



جامعة عبد الرحمان ميرة-بجاية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون الخاص

جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa

حق ممارسة العمل النقابي في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص: قانون خاص

تحت إشراف

أ.د. معزیز عبد السلام

من إعداد الطالبتين

باكور شيماء

بعيش إيمان

لجنة المناقشة

الأستاذة قندوز سناء، جامعة عبد الرحمان ميرة- بجاية رئيسا
أ.د. معزیز عبد السلام ، أستاذ، جامعة عبد الرحمان ميرة- بجاية مشرفا
الأستاذة بلال نورة، جامعة عبد الرحمان ميرة- بجاية ممتحنا

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و تقدير

الشكر أولا وأخيرا لله العلي العظيم سبحانه جلا و علا على توفيقه و سداده
والحمد لله على إحسانه وإمتهانه والصلاة والسلام على أفضل مخلوقاته و
كما قيل من لا يشكر الناس لا يشكر الله.

نتقدم بجزيل الشكر و فائق التقدير الأستاذ الفاضل "معز عبد السلام" على
قبوله الإشراف على هذه المذكرة و على ملاحظاته و توجيهاته القيمة
كما نتقدم بخالص الشكر و الامتنان لكل أساتذتي الذي نلت من علمهم
خلال مشواري الدراسي

و كل التقدير و الإحترام إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء المناقشة على قبولهم
مناقشة موضوع هذه المذكرة.

كما نشكر كل من ساعدنا في هذا العمل المتواضع من قريب أو من بعيد
جعل الله عمل كل هؤلاء في ميزان حسناتهم و جزاهم عنا خير الجزاء

إهداء

ما سلكنا البدايات إلا بتيسيره و ما بلغنا النهايات إلا بتوفيقه و ما حققنا الغايات إلا بفضلته فالحمد لله الذي وفقني لتثمين هذه الخطوة في مسيرتي الدراسية.

بكل حبي اهدي ثمرة نجاحي و تخرجي إلى الذي زين اسمي بأجمل الألقاب من دعمي بلا حدود و أعطاني بلا مقابل إلى من حصدى الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم إلى "أبي الغالي"

إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها و احتضنتني بقلبها قبل يديها و سهلت لي الشدائد بدعائها إلى القلب الحنون و الشمعة التي كانت لي في الليالي المضلمت سر قوتي و نجاحي إلى "أمي الغالية"

إلى ضلعي الثابت الداعمة الساندة إلى من راهنت على نجاحي و قامت بتحفيزي إلى الحب و الصداقة و السند في حياتي إلى أختي "غادة" و زوجها "جواد" حفضه الله

إلى نور عيني و ملاكي الغالي إلى ابن أختي "أنس"

إلى زميلتي الغالية التي شاركتني العمل بعيش إيمان و كل زملائي في مشوار دراستي

إلى صاحب الفضل في أول و آخر خطواتنا إلى من كان الرائع في إشرافه علميا و معنويا الدكتور الفاضل "معز عبد السلام"

إلى كل الأهل و العائلة الكريمة (باكور و تركي) صغيرا و كبيرا

شياء



إهداء

لم تكن الرحلة قصيرة و لا ينبغي لها أن يكن الحلم قريبا لا الطريق كان محفوفًا بالتسهيلات لكنني فعلتها فالحمد لله الذي يسر البدايات و بلغنا النهايات

بكل حبي أهدي ثمرة نجاحي و تخرجي الذي سعى و كافح إلى ما وصلت إليه من درجة العلمية الرفيعة "والدي العزيز"

إلى ملاكي في الحياة من ساندتني في صلاتها و دعائها إلى من سهرت الليالي تنير دربي إلى معنى الحب و الحنان إلى أروع امرأة في الوجود "أمي الغالية"

إلى ضلعي الثابت و أمان أيامي إلى من شددت عضدي بهم فكانولي ينابيع أرتوي منها إلى حيرة أيامي و صفوتها إلى قرة عيني "أخواني" (عز الدين و لظفي)

إلى من ينبض قلبي بحبها و تشتاق عيني لرؤيتها بأحسن حال إلى من تقاسمت معها حياتي و إلى الجوهرة الثمينة أختي الغالية "زهرة" و زوجها "مقران" حفزه الله

إلى أجمل ما أهدتني أختي طيلة عمري حلت بركة وجودهم في حياتي و من ملأت ضحكاتهم الجميلة عمري أولاد أختي أغلي ما في حياتي (ملينة، يعقوب، لوزة)

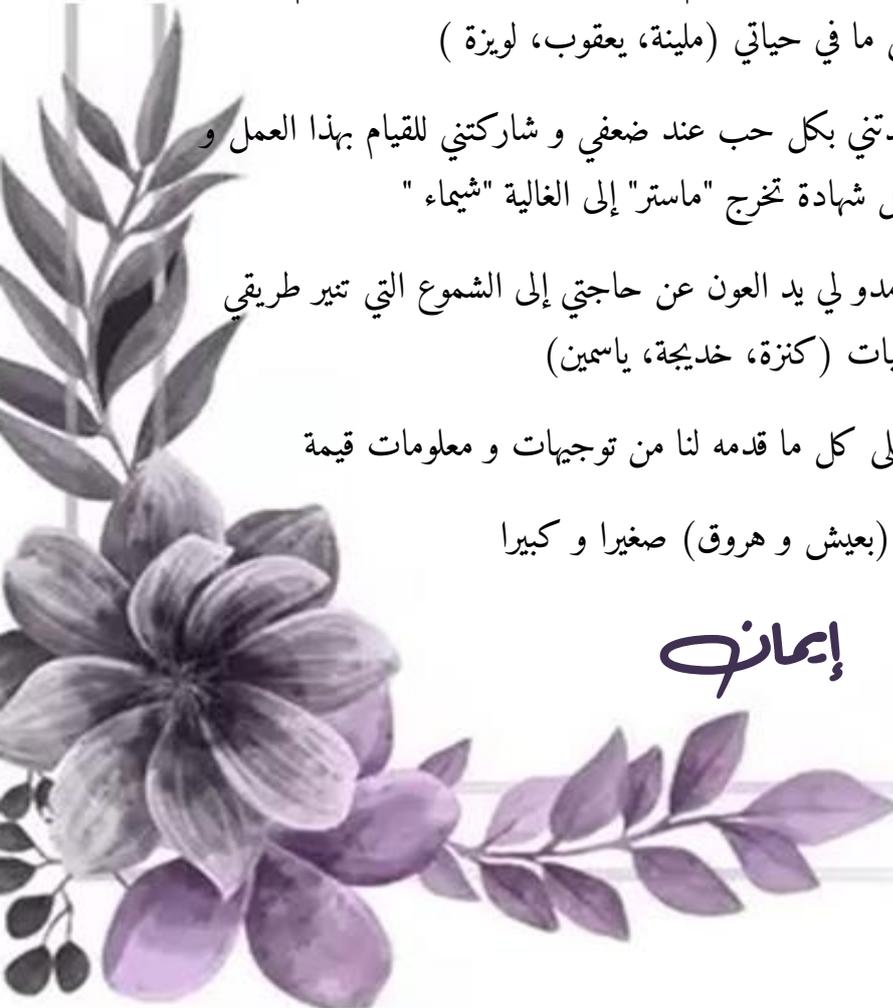
إلى صديقتي الحلوة و رفيقة دربي التي ساندتني بكل حب عند ضعفي و شاركتني للقيام بهذا العمل و بلوغ درجات نجاح في نيل شهادة تخرج "ماستر" إلى الغالية "شيماء"

إلى من ساندوني بكل حب عند ضعفي مدولي يد العون عن حاجتي إلى الشموع التي تنير طريقي صديقتي الغاليات (كنزة، خديجة، ياسمين)

إلى الدكتور "معز عبد السلام" على كل ما قدمه لنا من توجيهات و معلومات قيمة

و إلى كل العائلة (بعيش و هروق) صغيرا و كبيرا

إيمان



قائمة أهم المختصرات

أولا- باللغة العربية

ج.ر: الجريدة الرسمية

ج.ج :الجمهورية الجزائرية

د.س.ن : دون سنة النشر

د-ج : دينار جزائري

ص: صفحة

ثانيا- باللغة الأجنبية

- CNES : Centre National d'Étude Spatiale
- P : Page
- SNAPAP: Syndicat national Autonome des Personnels de l'Administration Publique
- SNPST : Syndicat National des Professionnels de la Santé au Travail
- UGTA : Union Général des Travailleurs Algériens

مقدمة

شهدت طبقة العمال عبر التاريخ مراحل صعبة وظروف قاسية، حيث كانت تقوم على الرق والعبودية، بسبب هيمنة أصحاب العمل، واختلال التوازن بين مركز الطرفين، من جهة المستخدم الذي يحاول تغليب مصلحته ومن جهة أخرى العامل الذي يعتبر الطرف الضعيف الذي يخضع لسلطة سيده بصفة مطلقة ولا يملك حرية العمل أو تركه إلا بموافقه و يتصرف فيه كما يتصرف في ممتلكاته.

هذا ما أنتج صراع ونضال من أجل تغيير نمطهم المعيشي والسعي إلى تحقيق هدفهم المتمثل في نيل حقوقهم المضطهدة، هذا الصراع انتهى إلى بروز اتحادات وكّل عمالية وتشكيل قوة موحدة، في شكل تجمعات مهنية تسم بالدوام والاستمرارية من أجل الدفاع عن مصالحهم في مواجهة أصحاب العمل وتقليص الفجوة بين أوضاع العمال والموظفين، إنطلاقا من هذه الرغبة تضافرت جهود الحركات الاجتماعية والنقابية والسياسية طوال القرنين الثامن والتاسع من أجل حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل.

بدأت حركة النقابات في الجزائر تنظيم نفسها بشكل أكبر خلال الفترة الإستعمارية فبرزت المنظمات النقابية تسعى إلى حماية حقوق العمال، وتحسين ظروفهم المعيشية و العملية كانت هذه المنظمات تنظم إضرابات وإحتجاجات ضد الإستغلال و الظلم الذي كان يُمارس ضدهم .

بعد إستقلال الجزائر عام 1962، إكتسبت حركة النقابات أهمية كبيرة في الحياة السياسية والاجتماعية للبلاد، بدأت النقابات تلعب دورا محوريا في صياغة السياسات العمالية و الاجتماعية وكذلك في الدفاع عن حقوق العمال المطالبة بتحسين الظروف الإقتصادية للطبقات العاملة .

على مدى العقود اللاحقة، إستمرت حركة النقابات في الجزائر في التوسع و التنظيم، حيث نمت في مختلف القطاعات مثل التعليم، الصحة، الخدمات و أصبحت تمثل صوت العمال و تسعى إلى تحقيق مطالبهم و حماية حقوقهم بشكل فعال.

فتم الإقرار بالحق في تكوين النقابات العمالية و الحق في تمثيل النقابات العمالية و الحق في تمثيل النقابي و أضفى إليه الحماية و التعزيز.

أهداف اختيار الموضوع

- تهدف دراستنا للموضوع إلى تحديد مكانة الحق النقابي في التشريع الجزائري خلال إستقراء مختلف النصوص القانونية، والآثار المترتبة عن الإعتراف بها.
- التعرف على مدى فعالية الحماية المكرسة لممارسة الحق النقابي.
- مدى تطبيق الحرية النقابية في الواقع، مع إبراز أهميته باعتباره حق يدافع و يحمي طبقة العمال في ظل التطورات الاقتصادية و السياسية.
- الكشف ما إذا كان ممارسة الحق النقابي في الجزائر حق مقيد أم مطلق.
- محاولة الوصول إلى الحلول بديلة من أجل سد ثغرات القانونية.

أهمية الموضوع

تشكل دراسة موضوع حق ممارسة العمل النقابي في التشريع الجزائري من أهم المواضيع الجديرة بالبحث و الإهتمام و تتجلى أهمية هذا الموضوع من الناحيتين أهمية علمية و أهمية عملية فتكمن أهمية دراسة هذا الموضوع من الناحية العلمية إلى إكتساب ثروة معرفية من خلال الإطلاع و الفهم الواسع لواقع الحق النقابي، و المساهمة في إثراء البحث العلمي، إضافة إلى إثراء المكتبة الجزائرية بصفة خاصة و تنوير المختصين في مجال النقابي بصفة عامة.

وتتمثل أهمية البحث من الناحية العملية في رصد مدى تجسيد العمل النقابي على أرض الواقع، بتبيان ما إذا تم تجسيده فعليا من خلال دراسة مختلف النصوص القانونية، وما يرتبه من آثار بالغة الأهمية على مستوى العملي، كونه يعد وسيلة لإرساء قواعد الاستقرار والسلم الاجتماعي، فتكون هذه الدراسة سندا لمختلف النقابات و الإدارة من جهة يبرز حقوق و واجبات كل الأطراف للحد من الصراع والتصادم.

أسباب اختيار الموضوع

إن البحث في موضوع الحق في ممارسة العمل النقابي يستهوي الكثير من الباحثين خاصة المختصين في القانون الإجتماعي.

إنه موضوع عرف تعديلا جديدا و يثير العديد من الإشكالات و على كل الدوافع التي جعلتنا نخوض في هذا البحث.

هناك مجموعة من الأسباب الذاتية التي دفعتنا إلى إختيار هذا الموضوع، فالسبب الأساسي يكمن في الميول الشخصي لموضوع العمل النقابي من جهة و كذا الجوانب الغامضة التي يتميز بها الحق النقابي و يشكل معضلة حقيقية في الحياة العمالية ، لذا سنحاول من خلال هذه الدراسة إزالة الغموض عنه، وما لاحظناه من ارتباك إجرائي في الممارسة القانونية لهذا الحق على مستوى المنظمات النقابية المستقلة في القطاع والإدارة، ما زرع رغبة في اكتساب الرصيد المعرفي الذي يمكنني من ممارسة الحق النقابي.

الدافع الأخير يكمن في مختلف التعديلات التي عرفها التشريع العمالي لاسيما القانون 02/23 و القانون 08/23، و مختلف المراسيم التنفيذية التي صدرت، و إبراز الجوانب الجديدة التي جاءت بها هذه التعديلات في مجال ممارسة الحق النقابي.

يرجع أسباب إختيارنا لهذا الموضوع بالذات لأسباب موضوعية تتمثل في توافق الموضوع مع مجال تخصصي ، و من جهة أخرى لفت إنتباه الباحثين و الدارسين بصفة عامة و المشرع بصفة خاصة من خلال التعديلات التي أحدثها التشريع.

كما يعتبر الحق النقابي من المواضيع الحديثة مما يحتاج إلى دراسات، و نظرا للاهتمام عن قبل الكثير من الباحثين في هذا الموضوع ، نظرا لمدى تأثيره على شريحة كبيرة من المجتمع وهي العمال.

التطور السريع للحركة النقابية في الجزائر و تزايدها من جهة و عدم مواكبتها لتطلعات و إحتياجات العمال من جهة أخرى.

إضرابات و إحتجاجات في مختلف المجالات بما فيها قطاعات التعليم و الصحة و موظفي الإدارة العامة.

إن ممارسة العمل النقابي هو حق مكفول به عالميا من خلال جملة من الإتفاقيات و المواثيق الدولية التي كرس هذا الحق، وحثت الدول على تكريسه في تشريعاته الداخلية، و إذا كانت الجزائر قد سارت في هذا النسق إنطلاقا من الإنفتاح السياسي الذي عرفته سنة 1989 فإن الإشكال يبقى مطروحا: إلى أي مدى ساهم القانون الجزائري في تعزيز ممارسة الحق النقابي؟

وتتدرج تحت هذه الإشكالية العديد من التساؤلات الفرعية أهمها:

- ما هي المبادئ العامة الدستورية و التشريعية لممارسة الحق النقابي؟
- ما هي ضمانات ممارسة الحق النقابي؟
- ما هي معوقات ممارسة العمل النقابي و أسباب تقييده؟

- ما هي الحلول المتوصلة إليها التي بواسطتها تساعد على تحسين من ضوابط العمل النقابي؟

لمعالجة هذه الإشكالية والإجابة على هذه التساؤلات الفرعية، اعتمدنا على المنهج التحليلي والوصفي بهدف التعمق في الموضوع أكثر بقصد الوصول إلى حلول وأفاق تمكن من سد نقائص القانونية.

لذلك تم تقسيم موضوع دراستنا إلى فصلين، حيث خصصنا الفصل الأول لدراسة مكانة ممارسة الحق النقابي في الجزائر والذي بدوره قسمناه إلى مبحثين تطرقنا في المبحث الأول إلى التكريس القانوني لممارسة الحق النقابي و عالجنا في المبحث الثاني ضمانات ممارسة الحق النقابي، أما الفصل الثاني تناولنا مظاهر الحق النقابي: محاولة لتحديد الإنجازات و تصويب الإخفاقات وبدوره قسمناه إلى مبحثين تم التطرق في المبحث الأول إلى تقييم مظاهر ممارسة الحق النقابي و تناولنا في المبحث الثاني الحق النقابي: محاولة لخصر العوائق و اقتراح الحلول.

الفصل الأول

مكانة ممارسة الحق النقابي في الجزائر

يعد الحق النقابي من أهم الحقوق التي تحققها المجتمعات الحديثة و تناضل عليها ، إذ أصبح كجزء من الحقوق السياسية و الجماعية للعمال، بحيث يعزز دورهم في المجتمع و يمكنهم من الدفاع عن مصالحهم، و من ثمة فمكانة هذا الحق تظهر من خلال إقراره من قبل المشرع الجزائري حيث تتضمنه في الدساتير المختلفة التي أصدرتها الدولة بالإضافة إلى ذلك تم تدعيمه بواسطة مجموعة من التشريعات التي تهدف إلى تنظيم العمل النقابي و تحديد حقوق و واجبات النقابات، و ذلك من خلال توقيع الجزائر على العديد من هذه الإتفاقيات و المعاهدات و المواثيق الدولية المتعلقة بحقوق العمال مما يوفر إطارا قانونيا متينا للحق النقابي (المبحث الأول).

نظرا لأهمية هذا الحق في تعزيز مبادئ العدالة و تكافؤ الفرص بين العمال فقد منحت التشريعات الحماية القانونية اللازمة الأمر الذي يكفل تحقيق مصالح العمالية بشكل فعال و ضمان حقوقهم في التعبير و التنظيم (المبحث الثاني).

المبحث الأول

التكريس القانوني لممارسة الحق النقابي في الجزائر

يُعد الحق النقابي من أهم الحقوق، فهو مسألة ذات منبع وأصول داخلية لارتباطه بالسيادة الوطنية، وحمايته يقع على عاتق الدولة باعتباره صاحب الاختصاص الأصيل في هذا الشأن، ومنه نجد استمد وجوده وأساسه القانوني من مصادر قانونية داخلية منها النصوص الدستورية والقانون، ومصادر دولية متمثلة في الاتفاقات والمواثيق والمعاهدات.

ومن هنا سنتناول الاعتراف الدستوري والتشريعي بالحق النقابي في الجزائر في (المطلب الأول)، ثم تكييف النصوص التشريعية مع الأحكام الدولية ذات الصلة بالحق النقابي في (المطلب الثاني).

المطلب الأول

المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي في الجزائر

من منطلق ارتباط الحق النقابي إرتباطاً عضوياً بالإطار التشريعي والسياسي والإقتصادي السائد في البلاد، فإن ممارسة هذا الحق ارتبطت بما مرت به الجزائر بعد الاستقلال من خلال دساتيرها وصولاً إلى صدور القوانين الاجتماعية في بداية 1990، وكانت هذه القوانين بمثابة استمرار الإصلاحات الاقتصادية التي بدأت عام 1989 التي شرع في تنفيذها عام 1987.

من هنا إرتأينا تقسيم هذا المطلب إلى فرعين حيث سنتطرق إلى إعتراق الدستور الجزائري بحق ممارسة العمل النقابي في (الفرع الأول)، ثم سنتطرق إلى الحق النقابي في التشريع العمل الجزائري في (الفرع الثاني).

الفرع الأول

المبادئ الدستورية لممارسة الحق النقابي

على الرغم من اعتراف المؤسس الدستوري بحق التنظيم النقابي ضمن كافة الدساتير وأولهما دستور 1963¹، إلا أنه لم يكرس الحرية النقابية بل قيدها، بإعتبار أنه حصرها في نقابة واحدة و هي الإتحاد العام للعمال الجزائريين، ثم صدر الدستور الثاني للدولة الجزائرية سنة 1976²، الذي أقر حق الإنضمام في النقابة دون الإنشاد أي الإبقاء على الإتحاد العام للعمال الجزائريين النقابة الوحيدة المخولة لممارسة العمل النقابي³، ونجد أن كلا من دستور 1963 ودستور 1976 قد كرس مبدأ التنظيم النقابي الأحادي وهو الإتحاد العام للعمال الجزائريين في المادة 20 من دستور 1963 والمادة 60 من دستور 1976.

إلا أن الدستور الفعلي كرس الحق النقابي في نص المادة 53 من دستور 1989 التي تنص على أن: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"⁴، ويشمل هذا الحق العمال والمواطنين ويجعل من مبدأ الحرية النقابية مبدأ عام، وتمنحه الحماية الكافية من خلال النصوص القانونية التي تنظم طريقة ممارسة هذا الحق⁵.

¹ دستور جزائري لسنة 1963، مصادق عليه من قبل الجمعية التأسيسية بتاريخ 28 أوت 1963، ج.ر، العدد 64، لسنة 1963، ملغى.

² دستور 1976، الصادر بموجب الأمر رقم 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر العدد 94، الصادر في 24 نوفمبر 1976، ملغى.

³ أحمد حامد، باية عبد القادر "المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقا للقانون الجديد رقم 02/23، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد 07، العدد 02، جامعة تيسمسيلت، 2023، ص 460.

⁴ بن صابر بن عزوز، سعاد عناني، حرية نقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، المجلد 02، العدد 05، جامعة عمار تليجي بالأغواط، الجزائر، جانفي 2007، ص 651.

⁵ رشيد واضح، الحرية النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 2، العدد 10، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، جوان 2018، ص 523.

وبعد ذلك جاء دستور 1996، ليؤكد على هذه الحقوق سواء إذا تعلق الأمر بالاعتراف بالحق النقابي من خلال نص المادة 59 على أن: "حق في تنظيم نقابي ومضمون لجميع المواطنين أو الحق في الاضراب من خلال المادة 57 على أن حق اضراب معترف له ويمارس في إطار قانون"، لما أقرت التعديلات الدستورية المتعاقبة دستور 1996 سنوات 2002، 2008 على ذات الحقوق⁶، ضامنا للحريات النقابية، وممارسات العمل النقابي خصوصا التعديل الأخير لسنة 2020 الذي نص في مادته 69 على أن: "الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار القانون"، كما نص في مادة 26 على ضرورة أن يكون الرد الإداري مبررا في مدة معقولة على الطلبات التي تتطلب إصدار قرار إداري، مع الشرف بحياد واحترام الشرعية وتقديم الخدمة بدون تماطل، مما يهدف إلى تعزيز الشفافية والمسألة والكفاءة في العمل الإداري و ضمان حقوق المواطنين في الحصول على خدمات حكومية عادلة و فعالة، و بموجب المادة 53 فإن الأفراد لديهم الحق في إنشاء الجمعيات و المشاركة في النشاطات الإجتماعية و الثقافية و الإقتصادية و السياسية من خلال تأسيس الجمعيات⁷.

الفرع الثاني

المبادئ العامة لممارسة الحق النقابي في تشريعات العمل

يتم تنظيم الحق للحرية النقابية في الجزائر من خلال مجموعة من التشريعات والقوانين التي تضمن حقوق العمال في التشكيل والانضمام إلى النقابات من بين هذه التشريعات نجد:

⁶ دستور 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المتصادق عليه في استثناء 28 نوفمبر 1996، ج.ر، العدد 76، الصادر في 08 ديسمبر 1996، المعدل بالقانون رقم 03/02.

⁷ الدستور 2020 صادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020 في الجريدة الرسمية رقم 82، ل 30 ديسمبر 2020

أولاً: الحق النقابي في القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية

صدر قانون رقم 11/90 بتاريخ 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية⁸، بحيث ركز على الاعتراف بالحرية النقابية، والتأكيد على دور النقابة في المفاوضات الجماعية وإبرام الاتفاقيات الجماعية، بالإضافة إلى الاعتراف بالتعددية النقابية وتكريس معيار للمنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً للاعتراف بالتعددية النقابية في القطاع الاقتصادي وفي قطاع الوظيفة العمومية، بما يتيح ذلك للعمال والموظفين الانخراط في التنظيمات القائمة على مستوى تنظيمهم في ظل احترام التشريعات المعمول بها والقوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية⁹.

كما هو معروف لا معنى لتكريس الحقوق النقابية دون إقرار آليات ممارستها، وعليه سعى المشرع إلى إدراج قانون العمل في فصله السادس الأحكام المتعلقة بالمفاوضة الجماعية في المواد من 114 إلى 134 والتي توضح أهمية المفاوضة الجماعية كآلية للحق النقابي والحرية النقابية للعمال في المشاركة في اتخاذ القرارات التي تتعلق بهم وبعمالهم وحل النزاعات التي قد تنشأ بينهم وبين موظفيهم بالطرق الودية¹⁰.

ثانياً: الحق النقابي في القانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي

نظراً للتراجع الكبير للعمال النقابيين في الجزائر وغياب الدور الفعال للنقابات في السنوات الأخيرة بسبب تفتيت النقابات وعدم توزيعها بين مختلف المهن وكثرتها في المجالات دون غيرها، فجاء القانون رقم 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي الذي ألغى نص القانون رقم 14/90 تكمن أهميته في إدراج العديد من الإضافات الجديدة بداية أكد المشرع على إقرار الحق النقابي و ذلك في المادة 05 التي تنص على أن كل العمال المستخدمين يحق لهم

⁸ القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، يتضمن علاقات العمل، الصادر في ج.ر، العدد 17، 1990.

⁹ رشيد واضح، مرجع سابق، ص524.

¹⁰ نصيرة لوني، " النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر" المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 11، العدد 04، جامعة أكلي محمد الحاج، البويرة، 2019، ص259.

ممارسة العمل النقابي و يكون ذلك من خلال حرية الإنخراط أو الانسحاب في أية نقابة دون تمييز أو تفضيل، فضلا عن واجب المستخدم إحترام مبدأ المساواة مع مختلف التنظيمات النقابية و عدم التدخل في شؤونها الداخلية ، كما لا يجوز للهيئة المسيرة أن تنظم لأي نقابة¹¹.

كما كرس هذا القانون إجراءات تأسيس نقابات الفيدراليات والكنفدراليات ونسب التمثيل داخلها، من خلال إجراءات تنظيم عملها ونظام عملها الداخلي، ومشاكل وأسباب تعليق وإلغاء عملها، مروراً إلى الحماية المادية والمعنوية للعاملين والمستثمرين، ويستفيد الموظفون العموميين من الحماية الجزائية لممارسة الحرية والحق النقابي¹².

كما تضمن القانون رقم 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي العديد من النصوص والأحكام القانونية الجديدة، منها ما يتعلق بمعايير التمثيل في التنظيمات المهنية، حيث أقر المشرع بزيادة بعض نسب التمثيلية للعاملين في التنظيمات النقابية بنسبة 25% بعد ما كانت في القانون القديم المعدل بالقانون رقم 14/90 بنسبة 20%، ذلك عن طريق الانتخابات أو الانضمام، حيث نصت المادة 73 من هذا القانون على أن: "تعتبر تمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة، كل منظمة نقابية للعمال تستجيب لأحد المعيارين الاتيين:

- حصول على عدد المنخرطين يساوي على الأقل نسبة 25% من تعداد كلي للعمال الذين يغطيهم قانونها أساسي.
- حصول مرشحها يساوي على الأقل نسبة 25% من عدد أصوات المعبر عنها بمناسبة انتخابات مندوبي المستخدمين في الهيئات المستخدمة للقطاع اقتصادي أو أثناء الانتخابات لتأسيس

¹¹ المادة 5 من القانون 02/23 ، المتعلق بممارسة الحق النقابي، المؤرخ في 25 أفريل 2023، ج.ر، عدد 29، المؤرخ في 2 مايو 2023.

¹² أحمد حامد، باية عبد القادر، مرجع سابق، ص 259.

اللجان الإدارية المتساوية أو اللجان التأديبية أو استشارية المتساوية الأعضاء المؤسسات الإدارية العمومية"¹³.

كما أقرت المادة 74 معيارا تمثيلا على مستوى الإقليم المحلي سواء كان يشمل بلدية واحدة أو عدة بلديات أو ولاية واحدة أو عدة ولايات، تضم كل منظمة نقابية 25% من التعداد الكلي للعاملين الناشطين في إحدى تلك الأقاليم والتي يشملها قانونها الأساسي، وتؤكد المادة 75 على اعتبار التمثيل على مستوى: مهنة فرع أو عدة فروع، قطاع أو عدة قطاعات، نشاطات كل منظمة عمالية تضم نسبة 25% من تعداد إجمالي عدد العاملين، كما هو محدد في نظامها الأساسي¹⁴.

حدّد القانون الجديد المتعلق بممارسة حق النقابي إجراء إنشاء الفيدراليات والكنفدراليات، ومن خلال دراسة أحكام الباب الأول الفصل الثاني من القانون الجديد¹⁵، حيث نصت المادة 22 على أنه: "يمكن المنظمات النقابية للعمال الأجراء و للمستخدمين، المؤسسة قانونا، التجمع في فدراليات و كنفدراليات"، ويعني ذلك إمكانية تشكيل نقابات للتنظيمات العمالية أجراء ومستخدمين المؤسسة قانونا تحميها في الفيدراليات والكنفدراليات، ومن بين هذه الكنفدراليات الكنفدرالية العامة للمتعاملين الإقتصاديين والكنفدرالية العامة لأرباب العمل¹⁶.

منحت أيضا المادة 23 التنظيمات النقابية حق الإنضمام في الفيدراليات والكنفدراليات القائمة بشرط إحترام قوانينها الأساسية، وحددت المادة 24 آلية الانخراط بناء على تصريح كتابي

¹³ المادة 73 من القانون رقم 02/23، سالف الذكر.

¹⁴ أنظر المواد 74 و75 من القانون رقم 02/23، السالف الذكر

¹⁵ أحمد حامد، باية عبد القادر، مرجع سابق، ص 463.

¹⁶ المادة 22 من القانون رقم 02/23، السالف الذكر.

من التنظيم النقابي المعني مع وجوب إعلام السلطات الإدارية المختصة بكل انخراط جديد لها في
فدرالية أو كنفدرالية وبكل انسحاب منها¹⁷.

أكدت المادة 25 على تمتع الفيدراليات والكنفدراليات بنفس التنظيمات النقابية
القاعدية وتخضع في ممارسة نشاطها لأحكام هذا القانون، على أن تتكون كل فيدرالية من 3
تنظيمات نقابية أساسية على الأقل، سواء كانوا من الأجراء أو للمستخدمين مؤسسة قانونا، أما
بالنسبة للكنفدرالية فقد فرض القانون ضرورة اعتماد اتحادين فيدراليين (2) على الأقل (05)
تنظيمات نقابية أساسية للموظفين الأجراء أو المستخدمين المشكلة قانونا وفق لأحكام هذا
القانون¹⁸.

إن التعديل الجديد عزز المكانة المركزية للنقابة، بحيث تصبح مع مرور الوقت أكثر أهمية
وقوة، خاصة أن هناك عددا كبيرا من النقابات موزعة بشكل غير متوازية بين مختلف المجالات،
فعلى سبيل المثال يوجد حاليا في الجزائر 160 نقابة معتمدة، و99 نقابة في الوظيفة العمومية،
و43 نقابة في قطاع التعليم، وهو عدد كبير مقارنة بالنقابات الأخرى، مما يدل على تفتيت
النقابات¹⁹.

أضاف المشرع أحكاما عديدة إلى القانون رقم 02-23 ومن خلالها حاول تسليط
الضوء على النواقص التي يحتوي عليها القانون رقم 90-14، كما حدد شروطا معينة للمرشح لوظيفة
نقيب أو مدير للمنظمة النقابية وحدد مدة العهدة 5 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط،
فبعد أن كان نطاق التطبيق مفتوحا في القانون القديم رقم 90-14 دون تحديد مدة العهدة²⁰،
ومن خلال نص المادة 56 التي نصت على أنها: "تنتخب وتجدد هيئات قيادة إدارة المنظمة

¹⁷ المواد 23 و24 من القانون رقم 02/23، السالف الذكر.

¹⁸ المواد 25، 26 و27 من القانون رقم 02/23، السالف الذكر.

¹⁹ أحمد حامد، باية عبد القادر، مرجع سابق، ص 464.

²⁰ مرجع نفسه، ص 464.

النقابية وفقا لمبادئ الديمقراطية في الأجل المحددة طبقا لقانونها الأساسي وقطاعها الداخلي ويجب أن لا تتعدى مدة العهدة أعضاء هيئات القيادة أو الإدارة 5 سنوات قابلة للتجديد مرة واحد ولا يمكنهم ممارسة أكثر من عهدتين نقابيتين متتاليتين أو منفصلتين خلال مساهمهم النقابي في نفس المنظمة النقابية يتم تجديد هيئة قيادة وإدارة المنظمة النقابية بحضور معاينة يعددهم محضر القضائي"، مما يعزز الديمقراطية في العمل النقابي ويشجع حركة القيادة والإدارة داخل التنظيم النقابي²¹.

حدّد القانون الجديد بعض الأحكام التي يجب أن يضمنها القانون الأساسي للتنظيمات النقابية، فبعد أن أدرج في القانون رقم 90-14 (9) نقاط أساسية منصوص عليها في المادة 22²¹، أضاف التعديل الجديد من خلال نص المادة 38 (9) نقاط أساسية للنقاط الواردة في القانون القديم²³.

إهتم التعديل الجديد بتفاصيل أحكام عمل التنظيمات النقابية مثل توضيح الاختصاص الإقليمي للتنظيم النقابي، صلاحيات هيئة التسيير والإدارة، تنظيم الفروع النقابية، تحديد المبلغ من الاشتراكات التي يدفعها العضو النقابي للنقابة، مع تركيز على مسألة دمج المرأة والشباب في الهيئات القيادية والإدارية، كما أكدت المادة 38 النص الخاص بطريقة تسوية النزاعات الداخلية التي تمس إدارة التنظيمات النقابية، وكذلك النص الخاص بقواعد ممارسة السلطة التأديبية، وإجراءات توقيع الجزاءات، وكيفية تنظيمها والمخاطر التي تتعرض لها النقابة، وتجنب وارتكابها وأخيرا إجراءات تعديل وإقرار القانون الأساسي للتنظيم المهني، مع الأخذ في الاعتبار أهمية هذا القانون باعتباره يشكل النظام الأساسي للتنظيم النقابي²⁴.

²¹ المادة 56 من القانون رقم 02/23، السالف الذكر.

²² المادة 21 من القانون 14/90، الملغى بالقانون 02/23.

²³ المادة 38 من القانون 02/23، السالف الذكر.

²⁴ أحمد حامد، بابة عبد القادر، مرجع سابق، ص 465-466.

شكّلت المادة 111 من القانون الجديد إشكال واضح، لأن النقابة دعمت راتب العامل خلال فترة تكوين نقابي حيث نصت المادة على أنه: "تعد عطلة تكوين النقابي على عاتق المنظمة النقابية ما لم تنص أحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل على خلاف ذلك"²⁵، إلا أن المشرع عالج هذه المشكلة وعدل النص بحيث يتحمل المستخدم الأجر المستحق للعامل المعني ومن المهم الإشارة إلى أن أهم التعديلات التي طرأت على القانون هي إضافة نص المادة 52 التي تنص على ما يلي: "يتعين على المنظمات النقابية أن تقدم سنويا إلى السلطة إدارية المختصة الحصائل الأدبية والمالية التي تصادق عليها جمعية العامة ويجب أن تكون الحصيلة المالية مصدق عليها من طرف محافظ الحسابات"، وبالتالي أصبحت المنظمات النقابية ملزمة بتقديم الحصيلة الأدبية والمالية سنويا خاصة أن العديد من النقابات منذ السنوات الماضية لم تقدم العديد من النقابة أي حصيلة أدبية أو مالية سنويا لها²⁶.

ثالثا: الحق النقابي في القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و ممارسة حق الإضراب

قانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الذي صدر في 21 يونيو 2023، حل أحكام قانون رقم 90-02، صدر هذا القانون لينظم كيفية التعامل مع النزاعات الجماعية في العمل وإجراءات الوقاية منها وحلها بالإضافة إلى تحديد شروط وإجراءات ممارسة حق الإضراب²⁷، جاء هذا القانون الذي تم هيكلته في 5 أبواب تحتوي على 10 فصول و91 مادة حدد بداية مفهوم النزاع الجماعي للعمل، بأن يتعلق

²⁵ المادة 111 من القانون رقم 02/23، السالف الذكر.

²⁶ أحمد حامد، باية عبد القادر، مرجع سابق، ص 466.

²⁷ قانون رقم 08-23 المؤرخ في 03 ذي الحجة عام 1444 الموافق ل 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من نزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر.ج.ج، عدد 42، الصادر بتاريخ 25 جوان 2023.

بالعلاقات الاجتماعية والمهنية وشروط العمل العامة، يبرز القانون أهمية الحوار الاجتماعي كوسيلة سلمية حضارية لتجاوز الخلافات قبل وأثناء وبعد نشوب النزاع²⁸.

ألزم المشرع الجزائري في القانون رقم 08/23 على وجوب الهيئة المستخدمة تنظيم لقاءات وإجتماعات مع النقابات وفقا لإتفاقيات الجماعية و عقد إجتماع سداسي ، و عدم حضور الإدارة يعرضها للعقوبات، كما منح المشرع الجزائري في تعديل الأخير يجعل ممثلين العمال و النقابة طرفا في حل كل الخلافات و الصراعات سواء كانت مصالحة ، و ساطة أو صلح²⁹.

كما نظم هذا القانون حق الإضراب عبر فرض شروط وإجراءات محددة على النقابات والعمال، بما في ذلك ضرورة تقديم إشعار مسبق بموافقة الأغلبية البسيطة من العمال في الجمعية العامة عن طريق الاقتراع السري مع تحديد مدته بشرط أن لا تقل المدة عن عشرة أيام من تاريخ إيداعه، كما أن أحد الجوانب الرئيسية للقانون هو حظر الإضرابات السياسية تماما وبشرط إستنفاد جميع وسائل الحوار قبل اللجوء للإضراب، كما تلزم القانون بضمان الحد الأدنى من الخدمات في القطاعات الحيوية، وقد قام المشرع لأول مرة تحديد نسبة الحد الأدنى من الخدمة حيث لا يمكن أن تقل عن نسبة 30% من مجموع العمال المعنيين لإضراب سواء في قطاع اقتصادي أو في المؤسسات والإدارات العمومية، مما يعني ذلك استقرار بعض العمال في العمل

²⁸ دراسة نص قانون يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الاضراب بمجلس الأمة، حرر بتاريخ 2023-04-24، متاح عبر الرابط التالي:

https://www.mrp.gov.dz/Ministere_Arabe/?page=activites&id=238

تم الاطلاع عليه بتاريخ 2024-04-04، على الساعة 22:30.

²⁹ قانون 23-08، السالف الذكر .

خلال الإضراب لضمان استمرار الخدمات الأساسية، ويشدد القانون هذه العقوبات جزاءات نص عليها المواد 183 إلى 187 من قانون العقوبات إضافة إلى عقوبات تأديبية³⁰.

رابعاً: المرسوم التنفيذي رقم 23-359

المرسوم التنفيذي رقم 23-359 هو تشريع يحدد كيفية تقدير التمثيلية النقابية للمنظمات الخاصة بمنخرطها تطبيقاً لإحكام المواد 59، 73، 81، من قانون رقم 02/23 بحيث، يهدف هذا المرسوم إلى وضع إطار قانوني و منهجي لتقييم قوة و شرعية المنظمات النقابية بناء على عدد أعضائها و نشاطها³¹.

يحدد هذا المرسوم المعايير و الإجراءات التي يجب إتباعها لتقدير التمثيلية النقابية قد يشمل ذلك نسبة الأعضاء النشطين، تواجد المنظمة في مختلف القطاعات و المناطق، و مدى تأثيرها في الدفاع عن حقوق العمال³²، كما يحدد الإجراءات التي يجب أن تتبعها المنظمات النقابية بتقديم تقاريرها الإحصائية، قد يتطلب ذلك تقارير دورية سنوية إلى وزارة العمل و الجهات المختصة الأخرى، و توثيق العضوية و النشاط النقابي بتقديم النقابات سجلات دقيقة أعضائها تشمل تفاصيل مثل الاسم و مكان العمل و تاريخ الانضمام³³، كما يوضح المرسوم المؤشرات الإحصائية التي يجب على المنظمات النقابية تقديمها هذه المؤشرات يمكن إن تشمل

³⁰ نوال ملوك، "آليات تسويات نزاعات العمل الجماعية في تشريع الجزائري" دراسة على ضوء قانون جديد رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب"، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 16، عدد 33، مارس 2024، ص 171، 177.

³¹ المادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 23-359 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يتعلق بتحديد كيفية تقدير تمثيلية المنظمات النقابية و مضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنخرطها، ج.ر، عدد 67 ل 18 أكتوبر 2023.

مواد 02-03، مرجع نفسه.³²

³³ المادة 4، مرجع نفسه.

عدد الأعضاء المسجلين النشطين في النقابة و نسبة الأعضاء في كل قطاع من القطاعات الإقتصادية و عدد الفروع النقابية³⁴.

كما ينص المرسوم على كيفية مراقبة و تحقق السلطات من صحة البيانات المقدمة من المنظمات النقابية لضمان شفافية و دقة تمثيل النقابي، و تحديده لعقوبات و تدابير التي يمكن اتخاذها في حال تقديم بيانات غير دقيقة أم مزورة و ذلك لضمان إلتزام المنظمات النقابية بالمعايير المحددة³⁵.

³⁴المادة 5، مرجع نفسه.

³⁵المادة 7 و 8، مرجع نفسه.

خامسا: المرسوم التنفيذي رقم 360/23

ينضم هذا المرسوم عملية الانتداب لممارسة العهدة النقابية، و الاستفادة من يرخص الغياب و العطلة النقابية داخل المؤسسات، يبدأ هذا المرسوم بتعريف مصطلحات الأساسية مثل الانتداب النقابي و رخص الغياب و العطلة النقابية و يحدد نطاق تطبيقه على جميع المؤسسات العامة و الخاصة التي تضم نقابات معترف بها قانونيا و يشمل الموظفين المتدربين من قبل هذه النقابات.³⁶

تحدد المواد الرئيسية للمرسوم شروط الانتداب والمعايير التي يجب مراعاتها، مثل حجم النقابة و عدد أعضائها بالإضافة إلى الإجراءات المطلوبة لتقديم طلب الانتداب بما في ذلك الوثائق اللازمة و الموافقة النقابية يحدد المرسوم أيضا فترات الانتداب سواء كانت كاملة أو جزئية وإجراءات تجديد هذه الفترات.³⁷

كما يتناول المرسوم حقوق وواجبات الموظفين المتدربين حيث يحافظ على كافة حقوقهم الوظيفية بما في ذلك الرواتب والترقيات، و يشترط عليهم الالتزام بالمسؤوليات النقابية، و عدم الإخلال بالأنظمة الداخلية للمؤسسة و يمنح المرسوم رخص غياب محددة للموظفين لحضور الاجتماعات و الفعاليات النقابية و يحدد شروط الحصول على هذه الرخص و فترات الغياب المسموح بها.³⁸

تشمل العطلة النقابية التي يتيحها المرسوم إجازات لحضور دورات تدريبية و تعليمية لتعزيز مهارات و قدرات النقابيين، و يحدد المرسوم الأهلية للحصول على هذه العطلات و

³⁶ المادة 01 من المرسوم التنفيذي 1 رقم 360-23 مؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد كيفية الإنتداب للممارسة عهدة نقابية و الاستفادة من رخص الغياب و عطلة التكوين النقابي في المؤسسات العمومية، ج. ر، العدد 67 في 18 أكتوبر 2023.

³⁷ المادة 03،02 مرجع نفسه.

³⁸ المادة 06،05 مرجع نفسه.

إجراءات تقديم الطلبات و الموافقة عليها³⁹، كما ينظم المرسوم آليات التنسيق بين النقابة و المؤسسة قبل إنشاء لجان مشتركة لضمان التواصل و حل النزاعات التي قد تنشأ عن تطبيق أحكامه و يحدد آليات الرقابة و التقييم الدوري لضمان فعالية تطبيقه و تحقيق أهدافه.⁴⁰

المطلب الثاني

تكييف النصوص التشريعية مع الأحكام الدولية ذات الصلة بالحق النقابي

يُعد موضوع الحق النقابي من الحقوق الأساسية التي تكتسب أهمية بالغة في التشريع الجزائري بحيث تطرقنا في (الفرع الأول) إلى الاتفاقيات الدولية ذات الصلة المباشرة والغير المباشرة وفي (الفرع ثاني) تطرقنا إلى الحق النقابي في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و في العهدين الدوليين.

الفرع الأول

ممارسة الحق النقابي في الاتفاقيات الدولية

أصدرت منظمة العمل الدولية عددا من الاتفاقيات التي تعترف وتحمي الحقوق والحريات النقابية والاقتصادية الاجتماعية وكانت الجزائر أول من حقق هذا التصديق، وعليه أصدرت منظمة العمل الدولية عددا كبيرا من الاتفاقيات المتعلقة بالنقابات العمالية، سواء كانت ذات صلة مباشرة أو غير مباشرة ومن بين هذه الاتفاقيات نجد:

³⁹المادة 07 مرجع نفسه.

⁴⁰ المواد 08،09 مرجع نفسه.

أولاً: الاتفاقيات الدولية ذات الصلة المباشرة

1. الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم

تم اعتماد هذه الاتفاقية خلال المؤتمر العمل الدولي المنعقد في مدينة فرانسيكو الأمريكية سنة 1948 وصادقت عليها 121 دولة من بينها الجزائر⁴¹، ويُعتبر أهم وثيقة تمت صياغتها في إطار حماية الحق النقابي وحرية ممارسته، حيث يعتبره أغلبية رجال القانون والفهاء الاتفاقية الأساسية والنواة القاعدية التي تعتمد عليها الحكومات في تكريس هذا الحق في قوانينها الداخلية ويرجع ذلك إلى شمولية أحكامها، ولا تقتصر على حماية الحقوق النقابية العمالية فقط، بل تمتد إلى حماية منظمات أصحاب العمل أيضاً⁴².

جاءت هذه الاتفاقية لتكريس مجموعة من المبادئ التي تشكل الحرية النقابية، ومن أبرز هذه المبادئ مبدأ حق العمال وأصحاب العمل في تكوين منظماتهم بكامل الحرية والاختيار وفقاً لنص المادة 2 من الاتفاقية والتي تنص على أنه: "للعامل أصحاب الأعمال بدون أي تمييز، الحق في تكوين المنظمات التي يختارونها أو الانضمام إليها دون الحاجة إلى إذن سابق ودون خضوع إلا بقواعد هذه المنظمات فحسب"⁴³، بحيث تعزز هذه المادة حق الأفراد في تكوين والانضمام إلى منظمات نقابية بشكل حر ودون تمييز، مع الامتثال للقوانين الداخلية لهذه المنظمات.

⁴¹ الاتفاقية رقم 87 سنة 1948، بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، معتمدة في مؤتمر العمل الدولي المنعقد في سان فرانسيسكو في 9 جويلية 1948، وصادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

⁴² إيمان ريماء سرور ثوابتي، القواعد الدولية للعمل المكرسة لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام، ط1، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، 2017، ص893.

⁴³ المادة 2 من اتفاقية دولية رقم 87، المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، السالف الذكر.

كما تمنحهم هذه الاتفاقية الحق في حرية إعداد لوائحه الداخلية واختيار برامجها، كما يكرس حق العمال وأصحاب العمل في حرية تكوين النقابات، ويمنع أي تمييز أثناء ممارسة الحق النقابي⁴⁴.

وفي مقابل هذه الضمانات الخاصة بالحرية النقابية، تلتزم هذه الاتفاقية كل من العمال وأصحاب العمل في مادته الثامنة، عند ممارسته لحقوقه النقابية بواجب احترام قانون الدولة فيما يتعلق بالأفراد والجماعات والمنظمات الأخرى، بشرط أن لا يؤثر قانون الدولة أو يتم تطبيقه بطريقة تؤثر على الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية⁴⁵.

2. الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية⁴⁶

تناولت المادة 1 من هذه الاتفاقية على وسائل الحماية اللازمة لحماية حق وحرية العمال في الانضمام إلى المنظمات النقابية، باعتبارها تمثل الإطار الأمثل لممارسة المفاوضة الجماعية، بينما أكدت المادة 2 على أن المنظمات النقابية العمالية وأصحاب العمل يستفيدون من كافة أشكال الحماية التي تضمن إستقلالهم دون تدخل من أي طرف فيها يتعلق بتكوينها أو ادارتها سواء بشكل مباشر أو من خلال التأثير على ممثله وأعضائه، لاسيما من خلال تشجيع انشاء التنظيمات النقابية الخاضعة لرقابة أصحاب العمل أو منظماتهم، وأكدت بقية المواد على ضرورة

⁴⁴ FRANCOISE FAVENNEC HERY et Pierre YesVERKIND, Droit du travail, 2ème édition, LGDJ, Paris, 2009, p70.

⁴⁵ سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 227-228.

⁴⁶ اتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 32 بتاريخ 1 جويلية 1949 ودخلت حيز التنفيذ في 18 جويلية 1451 احتوت على 21 مادة صادقت عليها الجزائر بتاريخ 1962.

اتخاذ التدابير المناسبة لتشجيع التفاوض الاختياري لإقامة اتفاقيات العمل الجماعية بين العمال وأصحاب العمل⁴⁷.

تم كتابة الاتفاقية بشكل مختصر وعام، دون تفاصيل حتى لا تفرض على الدول التي صادقت عليها أساليب محددة لتنفيذ الضمانات الواردة فيها ومن خلالها أقرت منظمة العمل الدولية العديد من الضمانات التي تهدف إلى تكريس الحرية النقابية وتفعيل دور المفاوضة الجماعية في سياق العمل النقابي، إلا أن هذه الاتفاقية أثارت إشكالا قانونيا لأن الحماية التي أقرتها اقتصر على العاملين في الأنشطة الاقتصادية دون الموظفين العموميين، حيث نصت صراحة في مادتها 6 على أن أحكامها لا تشمل فئات الأعوان العموميين الملحقين بخدمة أجهزة الدولة، ورأى البعض أن هذا القيد يتناقض بشكل واضح مع أحكام الاتفاقية رقم 87 السالفة الذكر، والتي تنص على الحماية لكافة فئات العمال دون تمييز وهو ما يثير مشكلة تعارض القوانين بالنسبة للدولة التي صادقت على الاتفاقيتين⁴⁸.

ثانيا: الاتفاقيات الدولية ذات الصلة الغير المباشر

1. الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال

تتعلق هذه الاتفاقية بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات وقد أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقدة في جنيف في دورته 56 في 23 جوان 1971⁴⁹، وتتضمن هذه الاتفاقية 14 مادة نجدها تمنح ممثلي العمال ضمانات واسعة لممارسة حقوقهم

⁴⁷ رأفت دسوقي، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، د.ط، دار الكتب القانونية، مصر، 2008، ص44.

⁴⁸ إيمان ريما سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، ط1، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، 2016، ص408-409.

⁴⁹ صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية بموجب مرسوم رئاسي رقم 58/06 المؤرخ في 11 فيفري 2006، يتضمن التصديق على الاتفاقية الدولية رقم 135 بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال المعتمدة في جنيف في 23 يونيو 1971، ج.ر، العدد 07، الصادرة في 12 فيفري 2006.

النقابية، وأهم ما ورد فيها أنها تركز حق الممثلين النقابيين في التمتع بحماية فعلية ضد كل اجراء من شأن أن يضر بهم بما في ذلك تعرضهم لتسريح بسبب انتمائهم النقابي أو نشاطهم النقابي أو كونهم ممثلي للعمال بشرط احترام ما ينص عليه القانون أو الاتفاقات الجماعية أو أي شرط اتفقي آخر، بالإضافة إلى ذلك نصت على منح كامل التسهيلات اللازمة لممثلي النقابات للقيام بعملهم على أكمل وجه⁵⁰.

وبالرجوع إلى المادة 5 من هذه الاتفاقية التي تنص على أنه: "حين يوجد في المؤسسة الواحدة، في ان واحد، ممثلون نقابيو وممثلون منتخبون، يكون من الواجب حيثما كان ذلك ضروريا، أن تتخذ تدابير مناسبة تكفل عدم استخدام وجود الممثلين المنتخبين لإضعاف موقف النقابات المعنية أو تمثيلها وتشجيع التعاون في جميع المسائل ذات الصلة بين الممثلين المنتخبين من جهة وبين النقابات المعنية ومثيلها من جهة أخرى"⁵¹.

حيث لم تقتصر حماية ممثلي العمال في هذه الاتفاقية على المنتمين إلى المنظمات النقابية، بل شملت جميع ممثلي العمال، على أن يكون تواجدهم داخل المؤسسة فعليا وليس وسيلة لإضعاف العمل النقابي وتشتية تحت تأثير أي كان، ولذلك اذا كان هناك ممثلون عن العمال وممثلون نقابيون في نفس المؤسسة، فيجب على دول اتخاذ كافة الإجراءات والتدابير في مختلف القضايا المتعلقة بحقوق العمال داخل المنظمة⁵².

⁵⁰ عبد الناصر بلهوب، "ممارسة الحريات النقابية في الجزائر بين النصوص والواقع"، ملتقى وطني حول حقوق والحريات الفردية وآليات حمايتها في التشريع الجزائري في ظل العولمة، كلية الحقوق، جامعة الأغواط، ماي 2006، ص06.

⁵¹ المادة 5 من الاتفاقية 135 مرجع السابق.

⁵² اسماعيل ذباح، آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد البشير الابراهيمي، برج بوعريش، 2012، ص96.

2. الاتفاقية رقم 154 لعام 1981 الخاضعة للتفاوض الجماعي

جاءت الاتفاقية تحت عنوان تشجيع المفاوضة الجماعية وتم اعتمادها خلال المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية عام 1981، وتعتبر من أهم الاتفاقيات الدولية في هذا الشأن⁵³.

وتعتبر هذه الاتفاقية مرجعيا قانونيا للقانون رقم 11/90 وقد عرف المفاوضة الجماعية بأنها: "الحوار بين الأطراف الاجتماعية"، كما أعطت تعريفا للاتفاقية الجماعية بأنها: "اتفاق مدون يعالج عنصر معيناً أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحق للاتفاقية الجماعية"، بينما عرفها المشرع الجزائري في المادة 114 من القانون رقم 11/90 بأنها: "اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، وهذه الاتفاقية تعيد مضمون المفاوضة الجماعية للتشريع الوطني، على أن يعكس هذا المحتوى التزام الدولة التي صادقت على الاتفاقية بالشروط التي وضعتها والتي يجب الالتزام بها"⁵⁴.

حيث سعت بمادتها الأولى إلى توسيع نطاق استخدام التفاوض ليشمل جميع فروع النشاط الاقتصادي دون استثناء بل وامتد ذلك إلى اسناد التشريع الداخلي فيما يتعلق بإمكانية تطبيقه على القوات المسلحة والشرطة، وقطاع الخدمة العامة⁵⁵.

⁵³ الاتفاقية رقم 154 لعام 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: 67، المنعقدة بتاريخ 19 جوان 1981.

⁵⁴ محمد أحمد عجيز، حرية الرأي في قانون العمل، دار النهضة العربية، مصر، د.س.ن، ص 53.

⁵⁵ رأفت دسوقي، مرجع سابق، ص 46.

الفرع الثاني

الحق النقابي في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و الحق النقابي في العهدين الدوليين

يتم تنظيم الحق النقابي في الجزائر من خلال مجموعة من التشريعات والقوانين التي تضمن حقوق العمال في التشكيل والانضمام إلى النقابات من بين هذه التشريعات نجد:

أولاً: الحق النقابي في الاعلان العالمي لحقوق الإنسان

تضمن هذا الإعلان 30 مادة اشتملت على حقوق متعددة أبرزها الحق النقابي⁵⁶، اذ نصت المادة 20 من الفقرة 1 على أن لكل شخص الحق في حرية الاشتراك في الجمعيات والجماعات السلمية، ونصت الفقرة 2 على أنه: " لا يجوز ارغام أحد على انضمام إلى جمعية ما"، أما الفقرة 4 من المادة 23 فقد نصت على أنه: " لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى النقابات لحماية مصلحته"⁵⁷.

ويتضح من محتوى هاتين المادتين، أن المادة 20 أقرت حرية تكوين الجمعيات بشكل غير مباشر حيث أنها اعترفت للأفراد بحرية المشاركة في الجمعيات والجماعات السلمية، وباعتبار أن النقابات هي من نوع خاص من الجمعيات، فإن هذا الوصف منطبق عليها، أما الفقرة 2 فتتص على الجانب السلبي للحرية النقابية وهو حرية عدم الانضمام إلى النقابات، في حين أن المادة 23 كرست بشكل مباشر الحرية النقابية من خلال حرية إنشاء النقابات والانضمام إليها، ونلاحظ أن هذا الإعلان إن لم يكن إلزامياً إلا أنه حظي بقبول دولي واسع، لأن الالتزام بالمبادئ الواردة لا يتطلب تصديق رسمياً ولا يخضع للإجراءات متابعة محددة⁵⁸.

⁵⁶ صدور الاعلان العالمي لحقوق الانسان في 10/12/1948 بناء على قرار جمعية العامة.

⁵⁷ جابر عبد الراوي، حقوق الانسان وحياته الأساسية في القانون الدولي للشريعة الإسلامية، دار وائل للطباعة والنشر، العراق، 1999، ص 86.

⁵⁸ جابر عبد الراوي، المرجع السابق، ص 121.

ثانيا: الحق النقابي في العهدين الدوليين

أدى الصراع السياسي بين الدول العربية، بقيادة الولايات المتحدة الأمريكية، التي أكدت على الحقوق المدنية والسياسية، وبين الدول الاشتراكية ودول العالم الثالث، التي أكدت على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، إلى نشر عهدين دوليين مستقلين⁵⁹ أحدهما العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسة الذي تم اعتماده وعرضه للتوقيع والتصديق والانضمام وفق لقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، علما أن الجزائر صادقت عليه بالإعلانات توضيحية تفسيرية سنة 1989⁶⁰، بعد تصديق المجلس الشعبي الوطني عليه وفق للقانون رقم 08/89⁶¹.

ونجد المادة 22 من هذا العهد تنص على أنه: "لكل فرد الحق في حرية المشاركة مع الآخرين بما في ذلك حق تشكيل النقابات أو الانضمام إليها لحماية مصالحهم.

- لا يجوز وضع القيود على ممارسة هذا الحق غير تلك المنصوص عليها في القانون والتي تستوجبها في المجتمع الديمقراطي مصالح الأمن الوطني أو السلامة العامة أو حماية الصحة العامة، وحماية حقوق الآخرين وحريتهم"، من خلال هذا النص، نجد أن هذا العهد يكرس الحق في حرية إنشاء النقابة والانضمام إليها ومنع أية قيود على ممارستها⁶².

أما بخصوص العهد الدولي الأخر المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية فقد تم اعتماده وعرضه والتصديق عليه والانضمام إليه وفقا لقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة

⁵⁹ عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، رسالة ماجستير، قسم قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004، ص 66.

⁶⁰ عبد الناصر بلهوب، مرجع سابق، ص 04.

⁶¹ القانون رقم 08/89 المؤرخ في 25 أبريل 1989، يتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وعهد دولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسة.

⁶² بن عزوز بن صابر، عناني سعاد، مرجع سابق، ص 646.

رقم 2200 ألف بتاريخ 16 ديسمبر 1966 والذي دخل حيز التنفيذ في 13 يناير 1976، وفقا للمادة 27 وقد أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة بأغلبية 105 أصوات دون معارضة⁶³.

ونجد مادته 8 تنص على حق النقابات العمالية وحرية تكوين النقابات والانضمام إليها بحرية بذات الشروط الواردة في المادة 22 من العهد السالف الذكر، كما جاءت بنفس الاستثناء المتعلق بالأمن الوطني والصحة العامة وحماية الآداب العامة⁶⁴.

وتُجدر الإشارة هنا إلا أنه خلافا للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، فإن العهدين الدوليين الخاصين بالحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية يعتبر أن اتفاقات دولتين تخضع لإجراءات التصديق نظام إجراءات المتابعة، كما حظيت بعدد كبير من التصديقات مما جعلها على درجة عالية من القبول بالإجماع الدولي⁶⁵.

⁶³ شهاب طالب الزويبي، الحماية الدولية و اقليمية لحقوق الإنسان في ضوء المتغيرات الدولية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم السياسية، كلية القانون والسياسة، الأكاديمية العربية في الدنمارك، 2008، ص68.

⁶⁴ عبد المجيد صغير بيرم، مرجع سابق، ص64.

⁶⁵ يوسف الياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2008، ص213.

المبحث الثاني

ضمانات ممارسة الحق النقابي

الحق النقابي موجود ومُعترف به دولياً ومحلياً، وبالتالي فهو يخضع للحماية وسن القوانين والتشريعات لتعزيز الحماية الممنوحة للحق النقابي بتركيز كامل الضمانات القانونية التي تسهل وتحمي حرية ممارسة النشاط النقابي من أي عرقلة قد تحدث، وذلك باتخاذ الجزاءات والعقوبات الصارمة، على هذا الأساس قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين نتطرق إلى الحماية القانونية (مطلب أول)، ثم الحماية الجزائية (مطلب ثاني).

المطلب الأول

الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي

رتب المشرع الجزائري الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي من خلال مجموعة من التسهيلات الهادفة لحماية الهيكل النقابي كمنظمة نقابية جماعية (فرع أول) وأخرى لحماية العمال المنخرطين والمندوبين النقابيين (فرع ثاني).

الفرع الأول

الحماية مقررة للمنظمة النقابية

تتحقق الحماية الإدارية للتنظيمات النقابية كهيكل جماعية من خلال منحها التسهيلات المادية والإجرائية الكافية للقيام بالأنشطة المختلفة ومنحها الحقوق المتعلقة بهذه الأنشطة المختلفة وعلى الأخص حق تنظيم الاجتماعات والندوات النقابية، وذلك استناداً إلى المعايير الدولية في هذا الشأن، والتي تؤكد بالإضافة إلى ما سبق على ضرورة تجنب كل تدخل من قبل السلطات الوطنية في شؤون النقابات العمالية ومنحها الاستقلال الكامل في إدارة شؤونها، وسنتطرق في هذا الفرع إلى التسهيلات الممنوحة للمنظمة النقابية وحماية النقابة ضد الحل التعسفي.

أولاً: التسهيلات الممنوحة للمنظمة النقابية

اعترف المشرع الجزائري للمنظمات النقابية الحق والحرية في الاجتماع ولها في ذلك الحق في إختيار الأماكن والأوقات التي تبرمج فيها، وفي هذا الإطار منحت مجموعة من التسهيلات التي من شأنها تساعدهم على الاستفادة من هذا الحق، وذلك من خلال المادة 47 فقرة 1 من القانون رقم 14/90 حيث خصص الحيز الزمني المناسب من أجل عقد هذه الاجتماعات المرخصة دون ترتيب أي إجراء من شأنه التقييد عليهم، كما ألزمها بإتباع الشروط التي يمكن بموجبها تسهيل تعيين ممثلي النقابات المشاركين في تلك الاجتماعات⁶⁶، وفي نفس الإطار نصت المادة 48 المعدلة بالموجب القانون رقم 02/23 على أنه: "يضع المستخدم تحت تصرف كل فرع نقابي محلا ملائماً ومهيأ بالعتاد الضروري لسيره في الهيئات المستخدمة أو في أماكن عملها المتميزة التي لها على الأقل 150 عاملاً، يمكن المستخدم أن يخصص محلاً مهيأ يستجيب حاجات كل الفروع النقابية، إذا كانت هياكل الهيئة المستخدمة أو مكان العمل لا تسمح بذلك"⁶⁷.

إن وضع وجوب توفير مقر نقابي داخل المؤسسة على عاتق المستخدمين يعد من أهم التسهيلات لضمان وإقامة تنظيم للنقابة وتفعيل ممارسة الحقوق النقابية فوجود مقر داخل المؤسسة يوفر الاستمرارية المطلوبة لأنشطة المنظمة ويسهل عمل القائمين عليها من خلال خلق نقطة تواصل بين الموظفين المعنيين والمؤسسين قادرة على تلقي الشكاوي وتنظيم الشؤون الإدارية والمالية للمنظمة، بالإضافة إلى إمكانية عقد اجتماعات نقابية داخل ذلك المقر، ونجد أن المشرع الجزائري قد وضع معايير عديدة واضحة في منح هذا التسهيل، وهي القدرة التمثيلية وعضوية 150 مشاركاً حتى لا يتم استغلال هذا الحق بشكل لا تستطيع المؤسسة هيكلها تحمله.

⁶⁶ اسماعيل ذباح، مرجع سابق، ص 180.

⁶⁷ القانون رقم 02/23، المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

ورغم أنها اجتماعات خاصة، إلا أن المشرع الجزائري أخضع الاجتماعات النقابية لنفس الشروط والمعايير المطلوبة للاجتماعات العامة، بما في ذلك إجراءات الحصول على التصاريح، والأوقات والأماكن المنصوص عليها، وغيرها من الشروط التي تتمتع الإدارة بمقتضاها بنطاق واسع للسيطرة في مصير هذه الاجتماعات وهو بذلك يميل إلى تقييدها وعرقلتها، رغم تأكيد اتفاقية العمل الدولية ولجنة الحرية النقابية على حرية اجتماع نقابي وهي جزء لا يتجزأ من الممارسة النقابية، وتؤكدان على أنه يجب على الحكومات ألا تتدخل بأن شكل من الأشكال من شأنه أن يحد من هذا الحق، لاسيما مسألة الإذن المسبق للعمل النقابي⁶⁸.

ثانيا: حماية النقابة ضد الحل التعسفي

جاء ضمن أحكام المادة 4 من الاتفاقية رقم 87 التي تم دراستها من قبل بأنه: لا يجوز للهيئات الإدارية حل منظمات العمل أو تعليق نشاطها، وهو ما يشكل حماية تكميلية للحق في التأسيس، فليس من المعقول أن يشترط نفس الاتفاق على الحكومة منح الحرية الكاملة في تكوين التنظيمات النقابية والإنضمام إليها، ومن ثم السماح لها بحرية وفق التنظيمات النقابية أو حلها وفقا لقوانينها الداخلية، رغم أن هذا الموضوع قد طرح مرارا من قبل على مستوى منظمة العمل الدولية، حيث طلب بعض ممثلي الحكومات إلى إجراء تغييرات على المادة 04 من هذه الاتفاقية لضمان اعتماد الحكومات لإجراءات الحل والتعليق الإداري في حالة مخالفة منظمات نقابية للقوانين واللوائح الداخلية مع منحها حق الاستئناف أمام القضاء ومع ذلك يتم رفض الاستئناف بأغلبية ساحقة من قبل السلطات داخل المنظمة بما يشكل من تهديدا لحرية ممارسة الحقوق النقابية⁶⁹.

⁶⁸ إيمان ربما سرور ثوابني، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، المرجع سابق، ص 286-294.

⁶⁹ زكريا سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 170.

كان موقف المشرع الجزائري إذ اعتمد على أسلوبين لحل التنظيمات النقابية الحل القضائي والذي ينبغي أن يشكل ضمانة قانونية بحد ذاتها للمنظمة النقابية نظرا لاستقلالية وحياد القضاء في إصدار الحكم بعيدا عن دوافع التي قد تملكها الإدارة ضد النقابات، وحل إرادي يمكن بموجبه للمنظمات النقابية حل نفسها دون تدخل أي مجموعة خارجية عندما يعلن أعضاؤها حلهم وفقا لنظامها الأساسي، كما نص بالإضافة إلى الطريقتين المذكورتين أعلاه على اتخاذ تدابير وقائية سابقة للحل القضائي وهو إيقاف نشاط التنظيم النقابي مؤقتا من قبل الجهة القضائية المختصة في حال رفع دعوى ضدها من قبل السلطات العمومية إذا كانت هناك أسباب قانونية لذلك⁷⁰.

ويكون الحل إرادي من خلال الهيئة الرسمية للتنظيم النقابي وفقا لأحكام القانون الأساسي للتنظيم النقابي، فقد أكد المشرع الجزائري على ضرورة وجود قانون أساسي بشأن التنظيم النقابي، يتضمن قواعد تحدد إجراءات الحل إرادي لمنظمة نقابية، ويتم ذلك بالاتفاق من أعضائها سعيا لتحقيق المصلحة العامة دون تدخل خارجي من أي طرف كان⁷¹.

الفرع الثاني

الحماية المقررة لأعضاء المنظمة النقابية

تتطلب ممارسة الحقوق النقابية من قبل الأفراد وجود حماية قانونية لضمان حماية العمال المنخرطين ضمن المنظمات النقابية من مخاطر التي تتعارض مع رغبات صاحب العمل أو الإدارة المستخدمة، فكما كانت تدرج المنخرط في أنشطته النقابية كلما زادت الحاجة إلى هذه الحماية، وبالتالي يصبح بذلك عرضة للتهديدات والمتبعات التي تطال في شخصه.

⁷⁰ إسماعيل ذباح، مرجع سابق، ص 183.

⁷¹ عبد المجيد صغير بيرم، ممارسة الحق النقابي والعمولة، أطروحة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2016، ص 314.

أولاً: الحماية المقررة للمنخرطين

طبقاً لأحكام اتفاقية العمل الدولية المتعلقة بحماية الحق النقابي، يضمن المشرع الجزائري حق العمال وحرّيتهم في إنضمام إلى منظمات النقابية والإنسحاب منها عند توافر الشروط القانونية، فإن قانون ممارسة حق النقابي يضمن حماية شاملة للمسار المهني للعمال، بدءاً من حق وظيفي إلى حق الترقية، الذي تملك فيه الإدارة مستخدمة صلاحيات واسعة قد تسعى بواسطتها إلى حرمان بعض أعضاء النقابة المعارضة من هذا الحق، كما يحمي تقاضي الأجر من أي تمييز باعتباره من العوامل التي تؤثر بقوة على العمال، وبالتالي يمنع المشرع بذلك التفاوت في الأجور ومزايا الخدمة الاجتماعية بين الموظفين على أساس انتمائهم النقابي، ويمنع العقوبات والامتيازات التي لها علاقة بتوجيه الرأي النقابي، أو المساس بحرية العمال في الانضمام والانسحاب من النقابة سواء كان هذا السلوك التمييزي صادراً من صاحب العمل أو المنظمة النقابية أو حتى من الغير⁷².

ثانياً: الحماية المقررة للمندوبين النقابيين

أعطى المشرع الجزائري للمنظمات النقابية المكونة على المستوى الجغرافي حق التفرغ هيكلية من خلال أحداث فروع نقابية محلية ومؤسسة ووفقاً لأحكام قانونه الأساسي والنظام الداخلي للتمثيل في هذا الهيئات سواء كانت عمومية أو خاصة، حتى تتمكن المنظمات النقابية التمثيلية من إدارة هذه الفروع وتعميم تشاركية الحوار، وضع المشرع الجزائري معايير عديدة لكل منظمة نقابية لتعيين ممثليها المسؤولين عن تمثيل المنظمة أمام الموظفين ومنحهم حماية خاصة، فضلاً عن تلك الممنوحة لأعضاء النقابة العامة⁷³.

⁷² اسماعيل ذباح ، مرجع سابق، ص 173-174.

⁷³ أمال بطاهر ، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2017، ص32.

وتتحقق حماية الممثلين النقابيين من خلال التسهيلات المساهمة على التمثيل النقابي، حيث نلاحظ أن المشرع الجزائري حرص على منح الممثلين النقابيين العديد من التسهيلات لتمكينهم من ممارسة واجباتهم وصلاحياتهم النقابية، وذلك من خلال منحهم 10 ساعات في الشهر مدفوعة الأجر يمكنهم جمعها أو تقسيمها فيما بينهم بموافقة المستخدم، باستثناء الأوقات الخاصة للاجتماعات والندوات والمؤتمرات النقابية، ومنتديات التكوين النقابي وفقا لنص المادتين 105 و106⁷⁴، والحكمة من ذلك هي تركيز التمثيل في مندوب واحد في حالة تعدد المندوبين وتجنب غياب أكثر من مندوب في نفس الوقت، وبشكل عام فإن الغرض من منع المشرع على مثل هذه التسهيلات هو حماية المصالح المالية لهؤلاء الممثلين من خلال حماية أجورهم واستبعاد احتمال أن يكون الاقتطاع من الأجور سلاحا يستخدمه أصحاب العمل أو الإدارة للتأثير عليهم⁷⁵.

بالإضافة إلى هذه الحماية يتمتع المندوبين بحماية خاصة ضد التعسف الإداري والمتابعات التأديبية⁷⁶ حيث نص المشرع الجزائري في المادة 126 من القانون رقم 02/23 على أنه يمنع نقل أو تحويل مندوب نقابي أثناء فترة عهديه إلى كان عمل آخر غير الذي أنتخب فيه، كما شملت الحماية ضد العزل أو تسريح المندوبين، حيث يعتبر كل فصل أو عزل للمندوب النقابي مخالفا للأحكام القانون وبعد استنفاد إجراءات الوقاية وتسوية النزاعات الفردية يخطر الممثل النقابي أو منظمة النقابية الجهة المختصة، والتي تعلن خلال 30 يوما عمل بحكم مشمول بالنفذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن بإلغاء قرار التسريح، وإعادة إدماج المندوب المعني في أجل 08 أيام ابتداء من تاريخ الطلب المعد من قبل مفتش العمل، يقوم هذا الأخير بكتابة محضر عدم الالتزام

⁷⁴ المادة 46 من القانون رقم 14/90 هذا وثأكد منه نية المشرع في إقرار هذه التسهيلات من خلال تضمينها في القانون الجديد 02/23، مواد 105 و106.

⁷⁵ الصديق ريكلي، تسهيلات النقابية في القانون الجزائري، غير منشور، الملتقى المغاربي حول دور النقابة في بناء دولة قانون 24-25 أبريل 2018، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قسنطينة، الجزائر، ص05.

⁷⁶ اسماعيل ذباح، مرجع سابق، ص178.

وتسليمه إلى لكل من النقابي ومنظّمته النقابية بموجب وصل استلام خلال مهلة 03 أيام من تاريخ إعداد المحضر⁷⁷.

وهذا ما دلت عليه المادة 146 فقرة 2 من القانون رقم 02/23 حيث نصت على أنه: "تبت الجهة القضائية في أجل لا يتجاوز 30 يوما عمل بحكم مشمول بالإنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن بإلغاء قرار التسريح أو العزل أو الفسخ العقد مع الزام السلطة التي لها صلاحيات التعيين بإعادة إدماج الموظف أو العون المتعاقد أو عون عمومي المحمي في منصب عمله دون إخلال بالتعويض عن الأضرار التي يمكن أن يطالب بها الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المحمي منظّمته النقابية، حيزا للقرار الذي لحق به، وينجز عن إلغاء قرار التسريح أو العزل أو الفسخ العقد إعادة إدماج الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي بقوة القانون في منصب عمله تحت غرامة تهديدية لا تقل عن المبلغ الشهري للأجر الأدنى المضمون من كل يوم تأخير في تنفيذ الحكم على أن يسري ابتداء من يوم تبليغه".

حيث يتبين لنا من نص المادة 146 أن المشرّع أضفى أهمية كبيرة للطعن القضائي وآليات تنفيذه، جاعلا الحكم الصادر بإلغاء قرار التسريح أو عزل وفسخ العقد نافذة فورا ولا يمكن وقفه لأي سبب من الأسباب، وشدد المشرّع على ضرورة إعادة إدماج الموظف أو العون أو المتعاقد في منصب عمله، وتعويضه عن الأضرار التي لحقت به نتيجة هذا القرار، كما نص المشرّع على أن الوسائل القضائية تستخدم لإجبار الإدارة على تنفيذ الأحكام القضائية وهي الغرامة التهديدية عن كل يوم تأخير في تنفيذ الحكم، وذلك ردعا للإدارة عن الامتناع عن تنفيذ أحكامها⁷⁸.

⁷⁷ المادة 126 من القانون رقم 02/23 السالف الذكر.

⁷⁸ أحمد حامد، باية عبد القادر، مرجع سابق، ص 474.

المطلب الثاني

الحماية الجزائية لممارسة الحق النقابي

إن الحماية الجزائية ضرورية في حالة تعنت المستخدم تجاه العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل ويعمل تحت سلطة المستخدم وإشرافه، حيث قام المشرع بوضع مجموعة من القواعد القانونية المصممة لردع كل أشكال التهديدات والظغوطات والعقوبات من قبل المستخدم ضد ممثلي النقابات⁷⁹.

الفرع الأول

تجريم المساس بالحق النقابي

يُعتبر التشريع الجزائري بعض الأفعال التي لها تأثير ضار على الأنشطة النقابية بمثابة جرائم تخضع لعقوبات محددة بعد معاينتها من قبل مفتش العمل باعتباره صاحب الرقابة القضائية في ضمان الالتزام بالأحكام التشريعية والتنظيمية، فتعتبر الأفعال التي ترتكب في مجال العمل النقابي، والتي تنطوي على امتناع الموظف عن تقديم التسهيلات اللازمة وفقا لما يفرضه القانون للتنظيمات من الأفعال الإجرامية⁸⁰.

لقد أدرج المشرع الجزائري أحكاما في المادة 58 من القانون رقم 14/90 القديم تشمل تجريم مختلف الأفعال داخل القطاع النقابي، حيث اعتبر مخالفة أحكام هذا القانون بمثابة عائق أمام حرية ممارسة الحق النقابي الذي يخضع لرقابة وإشراف مفتشي العمل، وهذا ما أكده

⁷⁹ يازيد نايت شعبان ، يوبانايت حداد ، عن فعالية الحق النقابي في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2022، ص 28.

⁸⁰ مهدي بخدة ، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، تيزي وزو، 2001، 334.

المشروع من خلال تعزيز موقفه في هذا الشأن في القانون الجديد رقم 02/23 في نص المادة 148⁸¹.

ومن ثم يمكن أن نستخلص الجرائم التي تعيق حرية ممارسة الحق النقابي من خلال نصوص هذا القانون المتمثلة في رفض المستخدم تقديم تسهيلات اللازمة للمنظمة النقابية والتي تقدر ب 10 ساعات شهريا والمشاركة في الاجتماعات النقابية داخل المؤسسة وخارجها دون فقدان الأجر وتمكين الهيكل النقابي من الوسائل والأماكن المناسبة لهذه الاجتماعات ومداهم بلوحات إعلامية وإذا كانت المنظمة تتكون من أكثر من 150 عضوا فيجب توفير موقع مناسب لذلك⁸².

يُعتبر رفض المستخدم تقديم هذه التسهيلات مخالفة للقانون من جهة، كما أنه يشكل جريمة نص عليها النص القانوني من جهة أخرى، ولذلك فإن العناصر الإجرامية لهذه السلوكيات واضحة تتمثل في الأفعال السلبية التي يتمتع من خلالها الهيئة المستخدمة عمدا عن تقديمها للهيئة النقابية أو ممثلها رغم مطالبة التنظيم النقابي للمستخدم لهذه التسهيلات المقررة لدعم العمل النقابي وإدارة النقابات، وتعتبر مساهمة المشروع في حرية الممارسة النقابية بمثابة حق تشريعي الذي اكتسبته المنظمات النقابية أو المندوب النقابي⁸³.

ومن ناحية أخرى، فإن تمييز صاحب العمل ضد مندوبي النقابات في علاقات العمل المختلفة يشكل جريمة من جهة، ويعرض مبدأ المساواة للخطر، وهو مبدأ دستوري مهم من جهة آخر وهو ما اضطر المشروع الجزائري إلى اللجوء إلى تقديم خطر التمييز بمختلف أشكاله بما في ذلك التمييز بسبب العمل النقابي، وبذلك يكون قد اعتبر عدم انتهاك مبدأ المساواة تعديا على المجتمع،

⁸¹ يازيد نايت شعبان ، يوبا نايت حداد، مرجع سابق، ص 29.

⁸² مهدي بخدة ، الحماية القانونية للعمل النقابي، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 06، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غليزان، الجزائر، 2021، ص 336.

⁸³ يازيد نايت شعبان ، يوبا نايت حداد ، مرجع سابق، ص 29.

حماية المؤسسة وممثليها من المسؤولية الجنائية، وحماية للعامل وتحقيقا للعدالة في العمل ومبدأ تكافؤ الفرص، بالإضافة إلى ذلك يواجه ممثلوا النقابات ضغوطا وتهديدات بسبب العمل الذي يؤديه، كما يتعرض للعقاب إما بسبب نشاطه النقابي أو مخالفته للقانون، أو أي مخالفة أخرى من المستخدم مما ذكر من هذه الجرائم يعد عرقلة للهيكل النقابي من خلال منعه من ممارسة مهامه بحرية⁸⁴.

ويظهر أن الأفعال الغير القانونية المذكورة أعلاه تتوافر فيها أركان الجريمة من حيث الركن المعنوي الذي يشترط توفر القصد الإجرامي لدى المستخدم، والركن المادي وهو السلوك الذي يمنع من خلاله المستخدم عن تقديم تسهيلات منصوص عليها في النصوص التشريعية، أو يقوم بأعمال من شأنها التمييز أو الإضرار أو معاقبة الممثل النقابي والركن الشرعي المنصوص عليه في نص المادة 148 من القانون رقم 02/23⁸⁵.

فرض المشرع عقوبات جزائية على مخالفة أحكام عدم التمييز بين العمال، بما في ذلك القائمين بمهام تمثيلية، حيث اعتبرها المشرع من المخالفات التي يعاقب عليها المستخدم بغرامة مالية، وفي حالة العود تصل إلى السجن، معتبرا إياه من الأحكام الإلزامية التي تشكل خطأ أحمر لا يجوز للمستخدم تجاوزه، ويعتبر من قواعد النظام العام التي لا تسمح بمخالفتها، وبهذا اعتبر المشرع أن كافة المخالفات المتعلقة بممثلي النقابات من معيقات الحرية النقابية⁸⁶.

الفرع الثاني

عقوبات المساس بالحق النقابي

اعتبرت تشريعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي أي إجراء ضد قرار قضائي يحل التنظيم النقابي أو أي إجراءات يتم اتخاذها لعقد اجتماعات أو إدارة النقابة أو تسهيل عقد اجتماع

⁸⁴ مهدي بخدة، الحماية القانونية للعمل النقابي، مرجع سابق، ص 377.

⁸⁵ المرجع نفسه، ص 337.

⁸⁶ Les discrimination en France, étude réalisé par émergences, France, septembre, 2004, p.17.

بإسم التنظيم النقابي، جرائم يعاقب عليها القانون، وفي هذا الصدد حدد قانون ممارسة حق النقابي الجديد 02/23 عدة عقوبات مالية وسالبة للحرية للأفراد الذين ينتهكون الإجراءات والمبادئ التوجيهية المتعلقة بممارسة الحق النقابي المنصوص عليها في القانون، حيث نصت المادة 149 على أن كل من تدخل في إدارة تنظيم النقابي بأي عمل يهدف إلى المساس باستقلالية التنظيم النقابي وتأكيد على حظر الجمع بين ممارسة عهدة النقابية في هيئة قيادية أو إدارة لمنظمة نقابية، وعهدة في الهيئات السيادية لحزب سياسي، يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين مائة ألف دينار إلى مائتي ألف دينار 200.000 دج، وتطبيق هذه الغرامة أيضا في حالة وقوع ضرر على الأجير بسبب الإنتماء أو ممارسة النشاط النقابي، خاصة فيما يتعلق بالتوظيف والترقية والتحويل والتكوين المهني، فضلا عن منح المزايا الاجتماعية والإجراءات التأديبية، وأكدت الفقرة الأخيرة من المادة أنه في حالة العود سيتم مضاعفة الغرامة المالية⁸⁷.

كما يعاقب القانون الدخل المتعلق بالأنشطة النقابية لتحقيق أغراض تتعارض مع أهداف التنظيم النقابي كما حددها القانون، بالحبس من 3 إلى 6 أشهر وغرامة مالية من 50.000 ألف دج إلى 100.000 ألف دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، ورفع القانون الجديد عقوبة الغرامة مقارنة بالقانون القديم رقم 14/90 فيما يتعلق بعرقلة الحرية النقابية وممارسة الحق النقابي بحيث كانت الغرامة في القانون القديم وفقا للمادة 53 من 10.000 دج إلى 50.000 دج لتصبح وفق المادة 153 من القانون رقم 02/23 من 50.000 إلى 100.000 دج مع تشديد العقوبة في حالة العود إلى الحبس من 30 يوما إلى 6 أشهر وبغرامة من 100.000 إلى 200.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، ولم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريف واضح لمفهوم عرقلة الحرية النقابية، إلا ان القضاء الفرنسي تناوله في أحد أحكامه على أن: "يشكل كل فعل أو امتناع عن فعل يكون الهدف منه المساس بأي شكل من الأشكال بتشكيل الهيئات التمثيلية أو بكيفية تسيرها أو بالصلاحيات التي يتمتع بها أعضائها من باب عرقلة ممارسة عمل

⁸⁷أنظر المادة 149 من القانون 02/23، السالف الذكر.

الممثلين"، وفي حكم محكمة النقض الفرنسية أوضحت من خلاله الأفعال التي تشكل عرقلة لممارسة حقوق النقابية حيث اعتبر رفض عقد اجتماعات دورية عدم تقديم المستندات للإطلاع عليه، عدم دعوة الممثل النقابي للاجتماع وعدم التصريح بالتمثيل، وعدم تمكين المندوبين من ساعات التفرغ، وعدم احتسابها كوقت عمل فعلي واعتبرت أيضا عدم إعادة إدماج العامل في منصب عمله بعد رفض الإذن بتسريح من مفتش العمل من باب عرقلة ممارسة الحق النقابي⁸⁸.

كما نص القانون على كل من استمر في تسيير أو عقد أو مشاركة في الاجتماعات لأعضاء تنظيم النقابي يخضع لحكم قضائي بالإيقاف أو الحل، عقوبة وفق لأحكام المادة 154 من القانون رقم 02/23 بالحبس من 3 إلى 6 أشهر، وبغرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين إذا كانت الغرامة المنصوص عليها في المادة 60 من قانون قديم 14/90 من 10.000 دج إلى 50.000 دج، والحل القضائي هو الإجراء الذي تتخذه المحكمة الإدارية المختصة عندما ثبت مخالفة النقابة للقانون ويتم اتخاذه بناء طلب سلطة عمومية أو جهة أخرى عندما تمارس منظمة نقابية أنشطة مخالفة للقانون أو لأحكام قانونه الأساسي حيث يسري إثر هذه الدعوى من تاريخ نشر القرار القضائي بغض النظر عن جميع طرق الطعن، أي يكون الحكم هنا ابتدائيا قابلا للنفذ المعجل⁸⁹.

أما فيما يخص الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية وعرقلة تنفيذها من خلال اتخاذ الإدارة موقفا سلبيا من الحكم القضائي، فهذه ظاهرة معروفة لدى مجلس الدولة المصري وفوجئت الحكومة حينها بإلغاء قرارها النهائي بحكم قضائي وهو الأمر الذي لم تعتد عليه الحكم الإداري الاستبدادي المسنود بالواقع والقانون منذ سنوات طويلة، فتعالت الأصوات المطالبة بتنفيذ القرارات القضائية الصادرة عن القضاء خصوصا أن بعض هذه الأحكام لا تنفذ أو تنفذ

⁸⁸ Maurice Cohen, le droit de comité d'entreprise et des comité de groupe. Lgdj, Paris, 2003, p320.

⁸⁹ المادة 154 من القانون 02/23 السالف الذكر.

بشكل متساهل للغاية، فأوجب القانون رقم 02/23 من خلال المادة 155 على عقوبة السجن كل من يعرقل بتنفيذ حكم قضائي صادر وفق لأحكام قانون بتعليق أو حل منظمة نقابية من 3 أشهر إلى 6 أشهر وغرامة من 20.000 إلى 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، حيث كانت الغرامة المنصوص عليها في المادة 61 من القانون الملغى رقم 14/90 من 5000 دج إلى 20.000 دج على أن يكون الحكم قابلاً للتنفيذ فيحكم القاضي بالحبس أو مبلغ مالي يقدر وفق لأحكام القانون، ويمكن أن تضاف إليه غرامة تهديد عن كل يوم تأخير لإجبار الطرف الأخر على تنفيذ الحكم⁹⁰.

أما بالنسبة للأحكام الجديدة المضافة في القانون رقم 02/23 التي تؤكد على حق تكوين مجلس إدارة النقابة وحسن سيرها، وضمان وحماية لحقوق المالية للعمال، فقد أقر المشرع غرامات ضخمة لكل مستخدم يقوم باقتطاع الاشتراكات النقابية من راتب العامل بغرض تسديدها للمنظمة النقابية التي ينتمي إليها وحظر توجيه أي ضغط أو تهديد مناهضة للمنظمة النقابية وأعضائه وأنشطته، حيث نصت المادة 156 من القانون رقم 02/23 على أنه: "يعاقب بالحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر وبغرامة من خمسين ألف دينار 50.000. دج إلى مائة ألف دينار 100.000 دج، كل شخص يقوم بعرقلة تأسيس أو سير هيئات قيادية أو إدارة منظمة نقابية وفي حالة العود تضاعف العقوبة"، كما نصت المادة 157 على أنه: "يعاقب بغرامة من خمسين ألف دينار 50.000 إلى مائة ألف دينار 100.000 دج كل مستخدم يقوم بخم الاشتراكات النقابية من أجرة العامل بغرض تسديدها لصالح المنظمة النقابية التي ينتمي إليها، وفي حالة العود تضاعف العقوبة"، وفي نفس الصدد حدّد المشرع عقوبة مالية كبيرة تراوح بين 100.000 إلى 200.000 دج لكل من يمارس التمييز أو الضغوط والتهديدات أو إجراءات ضد

⁹⁰ أحمد حامد، بابة عبد القادر، المرجع السابق، ص 475، 476.

المنظمة النقابية وأعضائها وأنشطتها بقصد عرقلة ممارسة الحق النقابي المضمون بموجب أحكام القانون وتأكيد على مضاعفة الغرامة إلى 400.000 دج في حالة العود⁹¹.

⁹¹ أنظر المادة 156 إلى 158 من القانون رقم 02/23، السالف الذكر.

الفصل الثاني

مظاهر ممارسة الحق النقابي: محاولة لتحديد الإنجازات
وتصويب الإخفاقات

على الرغم من التطور الملحوظ لمكانة النقابة في الجزائر، باعتراف القانوني للحق النقابي وتكريس المشرع لمختلف الحقوق والضمانات للحق النقابي، وما حققته من إنجازات ومكاسب اجتماعية واقتصادية وسياسية، غير أن واقع ممارسة حق النقابي أمام وضع صعب للغاية نظراً للعوائق المتعددة التي يواجهها باعتبارها تخنق وتعرقل أو تمنع من ممارسة الحق في الحرية النقابية ضمن إطاره القانوني الصحيح.

ومن أجل تمكين المنظمات النقابية من تأدية مهامه في وضع ملائم ومستقر سنساهم في تقديم آفاق وطرق للوصول إلى حلول متاحة تساعد على تجاوز العقبات التي تكمن في الإصلاحات القانونية من جهة وإصلاحات الهيكلية من جهة أخرى ولهذا قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، تم التطرق في -المبحث الأول إلى تقييم مظاهر الحق النقابي وفي المبحث الثاني إلى الحق النقابي محاولة لخصر العوائق واقتراح الحلول.

المبحث الأول

تقييم مظاهر الحق النقابي

يثير الحق النقابي جدلاً مستمراً في البيئة العمالية، حيث تتداخل السلبيات والإيجابيات في توازن دائم فيما تعتبر الحرية النقابية حقاً أساسياً يحمي مصالح العمال ويضمن لهم شروط عمل عادلة، إلا أنها قد تثير بعض التحديات التي يمكن أن تؤثر سلباً على ممارسة الحق النقابي، لذا سنتناول في هذا المبحث بعض الجوانب السلبية والإيجابية للحرية النقابية في ظل العلاقة بين النقابات والعمال وبين الإدارة والنقابة وسندرس في هذا المبحث مظاهر تكريس الحق النقابي في (المطلب الأول) وقيود ممارسة الحق النقابي في (المطلب الثاني).

المطلب الأول

مظاهر تكريس الحق النقابي

يعتبر الحق النقابي أحد الركائز الأساسية في تحقيق التوازن العادل بين العمال والإدارة، حيث تعكس مدى قدرة العمال على التنظيم والتعبير عن مصالحهم بشكل جماعي، وتعكس أيضاً مدى تقبل الإدارة لهذه المظاهر ودعمها لتحقيق بيئة عمل مستقرة وعادلة.

الفرع الأول

القفزة القانونية للحق النقابي

شهدت الجزائر في سنوات الأخيرة تطورات مهمة فيما يتعلق بالحق النقابي، حيث تسعى الحكومة إلى إصلاحات جذرية لتحسين الإطار القانوني الذي ينظم النشاط النقابي في البلاد وذلك من خلال إدخال تغييرات جوهرية على القوانين المنظمة لهذا المجال.

أولاً: تأكيد الاعتراف بالشخصية القانونية النقابية

خول المشرع الجزائري نطاقاً واسعاً لممارسة الحق النقابي، حيث اعتمد على عدة مظاهر ثبت الاعتراف القانوني الصريح بالشخصية القانونية للنقابة التي تمكنها وتؤهلها بصفة تلقائية ومباشرة لممارسة مجموعة من الحقوق والصلاحيات ترجمتها مجموعة من القوانين⁹² منها قانون رقم 02-23، كنتيجة للدور الفعال للنقابة في نسق التنظيمي، فقد حظيت بالاعتراف الدولي على أساس أنها حق ومطلب أساسي يهدف إلى حماية العامل من الاستغلال والتعسف، بالإضافة إلى صلاحيته في المشاركة في الوقاية من المخالفات والنزاعات في العمل وتسويتها، فالتنظيم النقابي ظاهرة رافقت العمل الإنساني في القطاع الصناعي وشريك اجتماعي يتبنى عدد الأدوار والوظائف الإستراتيجية التي أعطت للعمل النقابي الشرعية القانونية والتنظيمية⁹³.

هذا الاعتراف القانوني للمنظمة النقابية، يمثل خطوة هامة وفعالة في تعزيز حرية النقابات، منح لها صوتاً قانونياً ووجوداً رسمياً للدفاع عن حقوق الموظفين والعمال وتعزيز مصالحهم الاجتماعية والمهنية مما يساهم في تعزيز العدالة الاجتماعية وتحقيق التوازن بين الحقوق العمال والمصالح الاقتصادية والاجتماعية الأخرى، بموجب هذا الاعتراف يمكنها من ممارسة حقوقها وواجباتها بشكل أكثر فعالية وحماية أعضائها بشكل أفضل، ويمنحها حماية قانونية من التمييز والتضييق أو أي أعمال أخرى تقيدهم في ممارسة حقوقهم نقابية، تصبح النقابة قادرة على التصويت بشكل أكبر وتقديم دعم قانوني لأعضائها وتحكيم في نزاعات ومشاركة في العمليات التشريعية بشكل أكثر فعالية، لذا تعتبر النقابات المعترف بها قانوناً في الجزائر تلعب دوراً هاماً في تعزيز وحماية حقوق العمال في البلاد.

⁹² يازيد نايت شعبان ، يوبا نايت حداد ، المرجع السابق، ص 13.

⁹³ خاليدة حميداني، رتبية طاي، " تحديات الفعل النقابي في الجزائر" (رؤية سوسيولوجية)، مجلة الجامع في دراسات نفسية وعلوم تربوية، مجلد 8، عدد 1، جامعة بلبيدة 2 لونيبي علي، 2023، ص 369.

ثانيا: وجود إصلاحات قانونية للحق النقابي

تمثل الإصلاحات القانونية الجديدة التي تم إقرارها مؤخرا تحولا كبيرا في الأنظمة القانونية المتعلقة بالحق النقابي، فمن خلال مواد القانون الأخير، ألغت التشريعات أغلب بنود الفعل النقابي المعمول بها أكثر من 33 سنة حيث أصبحت يتضمن ضبطا جديدا للمفاهيم بهدف إعادة تكييف النشاط النقابي مع الوضع الجديد⁹⁴ فقد أولى المشرع أهمية بالغة لتفاصيل العمل النقابي لحيازة الاعتراف القانوني ومنه التمكن من حرية النشاط.

أحد الأهداف الرئيسية للإصلاحات هو تعزيز استقلالية النقابات عن الأحزاب السياسية والفصل بين النشاط النقابي والوظائف القيادية، يشمل المشروع الجديد تحسين حماية المندوبين النقابيين وتبسيط إجراءات تسجيل النقابات، مما يساهم في تقليل القيود التي كانت مفروضة سابقا⁹⁵.

من بين التعديلات الأخرى المهمة، تحديد شروط صارمة لتنظيم الإضرابات، يتضمن ذلك اشتراط الحصول على أغلبية مطلقة من العمال الحاضرين في الجمعية العامة، بالإضافة إلى إلزامية الإشعار المسبق بالإضراب⁹⁶، ووضع تفاصيل دقيقة حول المنظمة النقابية الممثلة له، تهدف هذه الإجراءات إلى تنظيم الإضرابات ومنع الفوضى في هذا المجال⁹⁷.

⁹⁴ فتيحة زماموش، النقابات كلاعب جمعي في الجزائر: قراءة في الأدوار، تقرير 02 فبراير 2024، متاح عبر الرابط الإلكتروني الآتي: <https://www.arab-reform.net/ar/publication> تم الاطلاع عليه في 8 ماي 2024 على الساعة 17:05.

⁹⁵ أحمد حامد، باية عبد القادر، مرجع سابق، ص 467، 471.

⁹⁶ حددت المواد 49-50-51 الشروط العامة للإشعار المسبق.

⁹⁷ قانون رقم 23-08، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، السالف الذكر.

لذا تعتبر هذه الإصلاحات القانونية في العمل النقابي مهمة لتحسين بيئة العمل وحماية حقوق العمل والنقابين، وتشمل هذه الإصلاحات تحديث القوانين لتعكس التطورات في عالم الشغل والتماشي معها، وتعزيز الشفافية والديمقراطية داخل النقابات.

نلاحظ من خلال هذه الإصلاحات القانونية عن مدى التطور السريع والدائم للحق النقابي، وأن المشرع الجزائري استجاب لهذا التطور ولو بنوع من التأخر، وأخيرها هو التعديل الأخير المكرس ما يعني وجود إرادة قانونية من أجل اعتماد الحرية النقابية.

ثالثا: تعزيز الحماية القانونية للحق النقابي

تضمن مشروع قانون الجديد أحكاما جديدة ترمي إلى تعزيز من إجراءات حماية الحق النقابي، وذلك من خلال منح الأجراء والموظفين العموميين والمتعاقدين الحماية اللازمة أثناء ممارسة عمل النقابي، كما عمل على مضاعفة العقوبات المادية وسالبة للحرية للمخالفين للإجراءات ممارسة حق نقابي⁹⁸.

حيث منح القانون الحماية اللازمة لكفالة سير المنظمة النقابية وحماية مندوبيها وممثلها ضد أي مساس بحرياتهم الفردية والجماعية، وذلك من خلال حماية العمال من الضغوط والتهديدات التي تستهدفهم بسبب انتمائهم أو ممارستهم للنشاط النقابي، كما سعياً أيضاً إلى حمايتهم من أية أعمال تمييز أو تضيق من قبل رب العمل أو المستخدم كما وفر القانون ضماناً للموظفين العموميين لحمايتهم من العقوبات عبر استقبال ملاحظاتهم الكتابية والشفوية، وتوفير مدافعين لهم، وتقدم فرصة للإستضلام الإداري ضد قرارات الإدارة بالإضافة إلى حق الموظف في اللجوء إلى الجهات القضائية لإلغاء بعض القرارات والحصول على تعويض عن الأضرار الناتجة عنها⁹⁹.

⁹⁸ أحمد حامد، باية عبد القادر، المرجع السابق، ص 471.

⁹⁹ نعيم بومقورة، " الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري"، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، مجلد 8، العدد 3، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر، ديسمبر 2023، ص 219، 220.

بشكل عام يعتبر القانون الجديد خطوة إيجابية من حيث تعزيزه الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في الجزائر وضمان حمايتها وحريتها في ممارسة أنشطتها بشكل شفاف وديمقراطي.

الفرع الثاني

الإنجازات العملية للحق النقابي

يعد الحق النقابي أحد الركائز الأساسية في بناء مجتمعات ديمقراطية وعادلة، حيث أظهرت إنجازات ميدانية ملموسة في مختلف القطاعات وحققت عدة مكاسب اجتماعية واقتصادية وسياسية أيضا، بالرغم من أنها قد تواجه تحديات مثل المقاومة من بعض أصحاب العمل أو التشريعات التي تقيد حرية لجمع والتنظيم إلا أنها لها دور فعال في تحقيق المساواة في المكان العمل وهي تطل في تعزيز حقوق العمال وتحقيق التنمية مستدامة في المجتمعات.

أولا: الممارسة العملية للحق النقابي في إطار العلاقة بين النقابة والإدارة

الممارسة العملية في إطار علاقة بين النقابة والإدارة تكون شراكة تعاونية تهدف إلى تحقيق مصالح العمال لنجاح المؤسسة بشكل متوازن وعادل.

1. منح اعتماد لتأسيس بعض النقابات

بعد منح الاعتراف بالحق النقابي في الدستور الجزائري في مختلف القوانين أحكام التشريعية تتعلق بالتزامات ممارسة هذا الحق، ظهر إلى الوجود عدد كبير من النقابات في مختلف القطاعات حيث توجد قائمة رسمية نشرتها وزارة العمل والضمان الاجتماعي تحتوي على 66 منظمة نقابية لكن نجد 30 نقابة فقط استجابت لها الوزارة المعنية للإستفاء الشروط القانونية للاعتماد الرسمي من بين هذه النقابات معتمدة في الجزائر نجد النقابة المستقل المستخدمين للإدارة العمومية «SNAPAP» تعتبر ول نقابة معتمدة في الجزائر لمجلس الوطني للتعليم العالي «CNES» نقابة الاتحاد العام الجزائريين UGTA التعليم الثانوي

والتقني « CNPEST » والنقابة المستقلة لعمل التربية والتكوين¹⁰⁰ « SATF » ، تعتبر هذه أبرز النقابات المعتمدة في الجزائر تسعى وتساهم الى تحقيق أهداف مطالب العمالية.

2. اعتبار النقابة كشريك اجتماعي

من خلال منح القانون النقابات أهمية كبيرة من حيث سماحه بتأسيس عدة نقابات، والعمل بمقيار النقابة أكثر تمثيلا اعترافا من المشرع باعتبار النقابة من الأطراف الأساسية الفاعلة في رسم السياسة الاقتصادية في الدولة، باعتبارها شريكا اجتماعيا فاعلا في الحياة الاقتصادية والاجتماعية في الدول.

ذلك من خلال ظهور علاقات بين النقابة والحكومة حيث تمكنت النقابة من إثبات وجود كشريك اجتماعي لا يمكن الاستغناء عنه نظرا للدور الذي تلعبه من خلال تمثيل مصالح الأعضاء وتطوير ظروف العمل وتحقيق السلم الاجتماعي، عن طريق مساهمتها في إعداد المخططات الوطنية للتنمية إقتصادية والاجتماعية من الحوار الاجتماعي والتفاوض مع أصحاب العمل ومنظمات العمال والهياكل حكومية فنجدها تتفاوض في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، تمثل مجالس إدارة هيئات ضمان اجتماعي وتمثل في مجالس متساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية وفي اللجنة الوطنية للتحكيم¹⁰¹.

بالتالي فإن اعتبار النقابة كشريك اجتماعي يعتبر خطوة إستراتيجية تعود بالنفع على جميع الأطراف وتساهم في خلق بيئة عمل ايجابية وفعالة.

¹⁰⁰ مصطفى عمشاني ، العلوي أحمد، " الحركة النقابية": نشأتها، تطوره ونضالها، مجلة الباحث في العلوم انسانية

اجتماعية، العدد 11، جامعة أحمد وهران، الجزائر، 2019، ص163.

¹⁰¹ رشيد واضح ، المرجع السابق، ص513.

3. منح المقرات لعقد الاجتماعات

نلاحظ أن القانون يسمح بحرية عقد الاجتماعات في مقرات مخصصة، هذا يعزز دور نقابات في تمثيل المصالح والحوار مع الإدارة أو جهات حكومية، حيث يمكن أن يساهم ذلك في تحقيق بيئة عمل أكثر شفافية وديمقراطية، حيث يمكن للنقابات وأعضائها الالتقاء ومناقشة القضايا ذات الإهتمام المشترك بشكل منتظم وفي بيئة ملائمة.

من خلال بحثنا في الميدان العمل للنقابات نجد أن معظم مقرات النقابات المستقلة في الجزائر تختلف باختلاف النقابة عندما تكون لكل نقابة مقرها الخاص يمكن أن تكون هذه النقابات متواجدة في مختلف المدن والمناطق في البلاد وغالبا ما يكون هناك فروع في مدن أخرى أيضا، حيث يتم اختيار الموقع بناء على الاحتياجات والتوجهات الإستراتيجية للنقابة وتنظم عملها ونشطها من خلال مقرها الخاص التي تعتبر مراكز للتنسيق والتواصل بين الأعضاء وتمثيل مصالح المهنية والاجتماعية.

ف نجد مثلا نقابة اتحاد العمال الجزائريين، حيث منح لها مقرها الرئيسي في الجزائر العاصمة "شارع عيسات" ونقابة مجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي التقني يقع في إكاليات الينابيع في الجزائر العاصمة.

ثانيا: الممارسة العملية للحق النقابي في إطار العلاقة بين النقابة والعمال

تعتبر الممارسة العملية في إطار العلاقة بين النقابة والعمال أمراً حيوياً لضمان حقوق العمال وتعزيز العلاقة الإيجابية بين الطرفين.

1. تحقيق النقابة لبعض مطالب العمال

وضعت النقابات المستقلة منذ صدور قانون 1990 بصماتها في العمال النقابي من خلال نظال الاجتماعي، عملت على تنشيط الحركة النقابية في مختلف القطاعات، حيث برزت

ميدانياً من خلال الحركات الاجتماعية والإضرابات ذات الحجم الكبير في مختلف القطاعات التي قامت بها عدة إتحادات مهنية منذ سنوات التسعينات إلى يومنا هذا، فقد نجحت في تحقيق الكثير من المطالب والتكريس المكاسب وتنشيدتها من خلال التفاوض والتشاور، أو بطرق أخرى أكثر قوة وليس أدل على ذلك من الإضرابات المتكررة في قطاع التربية والتعليم والإضراب الذي قام به رباننة وتقنيو العمال تابعون لخطوط الجوية الجزائرية وإضراب عمال موظفون قطاع الصحة، وكذلك الإضراب الذي دام لعدة شهور الذي قام به الأطباء المقيمون عبروا من خلاله عن مطالبهم بالتجمعات والمسيرات في الشارع¹⁰².

كما خاضت نقابات خلال العشرية الأخيرة أدوار مختلفة في التحريك الشارع من الاحتجاجات الشعبية، ارتبطت أساساً بتدني المستوى المعيشة وضعف القدرة الشرائية فضلاً عن التضيق على بعض المكاسب العمالية المادية والمعنوية خاصة في الوظيف العمومي¹⁰³.

تمكنت النقابات من فرض تحركاتها كقوة تجنيد عبر الإضرابات المتكررة التي شهدتها قطاعات النقل والتربية والصحة والبريد، ومن خلال مواد القانون الأخير، استجابت الحكومة لبعض المطالب النقابية الاجتماعية والمهنية، وألغت شرط التمثيل النقابي الذي كان يتطلب حصول النقابة على 20% على الأقل من الموظفين العمالوموظفي القطاع، مما يسمح للنقابات بالتفاوض مع السلطات في القضايا المهنية بشكل أكثر فعالية¹⁰⁴.

¹⁰² مصطفى عمشاني ، مرجع سابق، ص 163.

¹⁰³ فتيحة زماموش، المرجع السابق، تم الاطلاع عليه يوم 9-05-2024 على الساعة 18:45.

¹⁰⁴ المرجع نفسه، تم الاطلاع عليه يوم 9-05-2024 على الساعة 19:15.

وظهرت في ظل أزمة كوفيد 19، حيث سارعت مختلف النقابات والفروع النقابية للتدخل سريع، حيث أسهمت مختلف النقابات على حملات التوعية وسط العمال باتخاذ الإجراءات والتدابير الصحية اللازمة لتفادي الإصابة بين العمال¹⁰⁵.

2. حرص النقابة على توعية العمال:

أصبح التنظيم النقابي لا يقتصر دوره فقط في الدفاع عن حقوق العمال، وإنما التحديات الراهنة فرضت عليه أدوار قومية أكبر تمثل في توعية بالحقوق والواجبات والقيام بالدور الشريك الواعي لمصالح الشركة جهة العامل وجهة العمل، وذلك من خلال التكوين الحسن لدى العامل والقدرة على استشعار الخطر مما يعني لدى العامل المسؤولية الأخلاقية نحو العمل¹⁰⁶.

حيث إزدادت أهمية الوعي النقابي بإزدياد الأزمات الاقتصادية والاجتماعية، إذا أصبح الوعي النقابي بأبعاده المختلفة أهم إستراتيجية، بل أنجح أداة توصل العامل إلى إدارك وفهم ما يدور حوله وبالتالي تكون له القدرة عن الدفاع عن مصالحه خلال النقابة¹⁰⁷.

نتيجةً لظروف الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وذلك باعتبار العمل النقابي جزء لا يتجزء من العمل التضامني للعمال، ظهر هذا التضامن من خلال حتمية ظرفية صحية تمثلت في الوباء كوفيد، فأسّرت النقابات لتدخلات لتفادي العدوى بين العمال خاصة المصابين منهم، بحيث أسهمت النقابات ومختلف الفروع النقابية بتنظيم حملات توعية حول سلامة والصحة

¹⁰⁵ كاميليا أيت عميري ، سيكوك قويدري، العمل النقابي ودوره التضامني في وسط العمالي في ظل جائحة كورونا، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والانسانية، مجلد7، العدد2، جامعة طاهري محمد بشار، الجزائر، 2021، ص235.

¹⁰⁶ ايمان بغداددي ، العمل النقابي ودوره في النهوض بالطبقة العمالية، مجلة الصدى للدراسات القانونية والسياسية، العدد3، كلية الحقوق، جامعة منتوري قسنطينة، جوان 2020، ص58.

¹⁰⁷ المرجع نفسه، ص 58-59.

المهنية في المستشفيات والمرافق الصحية وحملات التقييم الدورية للمؤسسات التي تنتمي إليها هذه النقابات لتفادي الإصابة بهذا الوباء، أو على الأقل تفادي انتقال عدوى بين العمال¹⁰⁸.

تجدر الإشارة أيضا إلى أنه في الجزائر مؤخرا عرفت بعض النقابات دورا في تعزيز تنمية الوعي لدى منخرطيها، وأدى إلى انتزاع الحقوق من الحكومة منها زيادة الأجور نذكر منها النقابة الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي « SNPST » ، ومجلس الوطن للأساتذة التعليم الثانوي « CNPEST » وأساتذة التعليم المتوسط¹⁰⁹.

ونذكر كذلك أهم ندوات التي قام بها اتحاد العام للعمال الجزائريين في توعية و تثقيف العمال منها ندوات تعلقت بالتثقيف العمال واجباتهم في إطار القانوني العمالي وندوات تثقيفية متعلقة حول السلامة وصحة العمال في مكان العمل، وندوات التوعية حول القضايا الاجتماعية والاقتصادية التي تؤثر على حياة العمال، هذه الأمثلة تظهر تنوع الجهود التي تبذلها النقابات العمالية في الجزائر لتوعية العمال في مختلف القطاعات وتحسين ظروف عملهم.

3. تنظيم نقابة للحركات الاحتجاجية لتحقيق مطالب العمال:

مهد هذا الوضع الاجتماعي والاقتصادي للجزائر لبروز تفاوت اجتماعي كبير، إذ شهدت البلاد موجات من الاحتجاجات ذات أشكال مطلبية عبر السنوات، واتخذت أشكال مختلفة منها ما يتعلق بجانب الاجتماعي، انبثقت عن أحداث 5 أكتوبر 1988 تبعها جملة من الإصلاحات أهمها تعديلا لدستور 23 فيفري 1989 وإقرار التعددية الحزبية من خلال قانون الأحزاب الصادرة في جويلية 1989.

على ضوء هذه التطورات السياسية المسارعة في البلاد بين نظام قديم يحاول التثبيت بالسلطة (انقلابات عسكرية...) ونظام جديد يتبلور (حركات الشعبية مستمرة أحزاب

¹⁰⁸ كاميليا أيت عميري، سيكوك قويدر، المرجع السابق، ص 228.

¹⁰⁹ إيمان بغدادي، المرجع السابق، ص 60.

ناشئة.....) يظهر دور النقابات كحجر أساسي في تنظيم الشارع والدفاع عن الحقوق إضافة شرعية مؤسسية على العمل المطالي.

في ظل هذا التدهور الاجتماعي والاقتصادي والغلق السياسي الذي عرفته الجزائر منذ ما يقارب عن 30 سنة مدخلا لحالة الإضراب وغياب الأمن والسن الاجتماعيين، ظهرت النقابات المهنية في الواقع كلاعب أساسي لحظة هذه التغيرات في تنظيمها لحركة احتجاجية لتحقيق أغراض ومصالح العمالية، حيث ظهرت في الاحتجاجات الشعبية في عام 2011 الذي عرف إعلاميا بإحداث (الزيت والسكر)، وتصدر واجهة الحراك الاجتماعي في الجزائر بقيادة النقابات المستقلة المنضوية في قطاعات التربية والصحة، والتي دعت لشن إضرابات أفضت أغلبها إلى تحقيق مطالب مهنية متعلقة في رفع الأجور ومسائل تتعلق بسلم الوظيفي، كما كان لها حضور يتعلق أساساً بالدفع التعبوي والاحتجاجي¹¹⁰.

كما تمكنت النقابات المستقلة من شحذ قوة التجنيد على مستوى قطاعات التوظيف العمومي خاصة بقطاع التربية والصحة، والتي عبرت عنه باللجوء إلى إضرابات قطاعية متعددة وتكررت هذه الإضرابات في كل مرة لم تقدم الحكومة استجابة واضحة بشأن مطالب للفتوية مرتبطة بالمهنة¹¹¹.

واجهت النقابات المستقلة في الجزائر تحديات استدعت إعادة تنظيمها وتغيير أسلوب عملها وتكييفه مع المستجدات، خصوصا مع إقرار القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي وقانون

¹¹⁰ فتية زماموش، المرجع السابق، تم الاطلاع عليه في 09-05-2024 على الساعة 20:45.

¹¹¹ فتية زماموش، النقابات في الجزائر، قوانين الاحتواء أم الضبط، تقرير بتاريخ 12-09-2023، متاح عبر الرابط

التالي: <https://www.arab-reform.net/ar/publication/%D8%A7%D9%84%D9%86%D9%82%D8>

تاريخ الاطلاع 16 ماي 2024 على الساعة 9:29.

الحق في الإضراب، بالمقابل طالبت النقابات بسحب مواد القانون ووصفتها بأنها "جريمة في حق العمال والحركة النقابية"¹¹².

من هنا يظهر أن النقابات لعبت دوراً فعالاً في تنظيم هذه الحركات الاحتجاجية في توجيه الشكاوي والمطالب بطريقة منظمة وفعالة وتعزيز الضغط على الحكومات لتلبية وتحقيق مطالب عمالية.

المطلب الثاني

قيود ممارسة الحق النقابي

رغم أن الحق النقابي قد أحرز العديد من الإنجازات المهمة في تحقيق حقوق العمال وتعزيز العدالة الاجتماعية، إلا أنه لا يمكن تجاهل وجود بعض الهفوات والنقائص التي قد تضر بصورة النقابات وتقلل من فعاليتها سواء من جانبها العملي أو في إطارها القانوني، فإدراك هذه الانحرافات واتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجتها يعزز دورها في تحقيق المزيد من التقدم والعدالة في مجتمعنا.

الفرع الأول

القيود القانونية لممارسة العمل النقابي

على الرغم من وجود إيجابيات هامة للحق النقابي إلا أن هناك عوامل سلبية قد تشمل القيود القانونية التي من شأنها أن تؤثر سلباً وتقلل من فعالية هذا حق .

أولاً: التضييق على حق الإضراب:

وفقاً لما جاء في القانون الأخير 02-23، قام المشرع باستحداث عقوبات إضافية بخصوص الحريات النقابية وحق الإضراب إذ أن ممارسة حق الإضراب لا يكون مشروعاً إلا

¹¹² فتيحة زماموش، النقابات كلاعب جماعي في الجزائر: قراءة في الأدوار، المرجع السابق، تم الاطلاع عليه في 10-05-2024، على الساعة 19:10.

بعد استنفاد طرق التسوية الودية والمتمثلة في المصالحة بين ممثلي الموظفين وبين ممثلي المؤسسة والإدارة العمومية التي تترأسها السلطة الإدارية المختصة، وكذلك نص على فرض الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب الذي يحدث في الانقطاعا لتاملنشاط المرفق العام¹¹³.

إلا أنه بالعودة للمبادئ العامة للقانون الجديد المستمدة في التشريعات العامة المتعارف عليها من التشريع الساري المفعول قانون 90-02 فإن التعديلات الجديدة تحمل تفصيلاً من شأنه أن يؤطر الإضرابات" عبر تحديد أجال قانونية قبل شن الإضراب من أجل تجنب فوضى الإضرابات أو حق تعديل الحكومة للقيود الجديدة وهو ما عبرت عنه الأخيرة صراحة: "لاسيما في المصالح الأساسية على نحو يحفظ الحق الاضراب والحق في العمل وإيجاد توازن مع الحقوق الأخرى ذات القيمة الدستورية أي استمرارية الخدمة العمومية وحرية مقاولة وحرية العمل"¹¹⁴، بحيث أن هناك تناقض بين المبدأ والفعل في المشروع نفسه، إذ في حالة مشروعية الإضراب لا يتحصل المضربين على أجرتهم ولا يوجد في مقابل ذلك أي تدابير ضد الإدارة¹¹⁵.

ثانيا: الفصل بين العمل النقابي والعمل السياسي

يمنع النص الجديد الجمع بين العضوية في القيادة النقابية وممارسة وظيفة لدى سلطة المستخدم، كما يمنع النص ذاته الجمع بين العضوية في القيادة النقابية وممارسة القيادة الحزبية أي لا يمكن لشخص عامل له سلطة تسليط العقوبة على العمال الموظفين، كما يمنع النص ذاته الجمع بين العضوية في القيادة النقابية وممارسة عضو القيادة في الحزب، أي المشرع فصل بين العاملين النقابية والحزب إلا أنه قد برز من هنا إشكالية تحديد طبيعة رتبة أو المنصب القيادي الذي ينتمي إليه، مما يطرح إشكاليات كثيرة في تطبيق بعض نصوص هذا القانون وإيقاع العقوبات

¹¹³ يسين شامي ، النسق الاجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، عدد 5، المركز الجامعي تندوف، ، ديسمبر 2018، ص 207.

¹¹⁴ فتيحة زماموش، قوانين للاحتواء أم للضبط، مرجع سابق تم الإطلاع عليه 10 ماي 2024 على الساعة 13:20.

¹¹⁵ المادة 56 من القانون 08/23، السالف الذكر.

على الأشخاص المخالفين، ويبقى كذلك السؤال المطروح هل تطبق هذه النصوص على أصحاب المهن الحرّة مثل المحامين والمهندسين والأطباء والبياطرة وأصحاب المهن المالية بإعتبارهم ينتمون إلى منظمات نقابية مهنية¹¹⁶.

الفرع الثاني

القيود العملية لحق ممارسة العمل النقابي

الحق النقابي يعتبر حقاً أساسياً للعمال، ولكن هناك بعض النواقص والهفوات في الممارسة العملية التي قد تحد من ممارسته بفعالية.

أولاً: الممارسة العملية للحق النقابي في إطار العلاقة بين النقابة والإدارة

تتم العلاقة بين النقابة والإدارة بتفاعل معقد ومتناقض في الكثير من الأحيان حيث تتواجه مصالح وأهداف متباينة:

1. إمتناع عن إصدار وصل تسليم

على الرغم من تحديد المشرع الجزائري لمختلف طرق تشكيل النقابات، لكن في العديد من الحالات نجد أن الإدارة تتعسف في إصدار وصل التسجيل، أو تطالب النقابات بتقديم معلومات إضافية أو تعديل نظامها الأساسي أو إضافة وثائق جديدة لا يتطلبها القانون، هذا التعسف يعيق قدرة النقابات على العمل بشكل طبيعي حيث أن عدم الحصول على وصل التسجيل يمنعها من جمع رسوم العضوية، التي تعتبر المصدر الرئيسي لتمويل أنشطتها مثل إستئجار المكاتب وتنظيم الفعاليات، بالإضافة إلى ذلك لا تستطيع النقابة بدون هذا الوصل فتح حساب مصرفي أو اللجوء إلى المحكمة لرفع الدعاوي.

¹¹⁶ أحمد حامد، باية عبد القادر، المرجع السابق، ص 469.

مثال على ذلك، قدمت النقابة الوطنية لعمال البريد وثائق تأسيسها ثلاث مرات لكن السلطات لم تصدر وصل تسجيلها، كما قدمت نقابة أساتذة التعليم العالي أوراق تأسيسها في 19 يناير 2012، ومر أكثر من عامين دون أن تحصل على وصل تسجيلها¹¹⁷.

2. غلق المقرات التي تسمح للنقابات بعقد إجتماعاتها

رغم أن المشرع الجزائري قد اعترف للمنظمات النقابية بحق حرية الاجتماع، بما في ذلك إختيار الأماكن والأوقات التي تكفل تنظيم وتفعيل ممارسة الحق النقابي، إلا أنه بالرجوع إلى الواقع العملي نجد أن أغلب المنظمات النقابية تعاني من عقبات كبيرة في قلة أو عدم توفر المقرات الملائمة لعقد إجتماعاتها فعلى سبيل المثال نذكر قضية غلق المقر الرئيسي للنقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية في منطقة باش جراح بالعاصمة بعد تنظيم ملتقى مغاربي بحث كان أسلوب الغلق استنادا إلى أسباب غير جدية وغير مؤسسية، كما عرفت جامعة قسنطينة حادثة مماثلة حيث أمرت إدارة الجامعة بغلق جميع القاعات والمدرجات لمنع الأساتذة المضربين من عقد جمعية عامة، وذلك بعد يوم واحد من تخصيص مدرج لإقامة هذا الاجتماع¹¹⁸، أيضاً نقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين، رغم توفرها على 23 انتداباً وتواجدها في 28 ولاية وبعد 12 سنة من الوجود، لا تتوفر على مقر وطني وطلبات الحصول على مقر تلتقى الرفض¹¹⁹.

وكذلك الحال بالنسبة لنقابة "ستاف" فبعد 21 سنة من الوجود لم تحصل على مقر وطني في الجزائر وكل طلباتها للحصول على مقرات في أغلب الولايات بقيت بدون متابعة¹²⁰، هذه

¹¹⁷ زينة نقيلو، الحرية النقابية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2019، ص 82-83.

¹¹⁸ اسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 181-182.

¹¹⁹ زينة نقيلو، المرجع السابق، ص 84.

¹²⁰ حول النقابة- النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين: متاح عبر الرابط

التالي: <https://www.satf.dz/%D8%AD%D9%88%D9%84> تاريخ الاطلاع 16 ماي 2024 على الساعة

الأمثلة تعكس التحديات التي تواجهها المنظمات النقابية في الجزائر في الحصول على مقرات مناسبة، مما يؤثر على قدرتها على ممارسة حقوقها النقابية بشكل فعال.

ثانيا: الممارسة العملية للحق النقابي في إطار العلاقة بين النقابة والعمال

على الرغم من النجاحات التي حققتها النقابة، إلا أن هناك بعض النواقص التي يمكن أن تظهر في علاقتها مع العمال:

1. التسيير الاستبدادي للمنظمة النقابية

التسيير الاستبدادي للمنظمة النقابية يضعف العمال ويؤدي إلى فقدان الثقة بين الأعضاء والقيادة، مما يقلل من فعالية النقابة في حماية حقوق العمال، إدارة المنظمات نقابية بطريقة إستبدادية بمعنى عدم الديمقراطية وقلة الشفافية في الإدارة الداخلية، تجمعها مشاكل داخلية تهدد إستقرارها وقدرتها على الإستمرار هذا النوع من الإدارة يمكن أن يؤدي إلى تفكك المنظمة وضعف أدائها، مما يؤدي في النهاية إلى اختفائها وغالبا ما يكون الدافع وراء هذا رغبة القيادات في الحفاظ على السلطة ومكانتهم والامتيازات الممنوحة لهم مما يدفعهم إلى استخدام سلطتهم بطريقة استبدادية واحتكارها بهدف تجنب فقدان مواقعهم¹²¹.

2. فشل النقابة في تحقيق بعض مطالب العمال

إن النقابات في الجزائر قد حققت نجاحات في بعض الجوانب، بينما فشلت في تحقيق مطالب أخرى ويعود ذلك لعدة أسباب وعوامل، ففي سنوات الأخيرة شهدت النقابات العمالية تراجعاً ملحوظاً في مستوى إنخراطها في الإحتجاجات، يعود هذا التراجع إلى عدة أسباب جوهرية من أبرزها تعدد النقابات في نفس القطاع، مما يؤدي إلى تشكيل منظمات نقابية غير متجانسة وأحيانا متصارعة فيما بينها في قيادة العمال والتفاوض مع السلطة في القضايا

¹²¹ زينة نقيلو، المرجع السابق، ص 86.

المهنية، هذا الصراع ينعكس سلبا عن قدرتها على التكيف مع المعطيات السياسية والاقتصادية، في البلاد بالإضافة إلى ذلك توجد نقابات موازية تم تطويعها للعمل لصالح توجيهات الحكومة مما يقلل من فعالية النقابات المستقلة ويعوق قدرتها على تحقيق أهدافها¹²².

إن القطاع الخاص كان ولا يزال يعاني من فراغ كبير على عكس القطاع العام، الذي حافظ الاتحاد العام على تواجد فيه خاصة في القطاعات إستراتيجية كالنفط والكهرباء، فإن هذا الوضع كان يمكن أن تستغله النقابات الجديدة للتوسع داخله نظرا لعدم وجود منافسة نقابية حقيقية، ضعف توسع هذه النقابات في القطاع الخاص ظهرت نتائجه بشكل واضح أثناء فترة المطالبة بالانتقال الديمقراطي بعيد الربيع العربي، وخاصة بعد إنطلاق الحراك في 2019، في تلك الفترة فشلت النقابات المستقلة في تجنيد فئات متنوعة للضغط عن طريق الإضرابات التي دعت إليها لدعم الحراك في مطالبه، هذا الفشل أدى إلى تواجدها داخل أماكن عمل متفرقة بأعداد قليلة من الموظفين، مما لم يسمح لها بالتجنيد القوي كما هو الحال في المستشفيات والمدارس والإدارات العمومية.

بالإضافة إلى عدم قدرة هذه النقابات على التجديد العقائدي والفكر لتكييف مع المعطيات الوطنية والدولية في جوانبها المختلفة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، اكتفت هذه النقابات بالفكرة النقابية كما ورثت من تجربتها الأم داخل هياكل النقابة الرسمية، لم تبدل النقابات جهدا كبيرا في تكوين إطاراتها مما أدى إلى ضعف القدرة التنظيمية والتعبوية، هذا الوضع ظهر جليا من خلال التركيز المبالغ فيه على المطالب الاقتصادية والمادية على حساب المطالب النوعية التي كانت حاضرة، هذه النقابات لم تتمكن من تطوير رؤية شاملة ومتكاملة تعالج

¹²² فتيحة زماموش، نقابات في الجزائر: قوانين الاحتواء أم للضبط، المرجع السابق، تم الاطلاع عليه في 11-05-

مختلف القضايا الاجتماعية والسياسية والإقتصادية، مما أدى إلى ضعف في تأثيرها وتراجع قدرتها على تحقيق أهدافها وتوسيع قاعدتها الجماهيرية¹²³.

3. نقص ثقافة نقابية

يعود نقص الثقافة النقابية إلى عدة عوامل، منها حداثة التجربة ونقص الإطارات التي تضمن تكوين النقابيين، بالإضافة إلى غياب التنسيق بين النقابات لضمان حد أبنى من التكوين، يتجلى هذا النقص في عدة مظاهر، منها ضعف معرفة ممثلي النقابات بالقواعد القانونية والإجرائية للنقابة، ونقص تكوين الموظفين النقابيين وغياب اطلاعهم على أدبيات النشاط والتسيير النقابي يؤدي هذا الوضع إلى قلة اهتمام المنتسبين بالنشاط النقابي وانتقال بعضهم إلى نقابات أخرى أو المشاركة في أكثر من نقابة، كما أن عدم وعي الموظفين بأهمية النقابة ودورها يؤدي إلى عزوفهم عن الانضمام إليها¹²⁴.

¹²³ ناصر جابي، الجزائر: النقابات المستقلة والانتقال الديمقراطي المتعثر، تقرير بتاريخ 09 نوفمبر 2021، متاح عبر الرابط

التالي: <https://www.arab->

تم الاطلاع [reform.net/ar/publication/%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%B2%D8%A7%D8%A6](https://www.arab-reform.net/ar/publication/%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%B2%D8%A7%D8%A6)

عليه بتاريخ 14 ماي 2024 على الساعة 11:30.

¹²⁴ زينة نقيلو، المرجع السابق، ص 86-87.

المبحث الثاني

الحق النقابي: محاولة لحصر العوائق واقتراح الحلول

تواجه المنظمات النقابية في الوضع الحالي صعوبات في ممارسة حقوقها النقابية بسبب العوائق التي تصتدم بها خلال أداء مهامها، تتضمن هذه العوائق مجموعة من القيود القانونية والتحديات العملية، لهذا السبب سنحاول تقديم حلول تساعد على تجاوز هذه الصعوبات والعقبات، وذلك لتمكين المنظمات النقابية من أداء مهامها بكفاءة في بيئة مستقرة وملائمة، هذا بدوره يساهم في تعزيز دور النقابات في المجتمع وتحقيق العدالة الاجتماعية، ولهذا قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين تم تطرق في (المطلب الأول) إلى عوائق ممارسة حرية النقابية وفي المطلب الثاني الحلول التي تزيل العوائق.

المطلب الأول

عوائق ممارسة الحق النقابي

إن ممارسة الحق النقابي يواجه العديد من العوائق والتحديات في الجانب القانوني والجانب العملي للممارسة، مما يؤثر سلبا على قدرة النقابات على تحقيق أهدافها والدفاع عن الحقوق والمصالح المادية والمهنية للعمال، تعتبر هذه المشاكل حواجز تقلل من فعالية ممارسة الحق النقابي في الجزائر، وتعيق النقابات أثناء تأدية مهامها.

الفرع الأول

العوائق القانونية التي تقيد الحق النقابي

الحق النقابي كأبي حق ينظم قيود تضع حدا لممارسته وينص عليه عدة نصوص قانونية، إلا أن هذه القيود في بعض الأحيان قد تعتبر مفرطة وتعيق حق العمال في الدفاع عن مصالحهم بشكل فعال، ولهذا سنتطرق إلى البعض منها:

أولاً: عائق متعلق بالإضراب

رغم أن المشرع نجح في تعزيز الحوار الاجتماعي من خلال الاجتماعات الدورية بإلزام الإدارة بحضورها¹²⁵، إلا أنه لم يوفق في تنظيم حالة الإضراب بسبب القيود التي فرضها القانون.

وفقاً للمادة 55 من قانون 08-23 لا يحصل العمال على أجورهم خلال فترة الإضراب الشرعي حيث تشير المادة إلى أن حق الإضراب محمي قانونياً، ولا يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل مع صاحب العمل، ومع ذلك يتم تعليق بعض آثار علاقة العمل خلال فترة الإضراب ولا يتقاضى العمال أجورهم عن فترة التي لا يعملون فيها بسبب الإضراب¹²⁶، كما أن المادة 45 من نفس القانون تضع قيوداً على حق الإضراب من خلال تحديد الحالات التي يعد فيها الإضراب غير قانوني وفرض عقوبات على مخالفة هذه الشروط، هذا يعتبر تقييداً وعائقاً¹²⁷.

بالتالي نستنتج أن المشرع يضع قيوداً صارمة على ممارسة حق الإضراب في الجزائر، حيث لا يتقاضى العمال أجورهم أثناء الإضراب الشرعي، ويواجهون عقوبات شديدة تصل إلى الحبس في حالة الإضراب غير شرعي¹²⁸، تجعل من الصعب على العمال ممارسة هذا الحق بفعالية، مما يجعلهم يترددون قبل الإقدام على الإضراب خوفاً من العواقب السلبية التي سيواجهونها.

¹²⁵ أنظر المادة 47 من القانون 08-23، السابق الذكر.

¹²⁶ المادة 55، المرجع نفسه.

¹²⁷ المادة 45، من القانون 02/23، سالف الذكر.

¹²⁸ أنظر المواد 78 إلى 87، المرجع نفسه.

ثانياً: الفصل بين العمل النقابي والعمل السياسي

إتجه المشرع الجزائري في قانون جديد إلى تقييد النشاط السياسي داخل المنظمات النقابية من خلال الفصل التام بين العمل النقابي والعمل السياسي لضمان إستقلاليتها عن الأحزاب السياسية، وذلك من خلال مواد 9 و 12 من قانون 23-02¹²⁹.

إلا أنه في الواقع تظهر التجربة التاريخية للجزائر أن الحركة النقابية كانت دائماً مرتبطة بالعمل السياسي، حيث لعبت دوراً بارزاً في النضال من أجل الاستقلال وتحقيق الأهداف الوطنية، هذا الترابط التاريخي يجعل من الصعب التمييز بين العمل النقابي والعمل السياسي¹³⁰.

إضافة إلى ذلك، يمكن أن يتعارض الحظر الكامل للنشاط السياسي داخل النقابات مع الإتفاقيات الدولية المتعلقة بالحريات النقابية، والتي تسمح للنقابات بلعب دور سياسي معين كجزء من نشاطها الدفاعي عن حقوق العمال، فإن فرض الحظر المطلق قد يثير مشاكل في التفسير والتنفيذ، خاصة إذا كانت التعريفات المتعلقة بالنشاط السياسي غامضة أو تتغير مع مرور الوقت¹³¹.

إن فرض هذا الفصل يؤدي إلى عزوف الكثير عن الإنخراط في العمل النقابي ما يولد شعوراً لدى الأفراد بأن النقابات لم تعد وسيلة فعالة لتحقيق و الدفاع عن حقوق العمال لذا يتخلون عنه، ويلجؤون إلى العمل السياسي.

كما أن النقابات المهنية تلعب دوراً مهماً في المجتمع ليس فقط كجماعات ضغط، ولكن أيضاً في تنمية المجتمعية، حيث تضم نسبة كبيرة من أفراد المجتمع الحاصلين على شهادات علمية في

¹²⁹ أنظر المواد 09 و 12 من القانون 23-02، السالف الذكر.

¹³⁰ أحمد حامد، باية عبد القادر، المرجع السابق، ص 469.

¹³¹ المرجع نفسه، ص 468.

مختلف المجالات، وعليه فإن دورها السياسي يمكن أن يكون جزءا لا يتجزأ من جهودها في تحسين ظروف العمل والمساهمة في صنع السياسات العامة¹³².

ثالثا: صعوبة استفتاء شرط التمثيلية النقابية 25%

إن المادة 73 من القانون 23-02 تمثل تغييرا في نسبة التمثيل النقابي من 20% إلى 25% هذا يعني أن القانون الجديد يفرض على النقابات أن تحصل على دعم أكبر من العمال في المؤسسات لتكون قادرة على التمثيل لهم بشكل أفضل، ومع ذلك يعتبر هذا التغيير تحديا بالنسبة للنقابات، لأنه من الصعب جدا بالنسبة لبعضها تحقيق نسبة 25% خاصة مع وجود تقسيمات إدارية معقدة وضعف ثقة بين العمال في قدرة النقابات على تمثيلهم بشكل فعال¹³³.

الفرع الثاني

العوائق العملية التي تقيد الحق النقابي

على الرغم من أن المشرع الجزائري يعترف بحقوق النقابات، إلا أنها تواجه صعوبات في ممارستها بسبب التحديات التي تواجهها، لذا سنقوم في هذا السياق بدراسة البعض من العوائق العملية التي تعيق حرية النقابات.

أولا: تدخل الإدارة في تسيير شؤون النقابة

إن التدخلات الإدارية في نشاطات النقابات العمالية هي قضية حساسة وشائعة في العديد من الشركات بما في ذلك شركة الخطوط الجوية الجزائرية، من بين أبرز الأمثلة على هذا التدخل هو توقيف بعض النقابيين عن العمل بسبب نشاطاتهم النقابية¹³⁴، هذه الممارسات غالبا

¹³² أحمد حامد، باية عبد القادر، المرجع السابق، ص 469.

¹³³ المادتين 68 و73 من القانون 23-02.

¹³⁴ بلقاسم بحري، الوضع داخل الجوية الجزائرية " يتعفن" والسلطة مدعوة للتدخل، حرر بتاريخ 25-01-2018، تم

الاطلاع عليه بتاريخ 21-05-2024 على الساعة 22:05، متاح على الموقع التالي: <https://www.sabqpress.dz>

تتضمن إجراءات تأديبية تهدف إلى كسر الإضرابات التي يقوم بها العمال وذلك من خلال اللجوء إلى القضاء وخصم الأجور بدون مبرر واضح، بالإضافة إلى ذلك يمكن أن تشمل هذه التدخلات تعسفا إداريا يفرض قيوداً على قدرة النقابات على تفاوض بفعالية¹³⁵.

إضافة إلى ذلك، تعتمد بعض الإدارات إلى تعطيل نشاط نقابي من خلال منع الاجتماعات النقابية وحرمان النقابات من مقرات ملائمة، مما يضعف قدرتها على العمل بكفاءة¹³⁶.

إضافة إلى تعسف الإداري التي تتعرض له نقابات المستقلة وأعضاؤها، أيضاً لممارسة الضغط والتهديد من قبل هيئة المستخدمة والحكومة وهذه الممارسات تؤدي إلى تهميش مشاركة جميع منظمات النقابية في الاجتماعات والهيئات التمثيلية¹³⁷، مما يزيد من تعقيد الوضع النقابي ويحد من قدرته على الدفاع عن حقوق العمال.

ثانياً: المتابعات القضائية

رغم اعتراف السلطة بحق العمال في الإضراب كوسيلة مشروعة للتعبير عن مطالبهم والدفاع عن حقوقهم¹³⁸، إلا أن الهيئة المستخدمة تعتبر أن هذه الإضرابات غير مشروعة، نتيجة لذلك يتم اللجوء إلى الوسائل القضائية لوقف الإضرابات ومحاصرة نشاط النقابات، مما يؤدي إلى ملاحظات قضائية تشكل تهديداً كبيراً لحرية العمل النقابي وتعيق ممارستها الفعلية.

لذا نجد على أرض الواقع أمثلة كثيرة على ذلك، مثل النقابة الوطنية المستقلة التي نظمت العديد من الإضرابات على مستوى فروع شركة سونالغاز نتيجةً لظروف المهنية التي يعاني

¹³⁵ إلهام بوثلجي، رئيس النقابة، انتفاضة العمال سببها تعنت الإدارة واحتقان الوضع بتاريخ 11-11-2018 تم

الاطلاع عليه في 2024-05-21 على الساعة 00:15 متاح عبر الموقع التالي: <https://www.echoroukonline.com>

¹³⁶ اسماعيل ذباح، مرجع سابق، ص 181.

¹³⁷ المرجع نفسه، ص 115.

¹³⁸ مواد 56، 55 من القانون 08-23، السالف الذكر.

منها عمال الشركة، بدأت مضيقات في اتخاذ إجراءات ضد هذه النقابة من خلال الملاحظات القضائية لأعضائها¹³⁹.

كما نظمت النقابات المستقلة في الوظيفة العمومية إضرابات احتجاجية نتيجة لعدم رغبة السلطات العمومية في فتح الحوار الجماعي أو فشل الحوار الثنائي بين الوزارة والمنظمات النقابية وعدم الوصول إلى تسويات صحيحة بشأن منازعات العمل الجماعية، وفي كل مرة يتم اللجوء إلى القضاء الإستعجالي بهدف كسر حركة الإضراب وتشتيت النظام النقابي¹⁴⁰.

خاصة بعد صدور القانون الجديد 08-23 المتعلق بتنظيم حق الإضراب والذي قيد إجراءات ممارسة الإضراب بشكل كبير، مما جعل هيئة المستخدمة هذه القيود كذريعة لوقف الإضرابات عبر اللجوء إلى القضاء، نتيجة لذلك تعرض العديد من الممثلين النقابيين لملاحظات قضائية وتهديدات بالعقوبات قانونية وتأديبية من قبل جهات العمل، مما زاد من الضغط عليهم وأعاق قدرتهم على الدفاع عن حقوق العمال بفعالية¹⁴¹.

المطلب الثاني

الحلول المقترحة لتفعيل ممارسة الحق النقابي

إن واقع النقابي الحالي، يعاني من ضعف وتخط في الأداء وعدم تحقيق الأهداف، مما أثر سلباً على قدرة النقابات العمالية على التمثل والنهوض بواقع العمال، هذا الوضع يمثل تحدياً كبيراً أمام الحركة النقابية عامة، والنقابات الجزائرية خاصة، مما يستدعي مساهمة فعلية وتعاوناً

¹³⁹ اسماعيل ذباح، المرجع السابق، ص 184.

¹⁴⁰ زينة نقيلو، المرجع السابق، ص 85.

¹⁴¹ قانون رقم 08-23، السالف الذكر.

مكثفا وإرادة حقيقية تتجاوز المصالح الذاتية لتحقيق المنفعة العامة للطبقة العمالية، لهذا يجب القيام بالإصلاحات القانونية لضمان حرية النقابية فعالة وتصدي للشغرات والنواقص القانونية¹⁴².

الفرع الأول

الحلول القانونية لممارسة الحق النقابي

يُعد القانون الجديد 02-23 المتعلق بالحرية النقابية من القوانين الهامة التي تنظم العمل النقابي وحقوق العمال في إطاره القانوني، مع ذلك قد تكون هناك نواقص أو نقاط مغفول عنها في هذا القانون، مما يستدعي حلاً قانونياً لتعديله وجعله أكثر شمولاً وعدالة.

حرية النقابية تعني السماح لها بالعمل دون فرض قيود غير مبررة أو مفرطة في أعمالها مما يمكنها من الدفاع عن حقوق العمال وتحسين ظروف عملهم ولتحقيق ذلك يجب فتح المجال أمام النقابات لممارسة حرياتها نقابية بأشكالها المتعددة وفقاً لما تنص عليه غالبية الإتفاقيات الدولية¹⁴³.

مما يستوجب إعادة النظر في بعض المسائل لمعالجة النواقص القانونية، منها مسألة المتعلقة بالفصل العمل النقابي عن العمل السياسي بحيث يجب إعادة صياغة المادة لتكون أكثر وضوحاً من حيث تحديد بشكل دقيق الحدود التي يجب أن لا يتجاوز العمل النقابي في المجال السياسي فيمكن أن ينص القانون على منع الإستغلال السياسي للنقابات مع السماح للنقابين بالتعبير عن آرائهم بشكل فردي، كما يمكن وضع قائمة بالأنشطة التي تسمح للنقابات بالقيام بها والتي تعلق بحقوق العمال وشؤون مهنته، قائمة أخرى بالأنشطة سياسية التي تمنع علماً للنقابات الإنخراط فيها لضمان عدم التدخل بين العاملين¹⁴⁴.

¹⁴² يازيد نايت شعبان ، يوبا نايت حداد ، المرجع السابق، ص 46.

¹⁴³ يازيد نايت شعبان ، يوبا نايت حداد، المرجع نفسه، ص 49.

¹⁴⁴ أنظر المواد 09، 12 من القانون 02-23، السالف الذكر.

إضافة إلى أن أحكام المادة 55 من القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، بحيث لم يوقف المشرع الجزائري في هذه المسألة على أساس أنه فضل طرف على طرف آخر، مما يستوجب إعادة النظر في هذه المادة بهدف تحقيق توازن المصالح لحقوق العمال مع مراعاة مصالح أرباب العمل واستقرار العمل¹⁴⁵.

وجوب إعادة النظر في أحكام المادة 68، 73 من القانون 02-23 التي تنص على رفع نسبة التمثيلية إلى 25% بعدما كانت في القانون القديم 20% الذي يعتبر رقم كبير في ظل التقسيمات الإدارية الجديدة، مما استلزم إعادة النظر في هذه المادة بتقديم الدعم الفني والقانوني للنقابات غير التي لم تصل نسبة 25% لمساعدتها في تعزيز عضويتها وتحسين قدرتها على تمثيل العمال والقيام بمراجعة دورية لنسبة التمثيلية النقابية وتأثيرها على تمثيل العمالي، بحيث تكون هذه المراجعات كل سنتين أو خمس سنوات لضمان بقاء النسبة مناسبة في ضوء التغيرات الاقتصادية والاجتماعية¹⁴⁶.

بالإضافة إلى اهتمام بتأسيس وسائل إعلام نقابية في تعزيز تواصل وتبادل المعرفة داخل المنظمات النقابية وبين أعضائها والجمهور بشكل عام، هذا يساهم في تعزيز الوعي والمشاركة الفعالة في القضايا النقابية¹⁴⁷.

¹⁴⁵ مادة 55 من القانون 08-23، السالف الذكر.

¹⁴⁶ أحمد حامد، باية عبد القادر، المرجع السابق، ص 463.

¹⁴⁷ يازيد نايت شعبان، يوبا نايت حداد، المرجع السابق، ص 51.

الفرع الثاني

الحلول العملية لممارسة الحق النقابي

تواجه حرية النقابات انتهاكات متعددة تمثل تهديداً واضحاً لها، مما يفرض على السلطات ضرورة إعادة النظر في سياستها والسعي جاهدة لاحترام قوانينها وتطبيقها بشكل فعال، فحتى يتم التصدي لأنواع الانتهاكات المختلفة التمييزية وجب تفعيل دور الرقابي لمفتيشية العمل ومتابعة تنفيذ الأحكام القضائية للنقابين لمواجهة التمييز والمعتدي على حرية النقابات، وضمان عدم جعل الأحكام القضائية التي تخدم النقابين بلا جدوى بسبب عدم تنفيذها.

بالنسبة للنقابات في ظل التحديات التي تواجهها يجب أن تكون أكثر وعياً وتفهم أبعادها، وعدم تقييدها بالتصادم مع السلطة لرب العمل في القطاع العام، في ظل الأزمة التي نعيشها اليوم ينبغي عليها التحرك بسرعة لمواجهة التحديات عبر إعادة تنظيم نفسها وتوسيع نطاق نضالها، لتعويض الخسائر التي تكبدتها نتيجة لسياسة إعادة الهيكلة وما تبعها من غلق مؤسسات عامة وخاصة¹⁴⁸.

بالإضافة إلى ذلك يجب على النقابات أن تسعى بجدية لتعزيز مشاركة العمال في عمليات اتخاذ القرارات وأن تعمل بجد على تحقيق مطالبهم بتوفير الظروف الاجتماعية والمادية والصحية الضرورية، كما ينبغي عليها تنظيم ندوات ودورات تدريبية للعمال ومشاركة في حل المشكلات لتعزيز مهاراتهم وتمكينهم من المشاركة الفعالة في سوق العمل¹⁴⁹.

¹⁴⁸ عمر ثامري ، تعدد النقابية في الجزائر من الخطر إلى التقييد، أطروحة الدكتوراه، قسم قانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن عكنون، 2013، ص306.

¹⁴⁹ علي خديري ، حسين دحمان ، دور النقابة في تحقيق مطالب العمالية في المؤسسة العمومية الجزائرية مديرية التربية ولاية قالمة، نقابة unpef كنموذجا، مذكرة شهادة الماستر، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، 2023، ص109.

كما يجب وضع معايير دقيقة لتمثيل النقابة تمنع تقدير الاختيار من جهات الإدارية، وينبغي عليها الحفاظ على استقلاليتها وحريتها في اتخاذ القرارات وتنظيم شؤونها دون أي تدخل تعسفي من الإدارة أو من أي جهة أخرى لضمان ممارسة دورها بفعالية وحماية مصالح أعضائها¹⁵⁰.

يجب على النقابات الجزائرية السعي بجدية نحو تعزيز جانبها من خلال تعاون دولي والاستفادة من التجارب الناجحة والأدوات المتاحة للاتحادات الدولية القوية، يمكن ذلك من خلال الانضمام إلى إتحادات الدولية القوية والاستفادة من معرفتها وخبرتها، بالتالي يتم تعزيز قدرة النقابات على مواجهة التحديات وإعادة توازن العلاقة بين أطراف العمل من أجل التغلب على عقبات التي تعترض طريقها¹⁵¹

¹⁵⁰ عمر ثامري ، المرجع السابق، ص 303.

¹⁵¹ المرجع نفسه، ص 308.

فائمة

خاتمة

خلال دراستنا لموضوع الحق النقابي يتضح لنا أن المشرع الجزائري أبدى إهتماما كبيرا بتكريس هذا الحق من خلال إدراجه في الدستور و القوانين و التشريعات التي تهدف إلى حماية حقوق العمال ، و قد تم تعزيز هذه البنية القانونية من خلال التعديلات الأخيرة في قانون 02/23 و قانون 08/23، التي زادت من الحماية القانونية للنقائين، و وفرت ضمانات أفضل للتفاوض الجماعي مما يعكس إلتزام الجزائر بحماية حقوق العمال و تعزيز الحريات النقابية وفقا لمعايير الدولية.

من جانب آخر لاحظنا وجود عدة عوائق قانونية وعملية تعرقل ممارسة هذا الحق مما يجعل التسهيلات والضمانات المذكورة أعلاه تواجه تحديات تعمل على عرقلة فعالية ممارسة حق نقابي.

استخلاصا لما سبق نتوصل إلى النتائج التالية

- يتبين لنا أن الحرية النقابية تكتسي أهمية بالغة في التشريع الجزائري، ويتجلى ذلك من خلال الاعتراف الدستوري والتشريعي بالحق النقابي، حيث أكد الدستور الجزائري على حق العمال في تأسيس نقابات وإنضمام إليها، كما عززت الجزائر هذا الإلتزام من خلال مصادقتها على العديد من المواثيق والإتفاقيات الدولية المتعلقة بالحق النقابي وأبرزها إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 لعام 1940 وكذلك إتفاقية رقم 98 لعام 1946.
- تظهر الأهمية البالغة للحق النقابي من خلال التنظيم الجديد حيث ألغى قانون 14-90 وحل محله قانون 02-23 ليؤكد من خلاله على استقلالية المنظمة النقابية منذ تأسيسها من ناحية المالية والإدارية وخلال ممارسة نشاطها، كما منح هذا القانون ضمانات لحماية هذا الحق وحماية أعضائه والمندوبين النقائين من كل أشكال الضغط التهديد والتمييز، وعزز القانون

- الجديد 08/23 آليات الحوار الجماعي وذلك من أجل وصول لحلول توافقية سلمية، بالرغم من تشدده في بعض إجراءاته خاصة المتعلقة منها بممارسة الحق في اللجوء إلى الإضراب.
- أضاف القانون 02/23 الحماية الجزائية من خلال مضاعفة العقوبات المالية على انتهاكات المتعلقة في تقييد الحريات النقابية وممارسة العمل النقابي.
 - عمل المشرع على الفصل بين العمل النقابي والعمل السياسي في المنظمات المهنية وحظر على القيادتين في المنظمات النقابية عند إعدادها لميثاق الأخلاق والقوانين الأساسية وأنظمتها الداخلية النص علما الفصل بين نشاط نقابي وسياسي واستقلال عن أي حزب سياسي، وهذا إجراء يصعب تحقيقه لأن كل نقابي له تكوين سياسي.
 - السلطة التقديرية للإدارة في تحديد طبيعة الشخص سواء كان قيادي سياسي أو غير قيادي مما يطرح إشكاليات كثيرة أثناء الممارسة العملية للهيئات القيادية في المنظمات النقابية.
 - عزز القانون الجديد من مكانة المركزية النقابية وذلك من خلال التأكيد على أهمية الفيدراليات والكنفدراليات نقابية وتعزيز فكرة العمل النقابي الجماعي من خلال توحيد جهود العمل نقابي في فيدراليات يكون لها قوة أكبر وصوت أكثر.
 - توصلنا أيضا إلى أنه رغم أن المشرع الجزائري قد وضع قوانين تهدف إلى تعزيز ممارسة حق النقابي بفعالية، ومع ذلك هناك بعض النقائص والهفوات في هذه القوانين وفي التطبيق العمل لها:
- بعض هذه الإخفاقات تعود إلى سوء إدارة النقابات نفسها، مثل عدم تنظيمها الداخلي أو ضعف علاقتها مع العمال والإدارة.
 - على الرغم من محاولة المشرع الجزائري من حدّ تدخل الهيئة المستخدمة في عمل النقابات إلا أن تزايد عدد النقابات أثر سلبا على العمل النقابي مما جعل وجود نقابات مجهرية.

- نجد أن سكوت المشرع في العديد من المواضيع وعدم استدراكه لكثير من التفاصيل وإغفال عنها، يضعنا أمام إشكاليات قانونية ويصدمنا بواقع صعب لممارسة حق نقابي.
- على ضوء النتائج المتوصل إليها، ارتأينا تقديم جملة من الاقتراحات تساهم في سد النقائص التي شابت الحرية النقابية في القواعد القانونية الوطنية الخاصة بها وتمثل في:
- تخفيض نسبة التمثيلية من 25% إلى 20% باعتبار أن بلوغ نسبة 25% كحد أدنى تمثيلي لإنشاء تنظيم نقابي يشارك في جلسات الحوار مع السلطات رقم كبير في ظلالتقسيمات الإدارية الجديدة أو كان من الأفضل الإبقاء على النسبة 20% إلى حين بناء الثقة بين العمال والمنظمات النقابية.
- أدى سوء الاستخدام للعمل النقابي إلى تفتت النقابات في مرحلة من المراحل، فمثلا نشأة نقابة للأساتذة الابتدائية، ونقابة للأساتذة المتوسط، ونقابة للأساتذة الثانوية، ونقابة للمدرّاء، ونقابة للمرشدين، مما يجب على المنظمات المهنية ذات الأهداف والغايات المتشابهة والمشاركة التجمع في فيدراليات وكنفدراليات حتى يصبح لهم تأثير قوي وفعال في المجتمع.
- يجب أن يشمل القانون حماية أوسع لجميع العاملين، بما في ذلك العمال غير المتفرغين والعمال المؤقتين لضمان حقوقهم النقابية.
- ضرورة إلغاء النصوص المتضمنة عقوبات جزائية على أخطاء المضربين، وذلك من أجل تحقيق الهدف المرجو من الإضراب وهو الدفاع عن المصالح المهنية للعمال.
- ضرورة إعادة صياغة النصوص إلى تضييق من استعمال الحق النقابي بل وجب على المشرع تعزيز دور النقابات في حماية المصالح العمالية ومنحها صلاحيات واسعة لإشراف على الإضراب
- إعادة نظر في مسألة تنظيم النقابات من خلال إقتراح بعض الشروط التي تؤدي إلى بناء نقابة قوية وفعالة.
- تحديد القانون الحالات التي تبين طبيعة العلاقة بين النقابي والسياسي.

قائمة المراجع

أ-الكتب

1. إيمان ريما سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، ط1، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، مصر، 2016.
2. إيمان ريما سرور ثوابتي، القواعد الدولية للعمل المكرسة لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام، ط1، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، 2017.
3. جابر عبد الراوي، حقوق الإنسان وحياته الأساسية في القانون الدولي للشريعة الإسلامية، دار وائل للطباعة والنشر، العراق، 1999.
4. رأفت دسوقي، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، د.ط، دار الكتب القانونية، مصر 2008.
5. زكريا سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
6. سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
7. محمد أحمد عجيز، حرية الرأي في قانون العمل، دار النهضة العربية، مصر، د.س.ن.
8. مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، دار للطباعة والنشر والتوزيع، تيزي وزو، 2001.
9. يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي، والوطني للعمل، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2008.

ب- المقالات:

1. أحمد حامد، باية عبد القادر، "المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقا للقانون الجديد رقم 02-23"، مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد 07، العدد 02، جامعة تيسمسيلت، 2023.
2. إيمان بغداددي، العمل النقابي ودوره في النهوض بالطبقة العمالية، مجلة الصدى للدراسات القانونية والسياسية، عدد 3، كلية الحقوق جامعة منتوري قسنطينة، جوان 2020.
3. بن عزوز بن صابر، عناني سعاد، حرية نقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، المجلد 02، عدد 05، جامعة عمار ثليجي بالأغواط، الجزائر، جانفي 2017.
4. خاليدة حميداني، رتيبة طايي، تحديات الفعل النقابي في الجزائر (رؤية سوسيوولوجية)، مجلة الجامع في دراسات نفسية وعلوم تربوية، المجلد 8، العدد 01، جامعة البليدة 2 لونيبي علي، 2023.
5. رشيد واضح، الحرية النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 02، عدد 10، جامعة مولود معمري تيزي وزو، جوان 2018.
6. كاميليا أيت عميري، سيكوك قويدر، العمل النقابي ودوره التضامني في وسط العمالي في ظل جائحة كورونا، مجلة الرواق للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 7، العدد 02، جامعة طاهري محمد بشار، الجزائر، 2021.
7. مصطفى عمشاني، العلوي أحمد، " الحركة النقابية": نشأتها، تطوره ونضالها، مجلة الباحث في العلوم إنسانية واجتماعية، العدد 11، جامعة محمد بن أحمد وهران، 2019.
8. -مهديخدة، الحماية القانونية للعمل النقابي، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 06، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غليزان، الجزائر، 2021.

9. نصيرة لوني ، " النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر" المجلة العربية في العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 11، العدد 04، جامعة أكلي محند ألحاج، البويرة، 2019.
10. نعيم بومقورة ، " الحماية القانونية للممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري"، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، مجلد 8، عدد 3، ديسمبر 2023.
11. نوال ملوك ،"آليات تسويات نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري" دراسة على ضوء القانون الجديد رقم 08/23 المتعلق من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، مجلة الإجتهد القضائي، مجلد 16، عدد 33، مارس 2024.
12. يسين شامي، النسق الإجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، مجلة معالم للدراسات القانوني والسياسية، عدد 05، المركز الجامعي، تندوف، ديسمبر 2018.

ج- الأطروحات والمذكرات

ج-1- الأطروحات

1. -إسماعيل ذباح، آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد البشير الابراهيمي، برج بوعريريج، 2012.
2. عبد المجيد صغير بيرم، ممارسة الحق النقابي والعمولة، أطروحة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2016.
3. أمال بطاهر ، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2017.
4. عمر ثامري ، تعدد النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقييد، أطروحة الدكتوراه، قسم قانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن عكنون، 2013.

ج-2- المذكرات

مذكرات الماجستير

1. شهاب طالب الزوبيعي، الحماية الدولية وإقليمية لحقوق الإنسان في ضوء المتغيرات الدولية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم السياسية، كلية القانون والسياسة، الأكاديمية العربية في الدنمارك، 2008.
2. عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، رسالة ماجستير، قسم قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004.

مذكرات ماستر

1. زينة نقيلو، الحرية النقابية في مجال الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2019.
2. علي خذيري، حسين دحمان، دور النقابة في تحقيق مطالب العمالية في المؤسسة العمومية الجزائرية مديرية التربية ولاية قلمة، نقابة unpef كنموذجا، مذكرة شهادة الماستر، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 08 ماي 1945، قلمة، 2023.
3. يازيدنايت شعبان، يوبانايت حداد، عن فعالية الحق النقابي في الجزائر، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2022.

د- النصوص القانونية

د-1- الدستور

1. دستور 1963، المؤرخ في 8 سبتمبر 1963، ج.ر، لسنة 1963.

2. دستور 1976: الأمر رقم 97/76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، المتضمن دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر، العدد 94، الصادر في 24 نوفمبر 1976.
3. دستور 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المتصادق عليه في استثناء 28 نوفمبر 1996، ج.ر، العدد 76، الصادر في 8 ديسمبر 1996، المعدل بالقانون رقم 03/02.
4. دستور 2020 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في إستفتاء أول نوفمبر سنة 2020 ج.ر، رقم 82، ل 30 ديسمبر 2020.

د-2- الاتفاقيات الدولية

1. اتفاقية رقم 87 سنة 1948، بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، معتمدة في مؤتمر العمل الدولي المنعقد في سان فرانسيسكو في 9 جويلية 1948، وصادقت عليه الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
2. -اتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن تطبق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 32 بتاريخ 1 جويلية 1949 ودخلت حيز التنفيذ في 18 جويلية 1451 احتوت على 21 مادة، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 1962.
3. -اتفاقية رقم 135 بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال المعتمدة في جنيف في 23 يونيو 1971، ج.ر، العدد 07، الصادرة في 12 فيفري 2006.
4. -اتفاقية رقم 154 لعام 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم 67، المنعقدة بتاريخ 19 جوان 1981.
5. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في 10 ديسمبر 1984 بناء على قرار جمعية العامة.

ه- النصوص التشريعية

ه-1-القوانين

1. -قانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990، يتضمن علاقات العمل، الصادر في ج.ر، العدد 17، 1990.
2. قانون رقم 02/23 المؤرخ في 25 أفريل 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، ج.ر، العدد 29، المؤرخ في 20 مايو، 2023.
3. قانون رقم 08/23 المؤرخ في 03 ذي الحجة عام 1444 الموافق ل 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر، عدد 42، الصادر بتاريخ 25 جوان 2023.
4. قانون رقم 08/89 المؤرخ في 25 أفريل 1989، يتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

ه-2-المراسيم

1. المرسوم التنفيذي رقم 359/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يتعلق بتحديد كفاءات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية و مضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنخرطيهما، ج.ر، العدد 67 في 18 أكتوبر 2023.
2. المرسوم التنفيذي رقم 360/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد كفاءات الإنتداب لممارسة عهدة نقابية و الإستفادة من رخص الغياب و عطلة التكوين النقابي في مؤسسات العمومية، ج.ر، العدد 67 في 18 أكتوبر 2023.

و- المداخلات

1. -الصدیق ریکلی، التسهيلات النقابية في القانون الجزائري، غير منشور، الملتقى المغربي حول دور النقابة في بناء دولة قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قسنطينة، الجزائر 24-25 أفريل 2018.
2. عبد الناصر بلهوب، "ممارسة الحريات النقابية في الجزائر بين النصوص والواقع"، ملتقى وطني حول الحقوق والحريات الفردية وآليات حمايتها في التشريع الجزائري في ظل العولمة، كلية الحقوق، جامعة الأغواط، ماي 2006.

ي- المواقع الالكترونية

1. -دراسة نص قانون يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب بمجلس الأمة، حرر بتاريخ 24 أفريل 2023، متاح عبر الرابط التالي https://www.mrp.gov.dz/Ministere_Arabe/?page=activites&id=238
2. فتیحة زماموش، النقابات كلاعب جمعي في الجزائر، قراءة في الأدوار، تقرير 02 فبراير 2024، متاح عبر الرابط التالي: <https://www.arab-reform.net/ar/publication/>
3. فتیحة زماموش، النقابات في الجزائر، قوانين الاحتواء أم للضبط، تقرير بتاريخ 12 سبتمبر 2023، متاح عبر الرابط التالي: <https://www.arab-reform.net/ar/publication/%D8%A7%D9%84%D9%86%D9%82%D8%>
4. حول النقابة لعمال التربية والتكوين، متاح عبر الرابط التالي: <https://www.satef.dz/%D8%AD%D9%88%D9%84>
5. ناصر جابي، الجزائر، النقابات المستقلة والانتقال الديمقراطي المتعثر، تقرير بتاريخ 09 نوفمبر 2021، متاح عبر الرابط التالي: <https://www.arab-reform.net/ar/publication/%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%B2%D8%A7%D8%A6>

6. -بلقاسم بحري، الوضع داخل الجوية الجزائرية "يتعفن" والسلطة مدعوة للتدخل، حرر

بتاريخ 25 جانفي 2018، متاح عبر الرابط التالي

<https://www.sabqpress.dz>

7. إلهام بوثلجي، رئيس النقابة انتفاضة العمال سببها تعنت الادارة واحتقان الوضع بتاريخ

11 نوفمبر 2018، متاح عبر الرابط التالي

<https://www.echoroukonline.com>

ثانيا- باللغة الأجنبية

1. Françoise FAVENNEC HERY et Pierre YES VERKIND, Droit du travail, 2^{ème} édition, LGDJ, Paris.
2. Les discriminations en France, études réalisées par émergences, France, septembre, 2004.
3. Maurice COHEN, le droit de comité d'entreprise et des comités de groupe, LGDJ, Paris, 2003

فهرس المحتويات

قائمة أهم المختصرات

1	مقدمة.....
6	الفصل الأولمكانة ممارسة الحق النقابي في الجزائر.....
7	المبحث الأولالتكريس القانوني لممارسة الحق النقابي في الجزائر.....
7	المطلب الأولالمبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي في الجزائر.....
8	الفرع الأولالمبادئ الدستورية لممارسة الحق النقابي.....
9	الفرع الثانيالمبادئ العامة لممارسة الحق النقابي في تشريعات العمل.....
10	أولاً: الحق النقابي في القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية.....
10	ثانياً: الحق النقابي في القانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.....
15	ثالثاً: الحق النقابي في القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و ممارسة حق الإضراب...15
17	رابعاً: المرسوم التنفيذي رقم 359-23.....
18	خامساً: المرسوم التنفيذي رقم 360/23.....
19	المطلب الثانيتهيئة النصوص التشريعية مع الأحكام الدولية ذات الصلة بالحق النقابي.....
20	الفرع الأوللممارسة الحق النقابي في الاتفاقيات الدولية.....
20	أولاً: الاتفاقيات الدولية ذات الصلة المباشرة.....
20	1.الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.....
21	2.الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية.....
23	ثانياً: الاتفاقيات الدولية ذات الصلة الغير المباشرة.....
25	الفرع الثانيالحق النقابي في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و الحق النقابي في العهدين الدوليين.....
25	أولاً: الحق النقابي في الاعلان العالمي لحقوق الإنسان.....
26	ثانياً: الحق النقابي في العهدين الدوليين.....
28	المبحث الثانيضمانات ممارسة الحق النقابي.....
28	المطلب الأولالحماية القانونية لممارسة الحق النقابي.....

28.....	الفرع الأول والحماية مقررة للمنظمة النقابية
29.....	أولاً: التسهيلات الممنوحة للمنظمة النقابية
30.....	ثانياً: حماية النقابة ضد الحل التعسفي
31.....	الفرع الثاني والحماية المقررة لأعضاء المنظمة النقابية
32.....	أولاً: الحماية المقررة للمنخرطين
32.....	ثانياً: الحماية المقررة للمندوبين النقابيين
35.....	المطلب الثاني والحماية الجزائية لممارسة الحق النقابي
35.....	الفرع الأول وتجريم المساس بالحق النقابي
38.....	الفرع الثاني عقوبة المساس بالحق النقابي
40.....	الفصل الثاني مظاهر ممارسة الحق النقابي: محاولة لتحديد الإنجازات وتصويب الإخفاقات
41.....	المبحث الأول تقييم مظاهر الحق النقابي
41.....	المطلب الأول مظاهر تكريس الحق النقابي
41.....	الفرع الأول والقفزة القانونية للحق النقابي
42.....	أولاً: تأكيد الاعتراف بالشخصية القانونية النقابية
43.....	ثانياً: وجود إصلاحات قانونية للحق النقابي
44.....	ثالثاً: تعزيز الحماية القانونية للحق النقابي
45.....	الفرع الثاني والإنجازات العملية للحق النقابي
45.....	أولاً: الممارسة العملية للحق النقابي في إطار العلاقة بين النقابة والإدارة
47.....	ثانياً: الممارسة العملية للحق النقابي في إطار العلاقة بين النقابة والعمال
52.....	المطلب الثاني قيود ممارسة الحق النقابي
52.....	الفرع الأول والقيود القانونية لحق ممارسة العمل النقابي
52.....	أولاً: التضيق على حق الإضراب:
53.....	ثانياً: الفصل بين العمل النقابي والعمل السياسي
54.....	الفرع الثاني والقيود العملية لحق ممارسة العمل النقابي

فهرس المحتويات

54.....	أولاً: الممارسة العملية للحق النقابي في إطار العلاقة بين النقابة والإدارة.....
56.....	ثانياً: الممارسة العملية للحق النقابي في إطار العلاقة بين النقابة والعمال.....
59.....	المبحث الثانيالحق النقابي: محاولة لخصر العوائق واقتراح الحلول.....
59.....	المطلب الأولعوائق ممارسة الحق النقابي.....
59.....	الفرع الأولالعوائق القانونية التي تقيد الحق النقابي.....
60.....	أولاً: عائق متعلق بالإضراب.....
61.....	ثانياً: الفصل بين العمل النقابي والعمل السياسي.....
62.....	ثالثاً: صعوبة استفاء شرط التمثيلية النقابية 25%.....
62.....	الفرع الثانيالعوائق العملية التي تقيد الحق النقابي.....
62.....	أولاً: تدخل الإدارة في تسيير شؤون النقابة.....
63.....	ثانياً: المتابعات القضائية.....
64.....	المطلب الثاني الحلول المقترحة لتفعيل ممارسة الحق النقابي.....
65.....	الفرع الأولالحلول القانونية لممارسة الحق النقابي.....
67.....	الفرع الثانيالحلول العملية لممارسة الحق النقابي.....
66.....	خاتمة.....
69.....	قائمة المراجع.....
78.....	فهرس المحتويات.....

ملخص

حق ممارسة العمل النقابي في التشريع الجزائري

ملخص

يشكل ممارسة العمل النقابي في المنظومة القانونية الجزائرية من الحقوق الأساسية التي يضمنها الدستور والقوانين الوطنية، تهدف إلى حماية حقوق العمال وتعزيز حريتهم النقابية، وقد تم تدعيم هذه الترسنة بمناسبة تعديل قانون جديد 02/23 لسنة 2023.

لكن بالرغم من هذا يواجه الحق النقابي على أرض الواقع تحديات تتطلب جهودا مستمرة لتعزيز الحريات النقابية وضمان احترامها من قبل جميع الأطراف، وهو ما يستدعي إصلاحات في هذا المجال.

الكلمات المفتاحية: الحرية النقابية، الحق النقابي، التشريع الجزائري.

Le droit à la pratique du mouvement syndical dans la législation algérienne

Résumé

Le droit syndical est considéré dans la législation algérienne du travail comme un droit fondamental garanti par la constitution et les lois nationales, il est régi par plusieurs lois dans le but de protéger les travailleurs et consolider leurs libertés syndicales, et cet ensemble a conforté à l'occasion de la modification de la nouvelle loi n°23/02 de l'année 2023.

Et malgré cela, le droit syndical est confronté à plusieurs défis sur le terrain qui nécessite des efforts consolidés ces libertés auprès de toutes les parties, et c'est ce qui appelle des réformes dans ce domaine.

Les mots clés : la liberté syndicale, le droit syndical, législation algérienne