الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف– المسيلة–

كلية: الحقوق والعلوم السياسية

تخصص: إدارة محلية

رقم التسجيل:.....

قسم: علوم سياسية

الرقم التسلسلي:.....

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

تخصص: إدارة محلية

دور منظمات المجتمع المدني في الجزائر في الدفاع عن الحقوق النقابية

من إعداد:

- ✓ **خليفي نور الدين**
- ✓ **بشير عبد النور**

إشراف الاستاذ(ة):

- ✓ **عبدو مصطفى**

الاسم واللقب	الصفة	الجامعة
– بن مرزوق عنتره	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
– عبدو مصطفى	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا
– عروس ميلود	أستاذ التعليم العالي	مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

1985

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

كلية: الحقوق والعلوم السياسية

قسم: العلوم السياسية والعلاقات الدولية

تصريح شرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها)

أنا الممضي أدناه،

اسم ولقب الطالب: خليفي نور الدين

المولود بتاريخ: 1984/08/13 مكان الميلاد: بوسعادة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية / رخصة السياقة رقم: 202284892

والصادرة بتاريخ: 2018/01/22 عن دائرة: دهاهنة

المسجّل(ة) بكلية: الحقوق والعلوم سياسية قسم: العلوم السياسية والعلاقات الدولية

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر2:

عنوانها: دور منظمات المجتمع المدني في الحد من التعذيب في الدفاع عن الحقوق النقابية

خلال الموسم الجامعي 2024/2023، قسم العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة

أصرح بشرفي أني ألتزمت بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير أخلاقيات النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه

التاريخ: 2024/05/28

توقيع المعني

28 ماي 2024

عن رئيس المجلس الشعبي البلدي
وبتفويض من السيد الأمين العام

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

1985

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

كلية: الحقوق والعلوم السياسية

قسم: العلوم السياسية والعلاقات الدولية

تصريح شرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها)

أنا الممضي أدناه،

اسم ولقب الطالب: بشيبي عبد النور

المولود بتاريخ: 1984/11/19 مكان الميلاد: برهوم

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية / رخصة السياقة رقم: 101581439

والصادرة بتاريخ: 2016/10/29 عن دائرة برهوم

المسجّل(ة) بكلية: الحقوق والعلوم سياسية قسم: العلوم السياسية والعلاقات الدولية

والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر2:

عنوانها: دور منظمات المجتمع المدني في الجزائر في الدفاع عن الحقوق النقابية

خلال الموسم الجامعي 2024/2023، قسم العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة

أصرح بشرفي أني ألتزمت بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير أخلاقيات النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه

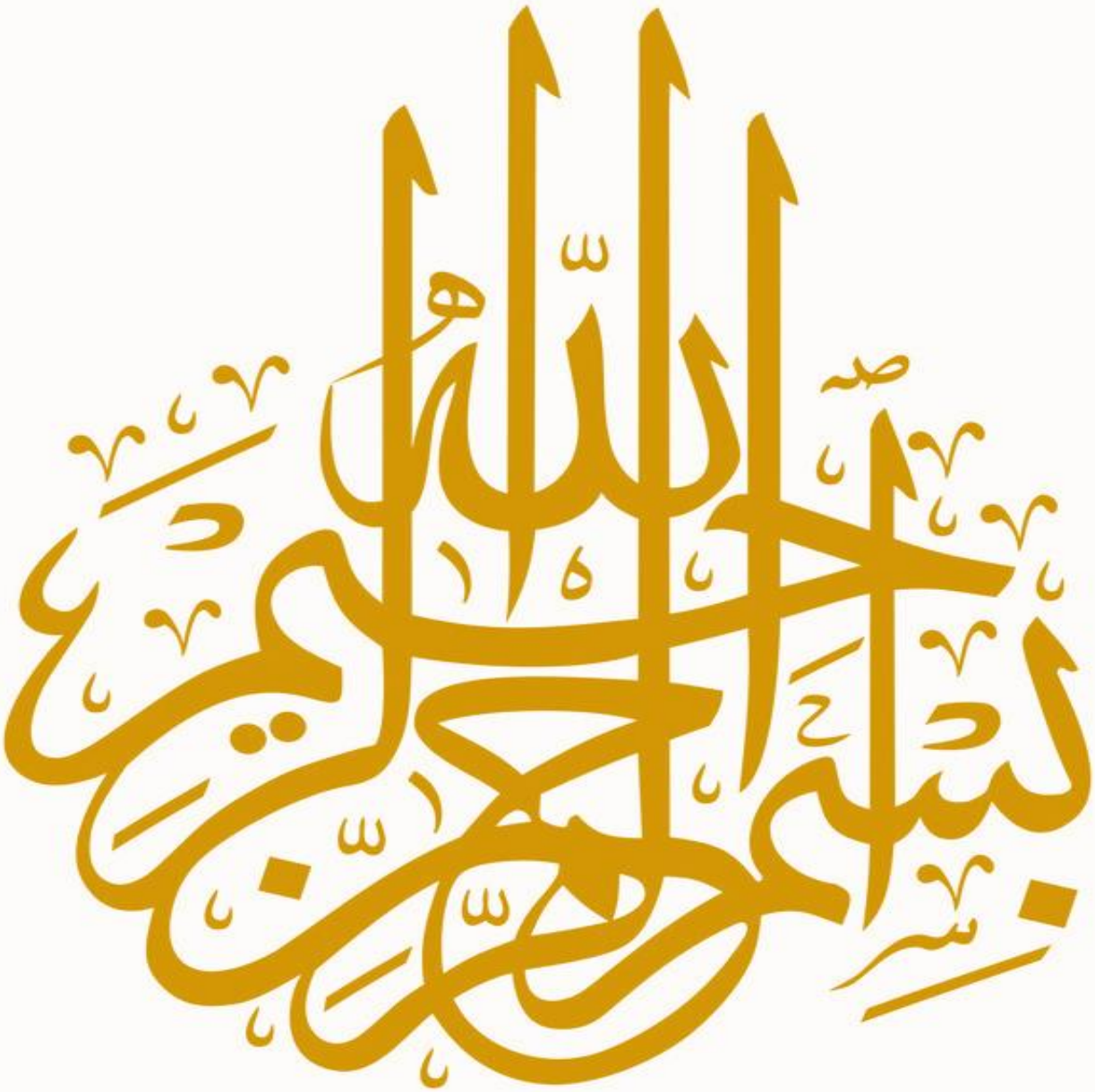
التاريخ: 2024/05/28

توقيع المعني

Bachi

2 8 ماي 2024

عن رئيس المجلس الشعبي البلدي
وبتفويض من السيد الوالي للموثر


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وعرفان

قال الله تعالى: ««لئن شكرتم لأزيدنكم»» سورة إبراهيم، الآية 07

فالله سبحانه وتعالى له الحمد والشكر كله على أن وفقنا لإنجاز هذا العمل المتواضع.

إلى الأستاذ المشرف * عبدو مصطفى* جزيل الشكر وخالص العرفان ووافر الاحترام والتقدير الذي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته في إتمام هذا العمل العلمي.

كما نشكر جميع أساتذة قسم العلوم السياسية

وعمال الإدارة عرفانا بجهودهم التي يبذلونها من أجل التحصيل العلمي والمعرفي.

كما نتقدم بالشكر لأساتذة العلوم السياسية على ما قدموه لنا من تسهيلات أثناء الدراسة.

إلى كل من ساهم في إتمام هذا البحث من قريب أو من بعيد.

الإهداء

إلى أبي حفظه الله ورعاه

إلى التي علمتني معنى الكفاح وساعدتني لأذوق طعم النجاح

إلى يمامة الأمان ومخففة الأحزان وهدية الرحمان

هي أجمل ما ينطق بها اللسان "أمـــــى"

إلى الذي علمتني معنى الكفاح ومنهج المسير رمز الإقدام والنضال أحاطتني بالعطف

والحنان كافح لأجل أن تراني في هذا المقام

وارتسمت البسمة على شفاهها بنجاحي

إلى زوجتي الغالية

إلى من تعجز الكلمات عن وصف ما أكن لهم من حب وحنان

أغلى ما أملك في هذا الوجود رياحين قلبي فلذة كبدي أبنائي

إلى كل قلب ينبع بالحنان، إلى كل بسمة تزيد الحياة رونقا وجمالا.

.

خليفي نور الدين

الاهداء

الحمد لله وصلاة وسلام على رسول الله

تم بعون الله إتمام هذا البحث المتواضع الذي أهديه

إلى من قال فيهما عز وجل " وبالوالدين إحسانا"

إلى أعز ما أملك في هذا الوجود التي تتألم لآلامي وتفرح لأفراحي

إلى نبع الحب والعطف والحنان أمي الحنون

إلى الذي عبد لي الطريق وهمه الوحيد هو نجاحي وتفوقي أبي العزيز

إلى الشموع التي تنير لي الطريق إخوتي

إلى جميع الأقارب صغارا وكبارا

إلى جميع الأصدقاء والأحباب

إلى كل المعلمين والأساتذة الذين ساهموا في تكويني خاصة الأستاذ المشرف

وإلى كل من علمني ولو حرفاً

إلى كل من ساعدني ولو بنصيحة إلى كل من قرأ هذه المذكرة

إلى كل هؤلاء، أهدي عملي هذا الذي أرجو من المولى عز وجل

أن يكون عملا مفيدا

وأن يكون انطلاقةً لمسيرة أخرى إن شاء الله

بشير عبد

النور

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

شكر وعرفان .....

الاهداء .....

مقدمة ..... أ

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والنظري للمجتمع المدني

المبحث الأول: الأطر النظرية المفسرة للمجتمع المدني 6

المطلب الأول: مفهوم المجتمع المدني..... 6

المطلب الثاني: قيم المجتمع المدني 9

المطلب الثالث: خصائص ومكونات المجتمع المدني.....11

المبحث الثاني: أسس المجتمع المدني وأهميته.....15

المطلب الأول: ركائز وأسس المجتمع المدني.....15

المطلب الثاني: دور المجتمع المدني وشروط قيامه 18

المطلب الثالث: أهمية المجتمع المدني 25

الفصل الثاني: الحق النقابي

المبحث الاول: المفاهيم النظرية للحق النقابي .....**Erreur ! Signet non défini.**

المطلب الأول: تعريف الحق النقابي: .....**Erreur ! Signet non défini.**

المبحث الثاني: مصادر الحق النقابي: .....**Erreur ! Signet non défini.**

المطلب الثاني: تطور آليات الحق النقابي .....**Erreur ! Signet non défini.**

المطلب الأول: المصادر الداخلية والخارجية للحق النقابي **Erreur ! Signet non défini.**

المطلب الثاني: الضمانات القانونية الداخلية والخارجية للحق النقابي **Erreur ! Signet non défini.**

الفصل الثالث: الاتحاد العام للعمال الجزائريين المنظمة النقابية

المبحث الأول: كيفية سير الهيكل والهيئات الاتحاد العام للعمال الجزائريين. 47
المطلب الأول: تعريف بالاتحاد العام للعمال الجزائيين. 47
الفرع الأول: تعريف الاتحاد العام للعمال الجزائريين:.....47
الفرع الثاني: مبادئ الاتحاد العام للعمال الجزائريين.....49
المطلب الثاني: حقوق وواجبات المنخرطين فيها. 49
الفرع الأول: حقوق المنخرط 49
الفرع الثاني: واجبات المنخرط 50
المطلب الثالث: البناء الهيكلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين.....52
الفرع الأول: الإطار القاعدي 52
الفرع الثاني: الإطار المركزي 55
الفرع الثالث: الإطار الوسطي للاتحاد ع. ع. ج.....57
المبحث الثاني: تسوية النزاعات الاتحاد العام للعمال الجزائريين. 61
المطلب الأول: دور الاتحاد العام للعمال الجزائريين في دفاع عن الحقوق النقابية. 61
الفرع الأول: مختلف مهام الاتحاد العام للعمال الجزائريين في إطار العمل النقابي..61
الفرع ثاني: الدفاع عن مصالح العمال النقابية 63

المطلب الثاني: طرق الدفاع المنظمة النقابية للاتحاد العام للعمال على مصالح منخرطيه 64

الفرع أولا: التفاوض الجماعي.....64

الفرع ثاني: الإضراب.....67

خاتمة 72

قائمة المصادر والمراجع 75

الملاحق ..... Erreur ! Signet non défini.

الملخص..... Erreur ! Signet non défini.

مقدمة

مقدمة

لطالما لعبت منظمات المجتمع المدني والنقابات المهنية في العالم ، خصوصاً في مرحلة تشكّل دول ما بعد الاستقلال، دوراً محورياً في الدفاع عن حقوق العمال والحقوق الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع وحتى السياسية منها، من خلال توسيع مجال مساحات المشاركة السياسية وضمان الحريات العامة، إلا أنه ومع تبلور الأنظمة الاستبدادية في المنطقة، وتمسّك الطبقة الحاكمة بمفاصل الدولة ومؤسساتها، راحت هذه الأنظمة (عسكرية أو طائفية) تعمل من أجل التضييق على العمل النقابي والحزبي، إما من خلال الحظر عبر سن قوانين تمنع نشاطه، أو من خلال إفراغه من معناه مع إنشاء نقابات واتحادات نقابات موالية للطبقة الحاكمة وأحزابها.

ويكتسي المجتمع المدني في الدراسات السياسية المعاصرة أهمية قصوى وكبيرة جدا في دفع عملية الإصلاح السياسي ، وإرساء سبل التنمية الشاملة في المجتمعات ، ويعد الحلقة الواصلة ما بين ثنائية التنمية والإصلاح، حيث عرف منذ أواخر القرن الثامن عشر وفي الكتابات وتراثيات البحث السياسي عرف قبل هذا التاريخ ، وفي الجزائر شهد المجتمع المدني تغيرات وحركية غير مستقرة مند ظهور بوادر الإصلاح السياسي عام 1988، حيث أخد في التوسع والانتشار من خلال تنظيماته الجمعوية المختلفة، إذ يحصي المفكر "جان نويل فرييه" في كتابه " التحول الديمقراطي المحدود في شمال إفريقيا من المجتمع المدني إلى المشاركة السياسية " الصادر عن مركز الدراسات والوثائق الاقتصادية والقانونية والاجتماعية بالقاهرة سنة 2003 ، حوالي 53743 منظمة منها 823 منظمة فقط تنشط على المستوى الوطني ذات طابع خدمي ، متبوعة بتنظيمات رجال الأعمال والتي تعد شريك فعال في الإصلاح السياسي والاقتصادي والاجتماعي في البلاد.

من هنا فثنائية العلاقة ما بين منظمات المجتمع المدني والإصلاح والدفاع عن حقوق مختلف طبقات الشعب سواءا تعلق بالعمال أو المهنين في الجزائر علاقة

تستلزم وتستوجب الدراسة والبحث من خلال الأدوار المنوطة للتنظيمات المختلفة للمجتمع المدني في الجزائر ، وقياس وزنها وثقلها في حماية والدفاع عن الحقوق النقابية لهذه الفئات من المجتمع المدني.

أ – إشكالية الدراسة:

على ضوء ما سبق يمكننا طرح الإشكالية الرئيسية كما يلي:

إلى أي مدى ساهمت منظمات المجتمع المدني في الدفاع عن الحقوق النقابية في الجزائر ؟

وفي سياق هذه الإشكالية نطرح مجموعة من الأسئلة الفرعية:

الأسئلة الفرعية:

ما مفهوم المجتمع المدني ؟

ما مفهوم الحق النقابي ؟

– ما هو واقع منظمات المجتمع المدني في الجزائر في حماية والدفاع عن الحقوق النقابية ؟

أسباب اختيار الموضوع

لقد ساهمت جملة من الأسباب والدوافع في اختيار هذا الموضوع كمشروع بحث ودراسة، ومن بينها مبررات شخصية والمتمثلة في الاهتمام الشخصي، وفي الفضول المعرفي تجاه هذا الموضوع نظرا لجديته وحيويته والذي شغل حيزا معرفيا مهما في الآونة الأخيرة، مبررات موضوعية والمتمثلة في أهمية موضوع البحث بالدرجة الأولى، وفي محاولة لعرض وتحليل طبيعة ودور منظمات المجتمع المدني و مساهمته في تنمية المجتمع ودفاعه عن حقوق فئات المجتمع للوصول إلى تنمية شاملة واصلاح سياسي واقتصادي واجتماعي لتجسيد الديمقراطية، إضافة لوجود عدة دراسات تناولت الموضوع، وفي إطار دراستنا التي تهدف إلى معرفة واقع ودور منظمات المجتمع المدني في الجزائر من خلال عدة مؤشرات والمتمثلة أساسا في قوة أو ضعف منظماته وما مدى فعاليتها وقدرتها على التأثير واحتواء الأزمات .

أهمية الموضوع :

ضرورة توضيح الدور الأساسي الذي يلعبه المجتمع المدني من خلال منظماته على المستوى الاجتماعي في الجزائر.

الاقتراب من فهم حركية الدفاع عن الحق النقابي وكذا التحقق من الإمكانات المتاحة لتجسيده والمعيقات التي قد تحد من تكريس مرتكزاته.

اظهار الأهمية الأساسية للمنظمات المجتمع المدني باعتبارها أقرب هيئة من أفراد المجتمع والتي من خلالها يتمكنون من التعبير عن توجهاتهم وإيديولوجياتهم وأفكارهم ، وأثر ذلك على سياسة الدولة.

أهداف البحث:

إن ما نحاول التمكن منه والوصول إليه من خلال بحثنا هذا نختصرها فيما يلي:

نسعى من خلال الدراسة إلى الإجابة عن إشكالية الموضوع وتأكيد الفرضيات المطروحة وذلك بغية الوصول إلى الأهداف التالية:

- إبراز الدور الحيوي الذي يلعبه المجتمع المدني في تحقيق الإصلاحات
- توفير مرجع علمي للباحثين في نفس المجال وإثراء الكم المعلوماتي لدى المطالعين للموضوع.
- تحديد مفهوم المجتمع المدني والحق النقابي وضبط كل ما يتعلق بمؤسساته وخصائصه ووظائفه.
- الوقوف على واقع منظمات المجتمع المدني من حيث تطورها وأداء مؤسساتها في الإطار المؤسسي والقانوني للدولة الجزائرية.

ح – تقسيمات الدراسة :

في هذا الإطار قمنا بتقسيم دراستنا إلى ثلاثة فصول نظرية:

يتناول الفصل الأول مفهوم المجتمع المدني وتطوره، حيث تعرضنا في المبحث الأول لتعريف المجتمع المدني والمبحث الثاني نشأة وتطور المجتمع المدني، أما في المبحث الثالث فتطرقنا

إلى خصائص المجتمع المدني، وفي المبحث الرابع فقد ذهبنا إلى مؤسسات المجتمع المدني، وأخيرا فقد تم الحديث عن وظائف المجتمع المدني.

أما الفصل الثاني فقد خصصناه للإطار المفاهيمي للحق النقابي، حيث تناولنا فيه مفهوم الحق النقابي، ومضمونه بالإضافة إلى تطوره في الجزائر مع التطرق إلى أهم الاتفاقية الدولية التي نصت على حمايته و الحرية في ممارسته .

فيما يخص الفصل الثالث فقد خصصناه لمعرفة مدى فاعلية منظمات المجتمع المدني في الدفاع عن حقوق النقابية، عن طريق دراسة حالة للاتحاد العام للعمال حيث تم التطرق إلى مفهومه والتعريف به ومبادئه وأهدافه وهيكله التنظيمي ثم تطرق طرق الدفاع المنظمة النقابية عن طريق المفاوضات أو الاضراب .

خ- المنهج المستخدم:

.للإجابة عن إشكالية البحث وإثبات صحة الفرضيات المتبناة اخترنا المنهج والوصفي يصف منظمات المجتمع المدني ودورها في الدفاع عن الحقوق النقابية. والمنهج التاريخي لدراسة تاريخ المجتمع المدني وتطور الحق النقابي في الجزائر وتطوره على مر العصور والمنهج القانوني من خلال التطرق لمختلف القوانين والمراسيم المشرعة لذلك.

صعوبات الدراسة :

- واجهتنا صعوبات متعلقة بقلة الدراسات المتخصصة في دراسة حالة
- ضيق الوقت بسبب العمل اليومي
- عدم اتقان تقنيات الاعلام الآلي والحاسوب وتطبيقات كالبريد الالكتروني

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي والنظري للمجتمع المدني

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والنظري للمجتمع المدني

المبحث الأول: الأطر النظرية المفسرة للمجتمع المدني

المطلب الأول: مفهوم المجتمع المدني

المجتمع المدني هو مجموعة التنظيمات التطوعية الحرة التي تملأ المجال العام بين الأسرة والدولة، أي بين مؤسسات القرابة ومؤسسات الدولة التي لا مجال للاختيار في عضويتها. هذه التنظيمات التطوعية الحرة تنشأ لتحقيق مصالح أفرادها أو لتقديم خدمات للمواطنين أو لممارسة أنشطة إنسانية متنوعة، وتلتزم في وجودها ونشاطها بقيم ومعايير الاحترام والتراضي والتسامح والمشاركة والإدارة السلمية للتنوع والاختلاف[1].

المجتمع المدني "بأنه الحياة الاجتماعية المنظمة التي تكون طوعية وذاتية التمويل ومستقلة عن الدولة ومتماسكة بمجموعة من اللوائح والقيم المشتركة، وهي تختلف عن المجتمع في أن الأفراد في مؤسسات العمل الأهلي يعملون بصورة جماعية ليعّبروا عن أفكارهم ومصالحهم من خلال تبادلهم الرأي والمشورة كما أنهم يطالبون الدولة بحقوقهم ويحاسبون الدولة عمى أعمالها[2].

---

[1] حسام شحادة، المجتمع المدني سلسلة التربية المدنية رقم 06، بيت المواطن للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، دمشق، 2015، ص14.

[2] حيلة حنان منظمات المجتمع المدني ودورها في حماية الحقوق والحريات اطروحة لنيل شهادة دكتوراه" LMD في الحقوق، تخصص: حقوق وحريات، جامعة أحمد دراية – أدرار، السنة الجامعية 2022/2021، ص22.

فالليبراليه الجديدة مثلا، ترى في المجتمع المدني بأنه "المساحة بين العائلة والدولة"، والتي يحدد ويختار فيها الأفراد الأشكال التعاقدية المختلفة بينهم وبين الآخرين للوصول إلى أهداف يتم الاتفاق عليها بمعزلٍ وبعيداً عن تدخل الدولة[1].

نقصد بالمجتمع المدني هو: الأفراد والمجموعات الناشطون في الحقل العام، المنخرطون في عمل الجمعيات والنقابات والاتحادات والقوى المهنية والسياسية، والمتحدرون من فئات وطبقات مختلفة، والذين استطاعوا تنظيم أنفسهم على نحو مشترك مقيمين أشكالاً من التضامن بينهم، في ظل ما وفرته الدولة المدنية، بعد نشاطهم عابر للطوائف والإثنيات والأديان والمذاهب والآيديولوجيات والاتجاهات السياسية والانحدارات والعشائرية والقبلية والعائلية والمناطقية[2].

المجتمع المدني بأنه" نسيج متشابك من العلاقات التي تقوم بين أفراده من جهة، وبينهم وبين الدولة من جهة أخرى، وهى علاقات تقوم على تبادل المصالح والمنافع، والتعاقد والتراضي والتفاهم والاختلاف والحقوق والواجبات والمسئوليات، ومحاسبة الدولة في كافة الأوقات التي يستدعي فيها الأمر محاسبتها، ومن جهة إجرائية، فإن هذا النسيج من العلاقات يستدعي لكي يكون ذا جدوى أن يتجسد في مؤسسات طوعية اجتماعية واقتصادية وثقافية وحقوقية متعددة

[1] ناصر محمود رشيد شيخ علي، دور منظمات المجتمع المدني في تعزيز المشاركة السياسية في فلسطين، قدمت هذه الأطروحة استكمالا لمتطلبات درجة الماجستير في التخطيط والتنمية السياسية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين، 2008/2007، ص14.

[2] عبد الحسين شعبان، المجتمع المدني العربي هل هو قوة ثالثة؟!، مجلة دراسات دولية، العدد 46، 2015 ص12.

تشكل في مجموعها القاعدة الأساسية التي ترتكز عليها مشروعية الدولة من جهة، ووسيلة محاسبتها إذا استدعى الأمر ذلك من جهة أخرى[1].

يشير مصطلح المجتمع المدني إلى مجموعة واسعة النطاق من المنظمات غير الحكومية والمنظمات غير الربحية التي لها وجود في الحياة العامة وتنهض بعبء التعبير عن اهتمامات وقيم أعضائها أو الآخرين، استنادا إلى اعتبارات أخلاقية أو ثقافية أو سياسية أو عممية أو دينية أو خيرية. ومن ثم يشير مصطلح منظمات المجتمع المدني إلى مجموعة عريضة من المنظمات، تضم: الجماعات المجتمعية المحمية، والمنظمات غير الحكومية، والنقابات العمالية، وجماعات السكان الأصميين، والمنظمات الخيرية، والمنظمات الدينية، والنقابات المهنية، ومؤسسات العمل الخيري[2].

ومن هنا نستنتج أن المجتمع المدني هو عبارة عن العلاقات والانشطة الانسانية المتنوعة التي تربط مجموعة من المنظمات والمؤسسات والأفراد، حيث يتم العمل في شكل مجموعة من أجل تحقيق عدة أهداف والمطالبة بحقوقهم ومحاسبة الدولة بطرق سلمية وفي إطار احترام متبادل.

[1] عبد الرحمن صوفي عثمان، محمود محمود عرفان، دور منظمات المجتمع المدني في دعم خدمات الرعاية الاجتماعية في المجتمع العماني الضرورات والمستلزمات، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس، مسقط، 2012، ص72.

[2] د. عماد صلاح الشيخ داود، شراكة المجتمع المدني المحوكم في دورة السياسات العامة، كلية العلوم السياسية، جامعة النهرين. بغداد، 2017، ص05.

المطلب الثاني: قيم المجتمع المدني

1-الديمقراطية:

أن مؤسسات المجتمع المدني من أهم قنوات المشاركة الشعبية، فعلى الرغم من إنها لا تمارس نشاطا سياسيا مباشرا أو إنها لا تسعى للوصول الى السلطة السياسية، إلا أن أعضاءها اكثر قطاعات المجتمع استعدادا للانخراط في الأنشطة الديمقراطية السياسية، وفضلا عن هذا فان الإدارة السلمية للصرات والمنافسة هي جوهر مفهوم المجتمع المدني.

وهكذا فان الدور المهم للمجتمع المدني في تعنين التطور الديمقراطي وتوفير الشروط الضرورية لتعميق الممارسة الديمقراطية وتأكيد قيمتها الأساسية، ينبع من طبيعة المجتمع المدني وما تقوم به منظماته من دور ووظائف في المجتمع لتصبح بذلك مرتكن البنية التحتية للديمقراطية بوصفها نظاما للحياة وأسلوبا لتسيير المجتمع، وهي بالإضافة إلى ذلك أفضل إطار للقيام بدورها كمدارس للتنشئة الديمقراطية والتدريب العملي على الممارسة الديمقراطية.

2-الحرية:

وتعد الحرية مقعدا خر يستند أليه مفهوم المجتمع المدني، إذ أن الأمم ترتقي على قدر صيانتها واحترامها للحرية وتتخلف عن الارتقاء بل ترجع الى الوراء على قدر عبثها بالحرية وتحكمها بالإنسان، وذلك إن للإنسان قدرات وملكات يشكل صقلها أساس الارتقاء ومن دون الحرية لا يمكن أن يتحقق ذلك.

3-احترام حقوق الإنسان

الاحترام حق لكل إنسان لانه كائن مسؤول عن أفعاله وتان توحيد المجتمع المدني هو لية أساسية في ترسيخ حماية حقوق الإنسان والحرص عليها، كما يشجع على تعددية

سياسية أوسع، وعلى انفتاح المجتمع لمشاركة فئاته كافة، إذ أن المجتمع المدني هو الوسيلة الأساسية للتغيير السياسي.

إن تعنين حقوق الإنسان، يتطلب تطبيقا مكافئا وملحا للحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ومناهضة التمييز بأنواعه، أي أن تكون هناك مراقبة مفصلة للوضع الاقتصادي والاجتماعي، ويجب أن توضح هذه المراقبة استراتيجيات مناسبة تنتهج لإيقاف أو تخفيه الانتهاكات لحقوق الإنسان. ويجب أن تكون قضية تعنين حقوق الإنسان من خلال المجتمع المدني، هي قضية أساسية وشاملة ضمن هذه الستراتيجية.

4-التنمية:

إن التنمية ومؤسسات المجتمع المدني مرتبطان على نحو لافكاك منه، عن هدفهما المشترك بضمان حياة كريمة ذات معنى للناس جميعهم، وكلما ناد حظ المرء من التنمية نادت إمكانيته لممارسة حقوقه بشكل فعلي.

وحقيقة الأمر انه لا يمكن أن تجري تنمية حقيقية ومفردة ومستقلة إلا في إطار ديمقراطي، وذلك لان التنمية تعني أول ما تعني الاعتماد على أحرار يؤمنون بما يفعلون ويدركون إن ما يفعلونه إنما هو لمصلحتهم. غير ان ذلك لا يمكن أن يتحقق إلا بمباشرة المشاركة، مشاركة المواطن في صنع القرار، وهذا لا يتأتى إلا إذا كانت هناك لية في النظام تسمح بتلك المشاركة، فضلا عن ذلك فان التنمية بوصفها حقا جماعيا، فأنها تؤكد المسؤولية المتبادلة والتضامن الذي يمين مفهوم المجتمع المدني.

5-الاستقلال:

يعد الاستقلال هنا أحد مكونات أو مقومات المجتمع المدني أو المؤسسة داخل المجتمع غير الخاضع أو الخاضعة لغيره أو لغيرها من الدول أو المؤسسات أو الجماعات

أو الأفراد أو تابعة لها بحيث تسهل السيطرة عليها، وتوجيه النشاط الوجهة التي تتفق مع رؤية المسيطر. والملاحظ إن معظم مؤسسات المجتمع المدني في الوطن العربي تخضع للحكومات بدرجة أو بأخر، في حين إن أية سلطة مدنية لا يمكن ان تنمو وتستمر من دون أن تحتفظ بحد أدنى من الاستقلال الذي يتيح لها أن تقيم رهانات خاصة تتأسس عليها علاقات اجتماعية متمينة، فالمجتمع المدني يستعيد ذاته حين يستعيد قدرته على تأكيد هويته الوطنية المستقلة[1].

المطلب الثالث: خصائص ومكونات المجتمع المدني

أولاً: خصائص المجتمع المدني:

1. انها تعمل داخل الإطار القانوني للدولة حيث انها تسترشد العلاقات الاجتماعية للفرد بالأحكام القانونية الحالية للدولة. بمعنى آخر، هذه الحياة العامة محكومة بالسلوك المدني. تساعد فكرة الحرية داخل القانون في التمييز بين أنشطة المجتمع المدني والمجموعات الإجرامية والمنظمات الإرهابية.

2. لا تسعي إلى السلطة: برغم من كونها تقوم بدور سياسي في بعض الأحيان تنشر الوعي والثقافة السياسية، لكن لا تسعى منظمات المجتمع المدني إلى السلطة.

3. ديناميكية: أي ذو طابع متغير تتغير فيها العضوية دائما، ويبرز فيها القادة حسب متطلبات المناسبة وهناك تدفق مستمر داخل مجموعات المجتمع المدني حيث تنشأ وتختفي العضوية والقيادة تتغير وتتأثر مطالب مجموعات المجتمع المدني بقدر ما تتغير سياسات الدولة.

4. التطوعية حيث ان القرار بشأن عضوية وتشكيل قيادة مجموع رعات المجتمع المدني فيها ينبع من الإرادة الحرة للجهات الفاعلة المعنية.

[1] د. حمدان رمضان محمد، دور مؤسسات المجتمع المدني في تحفيز المشاركة السياسية للمجتمع العراقي المعاصر دراسة تحليلية في علم الاجتماع السياسي، آداب الرافدين . عدد خاص مؤتمر كلية الآداب العلمي الثالث العدد 44، 2007، ص113.

5. مستقلة (غير حكومية): كما ذكر سابقا، المجتمع المدني مستقل عن الدولة. ولكن قد تحتاج مجموعات معينة داخل المجتمع المدني إلى التسجيل لدى الهيئات الحكومية ذات الصلة وقد تكون هناك حاجة إلى تلبية شروط معينة.

6. غير الارثيه: اي ان العضوية فيها لا تتوارث عبر العائلة او القبيلة او الطائفة او المذهب أو الدين..

7. اللاعنف Nonviolence: عادة ما تتم أنشطة المواجهة التي تقوم بها الجماعات المدنية من خلال سياسة العنف ذكر جين شارب الأساليب غير العنيفة في كتابه The Politics of Nomviolent Action. وهي تشمل الاحتجاجات، وعدم التعاون، والتدخل اللاعنفي. ولكن، مجموعات المجتمع المدني لا تستخدم العنف الجسدي في السعي لتحقيق أهدافها.

وبناءا عليه، يمكن تلخيص ذلك في ان أبرز العلماء يتفقون علي أن منظمات المجتمع المدني تكون ذات عضوية تطوعية وذات طابع ديناميكي تكون مستقلة عن الدولة ولكن تعمل ضمن الإطار القانوني المنصوص عليه، وتعتمد على اللاعنف لتحقيق أهدافها[1].

8. التنظيـــم:

معروف أن هيئات المجتمعّ المدني تتأسس بناءا على حرية أفراد معينين غاياتهم تقديم الخدمات النفعية للمجتمع الّذي ينتمون إليه كما سبق وأشرنا، إلاّ أن ذلك لا يعني أو يشير إلى وجود العشوائية في بنائها أو القيام بمهامها، بل هي تخضع إلى قوانين معينة تفتح لها المجال في حرية التّأسيس من جهة وتخضع لها في المهام المنوطة بها من جهة أخرى، الأّ مر الذي بات يميزها عما عرفته سابقا المجتمعات العربية الإسلامية والتي كانت تُعرف بالقبيلة والعشيرة والزاوية.

[1] أميرة عادل أحمد، مداخل مفهوم المجتمع المدني وخصائصه وتطور وظائفه، مجلة الإدارة المحلية، المجلد 12، العدد 02، 2021، ص168.

9. خدمةّ الصالح العام:

وهو الهدف الرئيسي الّ ذي لأجله تنشأ و تتأسّ س هيئات المجتمع المدني، إذ يجب أن تجعل كل خدماتها لفائدةّ المجتمع و إن لم تكن لكله، فلا يجب أن يقل عن فئة معينة تستهدفها هذه المنظّمات من حيث تقديم مختلف الخدمات الإنسانية والاجتماعية، تخدمها فيّ جانب معيّ ن أو عدة جوانب، كما توجد العديد من الحالات الّتي بإمكان المجتمع المدني أن يعّ ني بها، سيما إذا كان المجتمع يعيش حالة عدم توازن أيا كان نوعه، فبإمكانه أن يعمل مثلا على رعاية أشخاص معاقين أو معوزين أو أن يهتم بالطفولة سواء المسعفة أو الجانحة ويحميها من كل الأخطار الاجتماعية التي قد يكون لها انعكاسات سلبية في كبرهم و بالأخص في مرحلة مراهقتهم و شبابهم، أن يحارب الأمية و يعمل على نشر العلم داخل أوساط معينة[1].

ثانياً: مكونات المجتمع المدني:

يشير مصطلح منظمات المجتمع المدني إلى مجموعة كبيرة من المنظمات، والمؤسسات الهامة، والتي تسهم كلها في تفعيل الدور الذي يؤديه على مختلف الأصعدة والمجالات، وأهم هذه المؤسسات هي:

وهي المؤسسات التي تقع في حالة منفصلة عن الدولة وليس عن المجال العام وتنشئ هذه المؤسسات بفعل شبكة من العلاقات الاقتصادية،و السياسية بين الأطراف وعلى هذا يمكن اعتبار ان النقابات العالية والمهنية والأحزاب هي جزء من مؤسسات المجتمع المدني.

1-الأحزاب السياسية:

[1] غزالة زبير، المجتمع المدني في الجزائر، الجمعيات نموذجا، مجلة التنمية البشرية، العدد 10، مارس، 2018، ص261.

فهي أحد مكونات المجتمع المدني، قد أثار جدلا كبيرا وسط الباحثين والمفكرين حيث أن الكثير اعتبر أن الأحزاب السياسية لا تدخل في تشكيل المجتمع المدني، وإنما تدخل في إطار المجتمع السياسي، و الأحزاب السياسية تشكل جزء من المجتمع المدني لأنها تسعى إلا إحداث حالة التركيبة والاجتماعية والاقتصادية للمجتمع والعلاقات ما بين القوى المختلفة واليت تعتبر الأساس نحو بناء حجر الديمقراطية والسير نحو التحول الديمقراطي.

إن شبكات التنظيمات في المجتمع المدني يمكن أن تشكل تحالفات مع الأحزاب ولكن إذا ما هينت عليها الأحزاب، فإنها تفقد وضع نشاطها الأساسي في المجتمع السياسي، وتفقد بالتالي معظم قدرتها على أن تقوم بأداء وظائف الفريدة من التوسط وتعزيز بناء الديمقراطية.

2-النقابات المهنية والعمالية:

تعتبر النقابات بمثابة العمود الفقري للمجتمع المدني، وذلك لعدة اعتبارات منها موقعها المركزي في العملية الانتاجية والخدمية، وبالتالي فهي تمتلك الذرة على اصابة الدولة بالشلل، غذا ما قررت القيام بإضراب عام، هذا فضلا عن العضوية فيها، حيث تضم أكثر الشرائح تعليما في المجتمع، كما ان لهذه النقابات بعدها القومي على المستوى الاقليمي، إضافة إلى علاقاتها الخارجية، مع التنظيمات المماثلة على الصعيد العالمي، ما يمنحها المزيد من القوة والدعم.

3-الجمعيات والاتحادات والمنظمات غير الحكومية:

وهي ليست أحزاب سياسية وغنما تأخذ شكلا أخرا، وقد ظهرت أحيانا قبل نشوء الأحزاب السياسية وشكلت نواة المجتمع المدني وتكن أهمية هذه الاتحادات القدرة على التعبئة ومنع الدولة من التفتت الديني أو العرقي و الجمعية هي تعبير سياسي اجتماعي يطلق عامة على تجمع عدة أشخاص للدفاع عن مصالحهم المشتركة أو تحقيق فأن مشركة ضمن حدود معينة واضحة وقد

تزايد عددها بشكل ملفت للانتباه وتنوعت نشاطاتها بين الجمعيات المهنية، الخيرية، والإنسانية وهناك جمعيات تخدم فئات وشرائح اجتماعية معينة، مثل الأطفال، الشباب، كبار السن، المرأة المعوقين المرضى المسجونين.[1]

المبحث الثاني: أسس المجتمع المدني وأهميته

المطلب الأول: ركائز وأسس المجتمع المدني

هناك عدة أطر ومجموعة من الأسس التي تعتبر اللبنة الرئيسية في بناء وتطور المجتمع المدني وتتمثل في فيمايلي:

أولا: الأساس القانوني

من هنا يمكن تقديم الإطار القانوني والذي يسمح بتفعيل المجتمع المدني وإعطائه الضمانات اللازمة لحركته ونشاطاته. ويتحدد هذا الإطار كما يلي:

- ✓ أن يضمن نظام الحكم الدستوري الفصل بين السلطات.
- ✓ أن توجد وتحترم القواعد القانونية التي تنظم وتحكم تكوين مؤسسات المجتمع المدني طبقا للقواعد الدستورية.
- ✓ احترام النظام القضائي واستقلاله لحماية الشرعية الدستورية والحريات الديمقراطية، حماية الحريات الأساسية يتضمنها حق إنشاء الجمعيات المستقلة
- ✓ أن يحول الدستور– القانون–دون انتهاك الحريات ومنع الشرعية، وتحريم تجميد الدستور أو إعلانات الطوارئ والقوانين الاستثنائية أو التهديد بها.

[1] وحشي أمير، دور المجتمع المدني في التحول الديمقراطي في تونس، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، تخصص: الدراسات السياسية المقارنة، جامعة محمد الصديق بن يحي – جيجل –قسم: العلوم السياسية، السنة الجامعية 2013/2012، ص52، 53، 54.

بمعنى أن الدولة هي التي تجسد الإطار القانوني، الذي يمثل الوحدة الحقوقية التي جوهرها المساواة في الحقوق والحريات بين مختلف المواطنين، بغض النظر عن انتمائهم العرقية أو الدينية أو المذهبية. وهكذا فالمجتمع المدني مجتمع يمتثل فيه الفرد، كما الجماعة إلى تنظيم معين وقواعد معينة، وهو إطار للمواطنة والحريات والقانون.

ثانيا: الأساس السياسي

ان الإطار السياسي الذي يسمح بتطوير المجتمع المدني وتفعيله هو الإطار الذي يوفر لهذه القوى الاجتماعية حرية التعبير عن مصالحها وأرائها بطريقة سليمة منظمة. وتعتبر الديمقراطية انسب صيغة سياسية لتنامي المجتمع المدني. فعلى الرغم من تعدد آلياتها وأساليب تطبيقها، إلا أنها تقوم في جوهرها على أساس التعدد السياسي والفكري، وحرية إقامة التنظيمات والمؤسسات السياسية، وتوفير بعض الضمانات لاحترام حقوق وحريات المواطنين ومتى قويت وتدعمت قوى ومؤسسات المجتمع المدني، فإنها تساهم في تثبيت الديمقراطية كنظام للحكم. فالمجتمع المدني هو بمثابة الأرضية التي ترتكز وتعتمد عليها الصيغة الديمقراطية بقيمها ومؤسساتها وعلاقاتها. ويمكن تحقيق هذا من خلال أمرين اثنين هما:

- ✓ هو حياد الدولة إزاء قوى المجتمع المختلفة، فيجب ألا تكون الدولة في يد فئة أو حزب، أو مجموعة تحتكر السيطرة والهيمنة من اجل الاستمرار على قمة السلطة.
- ✓ هو توفر القنوات الرسمية التي تمكن القوى الاجتماعية كلها من التعبير عن نفسها–من مجالس نيابية ووسائل إعلام، وكذلك التنظيمات وجماعات الضغط–وهذا الأمر يتوقف على طبيعة الدولة من ناحية، ودرجة نضج المجتمع المدني من ناحية أخرى.

ثالثا: الأساس الاقتصادي

ويقصد بذلك تحقق درجة معقولة من التطور الاقتصادي والاجتماعي، وبشرط أن يرتكز النظام الاقتصادي على إعطاء دور اكبر للقطاع الخاص والمبادرات التي يقوم بها المواطنون فرادى أو في ظل جمعيات تعاونية مستقلة عن الدولة، أي يسمح للأفراد بإشباع جزء من احتياجاتهم الأساسية بعيدا عن تدخل الدولة.و في هذه الحالة يقتصر دور الدولة في المجال الاقتصادي على وضع القواعد التنظيمية للأنشطة الخاصة، والقيام ببعض المشروعات والصياغات وإدارة المرافق التي قد يعجز، أو يحجم، القطاع الخاص عن القيام بها . وذلك لأن تدخل الدولة في مختلف أوجه النشاط الاقتصادي والاجتماعي يقلص من إمكانية تبلور المجتمع المدني المستقل عن الدولة وهكذا يتوجه اهتمام هذه المنظمات إلى تغيير الواقع الاجتماعي والاقتصادي هيكليا، وفي هذا الإطار ترتبط بنيويا بالتنمية أي التنمية بالمشاركة.3

رابعا: الأساس الثقافي والإيديولوجي

من أهم أسس تطوير المجتمع المدني هو بعث النهضة والفعالية في نشاطاته نشر قيم المشاركة والولاء والانتماء في المجتمع، وفي هذا الإطار تبرز أهمية الدور الذي تؤديه مؤسسات التربية والإعلام وغيرها من المؤسسات الثقافية في المجتمع.

كما يتضمن هذا الأساس مختلف القيم والأفكار والإيديولوجيات السائدة لدى القوى والفئات في المجتمع، والتي قد يتعارض بعضها مع الإيديولوجية الكلية التي تتبناها الدولة، فالتباينات في المصالح بين القوى الاجتماعية المختلفة، ترتبط بتباينات في القيم والأفكار التي تتبناها هذه القوى وعادة ما يلعب المثقفون العضويون دورا هاما في إنتاج الخطاب الإيديولوجي في المجتمع المدني[1].

[1] سلاف سالمي، دور المجتمع المدني في المغرب العربي في عهد التعددية السياسية دراسة حالة –الجزائر–، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، فرع دراسات مغاربية، جامعة محمد خيضر – بسكرة–، السنة الجامعية 2010/2009، ص40–41.

كما يمكن القول بأن المجتمع المدني يقوم على المرتكزات الثالثة التالية:

1- الفعل الإرادي الحر أي يتكون بالإرادة الحرة لأفراده.

2- التنظيم الجماعي، فالمجتمع المدني هو مجموعة فيها يضم أفرادا أو أعضاء اختاروا عضويته بمحض إرادتهم الحرة ولكن بشرط أن يتم التراضي بشأنها أو قبولها ممن يؤسسون التنظيم أو ينضمون إليه فيما بعد، وقد تتغير شروط العضوية وحقوقها وواجباتها فيما بعد ولكن يبقى أن هناك تنظيما وهذا التنظيم الرسمي أو شبه الرسمي هو الذي يميز المجتمع المدني عن المجتمع عموما، فالمجتمع المدني هو الأجزاء المنظمة من المجتمع العام هو مجموع عضويان.

للمجتمع المدني ركن أخلاقي وهذا ينطوي على قبول الاختلاف والتنوع بين الذات والآخرين وعلى حق الآخرين في أن يكونوا منظمات مجتمع مدني تحقق وتدافع عن مصالحهم المادية والمعنوية، والالتزام بإدارة الاختلاف داخل وبين منظمات المجتمع المدني بعضها البعض وبينها وبين الدولة بالوسائل السلمية المتحضرة أي بقيم المجتمع المدني وضوابطه المعيارية وهي قيم الاحترام والتسامح والتعاون والتنافس والصراع السلمي[1].

المطلب الثاني: دور المجتمع المدني وشروط قيامه

أولاً: دور المجتمع المدني:

يقوم المجتمع المدني بعدة أدوار تساهم في تعريفه وتحديد مكانته ضمن مختلف الفاعلين السياسيين والاقتصاديين والثقافيين. لكن هذه الأدوار تدل أيضا على تأويل لدوره. وبصفة عامة يقوم المجتمع المدني بنوعين من الأدوار:

[1] عمر فرحاتي، عبد العالي دبلة، أهمية ودور المجتمع المدني في الحياة السياسية والاجتماعية، مجلة المفكر، العدد الأول، 2011، ص07.

- **النوع الأول** يتمثل في العمل من أجل التغيير وتحقيق المواطنة ودمقرطة النظام وخلق شروط الديمقراطية وضمان استمرارها وتوسيع مجال الحريات الفردية والحد من استبدادية الدولة، والتأثير على السياسات المتبعة وتغيير المواقف الاجتماعية لصالح الديمقراطية عبر المرافعة وقوى الضغط والتفاوض. وبتعبير آخر، فإن دور المجتمع المدني هو فرضه لنفسه كسلطة مضادة لتحقيق الديمقراطية من الأسفل.

- **النوع الثاني** يتمثل في القيام بدور الوساطة ما بين المجتمع والدولة، وإتمام عمل الدولة دون تعويضها أو الحلول محلها، والتنبيه والتحذير من خرق الدولة لمتطلبات الديمقراطية، وتمكين السكان من تحمل مسؤولية مشاكلهم لما لا تقوم الدولة بذلك، وإنجاز مشاريع تنموية لصالح السكان، والعمل في المجالات المدعمة للديمقراطية مثل حقوق الإنسان والنهوض بوضعية المرأة والدفاع عن الطفولة ومحاربة الرشوة ومحاربة الفقر وحماية البيئة وتحقيق الحكامة الجيدة ونشر ثقافة المسؤولية في أوساط المواطنين والدفاع عن المصلحة العامة والعمل على تغيير القوانين غير الملائمة، وتشجيع وتنمية الاقتصاد التضامني. وبتعبير آخر، فإن دور المجتمع المدني حسب هذا التصور هو تقديم الخدمات[1].

حيث يكمن دور المجتمع المدني في نقطتين هامتين:

- **النقطة الأولى:** ترتبط بالعلاقة بين مؤسسات المجتمع المدني والدولة، ومدى وجود مناخ ديمقراطي يساهم في تفعيل دور المجتمع المدني في التنمية، وهنا يجب التنويه إلا أن علاقة المجتمع المدني والدولة في المجتمعات الديمقراطية هي علاقة تكاملية وتميل إلى التفاهم والقبول بالأدوار، بمعنى آخر هي علاقة مبنية على فكرة المشارآة الثلاثية في التنمية التي سبقت الإشارة إليها وعلى هذا الأساس، تم توفير مناخ ديمقراطي صحي يدعم ويساعد هذه

[1] محمد الهلالي، المجتمع المدني، ملفات مجلة الحرية، رقم الملف 06، العدد 44، المغرب، 2020، ص18-19.

المؤسسات الأهلية على تقديم إضافة حقيقية للناتج القومي الإجمالي ومن ثم المساهمة الجدية في التنمية الشاملة في هذه المجتمعات

- **النقطة الثانية:** التي يجدر الإشارة إليها أن مؤسسات المجتمع المدني . في حالة قوتها ونشاطها . يمكن أن تلعب دورًا إيجابيًا في حشد وتوجيه طاقات الشباب نحو الإسهام الحقيقي في التنمية وبناء المستقبل المأمول، وتعويض حالة الاستبعاد التي يعاني منها شبابنا اليوم[1].

ثانياً: شروط قيامه:

إن توفر هذه الشروط أو بعض منها يشكل مناخا ملائما بل ضروريا لبروز ما يسمى بالمجتمع المدني في المجتمعات الرأسمالية، ولابد من حضور شرطين على الأقل للدلالة على وجوده ومن هذه الشروط:

1- قيام مؤسسات الدولة ومؤسسات المجتمع بشكل منفصل، أو الفصل بين الدولة والمجتمع وهي سيرورة تاريخية تعبر عن مستوى تبلور الوعي الاجتماعي المميز لمرحلة معينة من تطور المجتمع.

2- قيام فكرة المواطنة وما ارتبط بها من فكرة الحقوق المدنية والسياسية، حيث ظهر الفرد باعتباره كائنا حقوقيا مستقلا بذاته في إطار الدولة بغض النظر عن انتماءاته المختلفة (عرقية دينية، ثقافية.

3- تكوين نظام انتخابي تمثيلي شفاف ونزيه يخدم مصلحة الوطن والشعب على حد سواء، ومن ثم فإن علاقة الديمقراطية بالمجتمع المدني علاقة وطيدة، لأن الديمقراطية تساهم في: دعم استقلالية مبادرات المجتمع المدني بالتوسع في تنظيم الجماهير وإقامة مؤسسات المجتمع المدني.

[1] محمد جمال مظلوم، دور مؤسسات المجتمع المدني في الدول العربية، كلية التدريب، قسم البرامج التدريبية، حلقة تعليمية، دور مؤسسات المجتمع المدني ودورها في التوعية المرورية، الرياض، 2013، ص8-9.

4- تنوع الممارسة المجتمعية وانقسامها إلى حقول تتمتع بنسبة من الاستقلالية وبالتالي ظهور الفرق بين آليات عمل المؤسسات الاقتصادية من جهة والمؤسسات الاجتماعية من جهة ثانية من خلال تباين الأهداف والوظائف.

5- تبلور الفرق بين التنظيمات الاجتماعية الطوعية المتكونة من أعضاء أحرار ينخرطون فيها بشكل إرادي، والتنظيمات الاجتماعية العضوية التي ينتمي إليها الإنسان بفعل مولده، مثل: العائلة، الأسرة، القبيلة.

أن أية محاولة لطرح مفهوم المجتمع المدني في محيط لا تتوفر على الحد الأدنى من شروط تكوينه التاريخي (شرطان على الأقل من الشروط السابقة) هي محاولة مآلها الفشل، ليس ذلك فحسب، بل أن عملية سحب المفهوم على الواقع العربي الذي لا تتوفر فيه العناصر المحددة لهذه الظاهرة يعني في الأمر الابتعاد عنها أو الخروج عن الطريق المؤدي إليها، هذا الطريق الذي يمر حتما بترسيخ الممارسة الديمقراطية وضمان حقوق الإنسان[1].

ثالثاً: طرق عمل مؤسسات المجتمع المدني

تعتمد منظمات المجتمع المدني على مجموعة من الوسائل والأدوات التي يجيزها القانون وهذا من أجل إتمام الوظائف والأدوار الموكلة إليها:

1. **آليات التأثير غير مباشرة:**

- ✓ التفاوض والمساومة وتلك هي أهم وسائل ا تمع المدني في التأثير على الحكومة وما تبعه من السياسات بأسلوب سلمي.

[1] مدان حياة، حول مفهوم المجتمع المدني، محاضرات في مادة المجتمع المدني، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان قسم: علم الاجتماع، السنة الجامعية 2023/2022، ص06-07.

✓ دخول الأفراد في عضوية أكثر من جمعية ومنظمة في نفس الوقت الواحد حيث يؤدي هذ التدخل في عضويات مؤسسات ا تمع المدني إلى خلق مصالح مشتركة بينها جميعا، ومناطق للالتقاء والاتفاق بما يزيد من تسامحها مع بعضها البعض.

✓ الدخول في حوار عام ونقاش علني مفتوح بتنظيم الندوات والمحاضرات العامة وإصدار النشرات والمطبوعات الدورية لعرض وجهات النظر المختلفة تمهيدا للتقريب بينها، والبحث عن حل وسط يوفق بين المصالح الخاصة للأفراد والجماعات والمصلحة العامة للمجتمع، وللتوفيق بين حماية الحرية وحفظ النظام.

✓ تأسيس شبكة من المؤسسات التربوية كالمدارس والمكتبات والمراكز التعليمية والتثقيفية وتنظيم المهرجانات وإقامة المعسكرات والدورات التدريبية.

2. الأدوات

أ- وسائل الإعلام السمعية والبصرية:

كالصحف والإذاعة والتلفزيون وهي أدوات التأثير على الرأي العام، حيث تلجأ المنظمة إلى شن حملة إعلامية تأخذ شكل المعارك الكلامية والدعاية والدعاية المضادة دفاعا عن قضايا معينة وقد تنجح هذه الأداة، إذا كانت الرأي العام ولكن هذا الدور يتوقف على مدى كون هذه الأدوات مفتوحة أمام مختلف الأفكار والآراء قد تنشأ علاقة المنظمة غير الحكومية بالحكومة من خلال تباد ل المعلومات والمشورة وإعداد التقارير والأبحاث حول قضايا هامة معينة وتقديم الاقتراحات بشأنها للمؤسسات التنفيذية والأجهزة الرسمية للدولة.

ب- العلاقة الرسمية مع الدولة:

قد تنشأ علاقة بين المنظمة غير الحكومية بالحكومة من خلال تبادل المعلومات وتبادل المشورة وإعداد التقارير والأبحاث حول قضايا هامة معينة وتقديم الاقتراحات بشأنها للمؤسسات التنفيذية والأجهزة.

ج- القضاء والمحاكم:

وهنا تلجأ منظمات ا تمع المدني إلى المحاكم للدفاع عن حقوق وحريات الأعضاء التي تعرضت للاعتداء والانتهاك على يد الدولة أو الجماعات الأخرى في ا تمع مع المطالبة بالتعويض لهؤلاء الضحايا[1].

كما أن هناك العديد من الوظائف التي يقوم بها المجتمع المدني من بين هذه الوظائف هي:

- ✓ **تجميع المصالح:** عبر بلورة مواقف جماعية من القضايا والتحديات التي تواجه اعضاءه مثل قضايا تلوث المحيطات وتغييرات المناخ، وتمارس هذه الوظيفة بشكل أساس عبر النقابات العمالية والمهنية والغرف التجارية والصناعية وجماعات المصالح.
- ✓ **زيادة الثروة وتحسين الأوضاع:** بمعنى القدرة على توفير الفرص لممارسة أنشطة بيئية تؤدي إلى زيادة الدخل عبر هذه المؤسسات نفسها مثل مشروعات الجمعيات التعاونية الانتاجية والنشاط الذي تقوم به الجمعيات التعاونية الاستهلاكية والمشروعات الصغيرة ومشروعات التدريب المهني الذي تقوم به النقابات المهنية والعمالية.
- ✓ **حسم وحل النزاعات:** يقوم المجتمع المدني بحل معظم النزاعات الداخلية بين الأعضاء بوسائل ودية دون اللجوء إلى الدولة وأجهزتها البيروقراطية، وتقوية أسس التضامن الاجتماعي وادارة الصراع بوسائل سلمية، فالمجتمع المدني عنصر تستعمله المنظمات الدولية والمنظمات الدولية غير الحكومية بناء على توقعها بأن المجتمع المدني سوف يساهم في صيرورات الدمقرطة ومعالجة النزاعات.
- ✓ **تصحيح الاخطاء الحكومية:** يسعى المجتمع المدني الى اصلاح وتصحيح الأخطاء الحكومية والمطالبة بتعديل السياسات عبر التنبه الى اوجه القصور والممارسات التي تتعدى على حقوق الافراد بالكشف عن الأخطاء ومحاسبة الحكومة عليها.

[1] جمـــال كانـــون، دور شبكات التواصل الاجتماعي في دعم وترقية أداء منظمات المجتمع المدني في الجزائر دراسة ميدانية لعينة من الجمعيات بولاية ورقلة نموذجا، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم تخصص: علم الاجتماع السياسي، جامعة الجزائر 02، السنة الدراسية 2017/2016، ص166-167

- ✓ **التنشئة الاجتماعية والسياسية:** يضطلع المجتمع المدني بوظيفة التنشئة والتي تعكس قدرته على الإسهام في عملية بناء المجتمع عبر غرسه مجموعة من القيم والمبادئ منها التعاون وتحمل المسؤولية، فضلاً عن دوره الكبير في تحقيق المشاركة السياسية ومراقبة الحراك السياسي والاجتماعي والمساهمة فيه بشكل فاعل.
- ✓ **الوساطة والتوفيق:** تقوم مؤسسات المجتمع المدني بوظيفة الوساطة والتوفيق لذا فهي تتحرك مباشرة للتأثير على عملية تشريع ووضع قوانين وتهدف للوصول الى نقطة اتفاق والتقاء بين الآراء المتعددة لتحقيق الاستقرار
- ✓ **ملء الفراغ في حالة غياب الدولة أو انسحابها:** يتحرك المجتمع المدني ليشغل الفراغ الذي يحدث بانسحاب الدولة من عدة ادوار ووظائف والتي كانت تقوم بها في الماضي، وإلا تعرض المجتمع للانهيار لا سيما عند الفئات التي كانت تستفيد من الدور السابق للدولة وتعتمد عليها لإشباع احتياجاتها وهناك حالات أخرى مثل: حدوث غزو واحتلال أجنبي أو حرب أهلية.
- ✓ **إفراز القيادات الجديدة وتحقيق الانضباط في المجتمع:** يقوم المجتمع المدني بإعداد قيادات جديدة من الاجيال المتتالية، تبدأ بالمؤسسات وتعتبر مخزناً، إذ يكتشف القدرات عبر النشاط الجماعي والتي تتولى مسؤوليات قيادية في المجتمعات في ما بعد. فضلاً عن دوره في تحقيق ضبط سلوك الافراد والجمعيات اتجاه بعضهم البعض، ومن ثم فإن أنجح القيادات التي مارست دوراً سياسياً واجتماعياً واقتصادياً عاماً هي تلك العناصر التي تدربت ومارست العمل القيادي مسبقاً داخل مؤسسات المجتمع المدني المختلفة.
- ✓ **التعددية والتسامح:** إن للإفراد والجماعات في المجتمع اهتمامات مختلفة ومتنوعة ومتباينة رغم الفوارق القائمة بينهم سواء أكانت هذه الفوارق حسب العرق أو الجنس أو اللغة أو الدين أو غيرها، ولذلك فإن وجود مؤسسات المجتمع المدني يتيح لهم ممارسة حقوقهم بطريقة قانونية ومشروعة ويتيح لهم التجمع وفقاً لاهتماماتهم وميولهم بصرف النظر عن الفوارق

القائمة بينهم. إن هذا بدوره يدعم التسامح ويساند التعددية سواء داخل المجتمع نفسه أو بين المجتمعات في حالة المؤسسات الدولية[1].

المطلب الثالث: أهمية المجتمع المدني

تقدم مؤسسات المجتمع المدني إسهامات في كافة المجالات بالمجتمع كالتعليم، الصحة، الرعاية الاجتماعية، البيئة... إلى غير ذلك، حيث أن المواطنين ينشئون هذه المنظمات في مجتمعاتهم انطلاقا من وعيهم بكونها الوسيلة المناسبة لمواجهة مشاكلهم وتلبية احتياجاتهم بضم جهودهم إلى الجهود الحكومية

1- صيانة الطابع التعاقدي للدولة وضبط توازن العلاقة بين الدولة والمجتمع:

الدولة الدستورية هي الدولة التعاقدية، ولا يمكن اليوم البقاء لغير الدولة الدستورية التي تجسد التزاما متبادلا بين الشعب والحكومة كما نظر رواد نظرية العقد الاجتماعي وكما أكد الإسلام في مفهوم البيعة. ولا يمكن صيانة هذا التعاقد إلا بقيام تجمعات المجتمع المدني التي تضمن الاستمرار والاستقرار للتعاقد بين الدولة والمجتمع، وإلا فإن الدولة تتدرج في الإخلال بالتعاقد حتى تتحول سريعا إلى دولة مستبدة مهما كان في رموزها من الصلاح والذكاء.

ومن جهة ثانية فإن هذه المرجعية تمنع من ثلاث مفاسد كبرى تحكم المركزية والبيروقراطية، وتمنع من سيطرة السوق التجارية على الحياة والصحة والثقافة وتحد من ما يمكن تسميته "الأخلاق التجارية الأنانية، وتمنع ثالثا من سيطرة الدكتاتورية والحزب والرأي الواحد، فتمنع من استشراء الاستبداد العسكري والإقطاعي الذي يشيع فيه ما سماه ماكس فيبر " تربية الخضوع"، كالعبودية والقنانة والاستخذاء، والتقليد والتلقين في جانب الرأي العام، والأنانية والاستعلاء والاستعباد في جانب النخب.

2-التنشئة الاجتماعية والسياسية

تعتبر منظمات المجتمع المدني مدارس للتنشئة السياسية على الديمقراطية؛ فهي تزود أعضاءها بقدر لا بأس به من المهارات والفنون التنظيمية والسياسية الديمقراطية، فبحكم ما

[1] خير الله سبهان عبد الله الجبوري، دور مؤسسات المجتمع المدني في تعزيز الشفافية، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 32، جانفي، 2018، ص36-37.

تنطوي عليه من حرية نسبية في تنظيم الاجتماعات والحوار والمنافسة لاختيار القيادات فإن أعضاء هذه التنظيمات يتلقون ويمارسون قدرا من الثقافة السياسية التي لا تتاح عادة في نطاق الأسرة أو المدرسة أو العمل.

فانضمام الفرد إلى عضوية جماعة معينة يؤثر في حالته النفسية حيث يشعره بالانتماء للجماعة التي يستمد منها هوية مستقلة محددة، ويشجعه ذلك على المشاركة مع الآخرين داخلها والاستعداد للتضحية وإنكار الذات في سبيل الجماعة، وتلك شروط نفسية مطلوبة لصحة المجتمع ككل. أضف إلى ذلك، أن مشاركة الفرد داخل المنظمة في ممارسة حقوقه الديموقراطية، كالدخول في حوار الأعضاء مع الآخرين والتنافس على القيادة بالترشيح والتصويت في الانتخابات التي تجري فيها، تصبح بمثابة مدرسة يتعلم فيها الفرد أصول هذا السلوك الديموقراطي على مستوى الجماعة الصغيرة التي ينتمي إليها ليمارسه بنفس الحماس والإيجابية بعد ذلك على مستوى المجتمع ككل.

هذا إلى جانب الثقافة الأخلاقية التي تتحقق في تلك الجماعات؛ حيث أن الناس الذين يدخلون في هذه المنظمات يكتسبون من هذه الخبرة بعدا أخلاقيا مفيدا لحياتهم، وهذا من خلال غرسها لمجموعة من القيم والمبادئ في نفوس الأفراد المنضمين إلى مختلف الجمعيات والمنظمات، مثل قيم الولاء والانتماء والتعاون والتضامن والاستعداد لتحمل المسؤولية والمبادرة بالعمل الإيجابي والاهتمام والتحمس للشئون العامة للمجتمع ككل، بما يتجاوز الاهتمامات الخاصة والمصالح الشخصية الضيقة.

3- تنظيم التعبير عن الرأي العام والمشاركة الفردية والجماعية:

يمثل المجتمع المدني قناة للمشاركة الاختيارية في المجال العام وفي المجال السياسي، كما تعد منظمات وجمعيات المجتمع المدني أداة للمبادرة الفردية المعبرة عن الإرادة الحرة والمشاركة الإيجابية الواعية النابعة من التطوع، وليس التعبئة الإجبارية، التي تفرضها الدولة على المجتمع للتظاهر بالتمتع بالجماهيرية والتأييد الشعبي.

ولا يستطيع الفرد وحده مواجهة الدولة وتحقيق مصالحه و التعبير عن آرائه على نحو فردي، ولكنه يستطيع من خلال عضويته في تنظيمات سياسية كالأحزاب، ومهنية كالنقابات، واجتماعية كالجمعيات، وثقافية كالأندية والروابط الفكرية أن يعبر عن رأيه وأن تصان مصالحه

وأن يتحقق الصالح الخاص من خلال تحقيق الصالح العام، كما أن وجود المجتمع المدني ومؤسساته يشعر الأفراد بأن لديهم قنوات مفتوحة لعرض آرائهم ووجهات نظرهم بحرية حتى لو كانت تعارض الحكومة وسياساتها للتعبير عن مصالحهم ومطالبهم بأسلوب منظم وبطريقة سلمية ودون حاجة إلى استعمال العنف طالما أن البديل السلمي متوافر ومتاح.

4- الوساطة والتوفيق:

أي التوسط بين الحكام والجماهير من خلال توفير قنوات للاتصال ونقل أهداف ورغبا ت الحكومة والمواطنين بطريقة سلمية. وتسعى جماعات المصالح في هذا الاطار للحفاظ على وضعها وتحسينه واكتساب مكانة أفضل لها في المجتمع، ولذا فإنها تتحرك مباشرة للتأثير على عملية تشريع ووضع القوانين وتهدف إلى الوصول إلى نقطة اتفاق والتقاء بين الآراء المتعددة كأساس للاستقرار.

وترتبط وظيفة التعبير والتمثيل والتحدث بإسم جماعات معينة بتلك الوظيفة التنظيمية حيث تتولى مؤسسات المجتمع المدني مهمات متعددة تبدأ بتلقي المطالب التي عادة ما تكون متعارضة ومتضاربة وتجميعها وإعادة ترتيبها وتقسيمها إلى فئات محددة قبل توصيلها إلى الحكومة، فلو تصورنا غياب تلك الوظيفة التنظيمية ستكون النتيجة هي عجز الحكومة عن التعامل مع هذا الكم الهائل من المطالب المختلفة التي تعبر عن تعارض مصالح الجماعات والأفراد في المجتمع مما يصيبها بالارتباك.

5- ترسيخ السلوك الحضاري عند الاختلاف:

لا تلغي قيم المجتمع المدني وهياكله الأهلية الصراعات الاجتماعية، ولكن تنظمها وتعقلنها، ولاسيما في علاقاتها مع الدولة، وتحولها من صراعات دموية إلى صراعات معنوية سلمية رمزية. وتتضح أهمية هذه الوظيفة الخطيرة إذا ما تخيلنا ضعف أو ضيق منافذ التعبير عن الرأي أمام الناس بحيث يفقدون القدرة على التأثير في القرارات السياسية التي تمس حياتهم بشكل مباشر، فيتعرض الساخطون على الأوضاع القائمة لكبت مشاعرهم الغاضبة وهذا الكبت قد يولد الانفجار عند وصوله إلى نقطة الغليان طالما أنه ليس متاحاً له فرصة التنفيس عن نفسه بحرية، وهو ما يعني تعريض المجتمع بشكل متكرر للاحتجاجات العنيفة لأن الأفراد

والجماعات لم يجدوا منظمات تستقبل مطالبهم. هذا الشكل الذي يدل على الانفجار الثوري يهدد كيان المجتمع ووحدته ويعرضه للانهيار والتقسيم.

6- ملء الفراغ في حالة غياب الدولة أو انسحابها:

مع قدوم الثمانينيات من القرن العشرين شهد العالم ظاهرة واسعة الانتشار هي انسحاب الدولة من عديد من الأدوار والوظائف التي كانت تؤديها في الماضي، وخصوصاً في مجالات النشاط الاقتصادي كالإنتاج وتوفير خدمات التعليم والعلاج وتولي مسؤولية رب العمل بالالتزام بتعيين وتشغيل الناس في الحكومة، فقد بدأت الحكومات تعاني من اشتداد أزمة الديون وعجزها عن سدادها وعجزها في نفس الوقت عن الاستمرار في أداء نفس أدوارها التي صارت تشكل عبئاً ثقيلاً عليها لا تستطيع تحمله وعندما بدأت الدولة في الانسحاب تركت وراءها فراغا يحتاج إلى من يملؤه لمساعدتها في أداء تلك الوظائف.

وهنا كان لابد أن يتحرك المجتمع المدني لشغل هذا الفراغ وإلا تعرض المجتمع للانهيار خصوصا حين توجد مشاعر عدم الرضا لدى الفئات التي كانت تستفيد من الدور السابق للدولة وتعتمد عليها لإشباع احتياجاتها والتي قد تشعر أن الحكومة قد تخلت عنها.

7- توفير الخدمات ومساعدة المحتاجين

صحيح أن جزءاً مهماً من وظيفة منظمات المجتمع المدني هو الدفاع عن المصالح الخاصة المشتركة لفئات بعينها إلا أنها كذلك تمد يد العون والمساعدة للمحتاجين مع تقديم خدمات خيرية

واجتماعية هدفها مساعدة الفئات الضعيفة التي توجد على هامش المجتمع. وتتنوع أشكال المساعدة تلك ما بين مساعدات مالية وأخرى خدمية كبناء المدارس أو المستشفيات لتوفير خدمات التعليم أو العلاج مجاناً أو بأسعار رمزية تناسب أصحاب الدخول المنخفضة مع تقديم المعونات إلى الأرامل والأيتام وضحايا الكوارث والمعوقين وأسر السجناء بإقامة مراكز التأهيل والرعاية الاجتماعية وتمويل مشروعات صغيرة لإعالة الأسر التي بدون عائل أو إقامة دورات التدريب لرفع المهارات مثل تعليم الفتيات حياكة الملابس ....الخ.

8 – التنمية الشاملة

صحيح أن المجتمع المدني هو أداة هامة في تحقيق الاستقرار إلا أن ذلك لا يعني أنه لا يحقق التغيير والتطوير. ومنذ فترة قريبة بدأت المنظمات الدولية المهتمة بالتنمية تؤكد على معنى جديد لها هو التنمية بالمشاركة على أساس أن تجارب التنمية العديدة قد أصابها الفشل لأنها تم فرضها من جانب الحكومة على المحكومين دون إشراكهم فيها. بينما أثبتت حالات أخرى أن مشاركة المستويات الشعبية الدنيا هي خير ضمان لتحقيق النجاح فمقارنة حجم إنتاج العمال الوفير في المصانع التي تسمح باشتراكهم في مجالس الإدارة بحجم هذا الإنتاج الهزيل في المصانع التي ينفرد فيها المدير أو صاحب المشروع باتخاذ القرارات تكشف عن ذلك بوضوح[1].

[1] شاوش اخوان جهيدة، واقع المجتمع المدني في الجزائر، دراسة ميدانية لجمعيات مدينة بسكرة أنموذجاً، أطروحة نهاية الدراسة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر – بسكرة، السنة الجامعية 2015/2014، ص74–80.

الفصل الثاني:

الحق النقابي

الفصل الثاني : الحق النقابي

المبحث الاول: المفاهيم النظرية للحق النقابي

تعد النقابات من منظمات المجتمع المدني، وأكبرها حجًما، وأهمها شأًنا، وأكثرها نفوذا، وقد لعبت دوًرا مهما في وضع حد لاستغلال وابتزاز العمال واضطهادهم من تسلط واستغلال الرأسمالية، وقد تمكنت الحركة النقابية في أغلب البلدان من تنظيم صفوفها، وأن تجعل من شروط العمل أكثر واقعية لمصلحة العمال، ووصلت إلى ذروة قوتها في القرن العشرين، وشكلت الأساس في بناء الاقتصاد، والإنتاج، والعمل، ورسم السياسة الاجتماعية، والاقتصادية في أغلب الدول[1]

المطلب الأول: تعريف الحق النقابي:

الحق النقابي اصطلاحا :لقد عرفه جبران مسعود علي : "إن مصدر النقابة هو نقب وتعني تجمع العمال أو أصحاب المهنة الواحدة أو غيرهم، في هيئات منظمة للدفاع عن الواحدة أو غيرهم في هيئات منظمة للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة[2]

الحق النقابي إجرائيا:

النقابة هي مجموعة تتشكل لأغراض المساومة الجماعية بشأن شروط العمل، ولرعاية مصالح أعضائها الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الضغط على الحكومات والهيئات التشريعية،

[1] حمد سالم الأصميع، مفهوم النقابة والاتجاهات النظرية في تفسير نشأتها ، مجلة الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة ، العدد02، 2015، ص299

[2]مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة ، ، 2012ص8

واللجوء إلى العمل السياسي في بعض الحالات "، وهذا الأخير أي العمل السياسي مرتبط أولا بطبيعة النظام السياسي هذا أولا ، و ثانيا مرتبط بطبيعة النوع الذي تنتمي له النقابة.[1]

الحق النقابي قانونا : لقد أقرته مختلف أحكام الاتفاقيات والمواثيق الدولية ومن ذلك على سبيل المثال الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 20التي نصت على أنه: "لكل شخص حق في حرية الاشتراك في الاجتماعات والجمعيات السلمية لا يجوز إرغام أحد على الانتماء إلى جمعية ما"، والمادة 23التي نصت: "لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه[2]

المطلب الثاني:مضمون الحق النقابي

1-الحق في المفاوضة

إن استخدام وسيلة الحوار الاجتماعي كإحدى الوسائل الهامة في البحث عن حلول للمشكلات الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع يفع ل دور أطراف الإنتاج للمشاركة في بلورة القرار الاقتصادي الذي يخدم مصالح الأطراف المعنية بالعملية الإنتاجية تحقيقا للأهداف الأساسية التي حددها القانون رقم 14-90 المعدل والمتمم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي وفي مقدمتها ترسيخ الحريات الأساسية في عالم الشغل،والحث على التمثيل الحقيقي والديمقراطي للمتعاملين الاجتماعيين وتعزيز أسس الحوار وتنظيم مشاركة النقابة في المؤسسة المستخدمة

مهما تعددت المدارس النظرية لتعدد التجارب التنموية ولاختلاف التقاليد النقابية وتباين المراكز الاقتصادية للدول ومهما كانت طبيعة الاتفاقيات الجماعية، فإن هذه الأخيرة أصبحت اليوم تشكل أهم مصدر من مصادر قانون وتشريع العمل في الكثير من الدول ومن بينها الجزائر وذلك بعد إلغاء النصوص القانونية التي كانت تنظم علاقات العمل قبل دخول القانون رقم

[1] عبد الواحد حسني، النقابة وقيم المواطنة مقاربة سوسيولوجية لنقابة الكنابست – المجلس الولائي لعين تموشنت أنموذجاً، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع السياسي، جامعة وهران 2، قسم علم الاجتماع ، السنة الجامعية 2016/2015،ص69.

[2] محمد أحمد إسماعيل ، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمل، دار النهضة العربية ، د س ن ، ص15.

11-90المؤرخ في 21أبريل 1990المتعلق بعلاقات العمل حيز التنفيذ ،إلى جانب الاتفاقيات الجماعية التي يتم إبرامها بين الأطراف المعنية في إطار الأحكام التشريعية المنصوص عليها

2-الحق في المشاركة

هناك من يعتبر نظام مندوبي العمال "مرتبة دنيا من مراتب الحوار والتشاور على مستوى المنشأة عند مقارنته بنظام اللجان المشتركة، ذلك لأنه يقتصر في صورته التقليدية على قيام ممثلين من العمال بإبداء رأي استشاري لصاحب العمل الذي يكون في العادة ملزما بطلبه لا بقبوله، لأنه لا يلزم قانونا باتباع هذا الرأي".[1]

وقد أجمعت قوانين تشريع العمل في كل من الجزائر ،وتونس، والمغرب، على الإقرار بلجان المشاركة على مستوى المنشأة الاقتصادية، وذلك لتشابه البنية الاقتصادية بالرغم من وجود مؤسسات قطاع عام واسعة في الجزائر عكس ما هو موجود في البلدين الشقيقين تونس والمغرب، على أن نظام مندوبي العمال يؤخذ به في جميع المؤسسات، أينما كان النشاط الذي تزاوله، إلاّ أن تشريعات العمل المغاربية قد اختلفت في تحديد الحد الأدنى من العمال الذين يحق لهم الأخذ بهذا النظام، وطريقة انتخاب المندوبين والمهام المنوطة بهذه اللجان المشتركة، وكذا التسهيلات التي يجب أن توفر لمندوبي العمال لتمكينهم من أداء مهامهم بالإضافة إلى ضمان الحماية لهم.

3-الحق في الإضراب

أكد واضعو الدستور الجزائري بجلاء تكريس الحق في الإضراب ، من خلال تنصيص المادة57 منه على أن « 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 الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع »، يعد إقرار المشرع

[1] جمال عبد القادر- مفاوضات العمل الجماعية في الجزائر- المجلة الجزائرية للعمل - رقم - 21 الجزائر 2017، ص64-65-66

الجزائري الحق في الإضراب تطورا نوعيا في النظرة إلى ممارسة هذا الحق التي كانت محددة في إطار معين قانونا ،167وقد تضمن الدستور الجزائري المعدل في سنة 1996مبادئ تكرس ممارسة الحق في الإضراب في إطار الحريات العامة

المبحث الثاني:تطور الحق النقابي ومصادره:

المطلب الأول: تطور الحق النقابي في الجزائر

يعتبر الحديث عن الحركة النقابية في الجزائر أمرا معقدا وذلك لاختلاف البيئة الجزائرية من حيث بنيتها الاجتماعية عن البيئة أو المجتمع الغربي ففي إطار المقارنة نجد أن الطبقة العاملة في أوروبا قد ارتبطت بالنمط الرأس مالي والتطور الاقتصادي والإنتاجي بينما ارتبطت علاقة الطبقة العمالية في الجزائر ونضالها النقابي بالحركة النضالية من التحرر من السيطرة الاستعمارية، بالإضافة إلى التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي حدثت في الجزائر بعد الاستقلال

أولا: تطور الحركة النقابية في الجزائر من مرحلة الاستعمار إلى مرحلة الأحادية الحزبية

تم التطرق هنا لكل من تطور الحركة النقابية في الجزائر خلال فترة الاستعمار وما

بعد الاستقلال في مرحلة الحزب الواحد.

1-الحركة النقابية أثناء المرحلة الاستعمارية

لم تظهر أولى التنظيمات في الجزائر إلا سنة 1878حيث شكل عمال المعادن والطباعة الحجرية غرفتين نقابيتين في مدينة الجزائر وبعد ذلك بدأ العمل النقابي في الإتساع حيث عرفت الحركة النقابية في الجزائر تطورا هاما إذ أنشئت أول نقابة استعمارية سنة1880من طرف عمال المطابع بقسنطينة[1].

[1]عبد القادر لصواني، تطور العمل النقابي في الجزائر، مذكرة ماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص تنظيم سياسي واداري، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ،2013/2014ص.16

وفي عام 1918انضم العمال الجزائريون إلى الاتحادية العامة للعمال في فرنسا وكان عددهم 500عامل، أما في التراب الجزائري فلم يكن من الممكن الانخراط في النقابات بسبب منع المسلمين الجزائريين من كل اجتماع بدون رخصة، وفي سنة 1932اعترف المستعمر للجزائريين بالحق النقابي

وفي عام 1936قامت الاتحادية العامة للعمال في عهد الجبهة الشعبية بإنشاء اتحادية مستقلة للعمال الفلاحين ،وخلال المؤتمر الأول لحركة الانتصار للحريات الديمقراطية سنة 1947برزت فكرة تأسيس مركزية نقابية وطنية وتجسدت هذه الفكرة في صيغة لجنة مركزية للشؤون النقابية والاجتماعية في فرنسا والجزائر برئاسة عيسات إدير وبعد سنة 1953صدق على لائحة تطالب بإنشاء مركزية نقابية وطنية.

وبعد سنة 1954برزت ثلاثة منظمات نقابية تتمثل في الإتحاد الوطني للعمال الجزائريين التي كانت جبهة التحرير الوطني وراء تأسيسها والإتحاد النقابي للعمال الجزائريين الذي كان المصاليين وراء تأسيسه بالإضافة إلى الإتحاد العام للنقابات الجزائرية الذي أنشأه الحزب الشيوعي الجزائري.

و على إثر مؤتمر عقد بالجزائر في يوم 24فيفري 1956من طرف ممثلين عن نقابات مؤسسات الجزائر العاصمة (عمال الميناء والسكة الحديدية...) أنشئ الإتحاد العام للعمال الجزائريين حيث ضم 110000عامل بعد شهر واحد من تأسيسه.

2-الحركة النقابية في ظل الأحادية الحزبية

بعد الاستقلال استمر الإتحاد العام للعمال الجزائريين في قيادة الحركة النقابية في البلاد ولكن الوضع تغير كثيرا، فإشراف وتوجيه حزب جبهة التحرير الوطني أثناء الثورة لم يرضي بعض النقابيين في السنين الأولى للاستقلال حيث طالبو بإعادة النظر في هذه العلاقة نتيجة تأثير الحزبية على العمل النقابي وسعي الإتحاد للاستقلال عن الحزب والسلطة وقد برزت مظاهر الهيمنة في تدعيم بعض أساليب التسيير الذاتي وتشكيل لجان المشاركة في المؤسسة وسياسية

التخطيط الفوقي ومركزية التسيير الإداري بالإضافة إلى ربط الترشح لأي منصب مهما كان نوعه بالانخراط في حزب التحرير الوطني، وهو الآمر الذي جعل الإتحاد يرد بسلسلة من الإضرابات عرفت بإضرابات التسيير الذاتي.

أما عن دور الحركة النقابية الجزائرية في هذه المرحلة فقد كان يتبلور في هدفين أساسيين فالأول يتعلق أساسا بمسألة الأجور، أما الهدف الثاني فيتمركز حول الجوانب السياسية للعمل النقابي المرتبط بالمصلحة العليا للبلاد.

وتميزت هذه المرحلة بصدور مجموعة من القوانين التي تنظم العمل النقابي من بينها:

- ✓ الأمر رقم 74-71المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات.
- ✓ المرسوم رقم 67-75المتعلق بحماية الحقوق النقابية في المؤسسات الخاصة حيث بدل المشرع جهده لأجل تزويد النقابيين بكافة الضمانات لقيامهم بسلطاتهم داخل المؤسسات التابعة للقطاع الخاص.[1]

ثانيا: تطور الحركة النقابية في الجزائر في مرحلة التعددية الحزبية

مثلت أحداث أكتوبر 1988منعرجا حاسما في تغير المسار الإيديولوجي والسياسي للدولة الجزائرية وفتح المجال أمام ممارسة الحقوق والحريات العامة والاعتراف بالتعددية النقابية والسياسية.

[1] سميحة مناصرية، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر. باتنة، ،2011/2012ص .36

وتم تتويج ما جاء في دستور ،11989بجملة من النصوص القانونية التي تعالج مختلف الحقوق والحريات ومن ضمنها الحرية النقابية التي أولاها المشرع الوطني أهمية بالغة عن طريق السعي لتكريسها من خلال النصوص الدستورية والقانونية وقد تضمن قانون90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، حق العمال وأصحاب العمل في تكوين منظمات نقابية و الانضمام لها بكل حرية واستقلالية دون تمييز، كما نص على حقهم في تكوين اتحادات والانضمام إليها ،ويعتبر هذا القانون الأول في البلاد الذي كرس الحق النقابي على غرار القوانين والاتفاقيات الدولية كالاتفاقية الدولية رقم 87المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، الاتفاقية الدولية رقم 98 المتعلقة بالتنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية[1]

المطلب الأول: المصادر الداخلية والخارجية للحق النقابي

يستمد الحق النقابي أساسه القانوني من مصادر دولية (خارجية) تتمثل في الاتفاقيات والمعاهدات الدولية المبرمة بين الدول أو مع منظمات عالمية أو جهوية، ومن مصادر داخلية (وطنية) تحدد في نصوص صادرة عن السلطة المختصة كالدستور والقانون ولمعالجة موضوع المصادر القانونية للحق النقابي؛ نتطرق لها في الاتفاقيات والمواثيق الدولية أولاً، ثم في التشريع الجزائري ثانياً.

الفرع الأول: المصادر الخارجية:

1- المصادر الدولية للحق النقابي:

يعد الحق النقابي من الحقوق الأساسية التي حرصت المنظمات الدولية على إقرارها في مواثيقها واتفاقياتها، وتتمحور النصوص الدولية الواردة في شأن الحق النقابي في ثلاث مصادر أساسية وهي: الاتفاقيات الصادرة من الأمم المتحدة، والاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل

[1] سميحة مناصرية، مرجع سابق، ص37.

الدولية، والاتفاقيات الصادرة عن الهيئات الدولية الإقليمية كمنظمة العمل العربية، والمجلس الأوروبي ، والتي نوجز أهمها فيما يلي:[1]

2-الاتفاقيات الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة:

ويأتي في مقدمتها:

- **الإعلان العالمي لحقوق الإنسان :**

يعد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أهم المواثيق الدولية في شأن الحريات العامة وأشهرها، صدر بتاريخ 26 ديسمبر 1948، وقد نصت المادة 23 منه في الفقرة الرابعة على أن: "لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه".

- **الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري :**

لقد صدرت هذه الاتفاقية عن الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة بتاريخ 29 ديسمبر 1965، لتدخل حيز التنفيذ بتاريخ 16 جانفي 1969، وقد تم التأكيد على "حق تكوين النقابات و الانتماء إليها" في المادة الخامسة من هذه الاتفاقية في الفقرة 95.

- **الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية :**

لقد تم صدور هذه الاتفاقية عن منظمة الأمم المتحدة بتاريخ 16 ديسمبر 1966، وقد جاء في المادة (18) منها في جزئها الأول ما يلي: "تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بأن تكفل:

- ✓ حق كل شخص في تكوين النقابات والانضمام إلى النقابة التي يختارها في حدود ما تفرضه قواعد التنظيم المعني، وذلك من أجل تعزيز وحماية مصالحه الاقتصادية والاجتماعية ولا يجوز إخضاع هذا الحق لأي قيود غير تلك التي ينص عليها القانون، وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

[1] سميحة مناصرية، مرجع سابق، ص38-39.

- ✓ حق النقابات في إنشاء اتحادات قومية أو فيدرالية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.
- ✓ حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون.
- ✓ حق الإضراب شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعني".

- **الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق المدنية والسياسية :**

صدرت هذه الاتفاقية بتاريخ 16 ديسمبر 1966 في نيويورك، وقد جاء في المادة (22) منها في الفقرة (19) بأنه: "لكل فرد الحق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه". . وقد أضافت في فقرتها الثانية بشأن القيود المفروضة على النقابات بأنه: "لا يجوز وضع قيود على ممارسة هذا الحق غير تلك التي ينص عليها القانون، وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم، ولا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة ورجال الشرطة لقيود قانونية على ممارسة هذا الحق".

الملاحظ من خلال هذه النصوص أن منظمة الأمم المتحدة لم تحدد لا على سبيل المثال ولا على سبيل الحصر القيود الواردة على النشاط النقابي، تاركة ذلك للقوانين الوطنية، ما يجعل الحكومات تفرض ما تشاء من القيود على الحرية النقابية، ويكفي أن تبرر ذلك بضرورة الحفاظ على النظام العام.

3 – الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية:

منظمة العمل الدولية هيئة تابعة لمنظمة الأمم المتحدة أنشئت سنة 1919، تعد هيئة دولية مستقلة متخصصة لها شخصيتها الاعتبارية الكاملة التي تمكنها من اتخاذ الإجراءات التي تراها

ضرورية لتحقيق العدالة الاجتماعية، من خلال توحيد وتنظيم قوانين العمل ومن أهم الاتفاقيات التي صدرت من طرف هذه المنظمة في شأن الحريات النقابية نذكر:[1]

- **الاتفاقية رقم 78 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي** صدرت هذه الاتفاقية في الجلسة 39 للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 09 جويلية 1948، ودخلت حيز التنفيذ في 16 جويلية 1950 من أهم الأحكام الواردة فيها ما جاء في المادة (12) منها : للعمال وأصحاب العمل بدون أي تمييز الحق في إنشاء المنظمات التي يختاروا بأنفسهم أو الانضمام إليها بدون حاجة إلى إذن مسبق، ودون الخضوع إلا لقواعد هذه المنظمات فحسب". وأيضاً نصت أن للمنظمات النقابية الحق في إعداد أنظمتها الأساسية وقواعدها الإدارية وانتخاب ممثليها في حرية تامة، وتنظيم إدارتها وأوجه نشاطها، وصياغة برامجها، كما تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من الحقوق أو يحول دون ممارستها المشروعة، وذلك في المادة الثالثة. وأيضاً نصت المادة الرابعة على أنه لا يجوز أن تكون منظمات العمل وأصحاب الأعمال عرضة للحل أو لوقوف نشاطها من طرف السلطة الإدارية".
- **الاتفاقية رقم 98 لحماية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية :**

تم التصديق على هذه الاتفاقية بجنيف في الدورة 32 من المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 18 جوان 1949، ودخلت حيز النفاذ في 98 جويلية 1951. اهتمت هذه الاتفاقية خاصة بمبدأ الحرية النقابية وحمايتها سواء بمناسبة تشغيل النقابيين أو عند فصلهم، وأن الحماية التي تستهدفها تتناول التصرفات التي ترمي إلى تعليق تشغيل العامل على شرط عدم الانضمام إلى النقابة أو الانسحاب منها أو فصل العامل أو الإضرار بحقوقه بسبب انضمامه للنقابة، أو الاشتراك في أي نشاط نقابي خارج أوقات العمل أو خلالها. وكذا تمتع منظمات العمل أو أصحاب العمل بالحماية المناسبة من تدخل إحداها في شؤون الأخرى كتأييد منظمات

[1] بن عزوز بن صابر، وعناني سعاد، الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والسياسية العدد 15، جامعة عمار ثليجي بالأغواط الجزائر ، جانفي 2007، ص 649.

عمالية عن طريق دعمها مالياً بغية التأثير عليها ،2 ، وهذا حسب ما جاء في موادها الأولى والثانية.[1]

- **الاتفاقية الدولية رقم 135 لسنة 1971 :**

تتعلق هذه الاتفاقية بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات، تم إقرارها من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 56 المنعقدة في 06 جوان 1971. تمنح هذه الاتفاقية ممثلي العمال ضمانات واسعة لممارسة الحق النقابي،

- **الاتفاقية الدولية رقم 252 لسنة 1978:**

نظراً للتفسيرات المختلفة والمتضاربة للاتفاقيات السابقة بشأن تطبيقها من عدمه على موظفي الخدمة العمومية، ما نجم عنه أن بعض الحكومات طبقتها بطريقة تستبعد فئات واسعة من الموظفين العموميين، وحرصاً من منظمة العمل الدولية على التوضيح، وتأكيداً منها على حماية الحرية النقابية للموظفين العموميين أصدرت اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة رقم 959 الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة، التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 64 المنعقدة في 27 جوان 1978.

إضافة إلى هذه الاتفاقيات يوجد العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي تؤكد على الحق النقابي وحرية الممارسة النقابية، والتي صدرت عن منظمة العمل الدولية لا يسعنا ذكرها في هذا المقام.

4 – النصوص الصادرة عن الهيئات الدولية الإقليمية:

[1] بلميهوب عبد الناصر، ممارسة الحريات النقابية في الجزائر بين النصوص و الواقع، ملتقى وطني حول الحقوق والحريات الفردية وآليات حمايتها في التشريع الجزائري في ظل العولمة كلية الحقوق جامعة الأغواط الجزائر ، ماي 2006 ، ص 06 .

لعل أهم الاتفاقيات الصادرة في مجال حقوق الإنسان بصفة عامة بما فيها الحق في الحرية النقابية الاتفاقية الأوربية لحقوق الإنسان الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، والاتفاقية العربية رقم 18 للحريات والحقوق النقابية لسنة 1977.

- **الاتفاقية الأوربية لحقوق الإنسان:**

تمت المصادقة على هذه الاتفاقية التي تعد المرجع الأساسي للمحكمة الأوروبية لحق وق الإنسان بتاريخ 16 نوفمبر 1950، ودخلت حيز التنفيذ في 13 سبتمبر 1953. وقد ورد فيها النص على حرية الاجتماع وتكوين النقابات والانضمام إليها في المادة 99/9 والتي تنص على أنه: "لكل شخص الحق في حرية الاجتماع السلمي وحرية تكوين الجمعيات وبما فيها الحق في إنشاء نقابات مع الغير والانتساب إلى نقابات لحماية مصالحه ...".

والملاحظ في هذه الاتفاقية جعلت النظر في الاعتداءات على الحرية النقابية من اختصاص القضاء ؛ وذلك بالسماح برفع دعوى قضائية أمام المحكمة الأوروبية ضد أي دولة تخرق أحكامها .

- **الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان :**

وقعت الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في سان خوسيه بكوستاريكا في 22 نوفمبر 1969، والتي دخلت حيز التنفيذ سنة 1978. تكرس المادة 16 منها الحق في التجمع بمختلف أنواعه دون النص صراحة على تجمع معين حيث جاء فيها: "لكل شخص حق التجمع وتكوين جمعيات مع آخرين بحرية ولغايات إيديولوجية أو دينية أو سياسية أو اقتصادية أو عمالية أو اجتماعية أو ثقافية أو سواها ". كما أكدت هذه الاتفاقية على عدم جواز وضع قيود على ممارسة هذا الحق.

- **الاتفاقية العربية رقم (07) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية:** صدرت هذه الاتفاقية عن منظمة العمل العربية في مؤتمر العمل النقابي المنعقد في دورتها السادسة (06) في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية في مارس 1977، وقد كرست الحرية النقابية في موادها نذكر منها المادة (19) التي تنص على أن: "لكل من العمال وأصحاب

الأعمال، أياً كان القطاع الذي يعملون فيه ، أن يكونوا دون إذن مسبق، فيما بينهم منظمات، أو ينضموا إليها، لترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية، وتمثلهم أمام الجهات المختلفة، وتسهم في رفع الكفاية الإنتاجية، وفي تحقيق الخطط التي دف إلى التقدم الاقتصادي والاجتماعي".

تجدر الإشارة إلى أن كل هذه الاتفاقيات والمواثيق الدولية العامة أو الخاصة أشارت كلها إلى مبدأ الاختيار في التكوين والانضمام كمعيار وكقرنية على الاعتراف وتكريس مبدأ التعددية النقابية ما يعني أن الإقرار بالحق النقابي في الوظيفة العمومية يدخل ضمن ذلك.

الفرع الثاني: المصادر الداخلية :

يستمد الحق النقابي في الجزائر مرجعيته من مصدرين أساسيين؛ يتمثل الأول في المبادئ الدستورية، ويتمثل الثاني في النصوص التشريعية التي تعتبر ترجمة لتلك المبادئ.

1- الحق النقابي في الدستور الجزائري:

لقد اعترف المؤسس الدستوري الجزائري بالحق النقابي ضمن كافة الدساتير وأولها دستور 21963 إلا أننا نجد أن كلا من دستور 31963 ودستور 1976 قد كرسا مبدأ أحادية التنظيم النقابي، وهو الاتحاد العام للعمال الجزائريين في المادة 21 من دستور 1963 والمادة 60 من دستور 1976، غير أنه تم التكريس الدستوري الفعلي للحرية النقابية في نص المادة 53 من دستور 1989 بنصها على أن: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين ليشمل هذا الحق العمال والموظفين على حد سواء، ويجعل من مبدأ الحرية النقابية مبدأ عاماً، وأعطاها الحماية الكافية من خلال النصوص القانونية التي تنظم كيفيات ممارسة هذا الحق.

وبعد ذلك جاء دستور 71996 ليؤكد على هذه الحقوق سواء تعلق الأمر بالاعتراف بالحق النقابي (المادة) (56)، أو بالحق في الإضراب المادة (57)، كما أبقت التعديلات الدستورية المتعاقبة لدستور 1996 على نفس الحقوق، وأكد عليها في التعديل الدستوري 2016 في المواد 70 و 71.

2 – الحق النقابي للموظف العمومي في التشريع الجزائري

يستمد الحق النقابي للموظف العمومي مصدره القانوني في التشريع الجزائري من القانون رقم 90-6 والأمر رقم 06 13 ، فقد خول المشرع الجزائري بمقتضى أحكام المادة الثالثة (13) من القانون رقم 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، لكل من العمال الأجراء والمستخدمين حق تأسيس المنظمات النقابية والانخراط فيها بإرادة كاملة وحرة، حيث جاء فيها : يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا لهذا الغرض منظمات نقابية أو ينخرطوا انخراطاً حراً وإرادياً في منظمات نقابية موجودة ...".

واستناداً لذلك، يظهر جلياً أن الحق النقابي قد أصبح مكفولاً ومقرراً لجميع فئات العمل، بما في ذلك عمال القطاع العمومي، ذلك ما أكدته صراحة أحكام المادة (35) من الأمر رقم 06-113 المؤرخ في 15/07/2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نصت على أن: "يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به 2. تلك أهم المصادر القانونية للحرية النقابية للموظف العمومي في الجزائر. لقد حاولنا في هذا المبحث تقديم تعريفات لمتغيرات موضوع البحث، وقد تجاوزنا غموض المصطلحات والمفاهيم، إضافة إلى أننا من خلال توضيح المفا هيم قمنا بتحديد وحصر مجال دراستنا هذه.[1]

[1] واضح رشيد، الحرية النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد العاشر، العدد الثاني، جوان 2018 ، ص 88-89.

الفصل الثالث:

المنظمة النقابية للاتحاد العام للعمال الجزائريين

الفصل الثالث: المنظمة النقابية للاتحاد العام للعمال الجزائريين

يعتبر الاتحاد العام للعمال الجزائريين أول منظمة نقابية تمثل العمل الجزائريين، حيث عملت على الدفاع عن حقوق العمال الجزائريين ماديا ومعنويا، مع المشاركة بصفة مباشرة أو غير مباشرة في الكفاح المسلح ضد الاستعمار، كما حافظ على نفس المكانة بعد الاستقلال إلى يومنا هذا، حيث يعد الشريك الاجتماعي الوحيد للدولة الجزائرية الذي يمثل جميع الميادين.

المبحث الأول: كيفية سير الهيكل والهيئات الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

سوف يضم هذا المبحث كلا من تعريف بالمنظمة النقابية المتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين ومهام والبناء الهيكلي لهذه المنظمة الجماهيرية".

المطلب الأول: تعريف بالاتحاد العام للعمال الجزائيين.

سيتناول هذا المطلب مجموعة من المفاهيم المتعلقة بالاتحاد العام للعمال الجزائريين وحقوق والواجبات المنخرطين وأهم المبادئ التي تقوم عليها هذه المنظمة النقابية وذلك منقسما إلا كلا من الفرع الأول والفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف الاتحاد العام للعمال الجزائريين:

حيث أنه عرفه القانون الأساسي لهذه المنظمة في مادتها الأولى والتي نصت على:" الاتحاد العام للعمال الجزائريين المشار إليه باختزال (ا. ع. ع. ج)، هو منظمة نقابية مطلبية حرة ومستقلة من كل وصاية حزبية وإدارية وأرباب عمل وموحدة وديمقراطية بالنسبة لكافة العمال الجزائريين الذين يتقاضون أجرة وما شبهها، تكون من نتاج عملهم اليدوي أو الفكري، ولا يستخدمون غيرهم من العمال لمصلحتهم، والعمال المتقاعدين وطالبي الشغل والعمال المسرحين.

كما أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، حيث أنه يستمد (ا. ع. ع. ج) موارده من وذلك طبقا لنص المادة 186 من أحكام القانون الداخلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين:

- حاصل الاشتراكات: وتقوم هذه بجمع الاشتراكات من جميع المنخرطين في المنظمة ويكون ذلك في غضون الثلاثي الأول من السنة المدنية أي من فاتح جانفي إلى غاية 31مارس من كل سنة.[1]

[1] عبد النوار ناجي، دور منظمات المجتمع المدني في تحقيق الحكم الرشيد في الجزائر «دراسة حالة الأحزاب السياسية»، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، العدد ،03 ص .113

- الاعتمادات.
- الإعانات والتبرعات، ولا يمكن جمع التبرعات إلا بعد موافقة من الهيئة العليا.
- حاصل النشاطات والاستثمارات في جميع المجالات.

وتوضع هذه الموارد في حسابات جارية بريدية أو مصرفية كافة الأموال المتوفرة لدى الهيئات النقابية من الفرع النقابي إلى اللجنة التنفيذية الوطنية. ويتم سحب الأموال بناء على صكوك يوقع عليها الأمين العام للهيئة وأمينها المكلف بالإدارة والمالية للهيئة المعنية.

حيث يمكن للهيئة المعنية تقوم بتحرير صكوك. وذلك طبقا لنص المادة 190 فقرة 2 من أحكام القانون الداخلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

إذ أن مقر الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالجزائر العاصمة، " دار الشعب عبد الحق بن حمودة "، ساحة أول ماي، الوئام حاليا. ويستمد (ا. ع. ع. ج) قوته من وحدة تنظيم العمال، وتجنيد منخرطيه من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية في إطار مبادئ ثورة أول نوفمبر 1954، ومن بين أهدافه المنظمة:

1- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال والفئات المشار إليها في المادة الأولى من القانون الأساسي، وسهر على تحسين ظروف عملهم ومعيشتهم، والتصدي ضد محاولات التعسف والاستغلال.

2- التنسيق العمل النقابي من أجل ضمان مصالح بالاستعمال الوسائل القانونية.

3- حماية مناصب العمل والدفاع عليها، وتحسين القدرة الشرائية للعمال والسهر على توزيع العادل للدخل الوطني.

4- الحفاظ على المكتسبات الاجتماعية للعمال والسعي الدائم على ذلك.

5- تطوير، توجيه تحسين ومراقبة الخدمات الاجتماعية لفائدة العمال والمتقاعدين ذويهم، وضبط نمط تسييرها واستخدام جميع الأنشطة التي تستهدف تحسين الخدمات الاجتماعية المقدمة لفائدة العمال.[1]

حيث أنه يلزم على المنظمة النقابية للاتحاد العام للعمال الجزائريين فهمس شروط المترتبة على أي منظمة نقابية أخرى والتي تندرج أحكامها في القانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، إذ يخضع (ا. ع. ع. ج) أحكام المواد المتعلقة بالتأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسيرها في بابها الثاني من القانون 90-14 المادة 6 الى المادة 33. من ذات القانون.[2]

الفرع الثاني: مبادئ الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

يقوم الاتحاد العام للعمال الجزائريين على مبدأ الجماعية والوحدة في التفنيد وذلك في التمثيل الاجتماعات النظامية على جميع المستويات إذ يجب عليها بتوفير النصاب القانوني وفي المداولات ويجب عليها على توفر الأغلبية عند اتخاذ القرارات.، مع أنه يحترم رأي الأقلية وتسجيله ضمن محاضرات والاجتماعات اللاحقة، وهذا ما نصت عليه المادة 18- 20 من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين في قسمه الثالث المتعلق بالمبادئ والأداء.

المطلب الثاني: حقوق وواجبات المنخرطين فيها.

سيتناول هذا الفرع كلا من مبادئ الاتحاد العام للعمل الجزائريين وحقوق وواجبات

الفرع الأول: حقوق المنخرط

لكل منخرط في الاتحاد ع. ع. ج الحق في:

- الممارسة النقابية طبقا لأهداف الإتحاد ع. ع. ج والقانون الأساسي والنظام الداخلي.

[1] عبد الله بوصنوبرة، المجتمع المدني والمشاركة الشعبية «الضمان لترشيد الحكم»، بحوث وأوراق الملتقى الدولي حول الحكم الرشيد واستراتيجيات التغيير في العالم النامي، جامعة فرحات عباس، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 08/09 أفريل ،2007 ص .143

[2] عبد النوار ناجي، مرجع سابق،ص120.

– يمارس النقد والنقد الذاتي بحرية، سواء كان موضوع هذا النقد، موجها نحو الهيئات أو لنشاط أعضائها في إطار التنظيم، ويشارك بكل حرية في المناقشة والتصويت، وإبداء الرأي واتخاذ القرارات، وإعداد برامج عمل الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

– الدفاع: نفسه، أو بواسطة أعضاء آخرين في الإتحاد أمام الهيئات المكلفة بالنظر في نشاطه عن وسلوكه. كما له الحق في الاستقالة والحق في تعليلها.[1]

الفرع الثاني: واجبات المنخرط

إذ نصت المادة 7 من القانون الأساسي على أنه يتساوى منخرطا الاتحاد العام للعمال الجزائريين في الحقوق والواجبات. حيث أنه لكل منخرط في الاتحاد العام للعمال الجزائريين الحق في:

- الممارسة النقابية طبقا لأهداف (ا. ع. ع. ج) والقانون الأساسي والنظام الداخلي. الحق في أن يكون ناخبا ومنتخبا في الهيئات (ا. ع. ع. ج).
- يمارس النقد والنقد الداني بحرية، سواء كان موضوع هذا النقد موجها نحو الهيئات أو نشاط أعضائه في إطار النظام، ويشارك بكل حرية في المناقشة والتصويت وإبداء الرأي والاتخاذ القرارات وإعداد برامج عمل لاتحاد العام للعمال الجزائريين.
- الدفاع. عن نفسه، أو بواسطة أعضاء آخرين في الاتحاد أمام الهيئات المكلفة بالنظر في نشاطه وسلوكه. كما له الحق في الاستقالة والحق في تعليلها.
- ومن بين واجباتهم احترام وتطبيق القانون الأساسي والنظام الداخلي ل (ا. ع. ع. ج).
- ألا ينخرط في المنظمة نقابية أخرى، إلا أن هذا الشرط يعد تعسفيا في حق المنخرط والذي يقضي في القانون 90-14 حق العامل في الانضمام إلى أي منظمة نقابية كانت شريطة تكون في قطاع نشاط واحد أو فرع واحد".
- يتبع توجيهات وقرارات الهيئات النقابية العلية التسلسلية.

[1] سمير شعبان، المجتمع المدني وتأثيره في التعديلات الدستورية «قراءة في ضوء المجتمع المدني الجزائري»، الملتقى الدولي الثاني حول التعديلات الدستورية في البلدان العربية، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية، قسم الحقوق، جامعة عمار ثليجي، غرداية، الجزائر، 05/06/07 ماي ،2008 ص .37

- يجسد برامج والنشاطات المحددة من طرف المنظمة النقابية.

حيث أنه على أي منخرط له الحق والحرية في أن ينتخب على مستوى الهيئات المنظمة، وذلك على من يريد الترشح في الاتحاد العام للعمال الجزائريين شريطة أن تتوفر فيه الشروط التالية:

- ✓ أن يبلغ 21 سنة يوم الانتخاب، ويمكن تخفيض هذا السن بالتفويض من الهيئات النقابية المعنية عند الضرورة.
- ✓ أن يتمتع بكامل حقوقه المدنية والوطنية.
- ✓ ألا يكون شاغلا لمنصب عمل يخوله صلاحيات التوظيف والتسريح والعقاب على مستوى الفروع النقابي.
- ✓ ألا يكون قد قام بأعمال مخالفة لثورة التحريرية.
- ✓ ألا يكون قد تعرض لإجراءات الإقصاء من صفوف (ا. ع. ع. ج).
- ✓ ألا يتعاطى أنشطة مكسبية.

لم يعد الاتحاد العام للعمال الجزائريين منظمة جماهيرية منذ أن كيف قانونه الأساسي مع الدستور والقانون المتعلق بممارسة الحق النقابي خلال المؤتمر الثامن المنعقد من 26 إلى 28 جوان 1990 فقد تميز هذا المؤتمر بالمواجهة الحادة بين مناصري الإبقاء على الوضع، ومؤيدي التغيير الجدري والقطيعة الثامنة مع منهج الأحادية النقابية ومبادئها، وتمخض عن الصراع حل وسط يتميز بالتحول التدريجي وبروز إطارات نقابية نابعة من القاعدة أو قريبة منها.

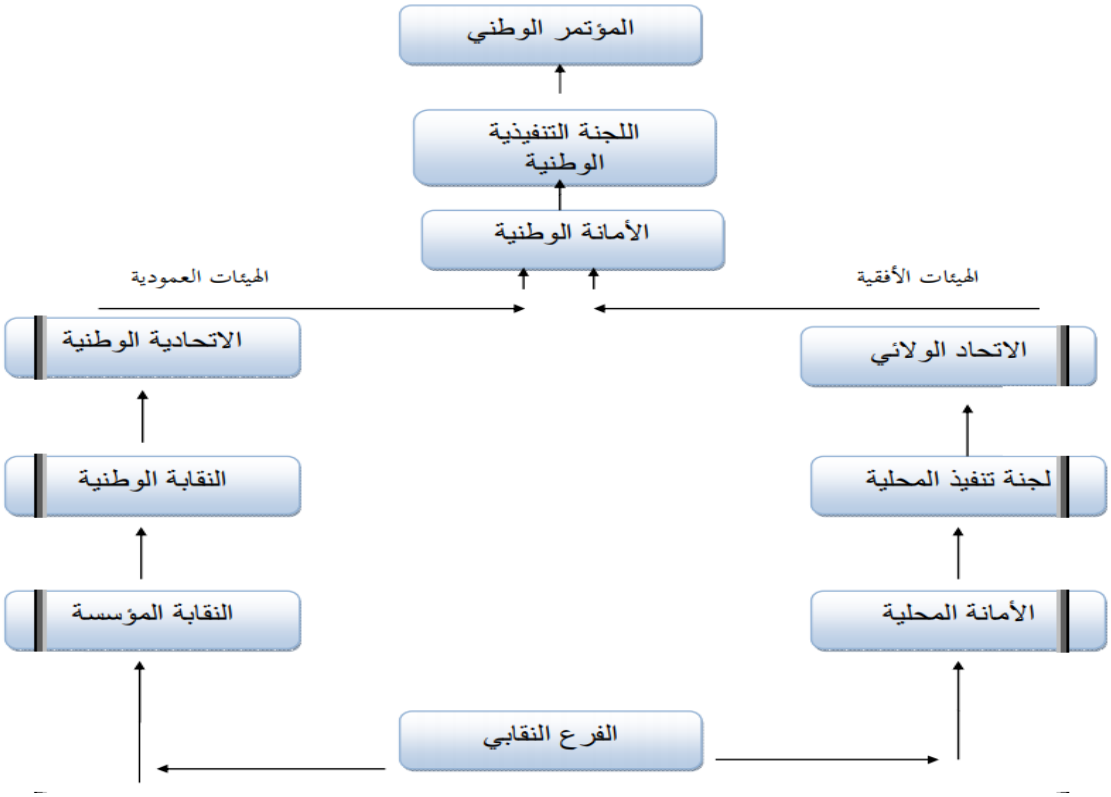
وقد تم تكييف القانون الأساسي وتوجيهه نحو الانشغالات الحقيقية لعالم لشغل والعمال، وتم بناءًا على ذلك تحديد أهداف المنظمة[1].

[1] شطبي، حنان الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، رسالة ماجستير، تخصص: تسيير موارد البشرية، قسنطينة، سنة 2010، ص 104.

المطلب الثالث: البناء الهيكلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

لكي يحقق الاتحاد أهدافه وينفذ برنامجه فلا بد من بناء هيكلي وأجهزة على مختلف المستويات تبعا لتقسيم الإداري والمهني، غير أنه يمكن وضع الفرع النقابي وهذا يمثل الإطار القاعدي، والإطار الأوسط ويضم كلا من هيكل الأفقي والعمودي والتي تتولى الاتصالات بين القاعدة النقابية وقمتها، أما الإطار العالي والذي يضم المركزية النقابية التي تتولى تنفيذ اللوائح المؤتمرات الوطنية وسيطرة برنامج العمل للمنظمة وهياكلها.

كما أن البناء الهيكلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين يتكون من مجموعة من العناصر كما هو مبين في المخطط التالي:



الفرع الأول: الإطار القاعدي

الفرع النقابي هو الخلية الأساسية للاتحاد العام للعمال الجزائريين، ويشكل حلقة وصل بين الهياكل الأفقية والعمودية وصولا إلى المؤتمر الوطني، إذ يجمع العمال المنخرطين على مستوى وحدة أو مكان عمل ويؤكد قدرته على التعبئة وتجديد التي تبقى مرتبطة بقوة الحركة النقابية في مجموعتها، ويتكون التنظيم الداخلي للفرع من:

- ✓جمعية العامة للمنخرطين.
- ✓المجلس النقابي.
- ✓المكتب النقابي.

وينشأ مجلس النقابي على مستوى كل وحدة أو مكان عمل يشغل أكثر من عشرين (20) عاملا. وفي الوحدات أو الأماكن العمل التي تشغل أقل من عشرين (20) عاملا ينتخب المنخرطون مندوبا نقابيا واحدا.

أما بالنسبة للهيئات التي تفوق نسبة التشغيل فيها أكثر من 2000 عامل، فتنشأ على مستواها فروع نقابية وذلك حسب المركبات المشغلة. ويتشكل مجلس نقابي من أمناء عامون لهذه الفروع النقابية الذي ينتخبهم مكتب تنفيذي يتكون من 5 إلى 9 أعضاء". حيث ينتخب المجلس النقابي لمدة ثلاث سنوات.

إلا أن التعين الرئيس الفرع ترك المؤتمر ثغرة على تعيين هذا الأخير على رأسه، إذ أن القانون 14-90 ينص على الذي يحوز الأغلبية، أما في الميدان وفي القانون الأساسي لم يتعرض لهذه النقطة محل النزاع العديد. من الأعضاء المنتخبون.

إذ أن المجلس النقابي هو هيئة مداولات ما بين دورتين للجمعية العامة للمنخرطين التي يشكل المكتب النقابي. ويكلف المجلس النقابي بتطبيق القرارات جمعية المنخرطين الاتحاد ع ع ج.

المكتب النقابي هو جهاز تنفيذي لقرارات المجلس النقابي ويجتمع على الأقل مرة كل 15 يوما وكلما اقتضت الضرورة باستدعاء من الأمين العام وبطلب أغلبية الأعضاء. حيث تنتخب هذه الأخيرة من طرف مجلس النقابي.

حيث أنه تنشأ لجنة انتخابية تتكفل بكافة العمليات الانتخاب على مستوى الوحدة أو مكان العمل، وتتكون اللجنة الانتخابية من ثلاث أعضاء: واحدا ممثل عن الاتحاد المحلي ويكون رئيسا، وممثلين تنتخبهما الجمعية العامة للمنخرطين من بين الغير الراغبين في الترشح.[1]

ويتم تنصيب اللجنة من طرف الاتحاد المحلي قبل الاقتراع ب 15 يوما، ويتم إشعار الهيئة المستخدمة. ويتجلى دور اللجنة الانتخابية فيما يلي:

- العمل على تحقيق أكبر عدد ممكن من العمال المنخرطين، قبل الانتخابات، على أن تقدم بعضا من الاستثناءات في حالة الإنشاء.
- تحدد عدد أعضاء المجلس النقابي، حسب عدد العمال طبقا لما نصت عليه المادة 41 من القانون 90-14 مع السهر على تمثيل جميع أماكن العمل بعد الدراسة. يتم الإعلان عن طريق الملصقات في مدة أقصاها (08) أيام قبل إجراء عملية الانتخابات.

تنظيم عملية التصويت والسهر على سيرها الحسن بالتنسيق مع الهيئة المستخدمة. الإعلام وتسليم المحاضر نتائج الاقتراع إلى الاتحاد المحلي الذي يقوم بتنصيب المجلس والمكتب النقابي، ويرسل محضر التنصيب الخاص بالتأسيس أو التجديد إلى:

- ✓ الاتحاد الولائي.
- ✓ متفشية العمل.
- ✓ الهيئة المستخدمة.
- ✓ النقابة الوطنية أو النقابة المؤسسة.
- ✓ الاتحاديات الوطنية.
- ✓ الأمانة الوطنية.[2]

[1] محمد عبد الدليمي، مؤسسات المجتمع المدني وإشكالية الدور في ضوء التعديلات الدستورية في الدول العربية، الملتقى الدولي الثاني حول التعديلات الدستورية في البلدان العربية، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية، قسم الحقوق، جامعة عمار ثليجي، غرداية، الجزائر، 05/06/07 ماي ،2008 ص 63.

[2] شطبي، حنان، مرجع سابق، ص 105-106.

الفرع الثاني: الإطار المركزي

1- اللجنة التنفيذية: هي الهيئة القيادية العليا للاتحاد العام للعمال الجزائريين ما بين المؤتمرين، وتعد مسؤولة أمام المؤتمر ولها كامل الصلاحيات لقيادة جميع الأنشطة المنظمة النقابية، والفصل في النزاعات القائمة بين هياكل وهيئات الاتحاد ع. ع. ج طبقا لقانون الداخلي والقانون الأساسي، ولهذا الغرض تتخذ كافة التدابير الضرورية لتحقيق الأهداف المسطرة من طرف المؤتمر الوطني، ويشترط في المرشح أن يكون قد تحمل مسؤوليات لمدة (09) سنوات ضمن مختلف الهيأت والهياكل القاعدية، بالإضافة إلى الشروط المتعلقة بالترشح في الهيئات النقابية. وتجتمع اللجنة التنفيذية الوطنية في دورة العادية كل ستة (06) أشهر وذلك باستدعاء من أمانة الوطنية التي تحضر وترسل مشروع جدول الأعمال وكذا تقرير نشاط وجميع الوثائق الضرورية وهذا خمسة عشرة يوما (15) قبل الانعقاد، كما يمكن عقد دورة طارئة بطلب من أمين العام أو الأمانة الوطنية، أو ثلثي 3/2 من أعضاء اللجنة التنفيذية وهو النصاب الملزم حضوره لانعقاد الدورة، وتتخذ قراراتها بأغلبية الحاضرين، كما يمكنها سحب المسؤولية من أمين العام أو أي عضو أخر في الأمانة الوطنية.

حيث تختص اللجنة التنفيذية الوطنية ب:

- ✓ انتخاب الأمين العام والأمانة الوطنية.
- ✓ إعداد والنظام الداخلي، والعمل على تطبيق القرارات المؤتمر وتوصياته والسهر على تطبيق القانون الأساسي والنظام الداخلي.
- ✓ السهر على احترام التوجيهات التي حددها المؤتمر في مختلف المجالات.
- ✓ المناقشة والمصادقة على الميزانية ومراقبة تسيير المالي للاتحاد ع. ع.ج.
- ✓ السهر على تسيير الحسن للهياكل والهيئات القيام بجميع الانتخابات لتعيين مختلف للجان، وتعيين ممثلي الاتحاد وذلك طبقا نص المادة 9 من أحكام نظام الداخلي (اع ع ج). [1]

وتنتخب اللجنة التنفيذية الوطنية مرة كل سنة، ومن بين أعضائها:

[1] اسم محمد عبد الدليمي، مرجع سابق، ص64-65.

- لجنة للانضباط تتكون من 5 إلى 9 أعضاء.
- لجنة للمراقبة المالية وتتكون هي أخرى من 5 إلى 9 أعضاء.

ويمكن لهذه اللجان أن تستعين بممثل عن القسم المالية والإدارة والممتلكات، كما يمكن لها أن تستعين بأي خبير متخصص في هذا الشأن.[1]

2- الأمانة الوطنية: هي جهاز تنفيذي للجنة التنفيذية الوطنية للاتحاد العام للعمال الجزائريين، وتتكون الأمانة الوطنية من 13 عضوا بمن فيهم الأمين العام، وتقوم مداولة هذه الأمانة الوطنية بحضور أغلبية أعضائها، وإذا لم يتوفر النصاب القانوني تجتمع هذه في غضون ثلاث أيام وبأي عدد من أعضاء الحاضرين، ومن بين مهام أمانة الوطنية:

- ✓ تسهر على تطبيق القرارات اللجنة التنفيذية الوطنية للاتحاد ع. ع.ج في مختلف المجالات.
- ✓ تعمل على تنشيط وتوجيه وتدعيم ومراقبة سير الهياكل والهيئات.
- ✓ السهر على حسن استعمال الموارد المالية والوسائل المادية للاتحاد ع. ع.ج، والمحافظة على ممتلكاته.

حيث أن الأمين العام يترأس دورات الأمانة الوطنية، كما تعقد اجتماعات تنسيقية دورية مرة كل ستة أشهر تحت إشراف الأمانة الوطنية مع الهيئات والهياكل الاتحاد ع.ع.ج.

3-المؤتمر الوطني: هو هيئة عليا للاتحاد العام للعمال الجزائريين وينعقد في دورة عادية مرة كل خمس سنوات أوفي دورة استثنائية بطلب من2/3 من أعضاء اللجنة التنفيذية والمندوبين الحاملين صفة مندوب ويشارك اللجنة التنفيذية في المؤتمر بكل حرية.[2]

[1] اسم محمد عبد الدليمي، مرجع سابق، ص66.

[2] شطبي، حنان، مرجع سابق، ص 110.

الفرع الثالث: الإطار الوسطي للاتحاد ع. ع. ج.

سيتناول هذا الفرع الهياكل والهيئات الأفقية والعمودية، وهذا ما هو موضح في الجدولين التالين:[1]

1-الهياكل العمودي والأفقية

الهيكل العمودي	الهيكل الأفقي
▪ نقابة المؤسسة ▪ نقابة المؤسسة للفرع/ أو قطاع نشاط النقابة الوطنية ▪ الاتحادية الفدرالية – الوطنية	▪ الاتحاد المحلي ▪ الاتحاد الولائي

2-الهيئات العمودية والأفقية

الهيئة العمودية	الهيئة الأفقية
▪ مجلس النقابة المؤسسة ▪ مجلس النقابة الوطنية ▪ اللجنة التنفيذية للاتحادية	▪ اللجنة التنفيذية المحلية ▪ اللجنة التنفيذية الولائية

أولا: الهياكل والهيئات الأفقية وطبقا لنص المادة 19 من القانون الأساسي والتي نصت على ما يلي:" تتكفل الهيئة الأفقية بأداء المهام النقابية على امتداد رقعة جغرافية" حيث أنه يتكون هذا البناء من اتحاد محلي واتحاد محلي.

[1] شطبي، حنان، مرجع سابق، ص 111.

1. اتحاد ولائي.

يقوم على مستوى إقليمي معين ويضم مجموعة من المجالس النقابية المنشأة وتحدد مقاييس تأسيس الاتحاد المحلي من طرف الاتحاد الولائي مع مراعاة الأوضاع الجغرافية وعدد العمال المنخرطين، ويمكن للاتحاد المحلي أن يضم بلدية أو دائرة أو عدة بلديات ودوائر طبقا لنص

المادة 54 من أحكام النظام الداخلي للاتحاد ع. ع. ج والتي نصت على ما يلي:" يخضع إنشاء اتحادات محلية التواجد عمالي يفوق 3000 منخرط، كما يمكن للأمانة الوطنية أن ترخص بإنشاء اتحاد محلي حسب خصوصية ووضعية كل منطقة". حيث أنه تستدعي اللجنة التنفيذية كل 05 سنوات، إلى عقد مؤتمر محلي عادي ومن بين مهامها فيما يلي:

– ضمان التمثيل النقابي فيما يتعلق بأنشطة ومجالات الحياة الإدارية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية في البلاد ولاسيما في القطاع الخاص.

– ضمان وتوسيع الانخراط لكافة العمال مهما كانت درجتهم ورتبهم ووظائفهم أو قطاعات نشاطهم.

– التبعية الدائمة وتنظيم التضامن العالمي.

– مراقبة ومتابعة وتنشيط الهياكل والهيئات النقابية التابعة لها.

– المساهمة في التوعية والثقافة العمالية والتكوين النقابي لمنخر طيهم ومناضليهم.

– تنسيق والتحفيز والمتابعة نشاطات المنتخبين في مختلف الهيئات ولجان المشاركة.[1]

2.**اتحاد الولائي:** هو الهيئة النقابية للهيكل الأفقي للاتحاد ع. ع. ج على مستوى للولائي، ويضم مجموعة من الاتحادات المحلية التي تم تنظيمها في منطقته الجغرافية، ويقوم بوظائف النقابية العامة وذلك بتولي التنظيم، التوجيه، التنشيط، المساعدة والمراقبة أعمال الهياكل

[1] مليكة، بوجيت. "ظاهرة المجتمع المدني في الجزائر: دراسة في الخلفيات التفاعلات والأبعاد". رسالة (7)الماجستير. جامعة الجزائر. ،1997 ص.116.

والهيئات المحلية والسهر على سيرها العادي طبقا للقانون الأساسي والنظام الداخلي للاتحاد ع. ع.ج.[1]

حيث أن اللجنة التنفيذية الولائية هي هيئة مداولات الاتحاد الولائي ما بين المؤتمرين، وتشكل الأمانة جهازها التنفيذي التطبيقي ويتكفل هذا الأخير بتطبيق القرارات مؤتمر الاتحاد الولائي ولوائح المركزية النقابية.

تجتمع في دورة عادية مرة في السنة وكلما اقتضت الضرورة لذلك، بدعوة من الأمانة التي تعد المشروع جدول الأعمال وتوزيعه على كافة الأعضاء مرفقا بكل الوثائق الضرورية وذلك 15 يوما قبل انعقاد الاجتماع، كما يمكنها أن تعقد دورة طارئة وذلك بطلب من أمانة الاتحاد الولائي أو3/2 من أعضاء. كما لا يمكن للأمانة الولائية أن تداول اجتماعاتها إلا باستكمال النصاب القانوني وفي عدم توفر هذا تأجل في غضون 15 يوما وتتداول بعدد أعضاء الحاضرين.

ينظم الاتحاد الولائي، مرة كل سنة على الأقل وبعد الاجتماعات اللجنة التنفيذية الوطنية، ندوة تضم الهيئات والهياكل النقابية من أجل اطلاعها على النتائج دورات اللجنة التنفيذية الوطنية، واستماع إلى تقارير حول الأنشطة العامة للاتحاد المحلية، تقييم الوضع النقابي على مستوى الولاية، إحصاء مشاكل العمال التي تحل على مستوى الاتحادات المحلية بغية تسويتها وإحصاء الأوضاع التي قد يخلق مشاكل بهدف القيام بكل المبادرات الوقائية.

ثانيا: الهياكل والهيئات العمودية: حيث يتكفل الهيكل العمودي بأداء المهام النقابية الاجتماعية المهنية لقطاع نشاط ما".[2]

1.**النقابة المؤسسة أو النقابة الوطنية:** هي هيئة للهيكل العمودي للاتحاد ع. ع. ج المكلفة بالتنسيق وتدعيم نشطات الفروع النقابية التابعة لنفس المؤسسة في مجالات النشاط الإداري والاقتصادي والاجتماعي والثقافي والتربوي، بالتنسيق الوطيد مع الهيئات الأخرى

[1] إسماعيل معراف ، المجتمع المدني في العالم العربي :الأدوار و الكوابح ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الاقتصادية و السياسية ، العدد 02، 2010، جامعة الجزائر كلية الحقوق ، ص276

[2] عمر دراس ، الظاهرة الجمعوية في ضل الاصلاحات الجارية في الجزائر واقع و افاق في دفاتر مجلة انسانيات وهران العدد 2012 ، 03 ، ص 0 3

وتتشكل هذه الأخيرة من: الندوة – المجلس النقابي للمؤسسة أو النقابة الوطنية – المكتب النقابي.

وكما يمكن إنشاء تنسيقا الفوج عند الضرورة، حيث أنه يكون مقر نقابة المؤسسة في نفس المكان للمؤسسة أما النقابة الوطنية فان مقرها الجزائر العاصمة. تعقد نقابة المؤسسة أو النقابة والوطنية ندوة كل ثلاث سنوات بمبادرة من الاتحاد الولائي بالنسبة للمؤسسات التي تكون وحداتها موجودة في الولاية، وبمبادرة من الاتحادية أو الأمانة الوطنية بالنسبة للمؤسسات التي تكون وحداتها منتشرة في أكثر من ولاية أو عبر كامل التراب الوطن.

تنتخب الندوة مجلسا لمؤسسة أو النقابة الوطنية لمدة ثلاث سنوات ويتكون من 09 إلى45 عضوا ويتم تحديد ذلك عن طريق التعليمة وينتخب المجلس بدوره من بين أعضائه مكتبا يتكون من 05 إلى 09 أعضاء توزع مهامهم حسب القسم المناسب.

فان مجلس نقابة المؤسسة أو النقابة الوطنية هي هيئة مداولات بين ندوتين، حيث يشكل مكتب لجهاز التنفيذي والتطبيقي ويكلف بتطبيق برنامج عمل وقرارات الندوة ولوائح وقرارات الهيئات العليا التابعة للاتحاد ع. ع. ج2، أحكام الداخلية نص المادة 148 حيث أنه يجتمع في دورة عادية كل 03 أشهر، وكلما دعت الضرورة ذلك باستدعاء من المكتب المكلف .

2.**الاتحاد أو الكونفيدرالية الوطنية:** تعتبر الاتحادية الوطنية بمثابة الهيئة القيادية العليا للهيكل العمودي للاتحاد ع. ع. ج ويكون مقرها بالجزائر العاصمة ولا يمكن تحويله إلا بقرار من اللجنة التنفيذية الوطنية، وتقوم الاتحادية بأداء مهام النقابية العامة وتضم بداخلها النقابات الوطنية ونقابات المؤسسة والفروع النقابية ومكاتب التنسيق ونقابات الأفواج إن وجدت على مستوى قطاع مهني معين.[1]

وتتشكل الهيئات والهياكل الداخلية من: المؤتمر – اللجنة التنفيذية – الأمانة الاتحادية. [2]

إذ أن اللجنة التنفيذية للاتحادية هي هيئة مداولات الاتحادية ما بين مؤتمرين ويتكون من الأمانة من جهاز تنفيذي وأخر تطبيقية. وهي مكلفة بتطبيق قرارات مؤتمر الاتحادية ولوائح

[1] عمر دراس ، مرجع سابق، ص31-32

[2] العياشي عنصر،" ما هو المجتمع المدني الجزائر نموذجا "، دفاتر مجلة انسانيات ، ابحاث عمرانية الجزائر ، عدد 13، 2001ص 65

المركزية النقابية، تجتمع في دورة عادية مرة كل 6 أشهر وكلما دعت الضرورة لذلك وتقوم اللجنة التنفيذية للاتحادية بإعداد وتطبيق برنامج عملها، بالتنسيق الوثيق مع الأمانة الوطنية والإعلام الهياكل الأفقية.

المبحث الثاني: تسوية النزاعات الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

إن للاتحاد العام للعمال الجزائريين له جملة من المهام التي يجب عليه تحقيقه للمنخرطيه وذلك في إطار قانوني، ولكي يحقق هذا الشريك الاجتماعي وأي منظمة نقابية أخرى يجب أن تتوفر له حماية قانونية تجعله في مركز قوة في تحقيق، حيث سيتناول هذا المبحث مهام الاتحاد العام والحماية القانونية المخولة للمنظمة النقابية بصفة عامة.

المطلب الأول: دور الاتحاد العام للعمال الجزائريين في دفاع عن الحقوق النقابية.

قد يلعب الاتحاد العام للعمال الجزائريين دورا فعالا في ساحة النقابية باعتباره الشريك الاجتماعي الوحيد الذي يشارك في اللقاءات الثلاثية والثنائية، والتي من خلاله يلجأ إلى التفاوض في الدفاع عن حقوق العمال وإلى الإضراب إن لزم أمر ذلك، وسيتطرق هذا المطلب إلى مختلف المهام الاتحاد العام للعمال الجزائريين وكيفية الوصل للإضراب.

الفرع الأول: مختلف مهام الاتحاد العام للعمال الجزائريين في إطار العمل النقابي.

سيتعرض هذا الفرع إلى مختلف المهام الاتحاد: في إطار دراسة البناء الهيكلي فان للاتحاد ع. ع. ج جملة أعمال التي يقوم بها اتجاه نفسه وغيره.

- ✓ الحفاظ على المكتسبات الاجتماعية للعمال والسعي الدائم من أجل توفير المزيد منها، وتعزيز الوعي النقابي وترقية الثقافة العمالية.
- ✓ تطوير، توجيه، تحسين ومراقبة الخدمات الاجتماعية لفائدة العمال والمتقاعدين كذلك ذويهم بالإضافة إلى ضبط نمط تسيرها، لاسيما استخدام جميع الأنشطة التي تستهدف تحسين الخدمات الاجتماعية المقدمة لفائدة العمال.
- ✓ تكريس علاقات الأخوة وتثمين الروابط ومختلف أشكال التعاون مع المنظمات الدولية المماثلة بغية تبادل الخبرات.[1]

[1] العياشي عنصر،" مرجع سابق، ص66.

✓ الالتزام بإخطار المنظمات والهيئات الدولية المماثلة بكل مساس بالتشريع الدولي للعمل، أو أي انتهاك للحقوق والحريات النقابية.

✓ ربط الصلة بعمالنا في المهجر وتقوية التعاون والتضامن بينهم وبين أخوانهم على أرض الوطن.

✓ تطوير وتوسيع النشاط الإعلامي النقابي واستعمال الوسائل السمعية البصرية بالإضافة إلى إنشاء النشريات والجرائد، وكذا المساهمة في الشركات ذات الأسهم.

✓ ترقية حق التفاوض الاتفاقيات الجماعية، الحق في الممارسة النقابية والحق في العمل من أجل المحافظة على المنظومة الوطنية للحماية الاجتماعية.

✓ المساهمة في الأحداث السياسية الاقتصادية والاجتماعية لرد الاعتبار للعمل والخدمة الاجتماعية بالإضافة للأولوية لتوفير مناصب الشغل التي تسمح بالنمو والمساهمة في التطور الهادف على ترقية التماسك الاجتماعي.

✓ تنظيم العمال في صفوف الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

✓ إنشاء الفروع النقابية وتجديدها في إطار البرنامج العام للجنة التنفيذية الوطنية، وسهر على توسيع القاعدة النقابية باستمرار.

✓ توجيه التنظيم ومراقبة الفروع النقابية ومساعدتها في حل المشاكل الاجتماعية المهنية للعمال.

✓ تعبئة العمال في الأنشطة والمحلات التعبوية التي ينظمها الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

✓ تنظيم نشطات الاجتماعية والثقافية لصالح العمال.

✓ نشر الإعلام النقابي والاجتماعي والاقتصادي، والثقافي وفقا لمبادئ الاتحاد ع. ع.ج. تنظيم أنشطة التكوين النقابي لصاح الإطارات النقابية.

✓ تمثيل الاتحاد ع. ع. ج لدى الهياكل والسلطات المحلية.[1]

✓ احترم التسلسل التصاعدي وتطبيق قرارات الهيئات التابعة للاتحاد ع. ع. ج. مساعدة الفروع النقابية في إعداد الاتفاقيات الجماعية وحل المشاكل المهنية للمنخرطين.

[1] الزوبير عتروس ،التنظيمات الجمعوية في الجزائر الواقع والأفاق محاولة في المفهوم و الوظيفة 2018، ص ص : 26-29

- ✓ العمل على تدعيم روح التضامن بين كافة الفروع النقابية ومنخرطيها.
- ✓ السهر والعناية من أجل توسيع العمل النقابي في القطاع الخاص.

وذلك طبقا لنص المادة 39 من القانون 90-14 التي نصت صراحتا على:" في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، وعلى حسب نسبة التمثل، فان الاتحادات العمال الأجراء والمستخدمين واتحاديتهم أو كنفيدراليتهم أكثر تمثيلا على صعيد الوطني". كما أنه يلجئ الاتحاد العام للعمال الجزائريين الحوار الثنائي وذلك في القطاع العمومي، وإلى الحوار الثلاثي فيما يخص القطاع الاقتصادي والتي تكون بدورها التمثيلية من طرفا كلا من الهيئة المستخدمة والممثل الدولة والممثل عن النقابة.

كما أنها تشارك في مؤتمرات دولية المتعلقة بحقوق الإنسان، والمتعلقة بالعمل الدولية ومشاركتها في العديد من الاتفاقيات الدولية إقليمية كانت أو عربية.

إن هذه المهام تجعل المنظمة النقابية في مركز استهداف من قبل الهيئة المستخدمة وكذلك من طرف الدولة، وذلك لعدم اللجوء هذه المنظمات استفزاز هذان الأخيرين لفرض مطالبهم. وبهذا فان نص المادة 39 يعتبر نص قائم على الاتحاد العام للعمال الجزائريين دون سواهم.

الفرع ثاني: الدفاع عن مصالح العمال النقابية

من بين أهم أعمال التي يقوم بها للاتحاد العام للعمال الجزائريين:

- ✓ الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال وللفئات المشار إليها سابقا بالإضافة للسهر على تحسين ظروف عملهم ومعيشتهم، كذلك التصدي لمحاولات التعسف والاستغلال؛
- ✓ تنسيق النشاط النقابي من أجل ضمان الدفاع عن مصالح العمال باستعمال الوسائل القانونية والتصدي لكل محاولة تعسف أو استغلال.
- ✓ حماية مناصب العمل والدفاع عليها، بالإضافة للعمل على تحسين القدرة الشرائية للعمال والسهر على التوزيع العادل للدخل الوطني.
- ✓ الدفاع على القطاع العام وحماية مناصب الشغل.[1]

[1] الزوبير عتروس ، مرجع سابق، ص 29-30.

وعليه يمكن القول أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين يحضا ببعض من الامتيازات المتعلقة بتسيير الخدمات الاجتماعية التي تسمح له بالتمثيل في بعض من الهيئات الرسمية كالصندوق الوطني للعمال الأجراء CNAS، الصندوق الوطني للعمال الغير الأجراء CASNOS، الصندوق الوطني لتقاعد CNR، والصندوق الوطني لتأمين عن البطالة CNAC....وغيرها من الصناديق الأخرى.

حيث أنه يشارك الاتحاد العام للعمال الجزائريين في إعداد القانون المتعلق بالعمل كونه الشريك الاجتماعي والذي يحضا بنسبة المتمثلة في أكثر تمثيلا.

المطلب الثاني: طرق الدفاع المنظمة النقابية للاتحاد العام للعمال على مصالح منخرطيه

وسيتناول كلا من التفاوض الجماعي والإضراب.

الفرع أولا: التفاوض الجماعي.

تعتبر المفاوضة الجماعية من أهم وسائل النشاط النقابي وهي تعتمد على التشاور والتحاور. كما أنها وسيلة وآلية لينة لاتخاذ القرارات بالمقارنة مع لإجراءات القانونية الإدارية كما أنها بدأت تأخذ مكانا محوريا في الميدان العلاقات المهنية في الدول المنتهجة لاقتصاد السوق حديثا المهنية، بمعنى أن هناك بخلاف الدول الصناعية التي لها باع طويل في هذا الميدان والذي تعتبره كنوع من الضبط للحياة تدرج وسطي بين القانون وعقد العمل الفردي. فالمفاوضة الجماعية تفاوض بين ممثلي كل من العمال وأرباب العمل وتطبق عادة داخل المؤسسة أوفي قطاع نشاط، وهي تساعد على التكيف مع خصائص كل مؤسسة أو قطاع نشاط أو مهنة معينة.

وبناء عليه يتم من خلالها تحديد شروط العمل وظروفه الأجور، مدة العمل، العطل، الترقيات والمنح، التسريح وكيفياته، وغيرها من المواضيع التي تنظم العلاقة بين رب العمل العمال.[1]

[1] هشام حشروف "الحركة الجمعوية في الوسط الريفي حالة ولاية بجاية" في انسانيات المجتمع المدني و المواطنة عدد 3 ، 2014، ص79

انطلاقا من هذا فان المفاوضة الجماعية كشكل من أشكال التنظيم داخل المؤسسة أو قطاع نشاط وهي في حكم القانون بمعنى أنها ملزمة للأطراف الموافقة عليها. حيث أنه تقوم المفاوضة الجماعية على عنصرين هما رب العمل من جهة والعمال ومن يمثلهم من جهة ثانية كما تكون الدولة طرفا ثالثا في حالة القطاع الاقتصادي وذلك في إطار الثلاثية وهذا العكس الوظيف الذي يتم في إطار الثنائية والإشكال الذي يطرح بالنسبة للمفاوضة أو التفاوض الجماعي مسألة التمثيل النقابي لأن المسألة غير مطروحة بالنسبة للمؤسسة والدولة. وهذه أساس الإشكالية في الجزائر حيث أن التمثيل النقابي أو العمالي مقتصر على الاتحاد العام للعمال الجزائريين فقط معترف به من قبل السلطات كونه الشريك الاجتماعي الوحيد الذي يحوز على الصفة التمثيلية الوطني وحتى المحلي والمؤسساتية. وإذا كان الأمر لا يطرح بشدة في الاقتصادي فانه في الوظيف العمومي يشكل مجالا واسعا للاحتجاج أين يطرح ويشكل نزاعي وصراعي في بعض الأحيان خاصة مع انتهاج التعددية النقابية.

وبروز نقابات مستقلة التي استطاعت أن تثبت جهودها وتفتك الصفة التمثيلية والنضالية والمطلبية من الاتحاد العام للعمال الجزائريين".

أولا: – الإطار قانوني للمفاوضة الجماعية: حيث أنه لم يرد نص قانوني خاص بالمفاوضة الجماعية وإنما تضمنها القانون 90-91 الخاص بالعلاقات العمل الفردية في بابه السادس تحت عنوان التفاوض الجماعي ومتضمن 21 مادة من 114 إلى 134.

حيث أن التفاوض يفرغ في شكل اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي ويكون للنقابية دور كبير في تحديدها لخصتها المادة 120 فيما يلي:" تعالج الاتفاقية الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها تعالج جملة من العناصر فان الاستراتيجية التفاوض الجماعي هو أمر خاص بالنسبة للمنظمات النقابية التي لها أصول وممارسات ونضالات تاريخية. وتقوم هذه الاستراتيجية على مبدأين هما تحديد الهدف من جهة وحد المقاومة أو هامش المناورة من جهة أخرى وهذا بمعنى إلى مدى يمكنها الصمود في سبيل تحقيق هدفها [1]حيث أنها تنتهج ثلاث استراتيجيات:

[1]هشام حشروف، مرجع سابق، ص80-81.

1 – إستراتيجية المواجهات النزاعات وحتى الصراع في بعض الأحيان.

2 – إستراتيجية التعاون المعتمدة على الحوار.

3 – إستراتيجية الهروب وتعتمد على المراقبة الأحداث وعدم التفاعل معها بشكل جدي وحازم. ويكون اختيار أو الاعتماد الإستراتيجية بناء على مجموعة من المعطيات يمكن إجمالها فيما يلي:

– متطلبات أو موجبات التفاوض (المطالب العمالية).

– الأهداف المرجوة من التفاوض.

– الإمكانات النقابية المادية والبشرية.

– الواقع الاقتصادي والسياسي والقانوني ومدى إجراء أو بعث التفاوض.

ثانيا: – واقع التفاوض في الجزائر: بعد سنة 1990 وصدور القوانين خاصة بالعمل عرفت علاقات العمل تطورا ملحوظا تمثل في تغير ميكانيزماتها من علاقات تنظيمية إلى علاقات تعاقدية تفاوضية ونتج عن هذا مجموعة من الاتفاقيات والاتفاقات جماعية والتي أعطت لعلاقات العمل حركية وديناميكية متميزة حدت من النزاعات والصراعات والاحتجاجات وإذ كان الواقع لا يخلو منها على اعتبار أنها من المدعمات الحوار، أساسيا في تحسين الظروف المهنية والاجتماعية للعمال هذا عن طريق الدور الذي تلعبه النقابة وممثلي العمال فيها إضافة إلى الدعم الذي يتلقاه من قبل الدولة كآلية لفض النزاعات وتسويتها وديا وكذلك المشاركة في التسيير والحفاظ على العلاقات عمل مستقرة بناء على الحوار والتشاور. ومن جهة أخرى يمكن القول أن الدولة من خلال المفاوضة الجماعية تنازلت عن دورها التقليدي التدخلي وبالتالي إعطاء لنقابات فرص لوضع الآليات لتسيير والتنظيم الكل بحسب قدرته. وبصفة عامة فان المفاوضة الجماعية تلعب دورا وفي هذا صدد ستعرض بعض الإحصائيات عن التفاوض الجماعي. [1]

[1] علي الكنز ، المجتمع المدني في البلدان المغاربية ، بعض التساؤلات ، دار توبقال للنشر ، الدار البيضاء ، المغرب ، ص ص 21 –37 .

الفرع ثاني: الإضراب.

يعتبر الإضراب من أهم الوسائل النشاط النقابي وأفعلها، لكونه يحقق في الغالب نتائجه وذلك بحسب قوة النقابة وتمركزها والإضراب عبارة عن عملية التوقف عن العمل بعد استنفاذ الحلول الأخرى من جهة وبتباع إجراءات القانونية المنصوص عليها في القانون 90-02.

وهو يتخذ عدة أشكال إلا أنه يغلب عليها الطابع التنظيمي أي وفقا للنصوص القانونية، حيث أصبح حق دستوري، إذ يعد وسيلة عنيفة لحل الخلافات الجماعية ويتجسد في وقف الجماعي عن مزاولة العمل بقصد إجبار صاحب العمل تلبية مطالبهم، كما أن توقيت الإضراب لا يعد اعتباطيا بل اختياري بناءا على الواقع من جهة وعلى الإمكانات المادية والبشرية للنقابة ومدى استعداد العمال لذلك وإذا كان الإضراب هو الشكل العنيف للمطالبة والضغط من جهة وللمقاومة من جهة أخرى فانه يعتبر من الحلول الناجعة لفرض وجهة النظر. إذ يعد حق من الحقوق الفردية والجماعية حيث أنه أخذت طابع إجرائي وتنظيمي (قانوني) إلا أنها بقيت وسيلة دفاعية خاصتا في ضل التعددية النقابية.

وهذا ما نضمه القانون 90-2002 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسوية وممارسة الحق الإضراب في بابه الثالث، وذلك بعد استنفاد طرق التفاوض والوساطة، فللعمال الحق في للجوء إلى الإضراب حيث يأخذ هذا الأخير جملة من إجراءات التي يجب على المضربون إتباعها في أرض الواقع من بين هذه وذلك متمثل في الإشعار المسبق للإضراب وفي هذا الصدد فان لمتفشية العمل دورا أساسيا في حماية الإضراب.

إذ يجب عليه أن يستوفي مجموعة من العناصر:

- ✓ أن يكون التوقف عن العمل إراديا.
- ✓ أن يكون التوقف عن العمل جماعيا، ويتقرر ذلك بالأغلبية الأصوات العمال.
- ✓ أن يكون التوقف عن العمل الفعلي، فلا يعد إضرابا إذا كان العمل مستمرا. أن تكون الأسباب دافعة للتوقف الجماعي عن العمل أسباب مهنية أو ذات صلة وثيقة بمصالح العمال.
- ✓ اذ أنه ينطبق على جميع المنظمات النقابية بما في ذلك الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

نظرا لخطورة الآثار التي قد تنتج عن الإضراب الفوضوي أو الإضراب غير المشروع، فقد قيد المشرع الجزائري الممارسة الفعلية لهذا الحق بجملة من الشروط الشكلية وأخرى موضوعية.

1- الشروط الشكلية للجوء إلى الإضراب: يجب إتباع جملة من الإجراءات حتى لا يوصف بالإضراب الفوضوي، ولا يحكم بعدم شرعية الإضراب.

أ - **عقد جمعية العامة:** تستدعي جماعة العمال المعنيين بالمبادرة من المندوبين النقابيين أو ممثلي العمال المنتخبين، لعقد جمعية عامة في أماكن العمل، وذلك بقصد توصل المطالب المهنية، وقبل ذلك يجب على الممثل بإعلام المستخدم بتاريخ انعقاده ومكانه كما يلزم المعنيين بالاستماع إلى ممثلي المستخدم. وفي حالة عدم التوصل لاتفاق نهائي، يجب استناد على أسباب الخلاف، وتتم الموافقة على الإضراب بأغلبية العمال المجتمعيين.

الإشعار المسبق للإضراب: حيث يجب تقديم هذا الأخير لكل من رب العمل والجهة الإدارية المختصة بكتاب المسجل مع إشعار بالوصول. فان كان المشرع لم يحدد شكل ومضمون هذا الإخطار إلا أن ذلك لا يفي شكله المكتوب، وذلك نظرا لأهمية المعلومات التي يحتويها. وتحدد الاتفاقيات الجماعية محتوى هذا الإشعار المكتوب، مثل أسباب الدافعة المدة الزمنية المحددة، ووالمكان...، وتحسب المدة الإشعار ب 08 أيام ابتدءا من تاريخ ادعاه لدى المستخدم والمفتشية العمل المختصة إقليميا.

ب - **إشراف النقابة على الإضراب:** حيث أنه من صلاحيات المندوب والممثل النقابي الإعلان عن الإضراب والإشراف عنه، وذلك ما نصت عليه المادة 27 القانون 90-02 من فالواقع أظهر أن الإضرابات التي تنظم من طرف النقابة تكون أكثر فاعلية وتأثير على صاحب العمل. حيث أنه تقوم المنظمة النقابية (الاتحاد العام للعمال الجزائريين التي تتمتع بدعم مالي من الدولة بتقديم مساعدات مالية للمضربين وذلك الذي يشكل علامة استفهام على إذ أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين يعد الممثل الوحيد وشريكا اجتماعيا الوحيد إلا أنه لا يلجأ إلى الحق الإضراب فهو يعتمد على الحوار كونه ممثل في معظم المؤسسات الاقتصادية. وذلك على غرار النقابات المستقلة التي تتبث تمثيليتها بواسطة هذا الحق ويقوم ذلك على العدد المنخرطين في منظمة نقابية ما.[1]

[1] علي الكنز ،مرجع سابق، ص 32.

2 – **الشروط الموضوعية** وتحدد هذه الشروط في ثلاث نقاط هي:

– احترم حرية العمل وتشمل حرية الإضراب مثلها مثل الحرية النقابية في ممارستها على وجهان:

– الوجه الايجابي لحرية الإضراب والذي يخول لكل عامل حق التوقف عن العمل للمطالبة عن حقوقه المهنية في مواجهة رب العمل. أما الوجه السلبي لحرية الإضراب والذي يخول لكل عامل في المؤسسة، حق الاستمرار في أدائه لعمله وعدم الإضراب، ويعتبر ذلك نتيجة طبيعية لحرية العمل التي تمثل العمود الفقري الذي تستند عليه كل منظمة نقابية. فحرية العمل، بمعنى حرية عدم التضامن، لا تتفق مع فعالية الحركة الاضرابية يحاول المشرع حمايتها، ويقر حق الإضراب للعمال شريطة أن يكون هذا الأخير سلميا.

– حفظ وضمان أمن المنشآت وأملاك بمجرد إيداع الإشعار المسبق للإضراب يلتزم المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية والممثلون العمال، باتحاد تدابير لوقائية اللازمة وذلك لكل من بتسخير أشخاص وذلك طبقا نص المادة 41 من القانون 90–02 والتي نصت على: "عملا بالتشريع ساري المفعول، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون في الهيئات أو إدارات العمومية، أو المؤسسات مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأملاك، لضمان سير مصالح عمومية".

– توفير القدر الحد أدنى من الخدمة: إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام باستمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت وأملاك الموجودة، فبتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر الأدنى من الخدمة إجباري أو الناتج عن مفاوضات جماعية. وقد حددت المادة 38 من القانون 90–2– مجالات النشاط التي تستوجب الحد أدنى من الخدمة. فإذا لم تحترم توفير حق القدر الحد الأدنى من الخدمة فانه سيحكم عليها بعدم مشروعية الإضراب وله عدة نقاط منها، احتلال أماكن العمل وعرقلة حرية العمل والاستعمال العنف والتهديد.[1]

[1] محمد عبد الدليمي، مرجع سابق، ص 111.

3- الحماية القانونية مقررة للممارسة الحق النقابي: فضلا عن المسائل التأديبية فان كل المادة تصرف أو خرق يمس حرية ممارسة الإضراب يعاقب عليه قانون 90- 02 في نص 57 فقرة 1 والتي نص على: " يعاقب بالحبس من ثمانية 08 شهرين وبغرامة مالية تتراوح مابين500 دج إلى 2.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة الحق الإضراب.."، إذ أن الإضراب لا علاقة العمل بين العمال المضربين والهيئة المستخدمة وينهي ذلك ما يستشف من نص المادة 32 من القانون 90-02 والتي تنص على:" يحمي هذا القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون".[1]

[1] محمد عبد الدليمي، مرجع سابق، ص112.

الخاتمة

خاتمة

مثلت منظمات المجتمع المدني قوة دفع جديدة على مستوي العمل التنموي إلى جانب الدولة والقطاع الخاص خاصة مع بداية ثمانينات القرن العشرين، وفي كثير من الدول يتم تضمين الإسهامات الاقتصادية والاجتماعية لهذه المنظمات ضمن الحسابات القومية ومن خلال عدة مؤشرات أبرزها إسهام هذه المنظمات في توفير فرص العمل والقضاء على البطالة والتكفل ورعاية المشردين والمحبوسين المفرج عنهم من السجون والقيمة الاقتصادية لعمل المتطوعين في هذه المنظمات مقاسه بعدد وطبيعة المستفيدين من خدمات هذه المنظمات وقيمة مشروعاتها وإسهامها في توليد الدخل القومي.

ولقد برهنت التطورات المعاصرة على الصعيدين العالمي والعربي على أهمية منظمات المجتمع المدني كآلية لتحقيق ديمقراطية المشاركة وتعبئة المواطنين في المجالات المختلفة وتأكيد الحقوق والدفاع عنها وانفتاح المجتمع المدني وتحريره من كافة القيود ومن ثم تنظيم القدرة على إنجاز تنمية اجتماعية واقتصادية وسياسية حقيقية تستند إلى آمال الأفراد واحتياجاتهم. وتتمثل أبرز العوامل المحفزة لنشأة العمل الاجتماعي والتطوعي في الأفكار المعينة في الاتجاهات الخيرية والإنسانية المنبثقة عن الأديان السماوية وللقيم الدينية في المنطقة العربية تأثير كبير على العمل التطوعي، حيث تعد الجمعيات الخيرية هي أقدم أشكال النشاط التطوعي امتداداً لنظام الزكاة ومفهوم الصدقة الجارية الذي تتمثل في الوقف في الإسلام، وانعكاسا لقيم التكافل الاجتماعي التي تحث عليها الأديان قامت هذه المنظمات الدينية بدور كبير في نشر التعليم والثقافة الدينية وتقديم الخدمات والمساعدات الاجتماعية لمختلف شرائح المجتمع.

نتائج الدراسة:

من خلال عرضنا لتطور منظمات المجتمع المدني في الجزائر نخلص إلى أن المجتمع المدني هو أحد الركائز الأساسية لتحقيق الاستقرار الاجتماعي والسياسي والاقتصادي والثقافي ومشاركة الفرد فيها دليل على وعيه بالتحديات والرهانات التي تواجهه سواء كونه فردا أو في إطار الجماعة الخاصة.

ويشترط لقيام منظمات المجتمع المدني عدة صفات منها التطوع والاختيارية باعتبارهما إحدى قنوات الحوار والتواصل التي تربط السلطة السياسية بعامة الشعب وتسعى إلى تقريب وجهات النظر والحيلولة دون طغيان أحد الطرفين على الآخر. وبالرجوع إلى تحليل وضعية منظمات المجتمع المدني في الجزائر، نجد أن الجزائر حققت قفزة نوعية وكمية في منظمات المجتمع المدني، سواء من حيث المدى الجغرافي أو من حيث الاستمرارية أو من حيث ميدان نشاطها الذي أصبح متنوعا ، فمن حيث المدى الجغرافي انتقلت عدوى إنشاء الجمعيات من المدن الكبرى لتشمل أغلب مناطق الوطن حتى الصحراوية، وذلك في إطار سياسة انفتاح النظام السياسي الجزائري على جميع شرائحه وتشجيعه للعمل الجمعوي.

إلا انه وعلى الرغم من المؤشرات الايجابية المسجلة في تطور نشاط المجتمع المدني في الجزائر، والتي يمكن أن تجعله في مراتب متقدمة عربيا من حيث النشاط والاستقلالية والنمو، فإن منظمات المجتمع المدني مازالت تعاني من عراقيل تحول دون قيامها بالدور المنوط بها، وهو تحقيق التنمية الإنسانية، ومن بين هذه العراقيل البيروقراطية الإدارية ومشكلة التمويل، ونقص عدد أفرادها نتيجة عزوف أفراد المجتمع عن الانخراط في النشاط الجمعوي، بسبب انشغالهم بمشاكل الحياة اليومية كمشكلة البطالة والسكن ، وهذا ما جعلها عرضة لهيمنة وتبعية بعض الأحزاب السياسية والسلطة السياسية التي تستخدمها في سبيل تحقيق أهدافها.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

❖ كتب

1) حسام شحادة، المجتمع المدني سلسلة التربية المدنية رقم 06،، بيت المواطن للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، دمشق، 2015،
2) محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمل، دار النهضة العربية، د س ن،

مذكرات:

1) بحيلة حنان منظمات المجتمع المدني ودورها في حماية الحقوق والحريات اطروحة لنيل شهادة دكتوراه " " LMD في الحقوق، تخصص: حقوق وحريات،جامعة أحمد دراية – أدرار، السنة الجامعية 2022/2021،
2) ناصر محمود رشيد شيخ علي، دور منظمات المجتمع المدني في تعزيز المشاركة السياسية في فلسطين، قدمت هذه الأطروحة استكمالا لمتطلبات درجة الماجستير في التخطيط والتنمية السياسية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين،2008/2007،
3) وحشي أمير، دور المجتمع المدني في التحول الديمقراطي في تونس، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، تخصص:الدراسات السياسية المقارنة، جامعة محمد الصديق بن يحي – جيجل –قسم: العلوم السياسية، السنة الجامعية 2013/2012،
4) سلاف سالمي، دور المجتمع المدني في المغرب العربي في عهد التعددية السياسية دراسة حالة –الجزائر–، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، فرع دراسات مغاربية، جامعة محمد خيضر – بسكرة–، السنة الجامعية 2010/2009،
5) جمال كانون، دور شبكات التواصل الاجتماعي في دعم وترقية أداء منظمات المجتمع المدني في الجزائر دراسة ميدانية لعينة من الجمعيات بولاية ورقلة نموذجا،أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم تخصص: علم الاجتماع السياسي،جامعة الجزائر 02، السنة الدراسية 2017/2016،

6) شاوش اخوان جهيدة، واقع المجتمع المدني في الجزائر، دراسة ميدانية لجمعيات مدينة بسكرة أنموذجاً، أطروحة نهاية الدراسة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر – بسكرة، السنة الجامعية 2015/2014،
7) مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012.
8) عبد الواحد حسني، النقابة وقيم المواطنة مقاربة سوسيولوجية لنقابة الكنابست – المجلس الولائي لعين تموشنت أنموذجاً، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع السياسي، جامعة وهران 2، قسم علم الاجتماع، السنة الجامعية 2016/2015.
9) عبد المجيد صغير بيرمالحق النقابي في معايير العمل الدولية، رسالة ماجستيير، جامعة الجزائر،2016-2013
10) بن عزوز بن صابر، وعناني سعاد، الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والسياسية العدد 15، جامعة عمار ثليجي بالأغواط الجزائر ، جانفي 2007.

❖ **المقالات:**

1) عبد الحسين شعبان، المجتمع المدني العربي هل هو قوة ثالثة؟!، مجلة دراسات دولية، العدد46، 2015
2) عبدالرحمن صوفي عثمان، محمود محمود عرفان، دور منظمات المجتمع المدني في دعم خدمات الرعاية الاجتماعية في المجتمع العماني الضرورات والمستلزمات، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية ، جامعة السلطان قابوس، مسقط، 2012،
3) أميرة عادل أحمد، مداخل مفهوم المجتمع المدني وخصائصه وتطور وظائفه، مجلة الإدارة المحلية، المجلد 12، العدد 02، 2021،
4) غزالة زبير، المجتمع المدني في الجزائر، الجمعيات نموذجا، مجلة التنمية البشرية، العدد10، مارس، 2018،
5) عمر فرحاتي، عبد العالي دبلة، أهمية ودور المجتمع المدني في الحياة السياسية والاجتماعية، مجلة المفكر، العدد الأول، 2011،

6) محمد الهلالي، المجتمع المدني، ملفات مجلة الحرية، رقم الملف 06، العدد 44، المغرب، 2020،

7) خير الله سبهان عبدالله الجبوري، دور مؤسسات المجتمع المدني في تعزيز الشفافية، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 32، جانفي، 2018،

8) حمد سالم الأصميع، مفهوم النقابة والاتجاهات النظرية في تفسير نشأتها، مجلة الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، العدد 02، 2015.

9) جمال عبد القادر –مفاوضات العمل الجماعية في الجزائر– المجلة الجزائرية للعمل –رقم 21 – الجزائر 2017.

10) واضح رشيد، الحرية النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد العاشر، العدد الثاني، جوان 2018،

❖ **الملتقيات:**

11) بلميهوب عبد الناصر، ممارسة الحريات النقابية في الجزائر بين النصوص و الواقع، ملتقى وطني حول الحقوق والحريات الفردية وآليات حمايتها في التشريع الجزائري في ظل العولمة كلية الحقوق جامعة الأغواط الجزائر، ماي 2006 .

12) محمد جمال مظلوم، دور مؤسسات المجتمع المدني في الدول العربية، كلية التدريب، قسم البرامج التدريبية، حلقة تعليمية،، دور مؤسسات المجتمع المدني ودورها في التوعية المرورية، الرياض، 2013،

13) د. عماد صلاح الشيخ داود، شراكة المجتمع المدني المحوكم في دورة السياسات العامة، كلية العلوم السياسية، جامعة النهرين. بغداد، 2017،

14) د. حمدان رمضان محمد،دور مؤسسات المجتمع المدني في تحفيز المشاركة السياسية للمجتمع العراقي المعاصر دراسة تحليلية في علم الاجتماع السياسي، آداب الرافدين . عدد خاص . مؤتمر كلية الآداب العلمي الثالث العدد44، 2007،

15) مدان حياة، حول مفهوم المجتمع المدني، محاضرات في مادة المجتمع المدني، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان قسم علم الاجتماع،السنة الجامعية 2023/2022،

❖ **النصوص التشريعية**

1) دستور 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438 96- المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996 ، ج ر العدد 76 الصادر في 08 ديسمبر 1996 ، المعدل بالقانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أفريل 2002 المتضمن تعديل الدستور ، ج. ر العدد 25 الصادر في 2002/04/10 حق الموظف في الانتماء النقابي

2) الأمر رقم 06-23 المؤرخ في 95/07/2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج ر العدد 46 الصادر في 2006/07/16

❖ **الاتقافيات:**

1. الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 2106 د - 21 المؤرخ في 29 ديسمبر 1965، موقع منظمة الأمم المتحدة https://www.un.org/ar/documents

2. الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم: 2211 (د - 29 المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، موقع منظمة الأمم المتحدة https://www.un.org/ar/documents

3. الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق المدنية والسياسية، اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 22000 ألف (د (21، موقع منظمة الأمم المتحدة https://www.un.org/ar/documents المؤرخ في 16 . ديسمبر 1966

4. الإتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اعتمدت في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 09 جويلية 1948، موقع منظمة العمل الدولية www..ilo.org/declaration

5. الاتفاقية رقم 98 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، اعتمدت في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 19 جويلية 1949، موقع منظمة العمل الدولية www.ilo.org/declaration

6. الاتفاقية رقم 959 بشأن حماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة ، اعتمدت في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 27 جوان 1978 ، موقع منظمة العمل الدولية www.ilo.org/declaration ديباجة (مقدمة) الاتفاقية رقم 151 الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة. حق الموظف في الانتماء النقابي

الملخص

الملخص:

لقد أصبح مفهوم المجتمع المدني في وقتنا الحالي من أبرز المواضيع على الساحة السياسية في العالم المعاصر، وقد ارتبط المجتمع المدني في مفهومه بالعديد من المواضيع السياسية والقانونية، وفي مقدمتها موضوع الدفاع عن الحقوق النقابية، حيث تلعب منظمات المجتمع المدني في الدول الغربية دورا رائدا في مجال الدفاع عن الحقوق النقابية، وبالموازاة مع ذلك تلعب منظمات المجتمع المدني في الدول العربية وخاصة في الجزائر دورا محتشما فرضته عليها المعطيات التي أفرزتها العولمة من جهة، والأوضاع الراهنة لحقوق الإنسان من جهة ثانية، وسياسة تقليد كل موجود في الغرب التي أصبحت منتهجة على نطاق واسع في الدول النامية بصفة عامة، والدول العربية بصفة خاصة من جهة ثالثة.

الكلمات المفتاحية: المجتمع المدني، الحقوق النقابية، اتحاد العام للعمال للجزائريين.

Abstract:

The concept of civil society has now become one of the most prominent topics on the political scene in the contemporary world. Civil society in its concept has been linked to many political and legal issues, most notably the issue of defending trade union rights, as civil society organizations in Western countries play a pioneering role in the field of Defending union rights, and in parallel with that, civil society organizations in the Arab countries, especially in Algeria, play a decent role imposed on them by the givens produced by globalization on the one hand, and the current human rights situation on the other hand, and the policy of imitating everyone in the West, which has become widely practiced in Developing countries in general, and Arab countries in particular on the third hand.

Keywords: civil society, trade union rights, General Union of Algerian Workers.