اهدافها اضافة الى ان المشرع تعامل معه بحساسية بالغة من حيث التحديد الدقيق لمصادره والاوجه الواجب ان يصرف فيها والطرق والكيفيات التي يجب اتباعها عند قيام المنظمة بصرف اموالها وبالرجوع الى القانون 23-02 نجد ان المشرع حدد في المادة 46 الموارد التي يمكن للمنظمة تمويل بها نفسها والمتمثلة اساسا في اشتراكات الاعضاء الهبات والوصايا الاعانات المالية المحتملة من الدولة والجماعات المحلية والمداخيل الناتجة عن نشاطاتها كما اكد في المادة 47 انه يحضر على المنظمة النقابية صرف تلك المداخيل الا في تحقيق اهدافها حصرا. [1]

اما بالنسبة للهبات والوصايا فقد قام المشرع بحظرها الا ما توافق منها مع اهدافها المحددة في قانونها الاساسي ولا يمكن للمنظمة النقابية استلامها من طرف المنظمات النقابية او الهيئات الاجنبية او الوطنية الا بعد موافقة السلطة الادارية المختصة المسبقة لتقوم بالتأكد من مقدار المبلغ ومدى تطابقه مع اهدافها والاعباء التي يمكن ان يفرضها عليها كما يجب على المنظمة ان تمسك سجلا خاصا بالهبات والوصايا مرقما ومؤشر عليه . [2]

ونجد ان المشرع وان كان قبل بالهبات والوصايا بشروط الا انه وللحفاظ على استقلالية المنظمة النقابية عن أي نشاط سياسي فانه قام بحظر اي تمويل او الامتيازات التي يمكن ان تتلقاها المنظمة من أي حزب سياسي. [3]

كما ألزمت المادة 52 المنظمة النقابية بتقديم الحصيلة المالية المصادق عليها من طرف جمعيتها العامة ومن طرف محافظ حسابات الى الجهات الادارية المختصة .

[1] المواد 46-47 من القانون 23-02

[2] المادة 49 من القانون 23-02

[3] المادة 12 من نفس القانون

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 23-02 ووسائل ممارسته

كما ان المشرع فرض جزاءات مختلفة عند قيام المنظمة النقابية بخرق القانون من ناحية تلقيها للهبات والوصايا ففي حال مخالفة المنظمة للشروط الواجبة التنفيذ في استلام الهبات والوصايا او تلقيها لتمويل من أي جهة سياسية يمكن ان يؤدي ذلك الى حلها او تعليق نشاطها كما ان اخلالها بشرط التزامها باشفافية المالية يؤدي الى فقدانها صفتها التمثيلية اضافة الى انه من يقبل هبات او وصايا واردة من منظمات نقابية او هيئات اجنبية دون موافقة السلطات الادارية المختصة المسبقة يعاقب بالحبس من 6 اشهر الى سنة وبغرامة من 100000 دينار الى 200000 دينار. [1]

ويمكن ارجاع حرص المشرع الجزائري على فرض رقابة الجهات الادارية المختصة المسبقة على الهبات والوصايا التي يكون مصدرها الجهات الاجنبية الى حفاظه على السيادة الوطنية ومحاولة منه لحماية المنظمات النقابية الوطنية من التأثير عليها وترك مهمة الرقابة على اموالها للاجراءات الداخلية للمنظمات وللقوانين والتنظيمات المحاسبية والضريبية. [2]

ثانيا : حظر أي نشاط او ارتباط سياسي للمنظمة النقابية

بالرغم من ان لجنة الحريات النقابية اعتبرت انه لا يمكن الفصل بشكل مطلق بين العمل النقابي والعمل السياسي بل ان الحظر المطلق لاي نشاط سياسي للمنظمات النقابية مناقض لروح الاتقنية المتعلقة بالحرية النقابية و حتى تعريف ما هو سياسي قد يختلف باختلاف التشريعات وان الفصل في حد ذاته يفتقد للواقعية والموضوعية. [3]

الا ان المشرع الجزائري حرص عند صياغته للقانون 23-02 على الحظر التام للنشاط السياسي للمنظمات النقابية او أي علاقة بينها وبين أي حزب او تنظيم سياسي .

ويمكن ملاحظة ذلك في تاكيده على اسقلالية المنظمات النقابية من حيث سيرها او تسميتها او اهدافها عن أي حزب سياسي وانها لا يمكنها تلقي أي تمويل او امتيازات او ان ترتبط تنظيميا

[1] المواد 65 -62-152 من نفس القانون

[2] ذباح اسماعيل المرجع السابق ص 142

[3] مناصرة سميحة المرجع السابق ص 91

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 23-02 ووسائل ممارسته

او وظيفيا باي من الاحزاب السياسية ومنعها من ممارسة أي نشاط سياسي والزمها بان تضمن قوانينها الاساسية وانظمتها الداخلية احكاما تنص على الاستقلال عن أي حزب او جمعية او مجموعة ضغط وعلى الفصل بين النشاط السياسي والنشاط النقابي باستثناء المجالات الاجتماعية والاقتصادية, اما في ما يتعلق بالافراد فقد منع الجمع بين عهدة في هيئة قيادية او ادارية في منظمة نقابية وعهدة في الهيئات القيادية الحزبية والزم الاعضاء المؤسسين للمنظمات او القيادات فيها بالحياد والامتناع عن أي تصريح يساندون فيه أي احزاب او شخصيات سياسية. [1]

وفي حال قيام المنظمة النقابية لاي مخالفة تتعلق بالاحكام الواردة في القانون بالنسبة للفصل بين نشاطها وبين أي نشاط او تنظيم سياسي فانها ستكون مهددة بالحل القضائي وفق ما نصت عليه المادة 65 .

اما بالنسبة لاعضاء الهيئة القيادية او الادارية فان القانون يعاقبهم في حال جمعهم بين عهدة نقابية واخرى في هيئات قيادية لحزب سياسي بغرامة من 100000 دينار الى 200000 دينار [2]

الفرع الثالث: ضوابط ممارسة الحق النقابي للمندوبين النقابيين

على الرغم من القانون 23-02 قدم مجموعة من الضمانات للمندوب النقابي لممارسة حقه النقابي الا انه لا يمكنه القيام بافعال مضرّة بمصلحة العمل ثم التذرع بالحماية التي يضمنها له القانون في اطار ممارسته لحقه النقابي ومن بين هاته الافعال :

دعوة العمال الى التوقف على العمل او دعوتهم الى الامتناع عن اداء بعض المهام الموكلة لهم مما يؤدي الى احداث الفوضى والاختلالات داخل المؤسسة المستخدمة, دون اتباع

[1] المواد 12-13-14-15- من القانون 02-23

[2] المادة 149 من نفس القانون

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 23-02 ووسائل ممارسته

الاجراءات التي ينص القانون فيما يخص الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الاضراب .

القيام بأسبب والشتم والاعتداء والتهديد او أي فعل عنيف اثناء ممارسة الحق النقابي والتي تؤثر سلبا على حرية العمل ووسائله .

وفي حال ارتكاب المندوب النقابي لأي من الافعال السابقة فانه يعرض نفسه للعقوبات التأديبية دون ان يعفيه ذلك من المتابعات الجزائية .^[1]

بالاضافة الى الافعال السابقة فان المندوب النقابي وفي حال ارتكابه لأي مخالفة فان ذلك يعرضه للعقوبة التأديبية وفق الاجراءات التي ينص القانون مثله مثل أي عامل اخر ولا يمكنه التذرع بانتمائه النقابي والمطالبة بعدم معاقبته .

اما في ما يتعلق بالاطعاء التي يرتكبها ضمن المنظمة النقابية فانها تعالج داخل التنظيم وفق الاجراءات المنصوص عليها في قانونها الاساسي و نظامها الداخلي.^[2]

المبحث الثاني: وسائل ممارسة الحق النقابي

تحتاج المنظمات النقابية لممارسة حقها النقابي و القيام بمهامها في الحفاظ على مكتسبات المنخرطين فيها والدفاع على حقوقهم الى مجموعة من الوسائل والتي تتمثل اساسا في وسيلتين احدهما هي المفاوضة الجماعية والتي سأتناولها في المطلب الاول اما الثانية فتتمثل في الاضراب وهو ما سأتناوله في المطلب الثاني .

المطلب الاول: التفاوض الجماعي

يعتبر التفاوض الجماعي الوسيلة الودية التي يلجا اليها اطراف العمل من عمال واصحاب العمل اما لانشاء اتفاقات جماعية تحفظ حقوق كل الاطراف او لحل النزاعات التي قد تنشأ

[1] عبد الحكيم بن مصباح سواكر المرجع السابق ص 73

[2] عبد الحكيم بن مصباح سواكر المرجع نفسه ص 73

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 23-02 ووسائل ممارسته

بينهم وساتناول مفهومها في الفرع الاول ثم سأتطرق الى صورها في الفرع الثاني اما في الفرع الثالث فسأتطرق الى دور المنظمات النقابية في التفاوض الجماعي .

الفرع الاول: مفهوم التفاوض الجماعي

اولا : تعريف التفاوض الجماعي

تختلف التعاريف التي تطرقت الى التفاوض الجماعي بين ما هي فقهية وما هي تشريعية

أ- التعاريف الفقهية

يمكن تعريف التفاوض الجماعي من الناحية الفقهية بانه " ذلك الحوار والتشاور الذي يتم بين المنظمات النقابية الممثلة للعمال من جهة، وأصحاب العمل أو منظماتهم النقابية من جهة ثانية، بقصد وضع نظام أو قانون مهني اتفاقي، يحدد ويضبط حقوق والتزامات كل منهما اتجاه الآخر فيما يتعلق بشروط وظروف التشغيل والعمل، ومختلف الامتيازات والضمانات القانونية والاجتماعية المتبادلة بينهما في إطار وجود ما تسمح به الأحكام القانونية، أو الاتفاقية المنظمة لعلاقات العمل الفردية والجماعية المعمول بها في المؤسسة أو القطاع الذي يتم على مستواه التفاوض . "[1]

كما يمكن تعريفه بانه " الوسيلة السلمية التي تتمثل في إيجاب مشترك بين الشركاء الاجتماعيين، والتي تتم بصورة فنية وقانونية، بحوارات مباشرة وجماعية على مختلف مستويات النشاط الاقتصادي، لتفادي نزاعات العمل، والعمل على حلها، بإبرام عقد جماعي للعمل ينظم شروطه وظروفه، وفقا للقوة الملزمة للعقد، وفي إطار مجموعة من المبادئ القانونية. "[2]

[1] سليمان أحمية، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1 ، 2012، ص142

[2] برتيمة عبد الوهاب، المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، العدد 22، المجلد الاول، ص138

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 23-02 ووسائل ممارسته

ب _ التعريف التشريعي

لقد عرفت الاتفاقية 154 لسنة 1981 التفاوض الجماعي في مادتها الثانية بأنها :

"جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال، أو واحدة أو أكثر، من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر، من أجل:

أ -تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام :و/ أو

ب -تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال :و/أو

ج -تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات عمل." [1]

وبالرجوع الى الية التفاوض الجماعي وما تمثله من اهمية في الحد من نزاعات العمل فقد خصها المشرع عند اصداره للقانون 90-02 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب المعدل والمتمم بحيز كبير ينظم احكامها ويبين الاليات الواجبات اتباعها في حال وقوع النزاع بين اطراف العمل .

اما بالنسبة للتعريف فلم يعرف المشرع الجزائري التفاوض الجماعي وانما اكتفى بتعريف النزاع المتعلق بالعمل في المادة 2 من القانون وتحديد الاطراف المعنيين بالتفاوض في المادة 4 وفي المادة 5 يحدد انه في حال الاختلاف يتبع الاطراف الاجراءات التي نص عليها القانون. [2]

ثانيا : خصائص التفاوض الجماعي

- التفاوض الجماعي وسيلة لمباشرة حق التفاوض، فهي ليست حقا في ذاتها، فضلا عن كونها وسيلة سلمية، وبذلك يمكن تمييزها عن بقية آليات العمل النقابي كالاضراب.

[1] الاتفاقية 154 مرجع سابق ص 03

[2] القانون 02 - 90 مؤرخ في 06 فيفري 1990 ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر.ج، عدد 06 لسنة 1990 ، المعدل والمتمم بالقانون 27 - 91 المؤرخ في 21 ديسمبر، ج.ر.ج، عدد 68 سنة 1991

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 23-02 ووسائل ممارسته

- وسيلة جماعية و بذلك تمييز عن التفاوض الفردي.
- تفادي منازعات العمل الجماعية "الوظيفة الوقائية"، وفي حال وقوع تلك النزاعات تسعى إلى حلها "الوظيفة العالجية"،
- التفاوض الجماعي يهدف الى إبرام عقد جماعي للعمل أطرافه الشركاء الاجتماعيين "العمال، أصحاب الاعمال، الدولة".
- تنظم شروط وظروف العمل، وبيان مستوياتها وهي كافة مستويات النشاط الاقتصادي.
- يتم المفاوض الجماعي وفق مبادئ وقواعد قانونية محددة. [1]

الفرع الثاني : صور الوسائل الودية في حل نزاعات العمل

وتختلف الوسائل الودية في حل النزاعات الجماعية للعمل منها ما هو سابق للنشوب النزاع والذي يكون مباشرا بين طرفي النزاع كالتفاوض المباشرة بين اطراف العمل , والمصالحة التي يكون بواسطة طرف ثالث والذي يكون عادة مفتشية العمل يتدخل بعد فشل التفاوض الجماعي لتقريب وجهات النظر ومحاولة التوفيق بين طرفي النزاع , والوساطة التي يعرض فيها النزاع على طرف ثالث وهو الوسيط الذي يقوم بدراسة النزاع ثم يقترح حولا له ويعرضها على طرفيه ليقبلا حوله التي قدمها لهم او يرفضوه , اما الصورة الاخيرة فتتمثل في التحكيم الذي يتم اللجوء اليه بعد استنفاد كل الطرق السابقة وهو عبارة عن حكم صادر عن المحكم الذي يقوم بالفصل في النزاع المعروض امامه و هذا الذي يمنحه الصفة القضائية. [2]

الفرع الثالث: دور المنظمات النقابية في التفاوض الجماعي

اولا : شرط التمثيلية

[1] برتيمة عبدالوهاب المرجع السابق ص138

[2] البشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار ربحانة للكتاب، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 1 ، 2006 ، ص ص 217-213

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 23-02 ووسائل ممارسته

لقد منح المشرع الجزائري للعمال بانفسهم او عن طريق ممثلين يقومون بانتخابهم الحق في استعمال وسيلة التفاوض الجماعي , كما قام بمنحه لمنظمات النقابية التي يتوجب عليها ان تتمتع بالصفة التمثيلية لتتفاوض باسم المنخرطين فيها حيث نصت المادة 88 من القانون 02-23 ان المنظمة النقابية ذات الصفة التمثيلية في اقليم او مهنة او فرع او قطاع نشاطات يمكنها المشاركة في التشاور او التفاوض الجماعيين طبقا لتشريع العمل الساري المفعول وكذلك اجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل والوقاية منها. [1]

التفاوض الجماعي كآلية لاكتساب الحقوق والوقاية من النزاعات الجماعية:

يمكن تعريف النزاعات الجماعية في العمل بصفة عامة بأنها "تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة، ومؤسسة أو مؤسسات مستخدمة أو التنظيم النقابي الممثل لها من جهة ثانية، حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية، أو اتفاقية، تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل، أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية، فهي بذلك تتميز عن النزاعات الفردية من الناحية الشكلية في شمولية النزاع لمجموع العمال، أو على الأقل لمجموعة منهم، على أن يكون بينهم عامل مشترك يجمعهم، كأن يكونوا تابعين لنقابة واحدة، أو لمهنة معينة، أو لقطاع نشاط معين، وهو الشرط الذي لا يسري على أصحاب العمل، فيكفي أن يشمل النزاع صاحب عمل واحد. " [2]

اما المشرع الجزائري فعرف النزاع الجماعي في المادة 2 من القانون 90-02 بأنه

[1] المادة 88 من القانون 02-23
[2] أحمية سليمان، المرجع سابق، ص. 388

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 23-02 ووسائل ممارسته

" يعد نزاعا جماعيا في العمل، خاضعا لأحكام هذا القانون، كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في إطار أحكام الماديتين 04 و 05 أدناه." [1]

وبالعودة الى المادة الرابعة من القانون 90-02 نجد انها تنص على ان تفعيل وسيلة التفاوض الجماعي يكون بواسطة عقد اجتماعات دورية بين اصحاب العمل وممثلي العمال يتم فيها التطرق الى الانتفاقات الجماعية وما يتعلق بها من ابرام او تعديل وكذلك الزيادات في الاجور او أي امتيازات يمكن ان يستفيد منها العمال داخل المؤسسة اضافة الى ذلك يمكن طرح المواضيع التي قد تشكل ازمات في المستقبل واقتراح حلول لها لتجنب الوقوع في النزاع مستقبلا.

كما ان المادة 15 من نفس القانون اشارت الى ان المؤسسات و الادارات العمومية يجب عليها استعمال نفس الاجراءات السابقة لبلوغ نفس الاهداف .

ولقد استعمل المشرع في الفقرة الثانية من المادة 4 مصطلح ممثلي العمال والتي تدل على الممثلين النقابيين للعمال او ممثليهم الذين يمكن انتخابهم في حال غياب التنظيم النقابي وهذا الامر الذي يمكن تفسيره ان المشرع الجزائري قام بحصر الطرف الممثل للعمال في التفاوض الجماعي في المنظمات النقابية او الممثلين المنتخبين. [2]

اما العمال والموظفين التابعين للمؤسسات والادارات العمومية فقد تم تنظيم شؤونهم بواسطة الامر 06-03 المتعلق بالوظيفة العامة ، حيث نجد ان المنظمات النقابية منحت الحق في المشاركة في المفاوضات الجماعية والمشاركة في اللجان المتساوية الاعضاء ولجان الطعن على مستوى كل مؤسسة او ادارة عمومية، الامر الذي يجعلها تشارك في كثير من الامور التي تخص تسيير المسار المهني للموظف كالترقية في الرتب والترقية في الدرجة والترسيم اضافة

[1] المادة 2 من القانون 90-02

[2] ذباح اسماعيل المرجع السابق ص 159

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 23-02 ووسائل ممارسته

الى لعبها دور مجلس التاديب فيما يتعلق الجزاءات من الدرجتين الثالثة والرابعة ، كما انها على المستوى الوطني تكون ممثلة في المجلس الاعلى للوظيفة العمومية وكذلك في مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء. [1]

المطلب الثاني: الاضراب

يعد الاضراب اخطر وسيلة والتي قد يلجا اليها العمال لاجبار رب العمل على تحقيق مطالبهم، ونظرا لخطورته من حيث انه يشكل تحديا للمشرع من جهتين اولاهما الدفاع عن حقوق ومصالح العمال والاخرى هي المحافظة على سير المرافق والمؤسسات ، ولذلك فقد قام المشرع بتحديد الاجراءات التي يجب اتباعها لينال الاضراب الصفة القانونية كما انه قام بوضع بعض القيود على ممارسته وساتناول في الفرع الاول تعريفه ومصادره القانونية وفي الفرع الثاني الاجراءات التي حددها المشرع لممارسته اما في الفرع الثالث القيود المفروضة على ممارسته .

الفرع الاول : تعريف الاضراب وتحديد مصادره القانونية

اولا: تعريف حق الاضراب

أ - التعريف اللغوي

يقصد به الترك فيقال اضرب أي اعرض، و اترك ، وامتنع و يعرف أيضا بأنه الكف و الاعراض فيقال أضربت عن الشيء أي كففت و أعرضت عنه فالاضراب في اللغة العربية يحمل معنى الاعراض و الكف و الامتناع. [2]

ب _ التعريف الفقهي

[1] ذباح اسماعيل المرجع نفسه ص 160 - 161

[2] مصدق عادل طالب، الاضراب المهني للعمال وآثاره (دراسة مقارنة) منشورات الحلبي الحقوقية ط،1 بيروت 2013 ص.16-17

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 23-02 ووسائل ممارسته

عرفه الدكتور سليمان الطماوي بأنه اتفاق بعض العمال على امتناع عن العمل، مدة من الزمن دون ان تتصرف نيتهم الى التخلي نهائيا عن وظائفهم ، وذلك بقصد إظهار استيائهم من العمل كدفع الأجور. [1]

كما يمكن تعريفه :

التوقف عن العمل في مرفق معين او في عموم المرافق لاحتجاج و المطالبة.

وقيل أيضا: بان يكف الناس عن أداء وظائفهم ليدلوا بذلك على انكارهم عملا حكوميا. [2]

ويعرف الإضراب بأنه وسيلة تستخدم لحل الخلافات والنزاعات القائمة بين طرفي العمل الجماعية وتتمثل في التوقف عن مزاوله العمل قصد الضغط على أصحاب العمل لتلبية مطالبهم وحاجياتهم الاجتماعية غير انه إذا قام العامل بإرادته المنفردة بالتوقف عن العمل اعتبر غير مشروع. [3]

جـ. التعريف التشريعي

لم يقم المشرع الجزائري بتعريف حق الاضراب وإنما اكتفى بالنص عليه كأحد الحقوق الاساسية المعترف بها للعامل و الموظف حيث كفل ممارسته بموجب كل دساتير الجمهورية التي صدرت منذ الاستقلال وحتى التعديل الدستوري الاخير في الفاتح من نوفمبر لسنة 2020 نص على هذا الحق في المادة 70 منه بان " الحق في الاضراب معترف به ويمارس في اطار القانون " . [4]

[1] سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الاداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1998، ص.354

[2] عبد المحسن، عبد الباسط، الاضراب في القانون العمل، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة، 1993، ص.23

[3] هدي بشير المرجع السابق ص 219

[4] التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020 ، ج. ر. ج، عدد 82 ، الصادر بتاريخ 30 ديسمبر. 2020

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 23-02 ووسائل ممارسته

وحتى عند اصداره القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون 91-27 لم يتم بتعريف الاضراب وانما اكتفى بتحديد الاجراءات الواجب اتباعها للقيام باضراب قانوني .

نجد ان اغلب التعاريف تشير الى ان الاضراب هو توقف عن العمل الا انه لكي ينال أي توقف عن العمل صفة الاضراب لا بد من توفر مجموعة من الشروط وهي :

- ان يعود التوقف لارادة العمال وعندئذ لا يمكن اعتبار التوقف عن العمل بطلب من رب العمل او بسبب ضائقة اقتصادية اضرابا .
- يجب ان ينال القرار بالاضراب على موافقة اغلبية العمال ونكون مشاركتهم فيه جماعية.
- يجب ان يتوقف العمال عن اداء مهامهم بصفة تامة وبالتالي أي تقليل في وتيرة العمل لاي سبب كان لا يعتبر اضرابا الا ما تولف مع شرط الحد الأدنى للخدمة.
- يجب ان يكون السبب الدافع للتوقف عن العمل يتعلق باسباب مهنية او بالمصالح المهنية المباشرة للعمال . [1]

ثانيا: المصادر الوطنية والدولية لحق الاضراب

أ- المصدر الدولية

يعد الحق في الاضراب من الحقوق التي نالت اهتمام المجتمع الدولي الذي قام بالنص عليه في كثير من العهود والاتفاقيات، و جاء الاعتراف بالحق في الاضراب في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حيث نصت المادة الثامنة منه على انه " تتعهد الدول

[1] ثوابتي إيمان ربما سرور. ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري / . ط. 1. الإسكندرية، مصر مكتبة الوفاء القانونية، 2016. ص 216

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 23-02 ووسائل ممارسته

الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي: (د) حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعنى. ... " [1]

كما ان المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية عند اصدارها للاتفاقية رقم 105 الخاصة بتحريم السخرة قام بحظر اللجوء الى اعمال السخرة كوسيلة للعقاب على المشاركة في الاضرابات في المادة الاولى " ... (د) كعقاب علي المشاركة في إضرابات، أو ... " [2]

كما ان المنظمة الدولية للعمل تتضمن على لجنة خاصة تعنى بالحريات النقابية والتي اكدت على اختصاصها في النظر الشكاوى المتعلقة بممارسة حق الإضراب، حيث أكدت في احد تقاريرها، بأنها هي المختصة فيما يتعلق بالادعاءات المتعلقة بممارسة الحق في الإضراب عندما تكون ممارسة ذلك الحق تؤثرعلى ممارسة الحق النقابي، كما اعتبرت ان الحق في الإضراب يعد واحدة من الوسائل الأساسية التي تمكن العمال من الدفاع عن حقوقهم وتعزيز مصالحهم المهنية كما انها ذكرت في تقرير آخر انه " من المسلّم به في أغلب البلدان أن الحق في الإضراب يشكل سلاحا شرعيا، تستخدمه النقابات لحماية مصالح أعضائها " [3]

ب_المصادر الوطنية

بالرجوع الى الدساتير الجزائرية نجدها كلها تعترف بالحق في الاضراب ، حيث انه تم الاعتراف بحق الإضراب في الدستور الجزائري الصادر بتاريخ 10 سبتمبر 1963 بموجب المادة 20 منه التي نصت في على أن : "الحق النقابي وحق الإضراب ومساهمة العمال في تسيير المقاولات معترف بها وتمارس في نطاق القانون" [4]

[1] <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights> 15-13 الساعة 2024-3-11

[2] <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/abolition-forced-labour-convention-1957-no-105> 20-4 الساعة 2024- 3- 12

[3] عايدي ميهوب، الحق النقابي في اتفاقيات العمل الدولية، مجلة دراسات وابحاث، المجلد 6، العدد 16، الجزائر، 2015، ص

[4] دستور، 1963، الجريدة الرسمية، الجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد، 64، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر، 1963، ص

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 23-02 ووسائل ممارسته

والملاحظ في هذا النص انه اعترف بالحق في الاضراب بشكل مطلق ، ولم يفرق بين قطاع عام واخر خاص على عكس دستور 1976 الذي ظهر فيه جليا تبني الدولة الجزائرية للنهج الاشتراكي في التسيير الاقتصادي ، فقد حرص الدستور الجزائري الصادر بتاريخ 22 نوفمبر 1976 على منع الإضراب في القطاع العام واقتصر فقط على القطاع الخاص، حيث نصت المادة 61 " في القطاع الخاص، حق الإضراب معترف به، وينظم القانون ممارسته." [1]

و بعد تخلي الدولة عن الفكر الاحادي وتبنيها للتعددية التي تجلت في الاصلاحات السياسية والاقتصادية . وبعد ما صدور دستور 23 فيفري 1989 اعترف المشرع الدستوري صراحة بحق ممارسة الاضراب في المرافق العامة بعدما كانت مقصورة على القطاع الخاص في الدستور السابق ، وذلك في المادة 54 التي نصت على أنه : "الحق في الإضراب معترف به ، ويمارس في إطار القانون ، يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن ، أو في جميع الخدمات أو الاعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع" [2]

ولقد حافظ المشرع على نفس المضمون في التعديلات الدستورية اللاحقة حيث نصت عليه المادة 57 من التعديل الدستوري لسنة 1996 [3]، والمادة 71 من التعديل الدستوري لسنة 2016 [4]

[1] الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، يتضمن إصدار دستور 1976، الجريدة، 1976، الصفحة 292.

[2] المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فبراير 1989، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير 1989، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد، 9، الصادرة بتاريخ 01 مارس 1989، الجريدة الرسمية، ص. 234.

[3] المرسوم رئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد، 76، الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996 ص6

[4] القانون رقم 01-16 المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن تعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد، 14، الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016، ص. 3.

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 23-02 ووسائل ممارسته

اما في التعديل الدستوري لسنة 2020 حافظ المشرع الدستوري الجزائري على نفس النهج في تبنيه لحق الاضراب وذلك بالنص عليه في المادة 70 " الحق في الاضراب معترف به ، ويمارس في اطار القانون . " [1]

اما بالنسبة للتشريع فنجد ان المشرع الجزائري في المرحلة الممتدة من الاستقلال وحتى اصداره للتعديل الدستوري سنة 1989 قام بحظر الاضراب في القطاع العام ولم يسمح به الا ضمن القطاع الخاص ويظهر ذلك في القانون رقم 78-12 في المادة 21 والتي تنص على : " تطبيقا للمادة 61 من الدستور، فان حق الاضراب معترف به في القطاع الخاص، ويمارس وفقا للكيفيات المحددة بموجب القانون. " [2]

وبعد 1989 وتبني المشرع الجزائري لاصلاحيات نجد انه قد اعترف بالحق في الاضراب للقطاع العام بعدما كان مقتصر على القطاع الخاص فقط ففي الامر 06-03 المتعلق بالوظيفة العامة نصت المادة 36 منه على ان " يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما " . [3]

كما انه اصدر قانونا خاصا لتنظيم ممارسة الحق في الاضراب وهو القانون 90-02 المعدل والمتمم و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارست حق الاضراب حيث نصت المادة الاولى منه على ان " يحدد هذا القانون كيفيات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل ، وتسويتها وشروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب الناتجة عن النزاع الجماعي، بمفهوم المادة الثانية أدناه. " [4]

الفرع الثاني: الاجراءات التي حددها القانون للقيام باضراب قانوني

[1] التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020 ، ج . ر . ج ، عدد 82 ، الصادر بتاريخ 30 ديسمبر. 2020

[2] القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 اوت ، 1978 يتضمن القانون الاساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد ، 32 الصادرة بتاريخ 8 أوت ، 1978، ص 724.

[3] المدة 36 من الامر 06-03 المتعلق بالوظيفة العامة

[4] المادة الاولى من القانون 90-02

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 02-23 ووسائل ممارسته

اولا: الجهة المسؤولة على الاشراف عن الاضراب

على الرغم من ان ممارسة الحق في الاضراب معترف بها للجميع سواء كانوا افرادا او منظمات نقابية ،حيث قام بالمشروع بالنص في القانون 02-90 على ان قرار الاضراب يتخذ في جمعية عامة من طرف العمال الا انه منح الاعلان عنه وتنظيمه للمنظمات النقابية في حال تواجدها على مستوى القطاع الذي سيتم الاضراب ضمنه،^[1] كما ان القانون 02-23 سار في نفس النهج من حيث انه مكن المنظمات النقابية التي تتمتع بالصفة التمثيلية من صلاحية المشاركة في الوقاية من المنازعات الجماعية ، و كذا تسويتها وتنظيم الاضراب وابقى على المشاركة فيه لجميع العمال دون تمييز سواء كانوا منخرطين فيها او كانوا غير منخرطين فيها .^[2]

ثانيا : التسوية الودية قبل اللجوء الى الاضراب

اشترط المشروع الجزائري في القانون 02-90 على العمال والموظفين قبل بدئهم باي اضراب القيام بتسوية النزاع وديا ،وذالك باتباع طرق التسوية المنصوص عليها في القانون والتمثلة في المصالحة والوساطة والتحكيم كما انه يمكنهم اللجوء الى أي وسيلة تمكنهم من تسوية النزاع القائم بينهم اعتمادا على المفاوضة الجماعية التي تتم بين المنظمات النقابية التي ما تكون عادة مسؤولة عن الاضراب وصاحب العمل او الجهة الادارية و وسائل التسوية السابق ذكرها لا يقتصر دورها على الفترة السابقة للاضراب بل يمتد الى ما بعد البدا فيه حيث انه يجب على اصحاب الاضراب وقفه اذا ما توافرت سبل تسويته وديا .^[3]

ثالثا : موافقة جماعة العمال

بعد فشل اجراء المصالحة وبقاء النزاع قائما يتوجب دعوة العمال الى عقد جمعية عامة ،وبعد اخطار صاحب العمل يتم عقدها في مكان العمل بحضور نصف العمال على الاقل حيث يتم

[1] المادة 28 من القانون 02-90

[2] المادة 88 من القانون 02-23

[3] ذباح اسماعيل المرجع السابق ص 167

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 23-02 ووسائل ممارسته

اطلاع العمال بنقاط الخلاف التي لا تزال عالقة مع طرح اللجوء الى الاضراب للعمال ليصوتوا عليه في اقتراع سري ومباشر بارادتهم الحرة الغير خاضعة لاي ضغط من أي جهة كانت. [1]

وهذا ما نصت عليه المادة 28 من القانون 02-90 "يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل". [2]

رابعاً: الاشعار المسبق

بعد موافقة الجمعية العامة على القيام بالاضراب يتوجب عليهم تقديم اشعار كتابي الى السلطة الادارية المستخدمة او الرئيس الاداري الممثل لها تبلغه فيها بالتاريخ الذي سيقام فيه الاضراب الذي يحدد بواسطة المفاوضة الجماعية بشرط ان لا تقل المدة بين الاشعار وبدا الاضراب عن 8 ايام ،على ان يتم ابلاغ مفتشية العمل المختصة اقليميا كما انه ينبغي على رب العمل والاشخاص المسؤولين على الاضراب اتخاذ كل التدابير التي من شأنها المحافظة على سلامة المنشأة وامنها وتعيين اشخاص للقيام بذلك. [3]

وتكمن الاهمية في الاشعار المسبق في انه يعطي فرصة لرب العمل لاتخاذ ما يراه مناسباً من اجراءات لمواجهة توقف العمال عن اداء مهامهم ،كما انه يكون علامة على اصرار العمال في المضي قدماً لتحقيق مطالبهم المهنية التي رفض رب العمل الاستجابة لها ،اضافة الى انه يجنب المرافق والمؤسسات الاختلالات التي قد تحدث بسبب أي اضراب مفاجئ. [4]

خامساً: التزام العمال بحرية العمل

[1] زنفيلة سلطان , الاضراب في الجزائر دراسة قانونية, مجلة القانون والتنمية المحلية, المجلد 3 , العدد 2 , الجزائر, 2021 ص 149,

[2] المادة 28 من القانون 02-90
[3] المواد 29- 30- 31 القانون 02-90

[4] زنفيلة سلطان المرجع السابق ص 150

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 23-02 ووسائل ممارسته

عند بدا العمال اضرابهم يتوجب عليهم الالتزام بعدم عرقلة التحاق باقي العمال الذين لا يشاركون في الاضراب او المستخدم او الذين يمثلونه بالالتحاق بمراكز عملهم باستخدام العنف والتهديد والاحتيايل ، وعند قيامهم باي فعل مما سبق ذكره يحق للمستخدم اللجوء للقضاء لاصدار قرار يلزمهم باخلاء الاماكن التي احتلوها و قد يتعرضون في حال عدم امتثالهم للامر القضائي الى عقوبات من طرف المستخدم تصل الى حد التسريح والعزل دون ان يغنيهم ذلك عن المتابعات والعقوبات الجزائية .

وفي نهاية المطاف اذا التزم العمال بكل الاجراءات الواردة في القانون 90-02 فان اضرابهم ينال صفة القانونية وبالتالي يتحصل على الحماية المقررة قانونا لاي اضراب قانوني، والتي تتمثل في منع المستخدم من تسليط أي عقوبات على العمال المضربين كما لا يمكنه تعيين عمال جدد لاستخلاف العمال المشاركين في الاضراب والا عرض نفسه للعقوبات الواردة في المادة 57 من نفس القانون. [1]

الفرع الثالث : القيود الواردة على حق الاضراب

اولا :حظر ممارسة حق الاضراب على بعض الفئات

رغم تبني الدولة الجزائرية الحرية ممارسة الحق في الاضراب للقطاع العام والخاص على حد سواء الا انه فرض قيودا على ممارسته على بعض الفئات التي من الممكن ان يؤدي اضربها الى الاضرار بالامن او الصحة او حياة الاشخاص او الاقتصاد الوطني الى الخطر [2] و يظهر ذلك في المدة 70 من التعديل الدستوري لسنة 2020 التي تنص على :

" الحق بالاضراب معترف، ويمارس في إطار القانون.

[1] زنفيلة سلطان المرجع نفسه ص 151

[2] ذباح اسماعيل المرجع السابق ص 169

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 23-02 ووسائل ممارسته

يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات والأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة.^[1]

كما ان المشرع في المادة 43 من القانون 90-02 حدد الميادين التي يحظر عليها ممارسة الحق في الاضراب بشكل تام ودون أي استثناء.

وعند قيام المشرع الجزائري بحظر ممارسة الحق في الاضراب على بعض الفئات للمحافظة على الصالح العام لم يخرج على ما هو سائد في الانظمة الدستورية المقارنة كما انه لم يخالف الاتفاقيات الدولية المنظمة لممارسة الحق النقابي التي تترك للدول الحرية في فرض القيود على بعض الفئات خاصة فيما يتعلق بالقوات المسلحة .^[2]

ثانيا :الحفاظ على الحد الادنى للخدمة

يعد الاضراب حقا للعمال للمطالبة بحقوقهم الا انه يمكن ان يؤثر سلبا على سير بعض القطاعات خاصة فيما يتعلق بالمرافق العامة التي تعنى بتقديم خدماتها العامة للمواطنين، وتطبيقا للمبدأ حسن سير المرفق العام حرص المشرع على فرض شرط الحد الانى للخدمة حفاظا على المصالح العامة للمواطنين خاصة فيما يتعلق بصحتهم وامנם الشخصي وامن ممتلكاتهم،^[3] ونظرا للاهمية البالغة للموضوع فقد نظمته المشرع في المواد من 37 الى المادة 40 من القانون 90-02 حيث انه يجب على العمال والموظفين الذين يزاولون مهامهم في قطاعات اقتصادية حيوية او في تموين المواطنين او في المحافظة على المنشآت والاملاك او كان انقطاعهم الكلي يؤثر على استمرارية المرافق العامة و حسن سيرها حيث يتعين عليهم مواصلة الحد الادنى من نشاطهم ويكون ذلك في شكل اجباري او نتيجة مفاوضات او اتفاقيات او عقود، ولم يكتف المشرع بذلك بل قام بتحديد القطاعات التي يتوجب الحفاظ فيها على الحد الادنى للخدمة بشكل اجباري وان المقدار اللازم لاداء الحد الادنى يحدد عن طريق اتفاقات او

[1] المادة 70 من دستور 2020

[2] ذباح اسماعيل المرجع السابق ص 170

[3] احمية سليمان المرجع السابق ص 154

الفصل الثاني : تنظيم الحق النقابي القانون 23-02 ووسائل ممارسته

عقود جماعية اضافة الى انه اعتبر ان أي رفض لاداء الحد الادنى للخدمة من الطرف العامل او الموظف يعتبر خطأ جسيماً يمكن ان يؤدي بمرتكبه الى التسريح.^[1]

ثالثاً: التسخير

وهو اجراء استثنائي يلجا اليه في حالة رفض العمال القيام بواجبهم في الحفاظ على الادنى للخدمة وفق الشروط المنصوص عليها قانوناً، او في حال قدرت السلطات الادارية وفق الصلاحيات الممنوحة لها ان تامر بتسخير العمال المسؤولين على امن المنشآت او الاشخاص او في توفير الحاجات الحيوية للبلاد او في تموين السكان ويعتبر أي رفض لامر التسخير خطأ جسيماً يعرض مرتكبه لعقوبات ادارية واخرى جزائية.^[2]

والملاحظ ان المشرع لم يحدد الاجراءات والمبررات التي توجب اللجوء هكذا اجراء وهذا ما يمكن الجهات الادارية وكذلك المستخدمين لصحاب العمل استغلال تسخير العمال كوسيلة للالتفاف على الاضراب ومحاولة انهاءه.^[3]

[1] المواد 37-83-39-40 من القانون 90-02

[2] ذباح اسماعيل المرجع السابق ص 172

[3] زنقيلة سلطان المرجع السابق ص 152

الختمة

الخاتمة

في خاتمة هاته الدراسة التي تم التطرق فيها لممارسة الحق النقابي يتبين مدى الاهمية البالغة للحق النقابي وتنظيم ممارسته فهو من الحقوق الاساسية للانسان والتي اعترفت بها مختلف العهود وكرستها الاتفاقيات الدولية اما الدولة الجزائرية فقد اعترفت بممارسة الحق النقابي منذ فجر الاستقلال ويظهر ذلك في تصديقها على كل الاتفاقيات التي تعنى بالحق النقابي والنص عليه في اول دستور للجمهورية سنة 1963 كما قامت بسن مختلف التشريعات لتنظيم ممارسته والتي كان ينبغي على المشرع فيها الموازنة بين حقوق طبقة العمال في المطالبة بحقوقها من جهة والمحافظة على مصالح المستخدم وحسن سير المؤسسات والمرافق العامة اضافة الى حماية المصالح العامة للمواطنين من الضرر الذي قد يلحقها من ممارسة المنظمات النقابية لحقها النقابي وكان القانون 02-23 اخر قانون قامت الدولة الجزائرية باصداره لتنظيم ممارسته وعند دراسته توصلنا الى مجموعة من النتائج اضافة الى بعض المقترحات والتي يمكن ايجازها في الاتي

النتائج

- ينطوي الحق النقابي على اهمية بالغة سواء كان ذلك على المستوى الدولي او المحلي
- اهتمت الدولة الجزائرية بالاعتراف بالحق النقابي منذ الاستقلال وعملت على تنظيم ممارسته باصدارها العديد من التشريعات للقيام بذلك
- كما ان المشرع عند اصداره للقانون 02-23 حرص على مواكبة التطورات الحاصلة في ميدان الشغل بواسطة تفصيله في اعطاء مختلف التعاريف لمختلف اشكال المنظمات النقابية وكذا الشروط الاجرائية لتشكيلها وكيفيات حصولها على الاعتراف القانوني الذي يمكنها من ممارسة حقها النقابي
- حرص المشرع على حصر العهدة النقابية في عهدتين متتاليتين او منفصلتين بغية تشجيع الديمقراطية في الوسط النقابي وهياكله القيادية

الخاتمة

- قام المشرع بالتاكيد على الفصل التام بين المنظمات النقابية ونشاطاتها وبين اي تنظيم او نشاط سياسي وفي حال عدم التزامها بذلك يؤدي بها للحل
- منح الحق في حل المنظمات النقابية للقضاء حصرا بطلب من الجهة الادارية المختصة وحصر المخالفات التي توجب الحل
- حماية ممارسة الحق النقابي و فرض عقوبات جزائية ضد اي شخص يقوم بمحاولة تقييد او التأثير على ممارسته
- **الاقتراحات**
- السماح للمنظمات النقابية بالاستثمار اموالها وتنويع مداخيلها لتمكينها من القيام بانشطتها وتقديم الدعم الازم للمنخرطين فيها والتخلي عن حصر مداخيلها في الاشتراكات و اعانات الدولة والهبات والوصايا التي اثبتت التجربة انها غير كافية لتمويل المنظمات النقابية لانشطتها
- ينبغي على المشرع تحديد الافعال التي تعتبر افعالا سياسية نظرا لانه لا يمكن الفصل التام بين ما هو نقابي و ما هو سياسي زيادة على ذلك فان السلطة التقديرية الواسعة التي تتمتع بها الادارة في الجزائر يسهل لها استخدام هذه الحجة في نزع الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية او حتى حلها
- رغم ان السلطات تبنت التعددية في ممارسة الحق النقابي الا انه وبالرجوع الى ارض الواقع يتبين انه السلطات لم تقم بواجبها في تمكين المنظمات النقابية المستقلة لاداء واجبها وما زالت تعتمد على الاتحاد العام للعمال الجزائريين فيما يتعلق بالامور النقابية لذلك يتوجب على السلطات اعطاء المنظمات النقابية المستقلة مزيدا من المساحة واشراكها في مختلف المشاورات و في تنظيم الامور التي تتعلق بممارسة الحق النقابي

قائمة المراجع

الدساتير

- دستور ،1963 الجريدة الرسمية، الجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد ،64 الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر،1963
- الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر ،1976 يتضمن إصدار دستور ،1976 الجريدة ،1976
- المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فبراير ،1989 يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في
- استفتاء 23 فبراير ،1989 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد،9 الصادرة بتاريخ 01 مارس ،1989
- المرسوم رئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 07 ديسمبر ،1996 يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في
- استفتاء 28 نوفمبر ،1996 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد ،76 الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996
- القانون رقم 01-16 المؤرخ في 06 مارس ،2016 يتضمن تعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد ،14 الصادرة بتاريخ 07 مارس ،2016
- التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020 ، ج. ر. ج، عدد 82 ، الصادر بتاريخ 30 ديسمبر 2020 .

الاتفاقيات

- الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم
- الاتفاقية رقم 98 لحماية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية
- الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال
- الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 الخاصة بالتفاوض الجماعي

القوانين

- القانون 32-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، ج.ر.ج، عدد29، 2ماي2023
- القانون 90 - 02 مؤرخ في 06 فيفري 1990 ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة
- حق الإضراب، ج.ر.ج، عدد 06 لسنة 1990 ، المعدل والمتمم بالقانون 91 - 27 المؤرخ في 21 ديسمبر، ج.ر.ج،
- عدد 68 سنة 1991
- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت ،1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد ،32 الصادرة بتاريخ 8 أوت ،1978

الكتب

- سمغوني زكريا، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر و التوزيع، الجزائر، 2013
- حميد جاعد ، الحركة النقابية العربية المعاصرة، سلسلة المكتبة العمالية 14 ، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث
- العمل، بغداد، (1980)
- عبد الرحمن بن محمد الجيلالي، تاريخ الجزائر العام، ج4 ، دار الثقافة، ط4 ، بيروت، (1980)
- مصطفى أحمد أبو عمر، علاقات العمل الجماعية، الطبعة 1 ، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005
- سرور، ثوابتي إيمان ريما سرور. ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري / . ط. 1. الإسكندرية، مصر مكتبة الوفاء
- القانونية، 2016.
- عبد الحكيم بن مصباح سواكر، الوجيز حول كفايات ممارسة الحق النقابي في الوظيفة العمومية، الجزائر، ماي 2023

-سليمان احمية،اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، 2005

-سليمان أحمية، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 1، 2012

-البشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار ربحانة للكتاب، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 1 ، 2006
-مصدق عادل طالب، الاضراب المهني للعمال وآثاره (دراسة مقارنة) منشورات الحلبي الحقوقية ط،1 بيروت 2013
-سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الاداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1998
-عبد المحسن، عبد الباسط، الاضراب في القانون العمل، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة، 1993
-مجمع اللغة العربية، معجم القانون، الهيئة العامة للشؤون المطابع الاميرية، مصر، 1999
-المعجم الوسيط،مجموع اللغة العربية. دار الدعوة، القاهرة، مصر، سنة1998،ج2.-
-محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦ .

الرسائل

-بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والإتفاقيات الدولية للعمل، رسالة ماستر، جامعة د الطاهر مولاي، سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014
-مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر،مذكرة ماستر،جامعة الحاج لخضر،باتنة،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،قسم الحقوق ،سنة 2011-2012
-عبد المجيد صغير بيرم ،الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري ،مذكرة لنيل شهادة ماجستير ،تخصص قانون المؤسسات، قسم قانون المؤسسات، جامعة الجزائر ،كلية الحقوق 2004 ،
-إسماعيل ذباح، آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بروعريريج ،2021 - 2022

المجلات

-مجموعة من الباحثين، دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر 1982
-إدريس بولكعبات، الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 12 ، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، نوفمبر 2007.
-منسول صالح ، طبال لطيفة، الحق النقابي في الجزائر بين التشريع والممارسة، مجلة العلوم الانسانية، رقم 1 ، 2022
-بومقورة نعيم، الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، المجلد 08، العدد 08، ديسمبر 2023
-زنقيلة سلطان،ضمانات الممارسة النقابية في الجزائر،مجلة افاق علمية،العدد 12 ،معهد الحقوق المركز الجامعي تمنغست،الجزائر،08-01-202
-بذخة مهدي، الحماية القانونية للعمل النقابي، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 06 العدد 02 ،الجزائر، 2021
-عايدي ميهوب ،الحق النقابي في اتفاقيات العمل الدولية، مجلة دراسات وابحث ،المجلد 6 ،العدد 16 ،الجزائر، 2015
-زنقيلة سلطان ،الاضراب في الجزائر دراسة قانونية، مجلة القانون والتنمية المحلية، المجلد 3 ،العدد 2 ،الجزائر، 2021
-برتيمة عبد الوهاب، المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم عالاقات العمل، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، العدد 22 ،المجلد الاول

المراجع بالفرنسية

Weiss , Doctrine et action syndicale en Algérie, Ed Cujas, Paris 1970, François
Salleh Bey (A), L'Assemblée nationale constituante Algérienne, voir L'Annuaire de
L'Afrique du nord , 1962, P 20 édition, Paris
Paul Balta et Rulleau (C), L'Algérie des Algériens, les éditions ouvrières, Paris 1981,

المواقع الالكترونية

<https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

<https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/abolition-forced-labour-convention-1957-no-105>

https://ar.wikipedia.org/wiki/عيسات_إدير

مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، الموقع الالكتروني
c087.pdf [http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo-](http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo-c087.pdf)

مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، الموقع الالكتروني
c135.pdf [http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo-](http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo-c135.pdf)

الفهرس

1	مقدمة
7	الفصل الاول: الاطار المفاهيمي لممارسة الحق النقابي
7	المطلب الاول: المراحل التاريخية التي مر بها العمل النقابي في الجزائر
7	الفرع الاول : العمل النقابي اثناء الفترة الاستعمارية 1930-1962
11	الفرع الثاني : مرحلة الاحادية النقابية 1962-1989
14	الفرع الثالث : مرحلة التعددية من 1989 الى يومنا هذا
17	المطلب الثاني : تعريف الحق النقابي وتحديد مصادره الدولية والداخلية
17	الفرع الاول : تعريف الحق النقابي
18	الفرع الثاني : المصادر الدولية للحق النقابي
21	الفرع الثالث : المصادر الداخلية للحق النقابي
23	المبحث الثاني : مفهوم النقابات وتنظيمها في القانون 02-23
23	المطلب الاول : مفهوم النقابة و اجراءات انشائها وكيفية نهايتها
23	الفرع الاول : مفهوم النقابة
25	الفرع الثاني : الاجراءات التي نص عليها القانون 02-23 لتاسيس المنظمة النقابية
30	الفرع الثالث : تعليق النشاط ونهاية المنظمة النقابية
32	المطلب الثاني : الاشخاص المعنيين بالانخراط في المنظمات النقابية
32	الفرع الاول : الاشخاص الذين يمكنهم الانخراط في التنظيمات النقابية وشروط انضمامهم
33	الفرع الثاني : نهاية العلاقة بين المنخرط و المنظمة النقابية
34	الفرع الثالث : الترشح للمشاركة في الهيئات القيادية والادارية
36	الفصل الثاني: تنظيم الحق النقابي في القانون 02-23 ووسائل ممارسته
36	المبحث الاول: الضمانات و الطوابط التي نص عليها القانون 02-23 لممارسة الحق النقابي
36	المطلب الاول : الحماية المقررة قانونيا و قضائيا للممارسة الحق النقابي

36	الفرع الاول : الحماية التي اقرها القانون 02-23 للمنظمات النقابية
39	الفرع الثاني : الحماية التي اقرها القانون 02-23 للمنخرطين في المنظمات النقابية
41	الفرع الثالث : الحماية القضائية للحق النقابي
44	المطلب الثاني: الضوابط التي تضمنها القانون 02-23 لممارسة الحق النقابي
45	الفرع الاول : التمثيلية النقابية وشروط اكتسابها وما الذي يترتب على اكتسابها
49	الفرع الثاني الضوابط التي وضعها القانون 02-23 على نشاط المنظمات النقابية
52	الفرع الثالث: ضوابط ممارسة الحق النقابي للمندوبين النقابيين
53	المبحث الثاني: وسائل ممارسة الحق النقابي
53	المطلب الاول: التفاوض الجماعي
53	الفرع الاول: مفهوم التفاوض الجماعي
56	الفرع الثاني : صور الوسائل الودية في حل نزاعات العمل
56	الفرع الثالث: دور المنظمات النقابية في التفاوض الجماعي
59	المطلب الثاني: الاضراب
59	الفرع الاول : تعريف الاضراب وتحديد مصادره القانونية
64	الفرع الثاني: الاجراءات التي حددها القانون للقيام باضراب قانوني
67	الفرع الثالث : القيود الواردة على حق الاضراب
69	الخاتمة

المخلص

الحق النقابي هو الحقوق التي نالت اهتماما بالغاً سواء كان ذلك على المستوى الدولي او على المستوى المحلي ،حيث ان الدولة الجزائرية قامت بتبنيه منذ استقلالها بالنص عليه في مختلف الدساتير وتعديلاتها واصدرت القوانين لتنظيم ممارسته ، كان اخرها القانون 02-23 والذي يمكن باستقراء مواده نخلص الى انه قدم الكثير من الضمانات التي تضمن حرية ممارسة الحق النقابي للمنظمات النقابية والمنخرطين فيها هذا من جهة ولكنه من جهة اخرى تضمن بعض الثغرات التي تمكن الجهات الادارية من ممارسة الضغوط على عمل المنظمات النقابية ولعل اهمها مشكل التمويل و الفصل التام بين العمل النقابي والنشاط السياسي كما ان الواقع اثبت انه رغم تبني الدولة للتعددية النقابية الا ان اغلب المنظمات النقابية المستقلة لم تتمكن من القيام بمهامها بالشكل الازم باستثناء بعض المنظمات التي تنشط على مستوى قطاع التربية والتعليم، ولعل اهم الاسباب الى ادت الى ذلك هو ان السلطة لم تقم بمنحها التسهيلات الضرورية او حتى اشراكها في ادارة المجال النقابي واستمرت في اعتمادها على الاتحاد العام للعمال الجزائريين .

Abstract

The trade union right is one of the rights that have received great attention, whether at the international level or at the local level, as the Algerian state has adopted it since its independence by stipulating it in various constitutions and their amendments and issued laws to regulate its practice , the last of which was Law 23-02, which can be extrapolated by extrapolating its articles. We conclude that it provided many guarantees that guarantee the freedom to exercise the trade union right for trade union organizations and those involved in them, on the one hand, but on the other hand it included some loopholes that enable administrative authorities to exert pressure on the work of trade union organizations, perhaps the most important of which is the problem of funding and the complete separation between trade union work and political activity. The reality also proved that despite the state's adoption of trade union pluralism, most independent trade union organizations were unable to carry out their tasks as necessary, except for some organizations that are active at the level of the education

sector. Perhaps the most important reasons for this are that the authority did not grant it the necessary facilities or even involve it in the management of the trade union field and continued to rely on the General Union of Algerian