



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة غرداية  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



**القواعد المنظمة للنقابات العمالية والنقابات المهنية**

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي  
حقوق تخصص قانون إداري

إشراف الدكتور  
- لشقر مبروك

إعداد الطالبان:  
- بوشارب عبد المالك  
- بن عودة مباركة

**لجنة المناقشة**

الصفة	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
مشرفا	أستاذ محاضر - أ-	لشقر مبروك
رئيسا	أستاذ محاضر - أ-	بوحميدة عبد الكريم
مناقشا	أستاذ محاضر - ب-	خنان أنور

نوقشت بتاريخ: 2024/06/03  
الموسم الجامعي: 2023م/2024م



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة غرداية  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



## القواعد المنظمة للنقابات العمالية والنقابات المهنية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي  
حقوق تخصص قانون إداري

إشراف الدكتور  
- لشقر مبروك

إعداد الطالبان:  
- بوشارب عبد المالك  
- بن عودة مباركة

### لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
مشرفا	أستاذ محاضر - أ-	لشقر مبروك
رئيسا	أستاذ محاضر - أ-	بوحميده عبد الكريم
مناقشا	أستاذ محاضر - ب-	خنان أنور

نوقشت بتاريخ: 2024/06/03  
الموسم الجامعي: 2023م/2024م



## الشكر والعرفان

بسم الله والصلاة والسلام على سيدنا ونبينا  
محمد صلى الله عليه وسلم  
الحمد لله الذي خلقني وجعلني في بيت طيب، أب رؤوف وأم  
عطوفة جزيل الشكر والإمتنان والعرفان  
إلى أستاذي المحترم المشرف على هذه المذكرة  
**"الأستاذ الدكتور لشقر مبروك"**  
الذي لم يبخل عليا بمعلوماته القيمة وبوقته الثمين رغم  
إنشغالاته الكثيرة كما أوجه شكري وعرفاني  
كما أتقدم بجزيل الشكر، العرفان، التقدير والاحترام  
إلى كل أساتذة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة غارداية





الحمد لله الذي وفقنا لهذا ولم نكن لنصل إليه لو لا فضل الله علينا،  
أهدي ثمرة جهدي وعملي المتواضع إلى من قال تعالى في حقهما: «وبالوالدين  
إحساناً»،

وقال تعالى: «وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيراً».  
إلى منبع الحنان والإيمان في وجودي، إلى من علمني أن الحياة جهد وإجتهد،  
إلى من كلله الله بالهبة والوقار

"أبـي العـزـيـز"

إلى التي أول ما نطق بها اللسان، إلى نبع الحب والحنان،

"أمـي العـزـيـزة"

أطال الله عمركم ما فيمما يحب

ويرضى

إلى أعز ما أهداني الله تعالى: إلى من أعتز وأفتخر بهم

"زوجتي الغالية"

وأبنتي "رهف الكتكوتة"

إلى زملائي في دراسة

وأصدقائي



عبد المالك



إلى من ساندوني طوال حياتي  
والذي العزيز، والدتي الغالية  
إلى عائلتي الكريمة  
وزملاء الدراسة متمنية لهم التوفيق  
إلى أصدقائي الذين لولاهم لما خطت شيئاً  
إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع  
ونسأل الله أن يجعله نبراساً لكل طالب علم



مباركة



مقدمة

ارتبط ظهور النقابات العمالية وتطورها بالتغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي أثرت بشكّل حاسمٍ عمى تشكيل الطبقة العاملة وتكوينها، فمع ظهور المجتمع الصناعي الحديث وموجة التغيرات التي اجتاحت العالم ومع استخدام وسائل التكنولوجيا المتطورة لتحقيق حياة اجتماعية أفضل، ظهرت فئتان في المجتمع، الفئة الأولى تمثلت بالبرجوازية المالكة لوسائل الإنتاج والتي تتمتع بالسلطة والنفوذ، والفئة الثانية تمثلت بالطبقة العاملة التي تمتلك قوة العمل، ونتيجةً لذلك تشكلت النقابات العمالية التي رفعت شعار عن مصالح وحقوق العاملين

وتعتبر منظمات المجتمع المدني دعامةً أساسيةً في استقرار المجتمعات المتقدمة وذلك من حيث ما تحقّقه من بين جميع أطراف المجتمع توازن وانسجام، وأرقى أشكال منظمات المجتمع المدني، وإنها تعتبر بمثابة وسيلة اتصال سريعة وفعالة بين الدولة ومواطنيها وتتخصص بالدفاع عن حقوق أعضائها وحماية مصالحهم تبعاً لما يقرره القانون في الدولة. كما أصبحت النقابات العمالية منظمات قائمة تهتم بالمصالح المهنية وتعمل على تقديم المجتمع على تقدم المجتمع فهي تعمل على دعم الديمقراطية والنهوض بمصالح الأعضاء فهي وسيلة لتحقيق العدالة الاجتماعية وتعمل على رفع مكانة الأعضاء في المجتمع. تعد المنظمات المهنية كهيئات عمومية تستمد نشاطها من الدولة والتي تختص بإدارة نشاط معين، ويتمثل نشاطها في تنظيم مهنة معينة، وأبرز مثال لها هو : المنظمة الوطنية للمحامين ونقابة الأطباء التي تباشر أعمالها وفقاً للسلطة المقيدة، حيث يقيد القانون ووفقاً للسلطة التقديرية إذا ترك المشرع لها ذلك، مع خضوع جميع أعمالها وقراراتها لمبدأ المشروعية والذي يقصد به احترام القانون، وتعتبر الأعمال الصادرة عن هذه المنظمات من أهم المشاكل التي قد تمس بحقوق الأفراد المنتمين لهذه المنظمات، لذلك يجب إخضاع هذه القرارات إلى رقابة قضائية فعالة تمنع هذه المنظمات من التعسف في استعمال سلطتها والانحراف عن الهدف القانوني لقراراتها وكذلك حماية حقوق المهنيين، وقد درج القضاء الإداري على توسيع نطاق رقابته على جميع الأعمال والقرارات الصادرة منها وذلك من أجل تحقيق التوازن بين رقابته والسلطة التقديرية لهذه المنظمات.

تكتسب هذه الدراسة أهميتها البارزة من موضوع النقابات، حيث يُعد موضوع النقابات من القضايا المثيرة للاهتمام بسبب دورها الكبير في المجتمع. تناول هذا الموضوع لا يُعد اكتشافاً جديداً بل يؤكد على دور النقابات كنشاط مهم ذو تأثير اجتماعي. النقابات تُعد ركيزة أساسية في البناء الاجتماعي، وهي الطبقة القائمة للتحويل الاجتماعي. تتعد من أجلها المؤتمرات والملتقيات الدولية والوطنية، وتُسن لها القوانين والتشريعات، مما يجعلها أداة قيادية في دفع المجتمعات نحو التغيير الإيجابي والحفاظ على قوانين العمل. تكمن أهمية الموضوع في أن النقابات المهنية تلعب دوراً كبيراً في النظام القانوني للعديد من الدول العربية والأجنبية، وتساهم في تنظيم المهن الحرة.

تنقسم الأسباب الدافعة إلى اختيار هذا الموضوع الى اسباب ذاتية وأخرى موضوعية تتمثل الاولى في: الرغبة والاهتمام الشخصي في البحث في موضوع يدخل في صميم القانون الإداري، وهو اختصاص الطالب، وكذا أهمية الموضوع في القانون.

أما ثانياً فتكمن في: كون هذا الموضوع يتصدر الأحداث الوطنية ككثرة الاحتجاجات والضرابات العمالية وكذلك كثرة المطالب العمالية، وكذا إثراء مجال البحث وتقديم دراسة ميدانية تبني المعارف وتضاف للدراسات في هذا المجال.

وبالرجوع إلى أهداف الدراسة نجد أنها سعت إلى: الوقوف على واقع النقابة العمالية كظاهرة أخذت تتشكل وتتغير حسب الإصلاحات والسياسات العامة للبلاد، وكذا تقييم عمل ونشاط هذه المنظمات بالنظر إلى القوانين التي تحكمها، ودراسة الرقابة القضائية على أعمال المنظمات المهنية، وأخيراً أن تكون هذه الدراسة الأكاديمية مصدراً يمكن الاستفادة منه ولفت الانتباه إلى نقاط الضعف والقوة في النظام القانوني للمنظمات المهنية.

ويمكن الإشارة إلى أن الدراسات السابقة حول موضوع البحث قد تم تناوله كدراسة للباحث مأمون مؤذن والتي جاءت بعنوان الإطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية (دراسة مقارنة) تمت مناقشتها بقسم الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد خلال السنة الجامعية 2016 - 2015 حيث توصل الباحث إلى جملة من النتائج منها: هذه المنظمات هيئات أوكل لها المشرع مهمة إدارة مرفق عام وهو تنظيم ورقابة ممارسة المهنة، كذلك عزري نور الدين (2019-2020) بعنوان دور النقابات العمالية في عمليات إدارة الموارد البشرية دراسة ميدانية على عينة من عمال المؤسسة العمومية الاستشفائية عاشور زيان-أولاد جلال-حيث توصل الباحث إلى جملة من النتائج منها: معرفة إجراءات والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها النقابات العمالية، والتطرق إلى النقابات العمالية من رؤية سوسيولوجيا توضيح الفكرة الغامضة عن طبيعة النقابات العمالية ومدى تأثيرها على إدارة الموارد البشرية.

وقد واجهتنا بعض الصعوبات أثناء إعداد هذه المذكرة يمكن تلخيصها في: تتمثل الصعوبات التي واجهتنا من خلال هذه الدراسة كخطوة أولى في التداخل الكبير بين مصطلح المنظمات المهنية والنقابات العمالية خاصة وأن جل المراجع تتناول بدراستها النقابات العمالية دون المنظمات المهنية وهو موضوع بحثنا.

إضافة إلى عدم توفر المراجع المتخصصة على مستوى المكتبة والتي تتناول موضوع المنظمات المهنية بشكل مفصل، وحتى وإن تناولتها فكان ذلك بشكل عرضي مقتضب جداً وبالتالي جاءت أغلب مراجع البحث مرتكزة على مذكرات التخرج. تنطلق هذه الدراسة من إشكالية رئيسة مفادها:

## ما هي القواعد المنظمة للنقابات العمالية؟ وماهي النقابات المهنية؟

ويتفرع عن هذه الإشكالية الرئيسية تساؤلات فرعية تساهم الإجابة عنها في تحليل عناصر الموضوع واستيفاء جوانبه وجزئياته نوجزها فيما يلي:

• ما المقصود بالنقابات العمالية؟ ماهي قواعد إنشائها؟

• ماذا نقصد بالنقابات المهنية؟ وكيف هي الرقابة القضائية لهذه الأخيرة؟

ولدراسة موضوع القواعد المنظمة للنقابات العمالية النقابات المهنية ولما جاءت به القوانين معتمدين في ذلك على المنهج الوصفي التحليلي من خلال حديثنا على القواعد المنظمة للنقابات العمالية بالإضافة إلى استقراء بعض المواد القانونية التي لها علاقة بهذا الموضوع

ولمعالجة هذه الإشكالية بتقسيم البحث إلى فصلين وخصصنا الفصل الأول الإطار النظري للنقابات العمالية، المبحث الأول: تطرقنا فيه إليها الإطار النظري لدراسة النقابات

العمالية وتطرقنا أيضا إلى نشأة النقابات العمالية في العالم والنظريات المفسرة لنشأة النقابات العمالية

أما المبحث الثاني: تطرقنا فيه إلى قواعد إنشاء النقابات وخصصنا في خطوات تأسيس النقابات ووظائفها، ومبادئ النقابات العمالية وأهدافها.

أما بالنسبة للفصل الثاني كان تحت عنوان إجراءات الرقابة القضائية في منازعات المنظمات المهنية، فخصصنا فيه مبحثين: إجراءات الرقابة القضائية كمبحث أول: تناولنا فيه الجهات المختصة بإصدار أمر وضع تحت الرقابة القضائية، وبداية الرقابة القضائية ونهايتها.

أما المبحث الثاني: فتطرقنا إليه للرقابة على نشاط المنظمات المهنية، تناولنا فيه الرقابة الإدارية على نشاط المنظمات المهنية، وكذا الرقابة القضائية على نشاط المنظمات المهنية. وقد ختمنا كل فصل بخلاصة تضم خاتمة للموضوع وأهم النتائج التي توصلنا إليها.

## الفصل الأول

### الإطار المفاهيمي للنقابات العمالية

**تمهيد**

تعتبر النقابات العمالية من المنظمات الهامة في المجتمع نظار لما تقوم به من مهام تسعى من خلالها للدفاع عن مصالح الطبقة العمالية، وتختلف هذه المهام تبعاً للواقع الذي تعيشه هذه الأخيرة، ولقد استطاعت النقابات العمالية في الكثير من بلدان العالم أن تنظم صفوف الطبقة العاملة وتقود نضالها وأن تجعل من شروط العمل أكثر إنسانية، وعليه سنحاول من خلال هذا الفصل أن نتطرق إلى الإطار النظري لدراسة النقابات العمالية في المبحث الأول، وقواعد إنشاء النقابات في المبحث الثاني.

### المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لدراسة النقابات العمالية

العمل النقابي والحركات العمالية ليست ظاهرة عشوائية بل نتاج لتطورات تاريخية واجتماعية واقتصادية وقانونية. تاريخ النقابات يظهر أهميتها في المجتمع من خلال الدفاع عن حقوق العمال. مهام النقابات تتنوع وفقاً لظروف الطبقة العمالية والأطر الأيديولوجية المختلفة. في هذا المبحث، سنتناول نشأة وتطور النقابات وأهم النظريات التي تفسرها.

### المطلب الأول: نشأة النقابات العمالية في العالم

إن نشوء الحركات العمالية والنقابية في العالم مرتبطة بشكل وثيق بانتصار النظام الرأسمالي وإزاحة النظام الإقطاعي وسيطرة الرأسمالية كنظام اقتصادي واجتماعي، فظهور النقابات وتكونها نتيجة حتمية وموضوعية لتطور الرأسمالية، لاسيما في ظل وجود "العمل المأجور" مضاعفاً للاستقلال الطبقي الذي تتعرض له الطبقة العاملة، حيث إن نشوء الطبقة لعاملة كانت عفوية، وبعضها توجه لتحطيم الآلة متصوراً أنها السبب الذي حل ويحل بها ولم تتوصل إلى جوهر الاستغلال وأصحاب القلة، ولقد امتازت نضالاتها العفوية بأشكال متنوعة ومختلفة.

إن نشوء الحركة النقابية في العالم وتطورها كان مختلفاً وحسب الظروف التاريخية الملموسة لكل بلد من البلدان.

### الفرع الأول: نشأة النقابة في أوروبا الغربية

يجمع مؤرخو الحركة العمالية أن النقابة تنظيم عمالي نشأ على أنقاض الطوائف الحرفية التي تفككت مع رياح التغيير التي صاحبت قيام الثورة الصناعية في أوروبا الغربية مهدداً الأول، وكان من نتائجها الأولية تغيير نظام الإنتاج الذي كرسه انتصار الطبقة البرجوازية الصاعدة وفتح الإقطاع<sup>1</sup>.

ولقد كانت إنجلترا في القرن السادس عشر دولة صغيرة لا يزيد عدد سكانها عن ثلاثة ملايين نسمة ولكن في تلك الحقبة بالذات ظهر نهوض ملحوظ في اقتصادها، بفضل هذه العملية وبعد ثلاثة قرون أصبحت من أهم البلدان الصناعية المتطورة والمتقدمة على أكثرية البلدان الأخرى، وهذا التطور أدى إلى التغيير في البنى التقليدية، وسمح بانتقال إلى حالة اجتماعية جديدة "حالة المجتمع الصناعي" وأخذ العمال بعداً مفاهيمياً جديداً، حيث صارت الصناعة الناشئة تستقطب القوى العاملة، وتركزها في مساحات أقل اتساعاً "المصانع" فأصبح العامل ملكاً لأرباب العمل ومدة العمل التي تحدد من طرفهم<sup>2</sup>.

وفي خضم هذه الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي دفع ضريبتها العمال الصناعيون أكثر من غيرهم، ظهرت النقابات كتنظيم مهني يدافع عن العمال يرد عنهم استغلال أرباب العمل، ولعل هذا فحوى قول ميشال كروزيه: إن النقابات ظهرت كرد فعل لمجموعة من التحولات التي يملئها التنظيم وهكذا كانت البدايات الأولى للحركة النقابية

<sup>1</sup> / دريس بالكعبيات، اتجاهات العمل نحو النقابة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الصناعي، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 1987م، ص 08.

<sup>2</sup> / مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، د ط، 2005، ص 237.

والطبقة العاملة في بريطانيا، وامتدت لكثير من البلدان حتى تلك المستعمرة ، فالتحولات التي لمح لها ميشال كروزيه تمثلت في انتشار العمل الآلي وإضمار قيمة العمل الصناعي في الخلف والإبداع وإنتاج الثروات المختلفة.

مما فتح مجال المنافسة بين أرباب العمل لزيادة رؤوس الأموال وتحقيق مزيدا من الأرباح كما ساعد هذا التحول الاستغناء عن المهارات التي كانت سائدة في ظل النظام الحرفي وتحرر العمال من الأعمال الشاقة مما سهل تشغيل النساء والأطفال مقابل أجور زهيدة لمدة عمل تصل إلى ثمانية عشرة (18) ساعة في اليوم ولذلك عاش العمال الذي جذبهم العمل الصناعي كل مظاهر الاستغلال لانعدام شروط الحماية، وامتلاك أرباب العمل سلطة مطلقة في المصنع، فهم الذين يشغلون العمال ويحددون أجورهم ومدة عملهم، كما يفصلونهم عن العمل متى شاءوا، لذلك كثيرا ما كان يسرح العمال خلال الأزمات الاقتصادية، وذلك بعد استهلاك قوة عملهم أو في حالة تعرضهم لحوادث العمل أو الأمراض المهنية.

وعليه نضجت الدعوة لمقاومة الطبقة العاملة للرأسمالية والوقوف في وجه سياستهم الاستغلالية التعسفية المبنية على النهب ووفق مصالحها، وفي ظل هذه الأوضاع دشّن العمال صراعا مع أرباب العمل لتحسين ظروفهم وأوضاعهم المهنية والاجتماعية وإثبات وجودهم ولهذا الغرض تأسست جمعيات عمالية بالرغم من الحظر الممارس من قبل الحكومات، حاولت تطير العمال وتنظيمهم للدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية والتخلص من الاستغلال الرأسمالي، وتشكيل أحزاب عمالية تسعى للوصول إلى السلطة<sup>1</sup>.

كانت البداية وسبل مكافحة الاستغلال الرأسمالي قد بدأ بتحطيم الآلة من قبل العمال اليدويين الذي لعبت الآلة دورا كبيرا في بطلانهم، حيث تميزت هذه الفترة بقيام العمال بالإضرابات والمسيرات والتمردات<sup>2</sup>.

ومن خلال هذه التجربة التي اكتسبها العمال انتشرت حركة نتيجة هذا الصراع تؤمن بامتلاك الآلة قبل تحطيمها، وكانت هذه الحركة بداية لوعي العمال الطبقي، ومنذ ان ارتبط العمال بصورة فعلية بأدوات العمل تطور مفهوم العمل الإضرابي ونشوء النقابات الحديثة.

ظهرت النقابات العمالية الأولى في النصف الأول من القرن الثامن عشر وبالتحديد سنة 1720 في بريطانيا عندما تجرأ عمال يشتغلون في الخياطة في المدن وضواحيها الذي عمل يزيد تعدادهم على سبعة آلاف تنادوا لتأليف جمعية بقصد زيادة أجورهم، وتخفيض يوم ساعة واحدة، ومن أجل تحقيق هذا الهدف دون كل واحد منهم اسمه على سجلات وضعت لهذه الغاية في المتاجر أو في مراكز الاجتماعات التي يترددون عليها، وجمعوا مبالغ محترمة تساعدهم على الدفاع عن أنفسهم في حالة تعرضهم للملاحقات<sup>3</sup>.

ثم تبع ذلك محاولات اخرى لنفس الغرض في قطاعات صناعية مختلفة، لكن لاقت هذه المحاولات التي قام بها العمال معارضة شديدة من قبل الدولة وأرباب العمل على حد سواء رغم محدودية مطالبها.

1/ عيد المنعم الجبلي، تاريخ الحركة العمالية والنقابية في العالم، مكتبة النهضة، بغداد، بيروت، ص31.

2/ إيمان النمّس، دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر، دار ناشري للنشر، 2014 ص14.

3/ جمال البنا، الحركة النقابية وتطورها، مطابع الجامعة العالية، القاهرة، د ط، 1989 ص 55.



ولمواجهة هذه المعارضة على الخصوص في القوانين التي تمنع تكوين النقابات ففي بريطانيا مهد الثورة الصناعية صدر قانون 1718 يمنع إنشاء الجمعيات" ففي إنجلترا تحصل العمال على حق وحرية تشكيل الجمعيات العمالية سنة (1829)، يعد صراع مريرا مع البرجوازية، حيث بقي البرلمان الإنجليزي يعارض وجود الجمعيات لاسيما عند بروز الحركات الاحتجاجية للعمال في عام (1834) شكل زوبريه أونت تجمع نقابي وطني عدد المنخرطين فيه 500.000 ألف عامل<sup>1</sup>.

وقد شهدت فترة ما بين (1848-1890) تشكيل نقابات مهن حاولت منع العمال غير المؤهلين الحصول على مناصب العمال المؤهلين، وكونت صناديق التعاون سيستفيد منها المنخرطين في النقابة وعلى إثر هذه المبادرات تأسست جمعيات عمالية حسب المهن (اتحاد عمال المناجم الميكانيك) يلتقي ممثلهم في هيكل غير رسمي إلى غاية (1890)" أين ظهرت جمعيات أخرى توسعت لعمال الموانئ والسكك الحديدية، وعرفت بالاتحادات المهنية ثم الاعتراف بها رسميا سنة (1871)، واتخذت أشكال فيدراليات تجمعت في مجالس للاتحادات المهنية سنة (1900)

وتحت تأثير النقابات البريطانية تأسست نقابات عمالية في البلدان الأوروبية، وقد كانت ظروف التأسيس مشابهة تقريبا، ليس على نطاق أوروبا فحسب بل في بلدان عديدة من العالم<sup>2</sup>.

ففي ألمانيا توسعت ما بين (1830-1870) حيث استطاع عمال صناعة القبعات تشكيل أول نقابة ثم تلتها نقابات أخرى، انتهت سنة (1848) إلى تأسيس (250) نقابة لكن أمام التفكك السياسي الألماني وتأسيس الجمعيات العمالية المعارضة لكي تدخل من قبل الدولة تفرقت هذه النقابات عام (1854) كما عرفت النقابة في ألمانيا ثلاثة اتجاهات تأثرت بالوضع السياسي، فالاتجاه الأول اشتراكي بينما الاتجاه الثاني كان منبثقا عن الليبرالية في حين تأسس الاتجاه الثالث عام (1894) بعد ظهور النقابات الكاثولوكية، توسعت عام (1899) لتضم اتحادا مهنيا ويضم عمال المناجم المسيحيين عرف بالاتحاد العام للنقابات المسيحية<sup>3</sup>.

أما في فرنسا التي تعتبر أحد الدول المتقدمة في التطور الرأسمالي وبعد انتصار الثورة الفرنسية التي قامت باسم الحرية والعدالة وضحي العمال من أجل انتصارها صدر قانون "لوشيليه" عام (1719) التي تمنع إنشاء الجمعيات والتنظيمات المهنية وتحرم الإضراب" عاني العمال بؤسا وشقاء، وانخفاض في الأجور وازدياد ظروف العمل سوءا،<sup>4</sup> خاصة أن أحد النصوص في القانون السابق كان ضد زيادة الأجور، وقد استندت السلطات في ذلك على رغم مؤداه أن النقابات شكلت عائقا في سبيل تحقيق المنافسة في سوق العمل، وبالتالي أمام التطور الاقتصادي.

وما بين (1884-1885) استطاع العمال تشكيل الفيدرالية المحلية والجهوية للمهن ثم في سنة (1886) وصلت إلى أن تنظيم اتحاد وطني، وكآخر مرحلة لظهور النقابات في

<sup>1/</sup> مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 238.

<sup>2/</sup> جمال البناء، الحركة النقابية وتطورها، المرجع السابق، ص 56.

<sup>3/</sup> عبد المنعم الجبلي، تاريخ الحركة العمالية والنقابية في العالم، المرجع السابق، ص 33.

<sup>4/</sup> مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 239.

تاريخ فرنسا أي الكونفدرالية العامة للشغل (CGT) جاءت بعد مؤتمر "Limoges" أين توحدت كل الفيدراليات<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: في الولايات المتحدة الأمريكية

نشأت الحركة العمالية في الولايات المتحدة الأمريكية في ظل السيطرة البريطانية على النشأة الأولى للرأسمالية في القارة الجديدة وقيام الثورة منذ السيطرة البريطانية على البلاد ومع البلاد أنشأ العمال تنظيماتهم الطبقة الأولى مثل: "أبناء وبنات الحرية" وبعد الثورة ومع التطور التقني الذي سمح بظهور مصانع كبرى ضمت أعدادا هائلة من العمال بعد أن هاجرت من أوروبا إلى القارة الجديدة مشكلة بذلك نواة بروليتارية متأثرة بأفكار ونظريات الاشتراكيين الحاليين الأوروبيين<sup>2</sup>.

إن التطور الصناعي وما نتج عنه من توسع في الأسواق ونشوء المؤسسات الفردية والمنافسة بين الملاك والرأسماليين خفض الأجور وارتفعت ساعات العمل ولمواجهة هذه الأوضاع كوّن العمال المنظمات العمالية الأولى، ولقد شهدت هذه الفترة العديد من الاضرابات والاحتجاجات طالب العمال من خلالها بتحسين ظروف العمل ورفع الأجور وتخفيض ساعات العمل، وتم تأسيس أول نقابة عملية سنة (1792) وتشكلت بعدها نقابات أخرى متفرقة خلال السنوات الأولى من القرن التاسع عشر.

غير أن هذه التنظيمات سرعان ما انهارت نتيجة الأزمة الاقتصادية التي شهدتها الولايات المتحدة الأمريكية سنة (1837) ولكن سرعان ما عاودت الحركة النقابية تنظيم نفسها وفق الاتحادات العمالية البريطانية تحت اسم "فرسان العمل" وفي حوالي (1870) لجأ الفرسان للسعي للمساومة الجماعية مع أصحاب العمال لتخفيض ساعات العمل وتطبيق يوم عمل ثماني ساعات بالإضافة إلى تحسين ظروف العمل من وما يلاحظ أن النقابات في الولايات المتحدة الأمريكية لم ترفض هياكل النظام الاقتصادي القائم على عكس ما عرفته الحركات النقابية في فرنسا وإنجلترا، واقتصر دورها طوال القرن التاسع عشر في الدفاع عن المصالح الاجتماعية والمهنية للعمال، وانتزاع حق الممارسة النقابية من أرباب العمل وسعيها لرفع أجور العمال<sup>3</sup>.

### الفرع الثالث: نشأة النقابة في أوروبا الشرقية

تختلف النقابات في مجتمعات أوروبا الشرقية (الاشتراكية سابقا) عن تمثيلاتها في مجتمعات أوروبا الغربية، من حيث المبادئ والأهداف وكذا من حيث علاقتها بالإدارة وملاءمة السلطة، فهي نقابات تشارك في تنفيذ السياسة الاجتماعية والاقتصادية، نظرا لأنها تقوم على مبدأ الملكية لوسائل الإنتاج فيها الحزب الواحد الحاكم مصدر كل السلطات، وبالتالي فإن النقابات تعمل إلى جانب أجهزة الدولة الأخرى تحت وصاية الحزب "الممثل للسلطة" بتنفيذ أهداف المجتمع.

<sup>1</sup> / دريس بالكعبيات، اتجاهات العمل نحو النقابة، المرجع السابق، ص12.

<sup>2</sup> / رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دار النهضة العربية، 2004، ص 16 .

<sup>3</sup> / أحمد الرفاعي، تاريخ الحرة النقابية، دراسة الطبقة العمالية في البلدان العربية، نوفمبر 1969، الشركة الوطنية للنشر والإشهار الجزائر، 1982 ص 441.

ويمكن ذكر بعض النماذج الاجتماعية لتوضيح دور النقابة في هذه المجتمعات التركيز على النموذج السوفيياتي والنموذج اليوغسلافي نظرا لكونهما يمثلان تقريبا الخصائص المشتركة لهذه المجتمعات.

لقد نتج عن الإضرابات العفوية التي شنها العمال عام (1870) في روسيا تكوين جماعات من العمال على شكل نقابات تطالب بحق العمال في الراحة وزيادة الأجور والخدمات الاجتماعية<sup>1</sup>.

لقد انبثق النقابات الروسية بعد تأسيس الحزب الماركسي للطبقة العاملة وسارت عملية تكوينها تحت قيادة مباشرة، وبفضل الدفاع المثابر عن مصالح الطبقة العاملة استطاع الحزب الماركسي في روسيا الذي كان وثيق الارتباط بالطبقة العاملة وأدخل عليها الوعي الاشتراكي لكي ينال سمعة في أوساط النقابات".

وعند انتصار ثورة أكتوبر التي تعتبر أول ثورة على النظام الرأسمالي منذ الإعلان عن البيان الشيوعي سنة (1848) تحددت أهداف النقابة وأصبح دورها جديد من الناحية النوعية، فهي على حد قول "لينين تمر بأعظم انعطاف في نشاطها كله، وتصبح النقابة الرئيسة للمجتمع لأنه لا يمكن أن يبني المجتمع الجديد غير الجماهير المتعددة الملايين"<sup>2</sup>

إن النقابات السوفيياتية تنظم نفسها في مؤسسات ليست ملكية خاصة، كما في النظام الرأسمالي بل هي ملك للمجتمع بأسره وهي تعمل في مجتمع يقود فيه الدولة لتمثيله وتدعم النقابات بمختلف الأشكال بالدرجة الأولى بإعطائها مساعدات مادية، كما تضع تحت تصرفها أماكن لعملها تزودها بحقوق واسعة، بالإضافة إلى إعطائها فرص المبادرة التشريعية، والملاحظ على سير المؤسسات السوفيياتية هو ظهور سلبيات كثيرة، وميلاد طبقة بيروقراطية تتكون من الإداريين والحزبيين، تتمتع بكل الامتيازات المتخلفة، وكذا وجود فوارق أدت إلى اختلالات في سير المؤسسات كان لها الأثر المباشر على الأوضاع المهنية والاجتماعية للعمال، وبروز صراعات وتتمرات تمثلت في الاحتجاجات والإضرابات والتغيبات وغيرها، رغم الاجراءات القمعية الممارسة ضدهم<sup>3</sup>.

وفي بولونيا أدت اصلاحات (1973) التي كانت تهدف إلى تحسين الأوضاع الاجتماعية والمهنية للعمال وتنشيط الاستثمار بالاعتماد على الاستدانة الخارجية إلى نتائج عكسية حيث زادت أوضاع العمال ترديا ونتج عنها عجز مالي في ميزانية الدولة.

"مما مهد إلى أحداث سنة (1981) وتأسيس نقابة تضامن المستقلة من طرف العمال، التي تحولت فيما بعد إلى حزب سياسي معارض تمكن في النهاية من اسقاط النظام الاشتراكي في بولونيا"

إن انهيار الأنظمة الاشتراكية في أوروبا الرقبة التي تعيش الآن فترة انتقالية في تاريخها وتحولات عميقة وذلك بتبنيها النظام الاقتصادي الحر، مما سيعيد تشكيل بنائها المجتمعي على أسس ومعايير معينة طول الفترة السابقة<sup>4</sup>.

وعليه يمكن القول إن نشأة النقابة في مجتمعات أوروبا الرأسمالية كان وليد صراع طويل، وتضحيات من طرف العمال ضد السلطة وحتمية الرأسمالية، بمعنى أن النقابة

<sup>1/</sup> مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 241.

<sup>2/</sup> محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الأزراطية مصر، 2007، ص 07.

<sup>3/</sup> أحمد الرفاعي، تاريخ الحرة النقابية، دراسة الطبقة العمالية في البلدان العربية، المرجع السابق، ص 443.

<sup>4/</sup> محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الأزراطية مصر، 2007، ص 07.

ظاهرة أوروبية بالدرجة الأولى، ارتبطت نشأتها وتطورها بنشأة وتطور النظام الرأسمالي نفسه، ثم انتشرت بعد ذلك في مختلف المجتمعات الأخرى، بذلك اكتسبت النقابة خصوصياتها ودورها في الدفاع عن مصالح العمال من خصوصية المجتمع الذي تنتمي إليه، وطبيعة نظامه الاقتصادي والسياسي ودرجة تطوره الصناعي.

### الفرع الرابع: نشأة النقابة في بعض الدول العربية

إن تطور وتوسع الحركة النقابية العمالية أثر تأثيرا كبيرا على عموم الحركة النقابية في يسمى العالم الثالث، كما كان ذات تأثير أيضا على الطبقة العاملة في الأقطار بلدان ما العربية.

حيث أن نقابات دول العالم الثالث والوطن العربي ظهرت في معظم المجتمعات أثناء الفترة الاستعمارية على تلك المجتمعات فبدأت النواة الأساسية والأولى للطبقة العاملة في الظهور إثر احتكاكها باليد العاملة المهاجرة من البلدان الاستعمارية إلى البلدان المستعمرة وظهور الحركات النقابية سمح للعمال الأصليين لهذه البلدان بممارسة العمل النقابي<sup>1</sup>.

إن ظهور الطبقة العاملة في دول العالم الثالث بدأ في أواخر القرن التاسع عشر، وتطور وتوسع أوائل القرن العشرين، وازداد توسعا بعد الحرب العالمية الأولى مما أدى إلى ظهور أحزابها السياسية، وكذلك اتساع الحركة النقابية، حيث تشكلت المنظمات والجمعيات النقابية بشكل مختلف، فيما نجدها تشكلت في مصر مثلا نقابة الحديد العام (1825)، نجدها تأخرت في بلدان أخرى.

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

والملاحظ أن نضال الطبقة العاملة في دول العالم الثالث تطورت من مطلبية إلى نضالات سياسية وطنية تضامنية وتحريرية شاركت في العديد من المظاهرات والانتفاضات وقدمت تضحيات جسام من أجل الاستقلال الوطني ومن أجل حقوقها المساوية<sup>2</sup>. بعض النماذج من واقع النقابات في دول العالم الثالث:

**1/ سوريا:** نشأة الطبقة العاملة السورية بأبعاد تاريخية منذ تكوين طرائق الحرف ونضالاتها ضد الولايات العثمانية والتي تسمت بالمطلبية، وتعتبر عملية التصنيع في سوريا حديثة تقريبا، لاسيما بعد الاستقلال الوطني وكذلك الحرب العالمية الثانية.

ولقد تم إنشاء النقابات في سوريا عام (1925) دون إجازات قانونية وكانت أولها نقابات عمال التريكو في دمشق، ولعبت هذه النقابات دورا مميذا قامت بقيادة الحركة النقابية ليس على نطاق مدينة دمشق فحسب وإنما على نطاق سوريا كلها، تم تشكيل عدة نقابات بعدها وتطورت نضالاتها من العفوية المطلبية إلى سياسة منظمة ضد السياسة الاستعمارية<sup>3</sup> ناضلت الطبقة العمالية في سوريا طوال سنين عديدة من أجل تحرير التنظيم النقابي وفي

<sup>1/</sup> إيمان النمى، دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر، المرجع السابق، ص 15.

<sup>2/</sup> رؤوف عباس، الحركة العمالية في مصر، دار الكتاب العربي للطباعة والنشر، القاهرة، 1968 ص 48.

<sup>3/</sup> عبد الله الحنا، الحركة النقابية والعمالية في المغرب، المرشد، مجلة الثقافة العمالية والتكوين، المعهد الوطني لدراسات والبحوث النقابية دارني محمد، الجزائر عدد 6، 1978، ص 45.

كافة المجالات الوطنية والقومية والتضامن العمالي و ضد الاستعمار والصهيونية المرجعية في سبيل التقدم الاجتماعي للشعب السوري وجماهيره الكادحة.

**2/ في لبنان:** تغير قانون 23 سبتمبر 1946 أول تشريع للتنظيم النشاط النقابي، ثم تلتها عدة تشريعات أخرى، تهدف إلى تنظيم علاقات العمل منها قانون (1915) المتعلقة بحماية الصحة والوقاية في المؤسسات، والقانون (1964) والمتعلقة بتنظيم عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم لحل المنازعات التي تحدث داخل العمل ولكن ما يستنتج من واقع النقابات اللبنانية أنها تعما تحت رقابة السلطة التي تقيد نشاطها، وما يزيد من ضعف النقابات اللبنانية تسييسها وسيطرة التيارات الفكرية والسياسية عليها، كذلك تأثرها بالأحداث السياسية والاقتصادية في لبنان، وفي مقدمتها الحرب الأهلية (1975) والتي مازال المجتمع اللبناني يعيش على واقعها ويعاني من آثارها المدمرة إلى يومنا هذا<sup>1</sup>.

**3/ مصر:** ظهرت الصناعة منذ عهد محمد علي، فأنشئت مصانع القلعة للأسلحة ومصانع السلع المدنية (النسيج، السكر،.....) وبدأ ظهور النشاط النقابي في ظل الاحتلال الإنجليزي وتم تأسيس أول نقابة عام 1899 حينها مارس العمال المصريون الإضراب منذ عام 1891<sup>2</sup>. وفي عام 1921 تمكنت بعض العناصر الاشتراكية من تأسيس اتحاد نقابات العمال في مصر الذي تم من خلاله تشكيل النقابات بشكل كبير، ولم يتم الاعتراف بها رسميا غلا في سنة 1942.

**4/ العراق:** كان أول اعتراف بالنقابة سنة 1936 ... فالنقابات في تلك الفترة لم تجد تأييدا يذكر من جانب الحكومة لكن الحركة النقابية تبلورت وازداد نشاطها وفعاليتها بعد الثورة أي بعد عام 1868، من أجل تحسين أوضاع العمال وتحقيق الكثير من المنجزات الاجتماعية والمادية والسياسية لهم<sup>3</sup>.

**5/ في دول الخليج العربي:** في المجتمعات النفطية أو دول الخليج العربي فإن علاقات النشاط الاقتصادي والاجتماعي مرتبط بالعوائد النفطية، لذلك فإن التنمية التي تحققت في هذه البلدان ليست وليدة التطور المرتبط بالنشاط الاقتصادي من خلال قوى الإنتاج، بل يعود أساسا إلى وفرة مداخلها من النفط، وهذا ما ساعدها على تحديث بنائها الاقتصادية والاجتماعية وانتاج بعض الصناعات وإقامة مرافق عمرانية واجتماعية متطورة، الأمر الذي وفر لديها مناصب العمل، وساعدها على تحسين مستوى معيشي لمواطنيها، والملاحظ أن هذه الدول تعتمد في الغالب على العمالة الأجنبية خاصة في الأنشطة الإنتاجية والخدمات بينما مجال المال والأعمال والمقاوله والتجارة تختص بها الطبقة الريفية<sup>4</sup>.

"إن هذا الوضع ساعد هذه الدول على تهميش الحركة العمالية حول القضايا المتعلقة بالحقوق النقابية والحريات الفردية والجماعية والديمقراطية ... ذلك بامتياز الراتب على حساب العمالة الأجنبية التي تستعملها كورقة ضغط في سوق العمل، وممارسة أشكال القمع والاستبداد والمراقبة البوليسية للجماعات المختلفة وحرمان العمال من الحقوق والحريات النقابية بل إن هذه الدول لم تعترف لحد الآن بإنشاء التنظيمات السياسية والنقابية (المملكة العربية السعودية، دولة البحرين سلطنة عمان الإمارات العربية المتحدة، قطر) كما لن

<sup>1/</sup> أحمد الرفاعي، تاريخ الحرة النقابية، المرجع السابق، ص 445.

<sup>2/</sup> رؤوف عباس، الحركة العمالية في مصر، المرجع السابق، ص 50.

<sup>3/</sup> رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، المرجع السابق، ص 18.

<sup>4/</sup> محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 10.

تصادق على الاتفاقية العربية رقم<sup>1</sup> : (1977/47) والاتفاقيتين الدوليتين رقم (1948/87) ورقم (1949/98) بشأن الحقوق والحريات النقابية (حق إنشاء نقابات، حق الإضراب.....)

### الفرع الخامس: نشأة النقابة في المغرب العربي

**1/ تونس:** يرتبط نشوء الطبقة العاملة التونسية وحركتها النقابية بتطور الرأسمالية في تونس المستعمرة خلال الربع الأول من القرن 20، وكما هو معروف فإن التطور حصل بفعل العالم الخارجي كما هو الحال في الكثير من البلدان المستعمرة، حيث تأسست نقابات عديدة عام 1919 منها اتحاد النقابات،... برز في هذه الحقبة محمد علي الحامي، وهو مؤسس أول تنظيم نقابي مستقل في تونس محمد علي الحامي، ويشير تاريخ الحركة النقابية في تونس بأن الحركة الشيوعية هي الحركة السياسية الوحيدة التي عملت على تطور الحركة النقابية وساندها وقدمت لها ما تستطيع من رجال وأموال وصحافة مما مكن الشيوعيين من احتلال أهم المراكز الحساسة في التنظيم النقابي<sup>2</sup>.

**2/ في المغرب الأقصى:** يبقى الطابع المميز للنقابات في المغرب الأقصى هو الضعف والتسييس نظرا لارتباطها بأحزاب سياسية ضعيفة تنشط في مناخ سياسي تنعدم في الممارسة الديمقراطية مما أدى إلى ضعف وتشتت الطبقة العاملة، ومن هذه التنظيمات الاتحاد المغربي للشغل الذي تأسس سنة 1956، ويرتبط بحزب الاتحاد الوطني للقوى الشعبية بالإضافة على إتحاد الشغيلة المغربية الذي تأسس سنة 1960 ويرتبط بحزب الاستقلال أما الكونفدرالية الديمقراطية للشغل تأسست سنة 1978، وترتبط بحزب الاتحاد الاشتراكي للقوى الشعبية<sup>3</sup>.

### 3/ في الجزائر:

#### أ/ أثناء الاحتلال الفرنسي

لم تظهر التنظيمات النقابية في الجزائر غلا سنة 1878، حيث شكل عمال المعادن والطباعة الحجرية غرفتين نقابيتين في مدينة الجزائر، وبعد ذلك بدأ العمل النقابي في الاتساع وقد أشارت إحصائيات نشرة مصالح العمل التي كانت تصدرها الحكومة العامة إلى أنه توجد سنة 1909، 101 نقابة 49 في مدينة الجزائر و30 في وهران و22 في قسنطينة ثم قفز هذا الرقم سنة 1911 ل241 نقابة<sup>4</sup>.

ومقارنة بفرنسا فإن التشريع في الجزائر كان مختلفا، الشيء الذي أثر على الحرية الفردية مما أدى بالعمال الفرنسيين بالجزائر بالانضمام على رابطة عمال فرنسا، وحتى يدعموا أكثر وجودهم في ميدان العمل، وفي ممارسة النقابة ومن هذا فقد تمكنوا من المحافظة على حقوقهم في إطار التنظيمات النقابية الموجودة أما بالنسبة للجزائريين فقد اعتبروا عناصر هامشية لا يصلحون لأن ينضموا إلى النقابة الفرنسية، كما لا يسمح لهم

<sup>1/</sup> رؤوف عباس، الحركة العمالية في مصر، المرجع السابق، ص 52.

<sup>2/</sup> جمال البنا، التاريخ النقابي المقارن، مطابع الجامع العمالي، القاهرة، (د،ط)، ص 37.

<sup>3/</sup> رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، المرجع السابق، ص 19.

<sup>4/</sup> نعيمة نصيب، النقابات العمالية وتحديد سوق العمل في الجزائر، رسالة ماجستير علم الاجتماع جامعة عين شمس مصر 1998 ص 95.

بتكوين نقابات خاصة بهم وبالتالي فهم محرومون من الكثير من حقوقهم المدنية، وهذا يعود لسببين<sup>1</sup>:

**الأول:** وجود قوانين تعسفية تمنعهم من تشكيل تنظيمات كيفما كانت توعيتها وأهدافها من مقدمة هذه القوانين قانون الأهالي.

**الثاني:** ضعف عدد العمال الجزائريون الذين يشتغلون في اثنين من المهن في حين كان الأوروبيون يشتغلون في 221 منها، كما ساعدت الحرب العالمية الأولى وتجنيد الجزائريين إجباريا للمساهمة في تحرير فرنسا على هجرة العديد من الجزائريين وارتفاع عدد المهاجرين من 5000 عامل على 9200 عامل عام 1923 وبعد انتهاء الحرب العالمية الأولى كل الفرنسيون ينظمون حملات واسعة لتهجير الشباب الجزائري إلى فرنسا للعمل، وهذا قصد إعادة بناء الاقتصاد الفرنسي.

ونتيجة لمعايشتهم لواقع الاضطهاد والظلم وكذلك احتكاكهم بآراء وأفكار كارل ماركس التي كان يحملها الفرنسيون فإن شعورهم القومي والمهني بدأ يظهر بقوة<sup>2</sup>.

وفي عام 1926 نشأ في باريس حزب نجم شمال إفريقيا والذي جمع بين العمال المهاجرين ونشط كمنظمة عالمية داخل التراب الفرنسي، مما أدى إلى تسرب تأثيره إلى داخل التراب الجزائري نتيجة لعودة المهاجرين الجزائريين على وطنهم، وقيامهم بنشاطات ثقافية فيها مما سمح لهم بالضغط على السلطات الفرنسية من أجل الحصول على الحق في ممارسة العمل النقابي.

بدأ الوعي السياسي لدى الجزائريين يتطور بشكل ملحوظ، لاسيما بعد مظاهرات العمال الجزائريين في أول ماي 1945، وما أفرزته مجزرة 08 ماي 1945، في سطيف وقالمة وخراطة، والابتعاد الواضح للنقابة الفرنسية عن القضية الجزائرية<sup>3</sup>.

وقد كانت الوعود التي قدمتها فرنسا بدراسة القضية الجزائرية بشرط أن يلتحقوا بالمقاومة الفرنسية ضد النازية وقد باءت بالفشل بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية.

وعلى اعتبار أن ممارسة النقابة للنشاط السياسي غير ممكنة داخل الكونفدراليات العمالية الفرنسية فإن النقابيين الجزائريين باشروا نشاطات داخل الأحزاب السياسية الجزائرية من أجل التحضير لتشكيل تنظيم مستقبلي، وهكذا ظهر الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 14 فيفري 1956 أي بعد مرور أكثر من سنة على انطلاق حرب التحرير...، كما ظهر تنظيمان نقابيان هما إتحاد نقابات العمال الجزائريين والإتحاد العام للنقابات الجزائرية<sup>4</sup>.

ولقد رأى العمال في " عيسات إيدير " ( مؤسس الإتحاد العام للعمال الجزائريين ) إرادة التغيير في آمالهم وتطلعاتهم في الحرية والاستقلال، وكان يهدف الإتحاد على تمثيل العمال وتوحيد صفوفهم والعمل من أجل الاستقلال الوطني وذلك يتضح من خلال نشاطاته ومواقفه

<sup>1/</sup> محمد فارس، أبحاث تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، ترجمة بيرم عبد المجيد، من تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، دراسات وبحوث، مجلة الثورة والعمل، الإتحاد العام للعمال الجزائريين، الجزائر، 1998، ص 05.

<sup>2/</sup> عبد الناصر جابي، الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001 ص 12.

<sup>3/</sup> طالب عبد الرحيم، نشأة الحرك النقابية وتطورها في الجزائر، عن كتاب محاضرات الشركة الوطنية للنشر والتوزيع الجزائر ص 234.

<sup>4/</sup> نعيم بومقوزة، الحركة النقابية في الجزائر وسياستها المالية، الأجر نموذجا، مجلة إضافات، عدد 01 مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2008، ص 10.

مثل: لإضراب 05 جويلية 1956 هكذا وبفضل الإتحاد العام تمكنت الجزائر من التشهير بجرائم الاستعمار وكسب الرأي العام الدولي لصالح القضية الجزائرية، وما يميز الإتحاد بأنه يمتاز بخاصيتين هما:

- أنه نشأ في أحضان العمل المسلح.

- طغيان الجاني السياسي عليه.

**2/ بعد الاستقلال:** أما في مرحلة الاستقلال المبكرة ضلت الحركة النقابية العمالية الجزائرية مدعومة بتعبئة الجمهور، فكانت تعمل على محور آثار الفقر والنهوض بالتنمية، فخلال هذه الفترة فر العديد من المستوطنين تاركين المزارع دون غدارة، وكانت المصانع شاغرة فوجد العمال الجزائريون مجبرين على تشكيل لجان الإدارة، وبعدها أصدرت الحكومة استجابة للتسيير الذاتي الذي بدأ به العمال والفلاحون لانقاد البلاد بثلاث مراسيم في شهر مارس 1963 كانت تهدف إلى تنظيم وتقنين مبدأ الإدارة العمالية والملاحظ إن الحركة النقابية في هذه الحقبة كانت معدوم لعدم إشراك الحكومة لها وبعد اشتداد الأزمة خلال الثمانينات ودخول المجتمع الجزائري عهد التعددية السياسية والنقابية والذي ترتب عنه عدم الاستقرار السياسي الذي كان واضحا في تعاقب الحكومات وظهور برامج اقتصادية واجتماعية ترمي إلى إصلاح الاقتصاد الوطني المنهك<sup>1</sup>.

لم تغير النقابة من استراتيجياتها من خلال وضع تصور نقابي يساير ويواكب التحولات الحاصلة ... في هذه الحقبة تعرضت المؤسسات إلى إعادة هيكلة وتسريح العمال وتوقف الاستثمار وانتشرت البطالة مما أدى إلى انخفاض القدرة الشرائية للعمال وترك انطباعات سيئة في نفوسهم من فقدان الثقة والتفكير في إنشاء نقابات أخرى، فجاء قانون 1990 الذي يسمح بالتعددية النقابية<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: النظريات المفسرة لنشأة النقابات العمالية

إن من أهم أسباب عدم نشأة قانون العمل في العصرين القديم والوسيط، انتشار الرق كظاهرة عامة سادت العالم في مجموعة، وكذلك ظاهرة الإقطاع، بما كانت تعنيه، في أو روبا في عصور الظالم، من تبعية عمال صاحب الأرض لسيدها الإقطاعي، ونظام الطوائف الحرفية، ونذكر فيما يلي تفاصيل ذلك:

#### الفرع الأول: النظرية النقابية

يقترح Belanbier.D ، تفسيراً ديناميكياً للنقابة:

حيث يرى أنها تهتم بالجانب الوظيفي للنقابيين (أي الاندماج الاجتماعي) والجاني الإيديولوجي (الحركة العمالية)، فهو يرى أن النقابة ظاهرة اجتماعية حيث أن هناك دائما جوانب جديدة أو غير معروفة ففي البلدان الاشتراكية مثال: فالإيديولوجية هي سياسة تعطي الطبقة العاملة دورا مفضال في المجتمع، وهي كذلك مكون لنسق اقتصادي<sup>3</sup>.

<sup>1/</sup> Rabah nourdine: la gestion socialiste des entreprises en algerie opu, algre, 1985 p 22, 25

<sup>2/</sup> حسين زبيري، النقابات المستعملة في الجزائر، قراءة في النشاط النقابي للنخب في الجزائر، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر 02، الجزائر، 2012-2013، ص 09.

<sup>3/</sup> Alain Touraine, pour la sociologie, paris édition seuil, 1974, p 25



ويضيف أن الفرق الموجود بين النقابة المستقلة في الدول الرأسمالية والدول الاشتراكية أن هذه الأخير لها صلة وثيقة مع السلطة السياسية، ونشاطها الأساسي يكمن في السياسة الاقتصادية بينما في الدول الرأسمالية تكون مستقلة عن أرباب العمل، كما أنها تحصل منذ تأسيسها على قانون رسمي، وهذا لكي تؤدي المهام التي تسنها لها الدولة، وتساهم في تحقيق الخطط الإنتاجية.

أما "الآن توران" له نظرية حول النقابة حيث يرى أن تدخلات المنظمات النقابية أصبحت معدلة في مجالين هما:

-**المجال الأول:** تحاول الحصول على رفع الأجور، وتحسين ظروف العمل، وعلاقته بتطوير الإنتاج أو الأرباح، ودور هذه النقابات ال يقتصر على الموقف الدفاعي فقط ولكن تأخذ مسؤولياتها حيث تتدخل في إعداد السياسات الاقتصادية والتخطيط<sup>1</sup>.

-**المجال الثاني:** النقابات تغير وتنظم المطالب التي تهم أكثر فأكثر مكان العمل في المجتمع وليس فقط في التنظيم، ولهذا يعتبر دوران النقابة كعامل للنسق التقريري التنظيمي كأن يمثل مصلحة أو قسم من المؤسسة، ويرى كذلك أن الحركة النقابية ليست داخلية ولا خارجية بل إنها عامل أساسي في ميدان المؤسسات الاقتصادية<sup>2</sup>.

ومن هنا يستنتج الآن توران أن هناك نقابة موجودة بين النقابة الإدماجة والنقابة المعارضة وهو ما يسميه بـ: النقابة المراقبة.

إن الأهمية التي تكتسيها النقابة اليوم هي الآن توران تتمثل في:

- اعتبار النقابة كعامل أساسي مشارك في نسق القرارات السياسية .  
- من خلال وظيفتها الأساسية والمتمثلة في المطالبة في كل ما له علاقة بالعمل فهي تسعى إلى أن تصبح مراقبة أو تملك حق مراقبة الشغل واليد العاملة، ليصبح دورها هو الدفاع عن العمال بصفتهم أجزاء<sup>3</sup>.

### الفرع الثاني: النظرية الماركسية

يرتبط موضوع النقابة ارتباطا وثيقا بظاهرة النضال العمالي، الذي كان نتيجة لاختلال التوازن وهو ما عبر عنه "كارل ماركس" من قبل، حين ما جعل من الاغتراب والصراع داخل المنظمات الرأسمالية موضوعا جوهريا في تحليلاته لعلاقات العمل، عندما رأى أن للصراع التنظيمي جوانب مرغوبة، حيث أن التنظيم يضم بداخله جماعات اجتماعية كبيرة ومتباينة من حيث الاهتمامات والمصالح التي تدافع عنها.

والموضح أن هناك جماعتان كبيرتان تتصارعان على المصالح والاهتمامات وهما جماعات العمل من جهة والإدارة من جهة ثانية، أو بين الجماعات التي تملك السلطة والأخرى التي لا تملك السلطة، كل هذا قد يؤدي بالعامل إلى شعوره بالاغتراب نتيجة إحساسه بعدم ملكيته لوسائل الإنتاج<sup>4</sup>.

بالإضافة إلى عدم منحه فرصة التعبير عن ذاته من خلال السماح له بالابتكار نظرا للرقابة والروتين اللذان يعيشهما مما يفقده نوق طعم العمل الذي ينجزه، وهو الواقع الذي يعيشه العامل تحت ظل النظام البورجوازي.

<sup>1/</sup> صالح جواد كاظم، منظمة العمل الدولية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 237.

<sup>2/</sup> صالح جواد كاظم، منظمة العمل الدولية، المرجع السابق، ص 238.

<sup>3/</sup> دريس بالكعبيات، اتجاهات العمل نحو النقابة، المرجع السابق، ص 25.

<sup>4/</sup> عبد الله الحنا، الحركة النقابية والعمالية في المغرب، المرجع السابق، ص 53.

ويستدرك في موضوع آخر أن حالة الغربية لا تقتصر على التنظيمات الرأسمالية وإنما هي حالة تتميز بها جميع التنظيمات على اختلاف أهدافها<sup>1</sup>. إن كارل ماركس يرى أنها السبب الموضوعي لوجود النقابات، فهذا الوجود لا يجب أن يقتصر على المطالب الاقتصادية المتمثلة في تحسين الأجور وظروف العمل، بل أن تتخطاها إلى مطالب سياسية واجتماعية، كما يرى الاتجاه الماركسي " أن التنظيمات النقابية ليست أهدافا بحد ذاتها وإنما هي مؤسسات سياسية لزيادة التماسك بين العمال"، ويرى ماركس أن تحسين أوضاع العمال المادية والاجتماعية لا تأتي إلا من خلال تنظيم العمال في منظمات نقابية تشارك في تحديد ظروف العمال وشروطه على كافة المستويات<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث: النظرية الأيديولوجية

ترى هذه النظرية أن المحرك الأساسي للنقابات هي الأيديولوجيات المتبناة والتي تعمل وفعالها وتسعى إلى تحقيق أفكارها ومبادئها بناء عليها، فالحركات العمالية في البلدان الغربية والنامية انطلقت من الأيديولوجية الثورية، بينما في الو م<sup>3</sup> تندمج بعمق في الحياة الاجتماعية وأصبحت راسخة في حياة المشروعات بالإضافة إلى قدرتها على تسوية الصراعات الكبيرة، كما أنها تملك أساليب الضغط على أرباب العمل والسلطة معاً، الشيء الذي يؤكد استقلاليتها عكس الكثير من النقابات التي تعرفها بعض المجتمعات. بينما في أوروبا نجدها تحمل سمات مشتركة حيث لا يزال الجاني التقني والاقتصادي منفصل بوضوح على الجانب السياسي أو الاجتماعي.

ما في بلدان العالم الثالث فإنها تسعى لتمثيل الطبقة العاملة غير أنها لم تصل بعد إلى المستوى الذي وصلت عليه النقابات في المجتمعات الغربية، وهذا يعود إلى طبيعة تكوينها ودهنياتها التي لا تزال مرتبطة بنماذج تنظيمية يغلب عليها الطابع التقليدي لهذه المجتمعات.

لقد لقيت النظرية الأيديولوجية منذ زمن طويل مبالغة في تقديرها إذ اعتبرت أن العقيدة هي المحرك لكل فعل وأن معرفة فلسفة الحركة العمالية كانت تكفي لكي يمكن التنبؤ باتجاهها.

إن أهمية الأيدلوجيا لدى الحركة العمالية تكمن أساساً في توجيه الاتهام لألس التي يقوم عليها التنظيم الاجتماعي ولا شك إن النقابات ليست حركات فكرية وإذا ما أعيدت إلى سابقها وحاولت فهم الدور الذي لعبته فإن دراسة الأيديولوجية تساعد بالتأكيد على فهم فعاليته<sup>4</sup>.

### الفرع الرابع: النظرية السياسية

تعتبر هذه النظرية أن النقابة العمالية هي أداة الحكم في المجتمع وإن هذا الأخير محصلة للعمل والنشاط النقابي بالتركيز على جانبيه القانوني والسياسي حيث أن هذا الاتجاه يعتقد بسيطرة النقابة على المجتمع ككل.

وتتمثل هذه السيطرة في رفض الواقع القائم، واعتماد وسائل تغييرية من أجل تحقيق هذه الأهداف كالإضراب والعنف.

<sup>1/</sup> محمد عبد الله نصار، المفاوضات الجماعية ودور منظمات العمل العربية، القاهرة، د ط، 1996، ص 76.

<sup>2/</sup> عبد الله الحنا، الحركة النقابية والعمالية في المغرب، المرجع السابق، 54.

<sup>3/</sup> أحمد محمد مصطفى، الاستقلالية والديمقراطية النقابية، مؤسسة فريدريش إيبيرت، مصر، 2017، ص 197 .

<sup>4/</sup> أحمد محمد مصطفى، الاستقلالية والديمقراطية النقابية، المرجع السابق، ص 199.

فهي تسعى إلى تجسيد مجتمع عمالي احتكاري هدفه تغيير بناء المجتمع غير أن هذه النظرية تعتبر ثورية فوضوية لا يمكن تجسيدها لعدة اعتبارات:  
-العنف والإضرابات ليست هي الوسائل الوحيدة لتحقيق المطالب.  
-مقاطعة العمل واعتباره وسيلة جماعية نضالية لإسقاط النظام الرأسمالي<sup>1</sup>.  
-النضال من أجل معارضة السلطة السياسية البورجوازية المعبرة عن مصالح الرأسمالية.

### المبحث الثاني: قواعد إنشاء النقابات

يعرف العمل النقابي أنه كل نشاط يقوم به العامل منفردا أو بالاشتراك مع آخرين للدفاع عن مصالح وحقوق العمال، كجمع التوقيعات والتبرعات والوقفات الاحتجاجية والتظاهرات والإضرابات أو الدعوة لأي منهم.

والعمل النقابي ليس وليد الصدفة وإنما نتيجة نظام طويل لحركات عمالية كافحت في مراحل متعاقبة تاريخيا، كما أن أهدافه العامة تبقى لأجل تحسين أوضاع العمال الاقتصادية والاجتماعية وحماية مصالحهم المادية والمعنوية وضمان حقوقهم

### المطلب الأول: خطوات تأسيس النقابات ووظائفها

كانت النقابة العمالية في المراحل الأولى من نشأتها تنحصر مهمتها في الضغط على أرباب العمل، من أجل المحافظة على مستوى الأجور حيث كان سوق العمل يعاني من كثرة اليد العاملة، مما أدى إلى ظهور منافسة بين العمال على أماكن العمل المحدودة وبشروط صعبة للغاية مع معانهم من الاستغلال البشع من طرف أرباب العمل.

### الفرع الأول: تأسيس وتنظيم النقابات العمالية

لتنشأ النقابة على نحو قانوني صحيح، فإنه يلزم اتخاذ مراحل أو إجراءات معينة في تأسيسها، حيث تبدأ بالاجتماع الذي يعقده العمال الراغبين في تأسيس النقابة، وذلك ليكونوا ما يسمى بالجمعية التأسيسية والتي تتولى وضع النظام الأساسي للنقابة<sup>2</sup>.

يعرف هذا النظام الأساسي على أنه دستور النقابة، الذي يكون على شكل لائحة تسيير النقابة في أعمالها طبقا لها، وفي الأصل يضع النظام الأساسي هيئة أو لجنة يختارها المؤسسون فيما بينهم، ثم يوافقون عليها في هيئة جمعية تأسيسية، كما أوجب النظام الأساسي للمنظمة النقابية على أن يقدم لائحة أو قائمة من البيانات التي تتعلق باسم النقابة أغراضها، ممثلها القانوني، وقواعد إجراءات قبول الأعضاء وانسحابهم وشروط الحصول على المزايا والحرمان منها ومصادر الإيرادات النقابية وتحديد النسبة المالية والميزانية<sup>3</sup>.

ثم تليها المرحلة الثانية التي تتمثل في إيداع وثائق التأسيس للجهة الإدارية المختصة والاتحاد العام للنقابات وتتمحور هذه الوثائق التأسيسية فيما يلي:

-وثيقة النظام الأساسي للنقابة ومحضر انتخاب أعضاء مجلس الإدارة، وانتخاب ممثلي هيئة المكتب في إجراءات الإيداع.

<sup>1</sup> عبد الله الحنا، الحركة النقابية والعمالية في المغرب، المرجع السابق، ص 58.

<sup>2</sup> مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية 2005، ص 123.

<sup>3</sup> محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 445.

-وثيقة كشوف أسماء أعضاء مجلس وهيئة المكتب وصفة كل منهم ومهنته ومحل إقامته ووثيقة بيان عدد أعضاء المنظمة النقابية.

بعد إيداع هذه الوثائق، تأتي المرحلة الثالثة وهي مرحلة الاعتراض عن تكوين النقابة وذلك في حالة ما إذا كانت إجراءات تأسيس النقابة مخالفة للقانون، ويجب أن يتم الاعتراض خلال خمسة عشرة يوماً من تاريخ إيداع وثائق التأسيس<sup>1</sup>. ويتم إبلاغ هذا الاعتراض وأسبابه إلى المنظمة المعنية أو الجهة الإدارية المختصة وكذا الاتحاد العام للنقابات العمال، ويترتب على عدم الاعتراض خلال هذه المدة سقوط حق الجهة الإدارية في رفع الدعوى، لأن احترام هذه الأخيرة يعد شرطاً لقبول هذه الدعوى وبمجرد إبلاغ الاعتراض للنقابة بمنح لها ثلثين يوماً من تاريخ وصول الاعتراض لتصحيح ومراجعة الإجراء الذي تم الاعتراض عليه.

وعندئذ لا يكون مبرر لرفع دعوى، أما في حالة ما إذا لم تصحح هذه الأخيرة الإجراء المعيب جاز رفع دعوى بطلان تكوين النقابة إلى المحكمة الجزائية التي يقع في نطاق اختصاصها مقر المنظمة النقابية، يتم تمثيل النيابة العامة وأداء رأيها قبل الفصل في الدعوى، كما يمكن للمحكمة الحق بإعطاء مهلة جديدة لتصحيح الإجراء المخالف للقانون مع مراعاة الحكم ببطلان تكوين النقابة يسري بأثر رجعي، ثم نصل إلى المرحلة الأخيرة التي يتم فيها النشر على قيام النقابة، فيستلزم في النقابة العامة بنشر مخلص وافي لمنطوق الحكم الصادر في دعوى الاعتراض عن تكوين النقابة، أو محضر الإيداع أو تعديل النظام الأساسي لها في جريدة واسعة الانتشار خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم المشار إليه<sup>2</sup>.

كما يقوم البيان النقابي والمؤسسي للنقابة على شكل بناء هرمي قاعدته تتمثل في اللجان النقابية التي يجوز لها أن تشمل لجنة نقابية للمنشأة يبلغ عدد عمالها خمسون عاملاً، كما يجوز للعمال المشغلين في المهن أو الصناعات المتماثلة إنشاء لجان نقابية أو مهنية في المدينة، إذا بلغ عدد طالبي الاشتراك فيها خمسون عاملاً على الأقل، أما قمة البيان النقابي فيتمثل في الاتحاد العام للعمال الذي يتكون على المستوى الوطني من مجموع النقابات العامة، وتكون مهمته الإشراف على العمل النقابي وتنسيقه بشكل عام، كما يتمثل العاملين في المجالات الخارجية باعتباره يمثل الطبقة العاملة بأسرها، وتوجد بينهما النقابة العامة التي تشكل المستوى الأوسط في البنية النقابي والتي تشمل على مجموعة النقابات إما على مستوى المنشأة أو النوعية، كما تتولى هذه الأخيرة الإشراف على الوحدات النقابية، وتوجيهها والتنسيق بين جهودها مثل: النقابة العامة للعاملين في الكهرباء<sup>3</sup>.

ويتولى إدارة النقابة ثالث أجهزة إدارية والتي تتمحور على النحو التالي:

- 1/ **الجمعية العمومية:** التي تعتبر السلطة العليا التي ترسم سياسة النقابة، وتشرف على كافة شؤونها ويحدد النظام الأساسي اختصاصاتها والقواعد التي ينبغي أن تسير عليها.
- 2/ **مجلس الإدارة:** ويتولى هذا الأخير تنفيذ قرارات الجمعية العمومية ومتابعة أعمال هيئة المكتب المنظمة فيما بين أدوار انعقاد الجمعية العمومية.

<sup>1/</sup> قسم الشؤون النقابية، دليل النقابات العمالية، المرجع السابق، ص 110.

<sup>2/</sup> مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية المرجع السابق، ص 125.

<sup>3/</sup> محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 447.

3/ هيئة المكتب : يتولى تنفيذ قرارات جمعيتها العمومية ومجلس إدارتها<sup>1</sup>.  
كما تتميز النقابات بموارد مالية تساعد على تحقيق أهدافها وتقديم خدماتها لأعضائها والتي تندرج في:  
- رسم الانضمام الذي يدفعه العمال الذين يريدون الانضمام إلى النقابة.  
- رسم الاشتراك الذي يدفعه الأعضاء.  
- الهبات والتبرعات والوصايا التي يقبلها مجلس إدارة المنظمة ولا تتعارض مع أغراضها.  
- عائدات الحفلات.

كما توجد إعانات محتملة للدولة تخصصها كميزانية خاصة للجمعيات والنقابات في إطار مساندة النشاط الجمعي لمساعدتها على أداء رسالتها، تشترط القاعدة أن يكون توزيع الموارد على النقابات على أساس عادل يأخذ غالباً بعين الاعتبار النسبة التمثيلية للنقابة وعدد المنخرطين<sup>2</sup>.

كما توجد موارد أخرى للنقابات لا تتعارض مع أحكام قانون النقابات والتي تشمل:  
- إجراءات العقارات التي تملكها النقابة، والأرباح الناتجة عن بيع أصل من أصولها.  
- الأرباح التي تحصل عليها النقابة في إصدار المطبوعات والأرباح والفوائد الناتجة عن استثمار في حدود القانون .

-المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون النقابات بالنسبة للاتحاد العام<sup>3</sup>.  
تعتمد النقابات على مجموعة من الوسائل التي من خلالها تهدف إلى تحقيق مصالح العمال المادية والمعنوية، وهي في سبيل تحقيق ذلك تنتهج الوسيلة الأسرع والفضل وذلك بحسب المطالب العمال والظروف التي توجد فيها النقابة والعمال ككل وتتمثل هذه الوسائل على النحو التالي:

أ/ **المفاوضات الجماعية:** تلجأ إليها النقابات للبحث عن اتفاق يتم التوصل إليه من خلال التزام متبادل بين رب العمل والنقابة العمالية أو النقابات الممثلة للعمال، فالمفاوضات الجماعية عبارة عن عقد اجتماعي بين ممثلي العمال والدارة في محاولة التوصل إلى اتفاق والذي يتحدد بناء عليه العالقة بين النقابة ورب العمل، وتختلف هذه الأخيرة من حيث المستوى، فيمكن أن تكون مفاوضات على مستوى المنشآت أو المنشأة الواحدة، أو تكون على المستوى الوطني.

فالأولى هي المسيطرة أو الأكثر أهمية في بعض الدول مثل الولايات المتحدة الأمريكية واليابان، أما الثانية في المسيطرة في بلدان أوروبا الشمالية ومن حيث المحتوى، فهو ما يتم تناوله على مستوى طاولة التفاوض في مواضيع مثل التفاوض العام الوطني الذي يتم من خلال التوصل إلى الحد الأدنى للأجر، بينما تلك على مستوى الوحدات سوف تتدخل في التفاصيل وفي ناحية الجدول الزمني<sup>4</sup>، فهناك دول تحدد فترة زمنية دورية في أجل التفاوض بين النقابات وأرباب العمل مثال في الولايات المتحدة الأمريكية المدة الزمنية ثالث سنوات لإعادة النظر في الأجور، أما فيما يخص إجراءات التنفيذ فهي تختلف من دولة إلى أخرى ويتضح من هنا أن المفاوضات الجماعية هو فرض بعض القيود على صاحب العمل

<sup>1</sup> مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية المرجع السابق، ص126.

<sup>2</sup> طوالي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص112.

<sup>3</sup> مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص126.

<sup>4</sup> محمد الزبيدي، الحريات النقابية في الوطن العربي، سلسلة الكتب، بغداد، 1986، ص 317.

وعدم السماح باتخاذ قرار من طرف واحد، فهي تسمح بالوصول إلى حل ملائم يرضى الطرفين فرغم عدم التأكد في التوصل إلى القرار الأمثل، إلا أنه يمكن من خلالها تحقيق العدالة النسبية وليست المطلقة بالإضافة إلى إمكانية المعالجة السليمة للموضوع من خلال التباحث بين الطرفين<sup>1</sup>.

ب/ الإضراب: يعرف هذا الأخير على أنه وقف العمل الجماعي عن العمل، بقصد الضغط على رب العمل من أجل تحسين شروط العمل، وهو ردة فعل لإعادة التكافؤ بين فئتي مجتمع العمل الأجراء وأرباب العمل، وهو وسيلة الحصول على تنازلات أكثر من رب العمل مما يعرضها على طاولة التفاوض.

لذا نجد الإضراب أو التلميح به هو جزء أساسي في عملية المساومة وطبعاً يتم تنفيذه بعد إتباع الإجراءات المنصوص عليها القانون، كما تقوم النقابة بأسلوب التوفيق والتحكيم عندما يتعذر الوصول إلى اتفاق بينهما وبين الإدارة بشأن المواقف موضوع المساومة، فالبد من طرف ثالث لمساعدة كل من الإدارة والنقابة العمالية للتوصل إلى اتفاق معين، فهو يحاول التقريب في وجهات النظر، فلا يتخذ أي قرار كحل يلزم به الطرفين، فهو طرف محايد، أما التحكيم هي العملية التي يقوم بها الطرف الثالث المحايد بجمع الحقائق والمعلومات في الطرفين المتنازعين ثم يتم التوصل إلى قرار الملزم للطرفين<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: وظائف النقابات العمالية

أن وظيفة النقابة لا تقتصر على القضايا المهنية والاجتماعية المتعمقة بالعمال الأجور والأمن والتقاعد وإنما متعلقة بالجانب الاقتصادي والاجتماعي وكذا السياسي، وتتعدد وظائف النقابات كالاتي:

#### أولاً: الوظيفة الاقتصادية : ومنها

-تحسين الأجور والمنح، والظروف الأمنية والصحية للعمال والعطل وغيرها من المسائل التي تخص تحسين ظروف العمل، في المجتمعات الرأسمالية خاصة كون الدولة في المجتمعات الاشتراكية هي التي تتولى الدفاع عن مصالح العمال التي تطورت بتطور معايير العمل.

-تقرير حماية مناصب العمل وتأمين ديمومة العمل وخاصة إذا وقعت المنافسة في عرض سوق العمل أو القوى العاملة، فالنقابة<sup>3</sup> وما تسعى إليه هو تجنب أن يكون العامل تحت الضغط المباشر لبؤس خاص به، مضطراً إلى الرضا بأجر أدنى من الأجر الذي كان محدد سابقاً بالعرض والطلب في فرع نشاط محدد وكمثال على ذلك ما تقوم به الاتحادات النقابية في الولايات المتحدة الأمريكية وخاصة في مجال الطيران والسكك الحديدية، في حماية أعضاء الاتحاد من إمكانية استبدالهم بالمعدات الرأسمالية، وأيضاً موقفها من سياسة الهجرة وما يتركه من أثر سلبي على الأجور ومنافسة العمال الأمريكيين.

<sup>1</sup>/ طوالي الثعالي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي المرجع السابق، ص115.

<sup>2</sup>/ إيمان النمى، دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر، المرجع السابق، ص 307.

<sup>3</sup>/ محمد الصغير بن غربي، "العمل النقابي ومهامه الاقتصادية والاجتماعية، مجلة الدراسات الاقتصادية، العدد، 38 أوت 2019 ص 250-251.

**ثانيا: الوظيفة الاجتماعية:** وتتمثل في خدمة المصالح الاجتماعية للعمال ولأسرهم حتى يكون الاستقرار في العمل ويستطيع العامل تحقيق الفعالية في الأداء ومنها أيضا:  
-تحسين الأحوال الاجتماعية العامة للعمال ورفع مستوى معيشتهم من خلال الطلب على رفع أجور العاملين خاصة، وغاية النقابة الحول دون انخفاض مستوى الأجور إلى أدنى من مقدار العيش.

-تزويد في شعور العامل بالإنتماء الى جماعة العمل وتحقيق الأمان والثقة بالنفس، كما كان في نظام الطوائف الحرفية والاحساس بالدور الاجتماعي والتضامن.<sup>1</sup>  
-التكفل بمشاكل العمال أثناء الأزمات من جانب مادي ومعنوي(المرض، الوفاة.....)

**ثالثا: الوظيفة التنظيمية والسياسية:** من بينها:

-اللجوء إلى المفاوضات في حل مشاكل العمال وتحقيق مطالبهم وذلك بأسلوب الحوار والضغط على الإدارة وأرباب العمل، وفي حالة فشل التفاوض وتلجأ النقابة الى استخدام الإضراب وكبح الإنتاج كأسلوب الآخر من المطالبة.

-تتمية الفكر الإيديولوجي والسياسي على مستوى القاعدة وإشراك العمال في التسيير وفي اتخاذ القرار، والعمل على توعية وتنقيف العمال.

-المشاركة السياسية في تأطير العمال لتوعيتهم بمكانة العامل في المجتمع والانخراط في التظاهرات السياسية.<sup>2</sup>

**رابعا: الوظيفة النفسية والتنقيفية:** تهتم النقابة أيضا ب:

-التقليل من السخط العمالي أو عدم رضا في العمل، وبالتالي التقليل من معدل ترك العمل الاختياري للعمال.

-المساهمة في زيادة الإنتاجية مباشرة عن طريق زيادة كسب ثقة العمال والعناية بشكاويهم وتحفيزهم بعلاوات ومكافآت.....

-وتوفير فرصة للعمال للتعبير عن آرائهم في التغيرات الممكنة لقواعد العمل أو الإنتاج التي تعود بالفائدة على كل من الإدارة والعمال وبالتالي التقليل من الاضطراب النفسي للعمال والتخليص من الشعور بالاغتراب عن العمل.

-تشكل النقابة وحدة تنظيمية تجمع العمال والأجراء بهدف التوعية والتنقيف

-الاجتماع مع الطرف الاداري والتفاوض حول المسائل العمالية.

-إعلام العمال بشأن المؤسسة والعمل والمشروع.<sup>3</sup>

<sup>1/</sup> أحمد الرفاعي، تاريخ الحرة النقابية، المرجع السابق، ص 449.

<sup>2/</sup> أحمد محمد مصطفى، الاستقلالية والديمقراطية النقابية، المرجع السابق، ص 207.

<sup>3/</sup> بلعروسي أحمد التيجاني، وائل رشيد، قانون العمل، دار هومة للطباعة والنشر، ط04، الجزائر، 2007، ص 207.

**المطلب الثاني: مبادئ النقابات العمالية وأهدافها**

تهدف الحركة النقابية لمستخدمي الإدارة العمومية إلى تحقيق مجموعة من المبادئ والأهداف نذكر منها:

**الفرع الأول: مبادئ النقابات العمالية**

أخضع المشرع المنظمات النقابية لمبادئ حتى يمكنها القيام بدورها، وفي هذه الجزئية سوف نذكر أهمها وهي:

**أولاً: مبدأ عدم التمييز :** يعد مبدأ عدم التمييز بين أعضاء النقابة لأي سبب كان " سواء من حيث العرق أو اللون أو النسب أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي " أحد أهم المبادئ التي تعمل النقابات العمالية بموجبها.

**ثانياً: مبدأ الاستقلالية:** حتى تقوم النقابة بدورها طبقاً لمصالح وإرادة الأعضاء يجب أن تكون مستقلة، وأن لا تخضع إلا لإرادة أعضائها وأن تتجنب الوقوع تحت هيمنة أية مصالح أو حسابات خارجية، سواء كانت من أصحاب العمل أو من الحكومات أو أية جهة أخرى كذلك لا بد من قيام أعضائها بالرقابة عليها ومحاسبتها<sup>1</sup>.

**ثالثاً: مبدأ الحرية النقابية:** يقتضي هذا المبدأ الاستقلال التام عن الحكومة أو أرباب العمل أو الحزب، انطلاقاً من التكوين والتسيير واختيار قادتها ونشاطاتها ونظمها الأساسية وطريقة حلها وبالرجوع لقانون 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي<sup>2</sup> نجده نص على هذا المبدأ، حيث أعطى للعمال الأجراء والمستخدمين حرية تكوين المنظمات النقابية سواء في القطاع الواحد بهدف الدفاع عن مصالحهم المشروعة المادة منه إضافة إلى حرية الانخراط لأي منظمة نقابية موجودة مع مراعاة التشريع المعمول به وذا بنص المادة من ذات القانون ومن خلال استقراء المادتين السابق ذكرهما يتضح إن المشرع الجزائري "لم يفرق بين الموظف العام في المؤسسات العامة ذات الطابع الإداري والقطاع الخاص".

وهذا قد يعود إلى أن كل منهما في إطار أداء نشاط فلهما نفس الحق دون تمييز فللموظف والعامل حرية تكوين منظمة نقابية دون فرض قيود تمنع من ممارستهم لهذا الحق كما لهم الحق في الانخراط في أي منظمة نقابية موجودة سواء كانت وطنية أو دولية في إطار احترام القوانين السارية المفعول، والجدير بالذكر أن بعض فئات الموظفين لا تتمتع بالحق النقابي ويتعلق الأمر على الخصوص بالمدينين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني وبعض الفئات الأخرى التي غالباً ما تحدها القوانين الأساسية الخاصة بسلك الانتماء<sup>3</sup>.

الحرية النقابية تظهر بمظهرين، الحرية النقابية الفردية والحرية النقابية الجماعية فالحرية الفردية تكمن في حرية الانتساب والانسحاب من النقابة، أما الحرية الجماعية فتظهر في حرية تأسيس منظمات نقابية أي دون حاجة إلى إذن مسبق من السلطات العامة ولا إلى إجراءات إدارية لاحقة حتى يخرج هذا التنظيم إلى الوجود، إضافة إلى حرية إدارتها

<sup>1/</sup> فاهيمي محمد، "المشاركة العمالية في التنظيمات النقابية ممارسات وتمثلات، دراسة ميدانية على عمال ثلاث مؤسسات عمومية سعيدة"، العدد 56، المجلد 2021، ص 25، ص 708

<sup>2/</sup> القانون 14-90 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم.

<sup>3/</sup> القرعي أحمد يوسف، الحركة النقابية الإفريقية في عالم متغير، هيئة العامة للكتاب، مصر، 2007، ص 307.



وتنظيمها شرط أن يبين القانون الأساسي للنقابة طريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة، ومدة العضوية<sup>1</sup>.

**رابعاً: مبدأ الوحدة النقابية:** وتعني تكتل العمال وتجمعهم وإعلاء التضامن بين أعضائها فعندما يكون العمال متحدين يمكنهم الحصول على أكثر ما يمكنهم من مطالب، فكلما توحدت صفوف وتضامن العمال في التنظيم النقابي كانت أقوى للدفاع عن الحقوق وحمائتها وعند قراءة نص المادة 2 من قانون 90-14 السابق الذكر نجد أن المشرع كرس مبدأ الوحدة في التكوين النقابي "يحق لعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية<sup>2</sup>.

**خامساً: مبدأ القيادة الجماعية:** هذا المبدأ يعنى من خلاله الاعتماد على رأي الأغلبية والأخذ بعين الاعتبار ملاحظات وأراء باقي الأعضاء، بحيث يجب أن تكون الزامية القرارات لجميع الأعضاء. وبالعودة للقانون 90-14 الخاص بكيفية ممارسة الحق النقابي السابق الذكر نجد المادة 13 تعطي الحق لأي عضو في المنظمة أن يشارك في قيادة المنظمة وإدارتها ضمن قانونها الأساسي ونظامها الداخلي، ووفقاً لأحكام القانون رقم 90-14 حيث يحق للعمال المنظمين للتنظيم النقابي المشاركة في المفاوضات الاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة وهذا يضيف على العمل الجماعي آلية الديمقراطية في المشاركة الجماعية<sup>3</sup>.

**سادساً: مبدأ الديمقراطية:** النقابة مؤسسة ديمقراطية وبالتالي فإن قوتها تكمن في الأساليب الديمقراطية وممارسة حقوقها بشرعية من خلال التداول على المناصب القيادية في المنظمة ولقد ذكرت المادة 14 من قانون 90-14 "بنصها تنتخب وتجدد هيئات قيادة المنظمة النقابية وفقاً لمبادئ الديمقراطية وطبقاً للقوانين الأساسية والتنظيمات التي تنتخبها" وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على حرص المشرع على تطبيق هذا المبدأ لما له من أهمية في السير الحسن والفاعلية للمنظمة النقابية<sup>4</sup>.

**سابعاً: مبدأ المراقبة والمحاسبة:** يخضع كل عامل لديه وظيفة داخل النقابة بمراقبة أداءه وإن تطلب الأمر فرض عقوبات في حالة تسجيل أخطاء وكذا تشجيع الموفقين في أداء مهامهم والمثابرين، حين يفتقد النشاط النقابي لمبدأ المراقبة والمحاسبة يتعرض التنظيم النقابي لنوع من الفوضى والتسيب الذي يصل أحياناً إلى حد التلاشي الفعلي للعمل وانهيائه والرقابة والمحاسبة كمبدأ لا يهدف بالدرجة الأولى إلى إثبات الخطأ وفرض العقوبات بقدر ما يهدف إلى تحسين نوعية النشاط<sup>5</sup>.

**ثامناً: مبدأ المسؤولية الفردية:** يتحمل العضو النقابي نتائج ما يقوم به من وظائف ومهام نقابية إذ يتعرض للمراقبة والمحاسبة القيادات والأجهزة العليا ومن القواعد الدنيا للتنظيم النقابي، ومن خلال هذا المبدأ يحرص كل عضو داخل المنظمة بالالتزام بجميع التدابير والأوامر التي تملئها القيادة بهدف تفادي تعرضه لمساءلة وتحمل تبعات أفعاله المخالفة

1/ فاهيمي محمد، "المشاركة العمالية في التنظيمات النقابية ممارسات وتمثلات، المرجع السابق، ص 709.

2/ المادة 2 من قانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

3/ المادة 13 من قانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

4/ المادة 14 من قانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

5/ القرعي أحمد يوسف، الحركة النقابية الإفريقية في عالم متغير، المرجع السابق، ص 308.

للتنظيم، قد تصل إلى حد فقدته لحريته أو تعرضه لعقوبات تأديبية تمنعه من فاعليه داخل المنظمة النقابية.

**تاسعا: مبدأ موضوعية الاختيار:** التحلي بالموضوعية في اتخاذ القرارات والابتعاد عن العاطفة والمصالح الفردية ولن يتحقق ذلك إلا أن يكون الفرد عمليا في اختياره ، وبهذا يضمن الوصول إلى الأهداف المسطرة وتفادي أكبر قدر من القرارات الخاطئة ومنه تجنب تكرارها وتوفير الوقت الذي قد يصرف في العمل على تصويبها، فلا يكون الاختيار وفق للميول أو الولاء مما يجعل من الممارسة النقابية وسيلة غاية في الفاعلية للتحقيق المصالح الجماعية<sup>1</sup>.

**عاشرا: مبدأ النقد الذاتي:** يقوم العضو بتوجيه انتقاداته للجهة المسؤولة مراعيًا الموضوعية في تناول الموضوع المراد انتقاده بعيدا عن التجريح وبصورة بناءة، وهذا المبدأ تقريبا يصب في نفس مصب مبدأ الاختيار بموضوعية، لان عملية النقد قد تكون بسبب اختيار لقرارات وتعارضها مع قرارات أخرى، فتتعارض الاختيارات بناء على وجهة نظر العضو النقابي، لذا فحتى في وجود اعتراض أو توجيه انتقاد وهذا الأمر وارد بطبيعة الحال، وجب أن يتحلى كل عضو منتقد لرأي أو قرار لا يوافق عليه استعمال أساليب فعالة من حيث المناقشة بطريقة تتم عن احترام الطرف الذي تتم مناقشته سواء كان من المسؤولين في المنظمة أو عضو منخرط فيها<sup>2</sup>.

ارتكز القانون على مجموعة من المبادئ هي عدم تدخل الدولة، وضمان حرية المستخدمين والأجراء في التعبير والسماح بالمرونة في تسيير قوى العمل. ومن المبادئ الأخرى التي نص عليها التشريع السماح بحرية تعبير أكبر للشركاء الاجتماعيين وذلك بموجب القانون 90-14 المتعلق بأشكال الممارسة النقابية وفي تلك الفترة بدأ تداول مفاهيم جديدة كمفهوم أرباب العمل، أما القانون 90-11 فنص على حق الأجراء والمستخدمون في التفاوض يعيدا عن محاولات التدخل الخارجي والضغطات<sup>3</sup>.

## الفرع الثاني: أهداف النقابات العمالية

تلعب النقابة العمالية دورا مهما في عملية الحارك الاجتماعي لداخلي باعتبارها قوة ذاتية تؤثر بها على مختلف الحياة السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية، إضافة إلى سعيها جاهدة لتحقيق مجموعة من الأهداف يمكن تقسيمها إلى:

- الأهداف العامة للمنظمات النقابية: وتتمثل فيما يلي:
- نشر الوعي النقابي بما يساهم في تدعيم التنظيم وتحقيق الأهداف.
- الاعتماد على الدورات التثقيفية لأعضاء التنظيم النقابي بهدف الرفع من مستواهم وتحسين الأداء المهني لهم عن طريق إشراكهم في دورات تكوينية وتشجيع المنافسات الوظيفية.
- المحافظة على وسائل الإنتاج وحماية المال العام.

<sup>1</sup> / فاهيمي محمد، "المشاركة العمالية في التنظيمات النقابية ممارسات وتمثلات، المرجع السابق، ص 710.

<sup>2</sup> / أملياني و د.إ شرفة، إشكاليات الفعل النقابي في الجزائر إتجاه المجتمع ( رؤية تحليلية)، مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد (03 جانفي) 2020، ص 607.

<sup>3</sup> / نعيمة نصيب، النقابات العمالية وتحديد سوق العمل في الجزائر، المرجع السابق، ص 217.

-التكفل بالجانب الاقتصادي والاجتماعي وكذا الصحي لأسر الأعضاء بغرض تحسين مستواهم.

-المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمال للمساهمة في تحقيق هذه الخطط.

-الاطلاع على صعوبات ومشاكل المنخرطين المادية والاجتماعية ودارستها عن طريق إشراكهم في تجمعات عمالية سواء محلية أو دولية تحويلها إلى مطالب<sup>1</sup>.  
كما يمكن أن نقسم أهداف هذه النقابات العمالية إلى:

**1/ أهداف النقابات في الدول الرأسمالية:** يسعى أصحاب الأعمال إلى تحقيق أكبر أرباح ممكنة وهنا تنشأ حالة الصراع بين الإدارة وأصحاب رؤوس الأموال من ناحية وبين العمال والنقابات التي تمثلهم وتدافع عنهم من ناحية أخرى، وإذا عدنا إلى أسباب الصراع يمكن أن نخلصها في سببين وهما:

-السبب الأول: يمكن في سعي الإدارة إلى تحقيق أكبر ربح ممكن بأقل تكلفة في حين يسعى العمال للحصول على أكبر أجر لهم مقابل جهدهم المبذول، هذا ما أدى إلى التحول التناقضي إلى صراع<sup>2</sup>.

أما السبب الثاني: فهو اجتماعي يتمثل في إحساس العمال بأن رؤوس الأموال ال تخدم المجتمع وال تعمل على إشباع حاجاته، بل تخدم مصالح الطبقة المتميزة وهي طبقة الرأسماليين.

**2/ أهداف النقابات في الدول الاشتراكية:** هدفها هو تدعيم النظام الاشتراكي ويتم ذلك عن طريق قيام النقابات بمهام محددة ترسمها وتقررها السلطات العامة مثال ذلك تعبئة العمال وراء الحزب الحاكم، وحثهم على تنفيذ مخططات الدولة السياسية والاقتصادية، وبذلك تحول هدف النقابات من مسؤولية الدفاع عن العمال وحمائتهم وتحسين ظروف وشروط عملهم إلى مجرد وسيلة أو أداة يشغلها السياسيون لتنفيذ أغراضهم<sup>3</sup>.

<sup>1/</sup> صليبي غسان، الحركة النقابية العربية، معهد الصفري للمجتمع المدني والمواطنة، بيروت، 2017، ص 307.

<sup>2/</sup> القرعي أحمد يوسف، الحركة النقابية الإفريقية في عالم متغير، المرجع السابق، ص 310.

<sup>3/</sup> قسم الشؤون النقابية، دليل النقابات العمالية، الاتحاد العام للعمال، عمان، 2012، ص 107.

## خلاصة الفصل الأول:

من خلال دراستنا لهذا الفصل نستنتج أن النقابة سمة شرعية وقانونية وتنظيم دائم، فهي المحرك الأساسي لأي منظمة وهي وسيلة ربط وتواصل بين الأفراد "العمال" وتعتبر أداة التوفيق والتقريب بين المنظمات حيث يقوم الفعل النقابي في أساسه على الدفاع عن حقوق العمال وتنمية روح التعاون والتضامن وتحقيق الرفاهية للعمال داخل عملهم، فهي مظهر من مظاهر الديمقراطية ولقد ساهم هذا العمل النقابي في تحسين الظروف المادية والاجتماعية للعامل داخل مكان عمله.

لقد كان العمل النقابي والحركات العمالية حركة واسعة النطاق ولم تكن وليدة الصدفة وإنما هي نتاج لخصائص المجتمع وتحولات التنظيم الاقتصادي والاجتماعي، كما إن تاريخ العمل النقابي يبين لنا أهمية النقابات في المجتمع نظرا لما تقوم به من ميام تسعى من خلالها إلى الدفاع عن مصالح العمال المادية والمعنوية وتمثيلهم في مواجهة رب العمل وتختلف هذه المهام تبعا لمواقع الذي تعيشه الطبقة العمالية، لقد استطاعت النقابات في الكثير من بمدان العالم أن تجعل من شروط العمل أكثر انسانية.

## الفصل الثاني: الإجراءات الرقابية القضائية

في منازعات المنظمات المهنية

### تمهيد

إن تحديد نوع النزاع له أهمية مزدوجة بسبب ما يترتب عنه من نتائج قانونية هامة، حيث يسمح تحديد نوع النزاع معرفة القواعد القانونية الواجبة التطبيق عليه، فإذا كان عاديا خضع لقواعد القانون الخاص وإذا كان إداريا طبقت عليه قواعد القانون الإداري، حيث أن المنظمات المهنية تخضع لمزيج من القواعد القانونية، وفي هذا الإطار فإنها قد تصدر عنها أعمال وتصرفات قانونية بإرادة منفردة كصاحبة سلطة عامة وامتيار تتمثل في مختلف أنواع القرارات التنظيمية الصادرة عنها مثل أنظمتها الداخلية ومدونة قواعد أخلاقيات المهنة وأيضا الفردية كالقيد في جداولها الوطنية والإغفال... الخ، وقد تصدر عنها تصرفات عادية بحكم طبيعة تعاملها مع الغير أو بمناسبة تقديم خدمات لأعضائها، وبصدور هذه التصرفات قد تنشأ نزاعات بينها وبين أعضائها أو الغير.

وبما أن دراستنا لنشاط المنظمات المهنية يركز أغلبه على مختلف المنظمات المهنية في الجزائر فإن البحث في الرقابة القضائية على نشاط المنظمات المهنية من حيث الرقابة القضائية على أعمال وتصرفات المنظمات المهنية في ظل ازدواجية حكم القانون لها في الجزائر، ولهذا تقتضي الدراسة التطرق لإجراءات الرقابة القضائية كمبحث أول وبعد ذلك الرقابة القضائية على المنظمات المهنية كمبحث ثاني.

### المبحث الأول: إجراءات الرقابة القضائية

إذ يمكن اعتبار أن عملية تحديد الاختصاص هي بمثابة الوسيلة المثلى التي تسمح أو تساعد الجهات القضائية، سواء كانت إدارية أو عادية على أن تعرف حق المعرفة على درجة اختصاصها بالنظر والفصل في المنازعات التي يمكن أن تطرح أمامها ويمكن للقضاء الإداري في فحص مدى مشروعية القرار التنظيمي الصادر من المنظمة المهنية الذي يقضي بتحديد مبلغ الاشتراكات المهنية السنوية، في حالة متابعة المنظمة المهنية المهني بحجة عدم دفع الاشتراكات المهنية المستحقة، هذا ما تم تكريسه من طرف مجلس الدولة الفرنسي الذي اعترف للمهني بحق الدفع بعدم مشروعية قرار المنظمة المهنية من أجل معارضة دعوى استحقاق مخلفات الاشتراكات المهنية.

في هذا الإطار نتعرض ضمن هذا المبحث إلى الجهات المختصة بإصدار أمر وضع تحت الرقابة القضائية كمطلب أول، ونشأة الرقابة القضائية ونهايتها في المبحث الثاني.

### المطلب الأول: الجهات المختصة بإصدار أمر وضع تحت الرقابة القضائية

إن المنظمة المهنية عند استعمال السلطة العامة فإن قراراتها يختص بها القضاء الإداري وغير ذلك فيكون الاختصاص للقضاء العادي، تخضع جميع أعمال وتصرفات المنظمات المهنية لرقابة القضاء الإداري مثل باقي المنظمات أو المرافق العامة في حالة استعمالها الأسلوب وقواعد القانون العام، كما لم يتعرض المشرعون في الدول المقارنة وال مشرع إلى تعريف منازعات المنظمات المهنية وال إلى تحديد طبيعتها في مختلف تشريعاتهم المنظمة لمختلف المهن المنظمة<sup>1</sup>، إلا أنهم أشاروا إلى بعض المصطلحات التي توحى بقيام منازعات حول القرارات الصادرة من مختلف مجالس المنظمات المهنية سواء في مجال القيد أو التسجيل أو إعادته التدريب أو الإغفال، أو في المجال الانتخابي لمختلف أعضاء مجالس هذه المنظمات المهنية أو مجال التأديب<sup>2</sup>.

ففي هذا الصدد نذكر على سبيل المثال في مجال فض التسجيل في الجداول الوطنية للمنظمات المهنية في التشريع الجزائري ما تضمنته المادة 42 من قانون المحاماة 07/13 من عبارات توحى باحتمال قيام منازعات بشأن رفض القيد أو التسجيل في جدول منظمة المحامين وهذا من خلال التنصيص في الفقرة الأخيرة منها على أنه: (يمكن وزير العدل حافظ الأختام والمعني، كل فيما يخصه الطعن في هذا القرار أمام الجهة القضائية المختصة في أجل شهر من تاريخ تبليغه)<sup>3</sup>.

ليأتي في المادة 49 من ذات القانون ليعين ذلك حيث نص على أنه: (لا يمكن رفض تسجيل محام أو إعادة تسجيله أو إغفاله إلا بعد سماع أقوله أو بعد استدعائه قانونا للحضور في أجل عشر أيام (10) على الأقل، وإذا لم يحضر المعني بالأمر فإن القرار يعد حضوريا).

<sup>1</sup> /CE, 24 avril 1989, «Syndicat départemental des médecins généralistes des Bouches-du-Rhône», Rec. Lebon, p. 428

<sup>2</sup> سامي جمال الدين، إجراءات المنازعات الإدارية في دعوى الإلغاء القرارات الإدارية، منشأة المعارف، بالإسكندرية 2005، ص13.

<sup>3</sup> الجريدة الرسمية العدد 55 لسنة 2013.

الأمر الذي يتطلب منا الوقوف على مدلول العام للمنازعة من أجل الوصول إلى الطبيعة القانونية لمنازعات المنظمات المهنية في إطار ممارستها لمهامها واختصاصاتها، إذا قام صاحب الشأن حقه في التقاضي من خلال رفع الدعوى إلى القضاء، ليتحول النزاع من فكرة مادية تتصل بالوقائع إلى منازعة كفكرة قانونية تفصل فيها الجهة القضائية المختصة بما يتحقق معه تطبيق القانون والعدل<sup>1</sup>.

وباعتبار أن مجلس الدولة هيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية وهو تابع للسلطة القضائية، حيث أنه يضمن توحيد الاجتهاد القضائي الإداري للبلاد، ويسهر على احترام القانون، كما أنه يتمتع بالاستقلالية من حيث ممارسته لاختصاصاته القضائية<sup>2</sup>. فيختص مجلس الدولة طبقاً لنص المادة 09 من القانون رقم 98 بالفصل ابتدائياً ونهائياً في: -الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية. -الطعون الخاصة بالتفسير ومدى شرعية القرارات التي تكون نزاعاتها من اختصاص مجلس الدولة<sup>3</sup>.

وعليه فإن مجلس الدولة يختص بكقاضي موضوع كأول وآخر درجة في القرارات التنظيمية والفردية الصادرة عن المنظمات المهنية. كما يختص أيضاً بالنظر في القرارات المتعلقة بالانتخابات الاختيار ممثلين لمجالس المنظمة المهنية، ويختص أيضاً بالنظر بالاستئناف في القرارات المتعلقة برفض التسجيل أو رفض إعادة التسجيل، وعليه يختص مجلس الدولة بالنظر في القرارات الصادرة عن المنظمات كأول وآخر درجة ومثالنا في ذلك المنازعات المتعلقة بقرارات مجالس الاتحاد للمنظمات المهنية بانتخاب ممثلي مجالس المنظمة المهنية ويختص كقاضي استئناف وقاضي نقض<sup>4</sup>.

إن تحريك هذه الرقابة تكون بناءً على الطعون والدعاوى التي يتم رفعها من ذوي الصفة والمصلحة من المهنيين والسلطة الوصية، من أجل مخاصمة القرارات الصادرة عن أجهزة المنظمات المهنية، أو طلب التعويض من جراء هذه القرارات<sup>5</sup>. يكمن نطاق الرقابة التي يمارسها القاضي الإداري على الأعمال القانونية الصادرة عن المنظمات المهنية المتمثلة في القرارات سواء كانت ذات طابع تنظيمي أو فردي، دون التصرفات الأخرى التي هي من اختصاص القضاء العادي<sup>6</sup>.

<sup>1/</sup> سامي جمال الدين، إجراءات المنازعات الإدارية في دعوى الإلغاء القرارات الإدارية، المرجع السابق، ص 14.  
<sup>2/</sup> المادة 02 من القانون العضوي رقم 98 - 01 المؤرخ ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله جريدة رسمية عدد 18.  
<sup>3/</sup> المادة 09 من القانون 98 المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.  
<sup>4/</sup> بودة محند واعمر، المركز القانوني للمنظمات المهنية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزي وزو، 2018، ص 134.  
<sup>5/</sup> بوجادي عمر، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، رسالة لنيل درجة الدكتوراه دولة في القانون، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق تيزي وزو، 2011.  
<sup>6/</sup> بوعمران عادل، دروس في المنازعات الإدارية، (دراسة تحليلية نقدية ومقارنة)، دون طبعة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر 2014، ص 301.



## المطلب الثاني: بداية الرقابة القضائية ونهايتها

لا يمكن للقاضي أن يقحم نفسه في النزاع بين هيئات المنظمات المهنية وأعمالها من تلقاء نفسه، بل يجب لكي يتدخل أن ترفع إليه دعوى قضائية، بذلك تكون الدعوى القضائية هي الوسيلة الأساسية لممارسة الرقابة القضائية على أعمال المنظمات المهنية، لأنها طريق صاحب المصلحة والصفة إلى القاضي، وشرط لتصدي القاضي للنزاع والرقابة القضائية على أعمال المنظمات المهنية لا يمكن تحقيقها، إلا بتحريك ورفع الدعوى القضائية الإدارية من أجل تقييد وحصر القاضي الإداري وذلك طبقاً لمبدأ "لا دعوى بدون مطالبة قضائية"<sup>1</sup> بما ورد في عريضة الدعوى، لضمان حياده وموضوعيته، ولا يتجسد ذلك إلا بوجود إجراءات قضائية، وعليه فالدعوى القضائية الإدارية تحرك وترفع من طرف ذوي الصفة والمصلحة بموجب عريضة مكتوبة، تحتوي على مجموعة من البيانات والوثائق المطلوبة قانوناً، وتجري عمليات التحقيق على أساس الأوضاع القانونية المطروحة في عريضة الدعوى، كما يحكم القاضي بناءً على ما ورد في طلبات المدعي، ويهدف من ذلك إلى حماية المصلحة العامة وشرعية وعدالة واستقامة نشاط الإدارة، والدعوى القضائية تصل أمام القضاء عن طريق عريضة افتتاح الدعوى التي تتضمن مجموعة من الشروط المطلوبة قانوناً وانطلاقاً من ذلك تبدأ إجراءات الدعوى عن طريق المرور بمرحلتين<sup>2</sup>:

مرحلة إعداد وتحضير ملف القضية وذلك بتقسيمه إلى مرحلتين: الأولى تتعلق بخصائص إجراءات الدعوى، أما الثانية فتتعلق بإجراء التحقيق.

ومنه تبدأ الرقابة القضائية ابتداءً من إيداع عريضة الدعوى إلى غاية صدور القرار القضائي الفاصل في النزاع وهذا وفقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية والجزائية والإدارية. ومن خلال متابعة إجراءات سير دعوى الإلغاء كمثال عن الدعاوي الإدارية القضائية فإنه يتبين أنها تقوم بالإجراءات الإدارية على أساس الصيغة الكتابية، فالقاضي يوجه الإجراءات كتابةً فيبحث ما يقدمه الأطراف من وثائق ومستندات ثم يعد تقريراً ويصدر الحكم بناءً على ما حواه الملف من مذكرات وتقارير ومستندات، وليس معنى هذا أن المرافعات الشفهية ممنوعة، ولكن يقصد بالصيغة الكتابية أن دور المرافعات الشفهية ثانوي بحت ويقتصر على مجرد شرح ما ورد بالمذكرات المكتوبة دون إضافة جديد، وقد ترتب على هذه الصيغة الكتابية الإجراءات أمام محاكم القضاء الإداري<sup>3</sup>.

أنه لا توجد مفاجآت شفوية في الجلسات بالنسبة لأي خصم، لأن كل طرف في الدعوى من الخصوم يعلم وجهة نظر الطرف الآخر من خلال المذكرات المكتوبة السابق تقديمها والذي قام بالرد عليها بمذكرات مقابلة من وجهة نظره هو الآخر، حيث نصت المادة 841 من قانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>4</sup> على: "تبلغ نسخ الوثائق المرفقة للعرائض والمذكرات إلى الخصوم بنفس الأشكال المقررة لتبليغ المذكرات" لتبليغ المذكرات".

<sup>1/</sup> سامي جمال الدين، إجراءات المنازعات الإدارية في دعوى الإلغاء القرارات الإدارية، المرجع السابق، ص 137.  
<sup>2/</sup> بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات بغدادية، الجزائر، 2009م، ص 146.  
<sup>3/</sup> رشيد لبعل، الرقابة القضائية على نشاط المرافق العامة، مذكرة ماستر تخصص، قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية، 2013-2014، ص 54.  
<sup>4/</sup> المادة 841 من قانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

أما الإجراءات القضائية المطبقة على الدعاوى الإدارية أمام المحاكم العادية تطبيقاً للاستثناءات الواردة في المادة 07 مكرر من قانون الإجراءات المدنية، والتي توافقها المادة 802 من قانون 08-09 الجديد<sup>1</sup>، فهي في غالبيتها شفاهية لأنها تخضع للإجراءات القضائية المدنية العادية وبالرغم من ذلك ومن الناحية العلمية فإن المحامين في جلسات القضاء العادي أصبحوا يقدمون مذكراتهم ويتبادلونها أمام القاضي الفاصل في النزاع مما يدل على أن الإجراءات في القضاء العادي هي أيضاً كتابية، وإجراءات الدعوى الإدارية هي إجراءات تحقيقية يلعب فيها القاضي الإداري دوراً مهماً وبارزاً حيث يتولى تسيير الدعوى الإدارية والبحث عن الحقيقة فدوره إذن إيجابي بخالف السلبية التي يعرف بها القاضي العادي.

فتودع العريضة الافتتاحية بأمانة ضبط الم حكمة الإدارية وتطبيقاً للمادة 824-823 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>2</sup> تقيّد الدعوى المرفوعة أمام كتابة ضبط المحكمة الإدارية في سجل خاص وترقم حسب ترتيب ورودها ويقيد التاريخ ورقم التسجيل على العريض على المستندات المرفقة وإذا حدث إشكال، بصدد إيداع أو جرد المذكرات والمستندات يفصل رئيس المحكمة الإدارية أو رئيس مجلس الدولة حسب الحال في هذا الأشكال وهذا ما قضت به المادة 825 وموجب أمر غير قابل للطعن بأي طريقة كانت بعد تسديد الرسوم القضائية<sup>3</sup>.

عندما تكون العريضة مشوبة بعيب يرتب عدم القبول وتكون قابلة للتصحيح بعد فوات الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه، بعد انقضاء الأجل المحدد الذي لا يقل عن 15 يوماً باستثناء حالة الاستعجال، " فإذا لم يقدم المدعي رغم الأعدار الموجهة إليه المذكرة التصحيحية بعد منحه أجلاً ولم يتم بالتصحيح وتحضير الملف يعد متنازلاً<sup>4</sup>.

من مميزات الدعاوى أو المنازعة الإدارية أن الإجراءات فيها لها طابع كتابي وتحقيقي ويلعب فيها القاضي المقرر الدور البارز والأهم حيث يشبه الدور الذي يقوم به القاضي المقرر في الدعوى الإدارية عامة ودعوى الإلغاء خاصة الدور الذي يقوم به قاضي التحقيق الدعوى الجزائية من بحث وتحري وتقصي الحقائق للوصول إلى حكم عادل فلا يمكن للقاضي المقرر أن يكتفي بما يقدمه له الأطراف<sup>5</sup>.

كما هو الحال بالنسبة للقاضي المدني بل يجب عليه أن يوجه الأطراف وأن يأمر بأي إجراء يراه ضرورياً تلقائياً، لأنه يلعب دوراً إيجابياً ويتحكم في إدارة النزاع، ويهيء الملف ليكون جهازاً للفصل فيه طبقاً في القانون<sup>6</sup>.

عندما تكون القضية مهياًة للفصل فيها يحدد رئيس تشكيلة الحكم تاريخ اختتام التحقيق بموجب أمر غير قابل لأي طعن، وإذا لم يصدر هذا الأمر يعتبر التحقيق منتهياً (03) قبل تاريخ الجلسة، ويحدد رئيس تشكيلة الحكم جدول كل جلسة أمام المحكمة الإدارية ويبلغ إلى محافظ الدولة حسب نص المادة 874 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>7</sup>.

1/ المادة 802 من قانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

2/ المادة 824-823 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

3/ المادة 825 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

4/ المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

5/ بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص 148.

6/ رشيد لبعل، الرقابة القضائية على نشاط المرافق العامة، المرجع السابق، ص 55.

7/ المادة 874 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

يخطر جميع الخصوم بتاريخ الجلسة الذي ينادى فيه على القضية وذلك 10 أيام على الأقل قبل تاريخ الجلسة ويقلص هذا الأجل إلى يومين بأمر من رئيس تشكيلة الحكم في حالة الاستعجال، وطبقا للمادة 885 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، يقدم محافظ الدولة بعد تلاوة القاضي المقرر لتقريره طلباته ولم تحدد المادة هل تكون طلبات كتابية أو شفوية! وبعد هذه الإجراءات يعلن رئيس الجلسة عن غلق باب المناقشة وإحالة القضية للمداولة مع تحديد التاريخ الذي يصدر فيه القرار مع التذكير بسرية المداولات.

### المبحث الثاني: الرقابة على نشاط المنظمات المهنية

تقوم المنظمات المهنية بالعديد من الأعمال والأنشطة، بحيث تعمل على حماية مصالح أعضائها والدفاع عنهم وتسعى أيضا لتحقيق خدمات للمجتمع ومثالها نقاب تبي الأطباء والصيدالة بحيث تعمل على وضع سياسة عادلة لتوزيع الدواء وتحديد أسعاره وتعتبر أيضا وسيلة اتصال بين الحكومة والمنضمين إليها بحيث تنقل آراء ورغبات كل طرف إلى الآخر وتخضع أعمال هذه المنظمات المهنية للرقابة سواء كانت رقابة إدارية أو رقابة قضائية وذلك لتتأكد الجهات المختصة من مدى صحة ليعم التنفيذ والالتزام بالأعمال والخطط الموجودة وذلك للحد من القصور والانحراف الذي قد يشوب بعض أعمال هذه المنظمات أو أعضائها.

في هذا الإطار نتعرض ضمن هذا المبحث إلى الرقابة الإدارية على نشاط المنظمات المهنية كمطلب أول، والرقابة القضائية على نشاط المنظمات المهنية في المبحث الثاني.

### المطلب الأول: الرقابة الإدارية على نشاط المنظمات المهنية

تتميز المنظمات المهنية في الجزائر وحتى في بعض الدول الأخرى باستقلاليتها عن السلطات الإدارية لكن هذه الاستقلالية ليست مطلقة وإنما نسبية وذلك نتيجة للعديد من القيود التي تحد من حرية عملها وتصرفاتها، فالرقابة الإدارية تعد أمرا ضروريا في العملية الإدارية فهي التي تحد من القصور والانحراف الذي يشوب مراحل العملية الإدارية وتعد أيضا من الوظائف الهامة والأساسية بحيث يتم من خلالها التعرف على ما تم تنفيذه وفق لما خطط له.

فالمنظمات المهنية تخضع للرقابة الإدارية من قبل الجهة الوصية بذلك والتي تكون ممثلة عادة في الوزير المعني بالقطاع المهني لهذه المنظمات (النقابات) المهنية سواء من حيث الانضمام إليها ومن حيث تنظيمها أو عمالها، هذا وقد تكون هذه الرقابة إما قبلية أو بعدية وهو ما سنتناوله من خلال هذا المطلب، الرقابة الوصائية على المنظمات المهنية في الفرع الأول، والرقابة الإدارية في الفرع الثاني.

### الفرع الأول: الرقابة الوصائية على المنظمات المهنية

تمثل السلطة الوصائية الرابطة التي تجمع السلطة المركزية بالهيئات المحلية المستقلة حيث تتمكن الحكومة بما لها من سلطة مقرررة بنص القانون وبواسطة السلطة الوصائية من مراقبة الهيئات الامركزية للتأكد من خضوعها للقانون ومدى تنفيذها للسياسة العامة للدول فالصالح العام هو الذي يفرض في غالب الأحيان أن تخضع الهيئات المحلية لرقابة السلطة المركزية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المادة 885 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

<sup>2</sup> رفعت عبد سيد، مبادئ القانون الإداري، (الكتاب الأول)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص 245.

فالوصاية الإدارية هي مجموع السلطات التي يقررها القانون لسلطة عليا على أشخاص الهيئات اللامركزية وأعمالهم بقصد حماية المصلحة العامة.  
وبالتالي تختلف الرقابة الوصائية عن الرقابة الرئاسية التي تمارس وتقتضى تلقائيا بحكم التسلسل الإداري ودون التنصيص عليها<sup>1</sup>.

فالرقابة الوصائية لا تمارس إلا في الحدود المرسومة لها قانونا لذا يتعين على جهة الرقابة عدم التدخل في إدارة المنظمات المهنية والحلول محل إرادة القائمين على تمثيلها كما يتعين عليها الامتناع عن تعديل القرارات التي تصدر عن المنظمات المهنية وقت التصديق عليها، ولا يجوز لسلطة الرقابة إصدار قرارات تحل محل القرارات التي تصدرها المنظمات المهنية، وتظهر الوصاية المفروضة على المنظمات المهنية من خلال تحويل الوزير المعني بالقطاع حق الاطلاع على الأعمال والتصرفات الصادرة عن المنظمات المهنية وإقرارها أو رفضها مثل اللوائح التنظيمية كالنظام الداخلي لتنظيم المهنة<sup>2</sup>.

أو القرارات الفردية الصادرة في حق عضو من أعضاء المهنة، كما تتضح معالم هذه الوصاية أيضا من خلال تواجد بعض الشخصيات التي يتم تعيينها لتمثيل الوزارة الوصية داخل أجهزة هذه المنظمات وإشراكها في أعمالها ومداوماتها، وهذه الشخصيات المعينة من قبل السلطة الوصية تكون إما من المهنيين المنتمين للمنظمة أو أشخاص خارجية لا تمت بأي صلة للمهنة<sup>3</sup>.

وبالتالي للرقابة الوصائية صور ومظاهر تمارسها السلطة المركزية على الهيئات المحلية اوفق لأهمية التصرف الصادر من السلطة اللامركزية أي المنظمات المهنية ومدى تأثيره على المصلحة العامة وبذلك تأخذ هذه الرقابة مظهرين وهي: رقابة إدارية وصائية على أعمال وتصرفات المنظمات المهنية، ورقابة إدارية وصائية على الأشخاص أو الأعضاء المكونين لها من خلال تمثيل الجهة الوصائية داخل مجالس هذه المنظمات<sup>4</sup>.

### أولاً: مظاهر الرقابة الوصائية على أعمال وتصرفات المنظمات المهنية

تتمثل هذه الرقابة في أن المشرع الجزائري وغيره قد أوجب على مجالس إدارة المنظمات المهنية المختصة إخطار الوزير المختص بالقرارات التي تصدرها أجهزة المنظمة وعلق العمل باللوائح التي توضع بواسطة هذه المجالس المنتخبة على إقرار أو تصديق من سلطة الدولة متمثلة في الوزير المختص أو مجلس الوزراء، وذلك حتى يأخذ النظام الداخلي للمنظمة المهنية أو لائحة آداب وواجبات المهنة طابعها الرسمي من حيث الشكل، لكن هذا الإقرار أو الاعتماد لا ينفى أن واضع هذه اللوائح المنظمة هي مجالس المنظمات المهنية بحكم درايته بالمجال لذا نجد أن القوانين كلفتها بتنظيم الممارسة المهنية<sup>5</sup>.

والتالي نستنتج أن التصرفات والأعمال التي تصدر عن المنظمات المهنية والتي يخضعها المشرع للرقابة الوصائية هي تلك الأنظمة الداخلية لممارسة المهنة والتي تتضمن

<sup>1/</sup> بريش ريمة، الرقابة الإدارية على المرافق العامة، مذكره ماجستير، قانون عام، تخصص : قانون إدارة عامة، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، السنة الجامعية 2012-2013، ص 135.

<sup>2/</sup> مأمون مؤذن، الإطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه في الحقوق، تخصص: قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، السنة الجامعية، 2015- 2016. ص464.

<sup>3/</sup> رفعت عبد سيد، مبادئ القانون الإداري، المرجع السابق، ص246.

<sup>4/</sup> بريش ريمة، الرقابة الإدارية على المرافق العامة، المرجع السابق، ص 136.

<sup>5/</sup> عمار بوضياف، المنازعات الإدارية، القسم الأول، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 367.

أخلاقيات وآداب المهنة، ومن بين الأمثلة التي نسوقها من هذا المجال مثلا ما نصت عليها المادة 42 من القانون 06-03 المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي التي نصت على أن يقوم كل من المجلس الأعلى والغرفة الوطنية والغرفة الجهوية للمحضرين القضائيين بإعداد أنظمتها الداخلية والتي يتم إقرارها وادخالها حيز التنفيذ بموجب قرار يصدر عن وزير العدل حافظ الأختام<sup>1</sup>.

ومثال ذلك أيضا ما نصت عليه المادة 47 من القانون 06-02 المتضمن تنظيم مهنة الموثق (التوثيق) التي نصت على أن: "أجهزة المنظمة المتمثلة في المجلس الأعلى للتوثيق والغرفة الوطنية والغرفة الجهوية للموثقين تعد أنظمتها الداخلية والتي تصدر بشأنها قرارات من وزير العدل حافظ الأختام<sup>2</sup>.

هذا وقد تم صدور النظام الداخلي لمنظمة المحامين بموجب القرار الصادر عن وزير العدل حافظ الأختام بتاريخ 4 سبتمبر 1994 بعد الاطلاع عليه وإقراره من قبل وزارة العدل ممثلة في وزير العدل.

وقد تم إعداد نظام داخلي جديد من طرف مجلس المنظمة بموجب قرار صادر عن وزير العدل مؤرخ من 15 ديسمبر 2015.

والأمر ذاته نص عليه المشرع الجزائري بالنسبة لباقي المهن المنظمة الأخرى ومنها مهنة المحاسب حيث نصت المادة 15 من قانون 10-01 المتضمن مهنة المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد على أن: "من اختصاصات المصنف الوطني للخبراء المحاسبين والغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات والمنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين إعداد أنظمتها الداخلية بحيث تخضع هذه الأنظمة المعدة من قبل هذه الهيئات لرقابة الوزير المكلف بالمالية الذي له حق الاطلاع عليها وفي حالة الموافقة يتم إصدارها بقرار ونشرها في أجل شهرين من تاريخ إيداعها<sup>3</sup>.

كان هذا بالنسبة للقرارات التنظيمية الصادرة عن المنظمات المهنية، أما فيما يخص القرارات الفردية الصادرة عنها فهي تخضع أيضا للرقابة أي رقابة الوزير المختص، وقد تكون هذه الرقابة قبلية أو بعدية، فبالنسبة للرقابة قبلية نجد مثلا القرارات المتعلقة بتشغيل عضو جديد بصفة محام تخضع لرقابة وزير العدل حافظ الأختام حيث يتم تبليغ ملف المترشح إليه مع القرار المتخذ من طرف المنظمة المهنية للمحامين، وهو ما ورد بنص المادة 42 من القانون رقم 13-07 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة في فقرتها الثالثة 03 حيث أمرت بتبليغ قرار مجلس منظمة المحامين فيما يخص التسجيل مصحوبا بنسخة من الملف وهذا في أجل أقصاه ثلاثين يوما (شهر) إلى وزير العدل حافظ الأختام هذا الأخير الذي منحه المشرع بعد اطلاعه عليه ومراقبته حق الطعن فيه أمام القاضي الإداري خلال (شهر) من تاريخ تبليغ له إذا ما كان مخالفا لمبدأ الشرعية<sup>4</sup>.

<sup>1/</sup> المادة 42 من القانون رقم 06-03، المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي، الجريدة الرسمية، العدد 14، سنة 2006.

<sup>2/</sup> المادة 47 من القانون رقم 06-02، المتضمن تنظيم مهنة الموثق، الجريدة الرسمية، العدد 14، سنة 2006.

<sup>3/</sup> المادة 15 من القانون 10-01 المتضمن تنظيم مهنة محافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، الجريدة الرسمية، العدد 42، السنة، 2010.

<sup>4/</sup> المادة 42 من القانون 13-07 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة، الجريدة الرسمية، العدد 55 سنة 2013.

بذلك واستنادا للقانون والتنظيمات المنظمة لكل مهنة، فقد تقوم السلطات العامة عبر الوزارة المعنية بممارسة رقابة قبلية صارمة أيضا على الأشخاص الذين يتقدمون لولوج المهنة من الانتقاء الأولي إلى إسناد صفة المهنة للمعنى بالأمر بموجب قرار إداري كما هو الشأن بالنسبة لمهنة التوثيق أو المحضر القضائي<sup>1</sup>.

فمثلا نصت المادة الخامسة من القانون 06-02 المتضمن تنظيم مهنة التوثيق على أنه:

" تحدث شهادة الكفاءة المهنية للتوثيق.

تنظم وزارة العدل مسابقة الالتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة المهنية للتوثيق بعد استشارة الغرفة الوطنية للموثقين في هذا الشأن"<sup>2</sup>.

وبالتالي فوزارة العدل ممثلة في وزير العدل هي التي تشرف على رقابة ولوج الموثقين لممارسة المهنة من خلال تنظيم مسابقة وطنية، ويتعين الحائزين على شهادة الكفاءة المهنية للموثقين بصفقتهم موثقين، وذلك بقرار من وزارة العدل، وهو ما قضت به المادة 07 من نفس القانون، والأمر ذاته نصت عليه كل من المادة 8 والمادة 10 من القانون رقم 06-03 المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي<sup>3</sup>.

أما فيما يتعلق بالرقابة البعدية فالمداولات التي تتخذها مجالس المنظمة وجمعياتها تخضع للرقابة البعدية، من طرف السلطة الإدارية الوصية كما هو الشأن مثلا في مداولات الجمعية العامة لمنظمة المحامين والتي تبلغ إلى الوزير العدل حافظ الاختام خلال (15) يوما بحيث يحق له الطعن فيها أمام الجهة القضائية المختصة خلال أجل شهرين من تاريخ التبليغ<sup>4</sup>.

### ثانيا: مظاهر الرقابة الإدارية الوصائية على أشخاص المنظمات المهنية

تكون هذه الرقابة من خلال تمثيل أشخاص للجهات الإدارية الوصية داخل المنظمة المهنية في حد ذاتها، أو أثناء المداولات وهؤلاء الأشخاص كما أشرنا سابقا يكونون من بين الأعضاء المنتميين للمنظمة أو أشخاص خارجة عن المهنة<sup>5</sup>.

فبالنسبة للأشخاص أو المهنيين المعيّنين من أجل تمثيل المهنة كجهة رقابة، فالأصل أن يتم ذلك من خلال مبدأ أساسي وهو الانتخاب وهو مبدأ ديمقراطي في التعيين، إلا أن هذا المبدأ يعرف تعديا وخرقا صارخا أمام قيام الجهة الإدارية الوصية بتعيين ممثل لها داخل أجهزة المنظمة المهنية من بين الأعضاء المهنيين المنتميين لها للقيام بأعمال الرقابة الإدارية مكان السلطة الإدارية الوصائية على نشاط المنظمة المهنية أو التنسيق معها<sup>6</sup>، ومثال ذلك بعض النصوص القانونية لبعض المهن، نذكر مثلا مهنة المحاسبة حيث نصت المادة 03 من الفقرة 04 من المرسوم رقم 11-26 المؤرخ في 27 يناير 2011 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني لمحافظي الحاسبات وصلاحياته وقواعد سيره هو التي جاءت بنفس الصياغة بقوله:

<sup>1/</sup> مأمون مؤذن، الإطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية، المرجع السابق، ص 466.

<sup>2/</sup> المادة 05 من القانون رقم 06-02، المتضمن تنظيم مهنة الموثق.

<sup>3/</sup> المادة 08 والمادة 10 من القانون رقم 06-03، المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي.

<sup>4/</sup> المادة 89 من القانون 13-07 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

<sup>5/</sup> مأمون مؤذن، الإطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية، المرجع السابق، ص 470.

<sup>6/</sup> بريش ريمة، الرقابة الإدارية على المرافق العامة، المرجع السابق، ص 139.

"ينسق المجلس نشاطاته مع الوزير المكلف بالمالية الذي يقوم لهذا الغرض بتعيين ممثله لهذا المجلس"<sup>1</sup>.

فممثل الوزير يطلعه على جميع القرارات والتصرفات والأعمال المتخذة والصادرة عن تلك المجالس الوطنية مما يعني بسط رقابة وصائية عن طريق تمثيل الإدارة الوصية في مجالس هيئات المنظمات المهنية.

ومن قبيل تمثيل السلطة الإدارية الوصية بهدف بسط رقابتها على نشاط المنظمات المهنية أيضا نجد المرسوم التشريعي 94-07 المتعلق بشروط الهندسة المعمارية وممارسة مهنة المهندس المعماري نجده قد جسد هذه الصورة في كل من الجمعية العامة المحلية للمهندسين المعماريين والتي تضم جميع المهندسين المعماريين المسجلين في الجدول على المستوى المحلي وممثل الوزير المكلف بالهندسة المعمارية والتعمير<sup>2</sup>.

ونلاحظ من خلال ما سبق أن هؤلاء المعينين أو الممثلين يتم تعيينهم من قبل الوزير داخل هذه الهيئات بهدف بسط رقابة وصائية بطريقة غير مباشرة وهو ما يشكل خرقا وتعديا صارخا لمبدأ أساسي وهو الانتخاب.

فمن خلال المرسوم التشريعي 94-07 نستنتج أنه لا يجوز انتخاب ممثلي الوزارة من المجالس الوطنية والمحلية المكلفة بالهندسة والتعمير.

أما فيما يخص الأشخاص الخارجين عن المهنة فقد نصت بعض النصوص المنظمة لمختلف المهن على تعيين أشخاص أو شخصيات أجنبية في بعض الهيئات التي تنظر في شؤون المهنيين كاللجان الوطنية للطعون والمتواجدة على مستوى كل منظمة والمختصة بالنظر في الطعون المقدمة ضد القرارات الصادرة عن المجلس التأديبي لكل منظمة، ومثال ذلك اللجنة الوطنية للطعن في القرارات الصادرة عن المجلس التأديبي للموثقين المشار إليها بالمادة 63 من القانون 02-06 المنظم لمهنة التوثيق والتي تتشكل من 08 أعضاء أساسيين و04 قضاة برتبة مستشار بالمحكمة العليا يعينهم وزير العدل حافظ الأختام، ومن بينهم رئيس اللجنة و04 موثقين تختارهم الغرفة الوطنية للموثقين<sup>3</sup>.

كما يقوم وزير العدل حافظ الأختام بتعيين أربعة قضاة احتياطيين بنفس الرتبة وتختار الغرفة الوطنية أربعة موثقين بصفتهم أعضاء احتياطيين كما يعين وزير العدل حافظ الأختام ممثلا له أمام اللجنة الوطنية<sup>4</sup>.

هؤلاء المعينين الذين أغلبهم من القضاة لاصلة لهم بالمهنة إلا أنهم يشاركون في اتخاذ القرارات بشأن المهنيين في المجال، وبالتالي تعد قرارات اللجنة قرارات قضائية لا قرارات إدارية.

### الفرع الثاني: الرقابة الإدارية الذاتية

لا يمكن لأي منظمة البقاء طويلا دون أن يمارس العاملون فيها الرقابة الذاتية على أداء أعمالهم وبدون ذلك يجب على المنظمات وضع نظم رقابية شاملة وتفصيلية وفي غاية التعقيد

<sup>1/</sup> المادة 03 من المرسوم تنفيذي رقم 11-26 المؤرخ في 27 يناير 2011 المحدد لتشكيلة المجلس الوطني لمحافظي الحسابات وصلاحياته وقواعد سيره، الجريدة الرسمية العدد 07 سنة 2011.

<sup>2/</sup> رفعت عبد سيد، مبادئ القانون الإداري، المرجع السابق، ص 249.

<sup>3/</sup> المادة 63 من القانون 06-02 المتضمن تنظيم مهنة الموثق.

<sup>4/</sup> مأمون مؤذن، الإطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية، المرجع السابق، ص 473.

مما يزيد من تكلفة هذه النظم لذا لابد من نقل الرقابة من الرقابة خارجية تمارسها الإدارة إلى رقابة ذاتية يمارسها العاملون أنفسهم<sup>1</sup>.

وتجسد الرقابة الإدارية الذاتية الممارسة من طرف المنظمات المهنية في جميع التدابير والإجراءات التي تتخذها لبنياتها التنظيمية من أجل ممارسة الاختصاصات المنوطة بها حيث تتم هذه الرقابة الذاتية على بعض الممارسات التي يقوم بها الأعضاء المنتسبين لها. فالمنظمات المهنية دورها لا ينحصر فقط في مراقبة الانضمام للمهنة وإنما يمتد دورها أو اختصاصها لمراقبة الأعضاء أثناء مزاولتهم للمهنة بحيث تتدخل مجالسها بالتفتيش والمراقبة لهؤلاء الأعضاء وذلك من أجل ضمان السير الحسن للمهنة وفق أحكام القوانين والتنظيمات المؤطرة لها<sup>2</sup>، ونظرا لتعدد مجالات الرقابة الإدارية الذاتية على أعضاء المهنة اكتفينا بالصورة التالي:

### أولاً: الرقابة الإدارية الذاتية على تغيير الموطن

تقوم المنظمات المهنية في مجال المراقبة بمراقبة أعضائها أثناء ممارستهم المهنة ومثال ذلك الرقابة على تغيير الموطن، فبالنسبة للأعضاء أي تغيير يطرأ على الموقع يجب أن يكون بترخيص مسبق من قبل الجهة المختصة قانوناً، نظر لكون الموقع أو الموطن في بعض المهن يعتبر شرطاً من شروط التسجيل في جدول المنظمة لما له من أهمية، ومثال ذلك مهنة المحاسبة أو محافظ الحسابات أو المحاسب المعتمد طبقاً لنص المادة العاشرة من القانون 10-01 المتعلق بمهنة الخبير المحاسب أو محافظ الحسابات أو المحاسب المعتمد المؤرخ في 29 يونيو 2010<sup>3</sup>.

وأيضاً نص المادة 58 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة والتي نصت على أنه يجب "على المحامي أن يمارس فعلياً مهنته ويجب عليه أن يقيم فعلاً وبصفة دائمة بدائرة اختصاص مجلس قضائي ولا يجوز أن يتخذ إلا مكتباً واحداً"<sup>4</sup>.

بمعنى أنه يجب على المحامي أن يمارس نشاطه في دائرة اختصاص المجلس القضائي والتي يوجد فيها مكتبه أما إذا اضطرت الظروف لتغيير موقع مكتبه فهذا لا يكون إلا تحت رقابة المنظمة وبترخيص منها أيضاً، وهو ما نصت عليه المادة 59 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة والتي نصت على أنه: "يخضع تغيير الإقامة المهنية داخل نفس المنظمة لترخيص مسبق من النقيب"<sup>5</sup>.

ونستنتج من خلال ما سبق أنه إذا أراد العضو المهني تغيير موطن الإقامة المهنية فلا بد أن يخضع ذلك لرقابة المنظمة المهنية المؤطرة للمهنة، وذلك وفقاً للقوانين والتنظيمات المعمول بها.

### ثانياً: الرقابة الإدارية الذاتية في مجال الاستخلاف

إن استخلاف أو إنابة عضو مسجل في الجدول الوطني للمنظمة لزميله في ممارسة المهنة لا يتم إلا تحت مراقبة أجهزة المنظمة، وأيضاً بموجب ترخيص من طرف هذه

1/ حسن حريم، مبادئ علم الإدارة الحديثة (نظرية العمليات الإدارية، وظائف الإدارة)، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن 2006، ص 318.

2/ بريش ريمة، الرقابة الإدارية على المرافق العامة، المرجع السابق، ص 139.

3/ المادة 10 من القانون 10-01 المتضمن تنظيم مهنة محافظ الحسابات والمحاسب المعتمد.

4/ المادة 58 من القانون 10-01 المتضمن تنظيم مهنة محافظ الحسابات والمحاسب المعتمد.

5/ المادة 59 من القانون 10-01 المتضمن تنظيم مهنة محافظ الحسابات والمحاسب المعتمد.



المنظمة فمثلا في مهنة الطب لا يجوز القيام بالإستخلاف إلا لطبيب أو زميل يمارس نفس الاختصاص بعد الحصول على موافقة بالاستخلاف من طرف الجهة المختصة في المنظمة وهذا ما نصت عليه المادة 74 من المرسوم التنفيذي رقم 92- 276 والمتضمن مدونة أخلاقيات الطب بالجزائر والتي نصت على: " أنه يخلف أو الطبيب أو جراح أسنان في الطب العام إلا زملاء في طب أو في جراحة الأسنان ولا يعوض الطبيب أو جراح أسنان المختص إلا زملاء من الاختصاص نفسه أو طبيب أو جراح في السنة النهائية في الاختصاص عينه"<sup>1</sup>.

فالمهنيون الذين يلجؤون إلى الاستخلاف في مجال الطب يجب عليهم أن يخطرخوا الفروع النظامية التي ينتمون إليها مع الإشارة إلى اسم المستخلف وصفته وتاريخ الاستخلاف ومدته بهدف التأكد من تسجيل اسم المستخلف على جدول المنظمة المهنية للطب وأنه يمارس نفس الاختصاص الذي سوف يستخلفه، والتأكد من أن تكون مدة الاستخلاف معقولة لأن خلال هذه الفترة المستخلف يستحمل مختلف المسؤوليات عن الأخطاء التي يرتكبها أثناء ممارسته المهنة<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: الرقابة القضائية على نشاط المنظمات المهنية

رأينا من خلال المطلب السابق المتعلق بالرقابة الإدارية على نشاط المنظمات المهنية مدى الدور المهم الذي لعبته هذه الرقابة في تأطير نشاط المنظمات المهنية وفق لأحكام القوانين والتنظيمات إلا أن هذه الرقابة الإدارية لا يمكن أن تفي وحدها بالغرض المرجو من ضمان سيادة مبدأ الشرعية، فلا بد من وجود رقابة قضائية على أعمال وتصرفات الجهات الإدارية بما فيها المنظمات المهنية، باعتبار أن هذا النوع من الرقابة من أهم أنواع الرقابة فعالية نظرا لما يتمتع به القضاء من حياد واستقلالية.

وكما ذكرنا فالمنظمات المهنية تخضع أعمالها تصرفاتها للرقابة القضائية الإدارية مثل باقي المنظمات أو المرافق العامة في حالة استعمالها لأسلوب وقواعد القانون العام، إلا أن هذه الرقابة تختلف أساليبها من دولة لأخرى بسبب وجود أسلوبين لهذه الرقابة في العالم فهناك بعض الدول تأخذ بنظام القضاء الموحد بحيث لا تفرق بين المنظمات المهنية والأفراد في مراقبة تصرفاتهم، وهذا الأسلوب نجد تطبيقه في الدول الأنجلوسكسونية من بينها إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية<sup>3</sup>.

أما الجزائر فقد اعتنقت نظام قضائي مزدوج (قضاء عادي وقضاء إداري) وذلك بموجب دستور 1996 نظرا للمزايا الذي يتمتع بها نظام الازدواجية، وبالتالي أصبح هناك نظام قضاء إداري منفصل عن القضاء العادي حيث أصبح هناك محاكم إدارية وعلى رأسها مجلس الدولة ومحاكم عادية على رأسها المحكمة العليا، ومحكمة التنازع التي تختص بالفصل في تنازع الاختصاص بين مجلس الدولة والمحكمة العليا، وتخضع المنظمات المهنية في الجزائر لرقابة القضاء الإداري

1/ المادة 74 من مرسوم تنفيذي رقم 92- 276 متعلق بمدونة أخلاقيات الطب الجريدة الرسمية العدد 52 سنة 1992.

2/ مأمون مؤذن، الإطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية، المرجع السابق، ص 474.

3/ مرزون شيمان، الرقابة القضائية على مشروعية قرار تأديب الموظف العام، مذكرة ماستر في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة ألكلي محند أولحاج البويرة، 2014-2015، ص 30.

### الفرع الأول: رقابة المحكمة الإدارية على نشاط المنظمات المهنية

تستمد المحاكم الإدارية وجودها القانوني من نص المادة 152 من الدستور التي تبنت صراحة على الصعيد التنظيم القضائي نظام ازدواجية القضاء والتي جاء فيها: "يؤسس مجلس الدولة كهيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية"<sup>1</sup>.

وقد أعلنت هذه المادة صراحة عن إنشاء محاكم إدارية على مستوى أدنى درجات التقاضي مستقلة عن المحاكم العادية تفصل في المنازعات الإدارية دون سواها، هذا وقد أجاز الدستور الطعن في قرارات السلطات الإدارية<sup>2</sup>.

وبالتالي تختص المحاكم الإدارية في الدولة التي تأخذ بنظام القضاء المزوج برقابة أعمال ونشاط المنظمات المهنية والمنازعات المتعلقة بالمرافق العامة المهنية، فهي مثلا المختصة بالنظر في الطعون بالبطلان في قرارات مجلس منظمة المحامين المتضمنة رفض التسجيل ورفض الاغفال أو رفض منح الشهادة لفائدة المحامي المتدرب بانتهاء التدريب وهي قرارات قابلة للاستئناف أمام مجلس الدولة<sup>3</sup>.

حيث أن مجلس منظمة المحامين يعود له الاختصاص الأصلي بالبت في طلبات التسجيل في جدول المنظمة وذلك بموجب قرار إداري إما بالقبول أو الرفض، ويحق لكل ذي مصلحة أن يطعن أمام الجهات المختصة، نظرا لكون قرار التسجيل بجدول المنظمة يرتبط بمدى توافر الشروط القانونية المطلوبة في من يريد الانضمام أو الانخراط في المهنة وهي الشروط المنصوص عليها في المادة 31 و34 من القانون رقم 07-13 المنظم لمهنة المحاماة كما أشرنا إليها سابقا والمادة 04 من النظام الداخلي لمهنة المحاماة والتي من بينها الشهادة العلمية وشهادة الكفاءة المهنية<sup>4</sup>.

فالقرار المتضمن التسجيل أو الرفض قد يكون محل منازعة إدارية ترفع بشأنه دعوى الإلغاء إذا كان هذا القرار مخالفا وغير مشروع من حيث أركانه أو شروط صحته وفي هذا الشأن ما نصت عليه المادة 49 من القانون رقم 07-13 والتي تنص على أنها: " لا يمكن رفض تسجيل محام أو إعادة تسجيله أو إغفاله إلا بعد سماع أقواله أو بعد استدعائه قانونا للحضور في أجل عشر 10 أيام على الأقل، وإذا لم يحضر المعني بالأمر فإن القرار يعد حضوريا"<sup>5</sup>.

يمكن الطعن بالإلغاء في قرار مجلس منظمة المحامين أمام الجهة القضائية المختصة وفقا للتشريع الساري المفعول.

وعليه يمكن لصاحب الصفة والمصلحة الطعن في القرار المتعلق برفض التسجيل عن طريق دعوى الإلغاء أمام المحكمة الإدارية بحكم ابتدائي قابل للاستئناف أمام مجلس الدولة.

<sup>1</sup> المادة 152 من الدستور الجزائري، معدل ومتمم جريدة رسمية ، العدد، 76 سنة 1996.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 167.

<sup>3</sup> أحمد صفاء يحي، التكييف القانوني للنقابات والاتحادات المهنية، دار أمجد للنشر والتوزيع، الأردن، 2017، ص 159.

<sup>4</sup> المادة 31 و34 من القانون رقم 07-13 المنظم لمهنة المحاماة.

<sup>5</sup> المادة 49 من القانون رقم 07-13 المنظم لمهنة المحاماة.

وبالتالي نستنتج أن القرارات المتعلقة برفض التسجيل وإعادته ورفض الإغفال ينعقد الاختصاص بالنظر فيها للمحكمة الإدارية التي يوجد بها مجلس المنظمة، وفي هذا الصدد نسوق بعض التطبيقات القضائية والمثال مهنة المحاماة<sup>1</sup>.

قرار صادر عن المحكمة العليا (الغرفة الإدارية) بتاريخ 18-11-1989 في دعوى بطلان تجاوز السلطة المرفوعة من قبل السيد (ش.ع) ضد قرار صادر عن المنظمة الجهوية للمحامين قسنطينة بتاريخ 11-02-1988 رفض ترشيحه للتسجيل في جدول منظمة المحامين.

عن الوجه الأول فحصة مسبقا حيث أن المادة 10 من الامر المؤرخ في 26-09-1975 رقم (61-75)، المنظم لمهنة المحاماة تنص على أنه لا يمكن أن يتخذ أي قرار بشأن قبول أو إعادة التسجيل أو الاغفال بدون سماع المعني أو استدعائه قبل موعد ثمانية 08 أيام<sup>2</sup>.

حيث أنه لا توج د في ديباجة المطعون فيه ما يفيد اتخاذ وهذا الأخير بعد استفتاءه اجراء تبليغ أو سماع المعني وأن القرار فيه اتخذ بالتالي بصورة مخالفة للمقتضيات التشريعية الانفة الذكر وأنه مشوب بالتالي بعيب تجاوز السلطة ويتبين أبطاله، ولهذه الأسباب: تقضي المحكمة العليا بإبطال القرار المطعون فيه.

أما بالنسبة للعقود التي تبرمها المنظمات المهنية باعتبارها عقود إدارية و"العقد الإداري هو ذلك العقد الذي يبرمه شخص معنوي عام قصد تسيير مرفق عام وفقا لأساليب القانون العام بتضمينه شروط استثنائية غير مألوفة في القانون الخاص." وبالتالي هذه المنظمات في إبرامها لعقودها هل تستخدم وسائل وأحكام القانون العام وبالتالي عقودها عقود إدارية ومنازعاتها في شأن ذلك تخضع لاختصاص القضاء الإداري.

يرى كل من الفقه والقضاء الإداريين أن عقود المنظمات المهنية لا تعتبر عقود إدارية ولا تخضع في منازعاتها لاختصاص القضاء الإداري، وهذا ما أجمع عليه الفقه والقضاء الإداريين اللذان لم يتناولوا طبيعتها القانونية واكتفى بالإشارة إليها في العديد من المناسبات أثناء البحث في طبيعة القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية ومنهم الفقيه RIVERO والفقيه DELAUBADERE ونفس الأمر ذهب إليها القضاء الفرنسي الذي أشار إلى الطبيعة الخاصة للعقود الصادرة عن المنظمات المهنية لكونها تخضع في إبرامها إلى أحكام القانون الخاصة وبالتالي منازعاتها هي من اختصاص القضاء العادي باعتبارها من قبيل الأعمال المدنية<sup>3</sup>.

وبالتالي يرجح كل من الفقه والقضاء أساس اعتبار العقود المبرمة من طرف المنظمات المهنية على أنها ليست عقود إدارية بل عقود خاصة نظرا لطبيعة أموال المنظمات المهنية فهي أموال خاص، لا تخضع في ذلك لأي رقابة من طرف أجهزة الدولة سواء رقابة قبلية أم بعدية وبالنتيجة ما تبرمه من عقود يتم تمويلها من ميزانية المنظمة التي لا تخضع لقواعد المحاسبة العامة التي تخضع لها الأموال العامة في الدولة<sup>4</sup>.

<sup>1/</sup> مأمون مؤذن، الاطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية، المرجع السابق، ص475.

<sup>2/</sup> مجلة قضائية، المحكمة العليا، قسم المستندات والنشر، العدد الثاني، 1991 ص181.

<sup>3/</sup> رشيد لبعل، الرقابة القضائية على نشاط المرافق العامة، مذكرة ماستر تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2013-2014، ص 69.

<sup>4/</sup> مأمون مؤذن، الاطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية، المرجع السابق، ص481.

## الفرع الثاني: رقابة مجلس الدولة على نشاط المنظمات المهنية

سنتناول من خلال هذا الفرع مدى بسط مجلس الدولة رقابته على نشاط المنظمات المهنية والقرارات الصادرة عنها.

حيث يمارس مجلس الدولة اختصاصات قضائية متنوعة فهو جهة للقضاء الابتدائي والنهائي وجهة لقضاء الاستئناف وهو أيضا جهة لقضاء النقض.

هذا ويعتبر مجلس الدولة هيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية وهو تابع للسلطة القضائية، حيث أنه يضمن توحيد الاجتهاد القضائي الإداري للبلاد، ويسهر على احترام القانون، كما أنه يتمتع بالاستقلالية من حيث ممارسته لاختصاصاته القضائية<sup>1</sup>.

فيختص مجلس الدولة طبقا لنص المادة 09 من القانون رقم 98-01 المعدل والمتمم بالفصل ابتدائيا ونهائيا في:

-الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية.

-الطعون الخاصة بالتفسير ومدى شرعية القرارات التي تكون نزاعاتها من اختصاص مجلس الدولة.

وعليه فإن مجلس الدولة يختص كقاضي موضوع كأول وآخر درجة في القرارات التنظيمية والفردية الصادرة عن المنظمات المهنية كما أشرنا من خلال نص المادة، كما يختص أيضا بالنظر في القرارات المتعلقة بالانتخابات لاختيار ممثلين لمجالس المنظمة المهنية، ويختص أيضا بالنظر بالاستئناف في القرارات المتعلقة برفض التسجيل أو رفض إعادة التسجيل وعليه سنتناول اختصاص مجلس الدولة بالنظر في القرارات الصادرة عن المنظمات كأول وآخر درجة ومثالنا في ذلك المنازعات المتعلقة بقرارات مجالس الاتحاد للمنظمات المهنية وبانتخاب ممثلي مجالس المنظمة المهنية، كما سنتناول اختصاصه كقاضي استئناف وقاضي نقض<sup>2</sup>.

**أولا: إختصاص مجلس الدولة بالرقابة على القرارات الصادرة عن المنظمات المهنية كقاضي أول درجة**

**1/ إختصاص مجلس الدولة بالنظر في قرارات مجالس اتحاد المنظمات المهنية:** تعتبر قرارات مجالس الاتحاد التابعة للمنظمات المهنية قرارات إدارية تنظيمية وهو ما نصت عليها المادة 105 من القانون رقم 13-07 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة بقولها: "يسير مجلس الاتحاد الوطن ي لمنظمات المحامين مجلس يسمى "الاتحاد" يتشكل من مجموع النقباء الممارسين"، تعتبر مداوالات مجلس الاتحاد نافذة تجاه مجالس منظمة المحامين بمجرد إخطارها بها<sup>3</sup>.

تبلغ مداوالات مجلس الاتحاد خلال 15 يوما من تاريخ إجراءها إلي وزير العدل، حافظ الأختام الذي يمكنه الطعن فيها بالبطلان أمام مجلس الدولة في أجل شهر 30 من تاريخ الإخطار.

<sup>1/</sup> المادة 02 من القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله جريدة رسمية عدد 18.

<sup>2/</sup> رشيد لبعل، الرقابة القضائية على نشاط المرافق العامة، المرجع السابق، ص 71.

<sup>3/</sup> المادة 105 من القانون رقم 13-07 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

2/ إختصاص مجلس الدولة بالنظر في انتخاب ممثلي أعضاء مجلس المنظمة: تعتبر ممارسة المهنة شرطا جوهريا للترشح لعضوية مجالس المنظمات المهنية المختلفة ففي المنظمة المهنية للمحاماة يشترط في المترشح لعضوية المجلس أن يكون محاميا وأن يكون مسجلا في الجدول الوطني لمنظمة المحامين، وبالتالي يستثنى من ذلك المحامي التي صدرت بشأنه عقوبة تأديبية، وهو ما نصت عليه المادة 93 من القانون رقم 07-13 بنصها: " يمكن للمحامي الذي صدرت بشأنه عقوبة تأديبية بالمنع المؤقت من ممارسة المهنة أن يترشح لعضوية مجلس منظمة المحامين إلا بعد مضي ثلاث سنوات تسري من تاريخ نهاية استنفاد العقوبة"<sup>1</sup>.

هذا ويجري انتخاب أعضاء ممثلي مجلس منظمة المحامين بالاقتراع الإسمي في الموالي لافتتاح السنة القضائية وإذا تعذر ذلك يحدد مجلس الاتحاد تاريخ الانتخابات وعند الضرورة يتولى وزير العدل حافظ الأختام تحديده.

أما في حالة حدوث المانع الذي يترتب عليه تقليص عدد أعضاء مجلس منظمة المحامين يباشر هذا الأخير في الشهر الذي يلي المانع باستخلافهم بالمترشحين المتحصلين على أغلبية الأصوات في الانتخابات الأخيرة، وإذا استحال الاستخلاف تجرى انتخابات جزئية كما يمارس المستخلفون مهمتهم للمدة المتبقية<sup>2</sup>.

هذا وتودع الترشيحات لدى نقيب المحامين قبل خمسة عشر يوما على الأقل من تاريخ الانتخابات ولا يمكن أن يترشح إلا المحامون الذين لهم سبع سنوات من الممارسة الفعلية على الأقل<sup>3</sup>.

وينتخب نقيب المحامين لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة من بين أعضاء مجلس منظمة المحامين الذين تم انتخابهم بهذه الصفة مرتين على الأقل أو الأعضاء الذين لديهم أقدمية اثنتي عشر سنة.

وفي حالة عدم توافر الشروط المذكور أعلاه يتم الانتخاب من بين المترشحين الأكثر أقدمية.

يتم انتخاب النقيب من قبل مجلس المنظمة تحت رئاسة العضو الأكثر أقدمية من غير المترشحين خلال الثمانية أيام الموالية لتاريخ انتخاب مجلس المنظمة وبالأغلبية المطلقة للأصوات في الدور الأول وبالأغلبية النسبية في الدور الثاني من بين المترشحين اللذين تحصلا على أكبر عدد من الأصوات<sup>4</sup>.

هذا وكثيرا ما تشهد الانتخابات الخاصة بمجلس منظمة المحامين منازعات أمام القضاء نظرا للصراعات والمناوشات الانتخابية التي تحدث حول الترشح للعضوية، وهو ما دفعنا إلى التطرق للطعون المتعلقة بانتخاب ممثليها، فالنزاع الانتخابي هو الدعوى التي يرفعها صاحب الصفة والمصلحة بهدف الطعن في العملية الانتخابية المتعلقة بانتخاب أعضاء مجلس منظمة المحامين، وكذا الطعن في العملية الانتخابية ومنها قرارات رفض الترشيحات، فهذا الطعن قد يكون بصفة فردية أو بصفة جماعية طالما أن المصلحة مشتركة، وبالتالي فالجهة المختصة بالنظر في هذه المنازعات الانتخابية هو مجلس الدولة وهذا بعد رفع دعوى

<sup>1/</sup> المادة 93 من القانون رقم 07-13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

<sup>2/</sup> المادة 92 من القانون رقم 07-13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

<sup>3/</sup> المادة 94 من القانون رقم 07-13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

<sup>4/</sup> المادة 101 من القانون رقم 07-13 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة.

الإلغاء من قبل ذوي الصفة والمصلحة لتحريك رقابة مجلس الدولة حول مدى شرعية القرار الإداري المتضمن نتائج العملية الانتخابية، بحيث يجب على مجلس الدولة أن يفصل في الطعن خلال شهر من إخطاره<sup>1</sup>.

فهذه الطعون الانتخابية الخاصة باختيار ممثلي منظمة المحامين نراها ترفع مباشرة أمام مجلس الدولة على الرغم من وجود مجلس منظمة المحامين على المستوى الجهوي وبالتالي كان من المنطقي لو تم اسناد هذا الاختصاص للمحاكم الإدارية التي توجد على مستوى مجلس المنظمة.

فإسناد هذا الاختصاص لمجلس الدولة ابتدائيا ونهائيا فيه انتهاك لمبدأ التقاضي على درجتين، وهذا المبدأ يعد من المبادئ التي يقوم عليها النظام القضائي الجزائري ذلك أن الاعتراف لمجلس الدولة بالاختصاص الابتدائي والنهائي سيوجب طريقا عاديا من طرق الطعن مكرسا في قانون الإجراءات المدنية والإدارية وهو طريق الاستئناف بما يفرض على المتقاضي استعمال طرق الطعن غير العادية وهي التماس إعادة النظر.

ثانيا: اختصاص مجلس الدولة كجهة استئناف

بالرجوع لنص المادة 10 من القانون العضوي رقم 98-01 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة المعدل والمتمم والتي نصت على أن: "يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وفحص مشروعيات القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية ويختص أيضا بالفصل في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة"<sup>2</sup>.

كما نصت المادة (02) من القانون العضوي 98-02 المتعلق بالمحاكم الإدارية بقولها: "حكام المحاكم الإدارية قابلة للاستئناف أمام مجلس الدولة ما لم ينص القانون على خلاف ذلك"<sup>3</sup>.

وهو ما نصت عليه المادة 902 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية وهو ما يشكل تطابقا تاما وانسجاما كبيرا بين المادة 02 من القانون رقم 98-02 والمادة 902. إن اختصاص النظر في الطعون بالاستئناف المعترف به لمجلس الدولة يثير جملة من الإشكالات القانونية تتمثل في إحداث تغيير في طبيعة مجلس الدولة وظيفيا وموضوعيا فيما يخص أداء مجلس الدولة، حيث يحول من محكمة قانون إلى محكمة وقائع وهو يفصل في الطعون بالاستئناف، وبذلك خالف هذا الدور منطوق المادة 152 من الدستور التي جعلت من مجلس الدولة جهة قضائية عليا تمارس دور التقويم والاجتهاد<sup>4</sup>.

وفي هذا الصدد نستعرض تطبيقا قضائيا في مجال الاستئناف أمام مجلس الدولة -قرار مجلس الدولة في مجال سلطة المنظمة المهنية في مجال مراقبة الدخول للمهنة والتسجيل في جدولها الذي يحمل رقم 204658 الصادر بتاريخ 10-07-2000 المتعلق بالشروط القانونية المطلوبة لممارسة مهنة المحاماة والمتمثلة والتي تم تحديدها في شرط المؤهل العلمي والشهادة الجامعية.

<sup>1</sup> / مأمون مؤذن، الإطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية، المرجع السابق، ص532.

<sup>2</sup> / المادة 02 من القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله .

<sup>3</sup> / المادة 02 من القانون العضوي رقم 98-02 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتعلق بالمحاكم الإدارية، الجريدة الرسمية العدد، 37 سنة 1998.

<sup>4</sup> / عمار بوضياف، المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 150.

- حيث أن المستأنفة تمسكت بأنه يجب أن تستفيد من حقوق مكتسبة بفعل تحصلها على شهادة الكفاءة المهنية المحاماة ومن إتمام التربص المهني، وبالتالي كان من المفروض أن تستفيد بالضرورة من تسجيلها في قائمة منظمة المحامين.

- حيث أنها من الثابت أن المستأنف عليه رفض تسجيل المستأنفة في قائمة منظمة المحامين وبالتالي لم يسمح لها بممارسة مهنة المحاماة.

- حيث أنه في هذه الظروف لا يمكن للمستأنفة أن تحتج بالحقوق المكتسبة، فهذه الأخيرة لا يمكن تترتب في قضية الحال على الممارسة الفعلية للمهنة تبعا للتسجيل غير المتنازع فيه في قائمة منظمة المحامين، وهو ليس الحال هنا مما يتعين القول بأن هذا الوجه غير مؤسس.

- حيث أنه يتعين في هذه الظروف القول بأنه يرفض قرارا المستأنفة الرامي إلى تسجيلها في قائمة منظمة المحامين بالجزائر فإن قضاة الدرجة الأولى برروا قرارهم تبريرا قانونيا بالتالي يتعين.

- تأييد القرار المستأنف<sup>1</sup>.

### ثالثا: اختصاص مجلس الدولة بالرقابة على قرارات المنظمات المهنية كقاضي نقض:

"يختص مجلس الدولة بالنظر في الطعون بالنقض في الأحكام الصادرة في آخر درجة عن الجهات القضائية الإدارية، ويختص أيضا بالنظر في الطعون بالنقض المخولة له بموجب نصوص خاصة"<sup>2</sup>.

انطلاقا من نص المادة أعلاه يتضح أن المشرع اعترف لمجلس الدولة بسلطة النظر في الطعون بالنقض الموجهة ضد القرارات القضائية النهائية في المادة الإدارية، وكذا القرارات التي تخوله إياها النصوص الخاصة، وإذا أردنا التدقيق في القرارات النهائية نجدها في الوضع لغالب تصدر عن مجلس الدولة سواء باعتبارها قاضي اختصاص بأن فصل في الملف المعروض عليه ابتدائيا ونهائيا أو استئناف بأن فصل في الطعن باعتباره هيئة درجة ثانية، وفي كلتا الوضعتين يفصل مجلس الدولة بموجب قرارا نهائيا، ذلك أن المحاكم الإدارية لا تصدر كأصل عام قرارات نهائية بل قراراتها تعد ابتدائية طبقا للمادة 02 من القانون 98-302<sup>3</sup>.

وهكذا نجد نص المادة 11 من القانون 98-01 ضمنا قصدت على الوجه الغالب القرارات النهائية الصادرة عن مجلس الدولة بمناسبة فصله في الملف المعروض عليه باعتباره قاضي اختصاص أو قاضي استئناف ولم يخصها بأي إستثناء.

وبالاعتراف لمجلس الدولة بممارسة سلطة النظر في الطعون بالنقض يكون المشرع قد أسند له وظيفته الطبيعية باعتباره جهة عليا للقضاء في المادة الإدارية يصوب ويقوم القرارات القضائية ويمارس مهمة الاجتهاد القضائي بما يتماشى ومضمون المادة 152 من الدستور<sup>4</sup>.

ومن التطبيقات القضائية في هذا المجال الاختصاص النوعي لمجلس الدولة برفضه طعن بالنقض ضد قرار المنظمة الجهوية، قرارا مجلس الدولة -الغرفة الثالثة قرار رقم 011106 الصادر بتاريخ 06-01-2004، وبموجب هذا القرار رفض مجلس الدولة طعنا

<sup>1</sup> مجلة مجلس الدولة، العدد، 10 منشورات الساحل، 2012.

<sup>2</sup> المادة 11 من القانون 98-01 المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.

<sup>3</sup> المادة 02 من القانون العضوي رقم 98-02 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتعلق بالمحاكم الإدارية.

<sup>4</sup> عمار بوضياف، المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص 154.

## الفصل الثاني: إجراءات الرقابة القضائية في منازعات المنظمات المهنية

بالنقض ضد المذكرة الإخبارية الصادرة عن منظمة المحامين ناحية مستغانم بتاريخ 15-11-2001.

وسبب المجلس قراره أن منظمة مستغانم جهوية لا وطنية، وهذا يتعارض مع المادة 90 من القانون العضوي 01-98 كما أن الطاعن خرق درجة من درجات التقاضي مما يجعل قراره غير مقبول، وبالنتيجة رفض مجلس الدولة الطعن لعدم صحة إجراءات التقاضي<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>/ مجلة مجلس الدولة، العدد، 09، ص 57.



### خلاصة الفصل الثاني:

من خلال دراستنا لهذا الفصل نستنتج أنه تقوم المنظمات المهنية بالعديد من الأعمال والأنشطة كما رأينا سابقا بحيث تعمل على حماية مصالح أعضائها والدفاع عنهم وتسعى أيضا لتحقيق خدمات للمجتمع ومثالها نقابتي الأطباء والصيدلة بحيث تعمل على وضع سياسة عادلة لتوزيع الدواء وتحديد أسعاره.

وتعتبر أيضا وسيلة اتصال بين الحكومة والمنضمين إليها بحيث تنقل آراء ورغبات كل طرف إلى الآخر وتخضع أعمال هذه المنظمات المهنية للرقابة سواء كانت رقابة إدارية أو رقابة قضائية وذلك تتأكد الجهات المختصة من مدى صحة عملية التنفيذ والالتزام بالأعمال والخطط الموجودة وذلك للحد من القصور والانحراف الذي قد يشوب بعض أعمال هذه المنظمات أو أعضائها.

خاتمة

تعتبر النقابات العمالية من المنظمات الهامة في المجتمع نظار لما تقوم به من مهام تسعى من خلالها للدفاع عن مصالح الطبقة العمالية، وتختلف هذه المهام تبعاً للواقع الذي تعيشه هذه الأخيرة، ولقد استطاعت النقابات العمالية في الكثير من بلدان العالم أن تنظم صفوف الطبقة العاملة وتقود نضالها وأن تجعل من شروط العمل أكثر إنسانية.

تعدد النقابات العمالية من المؤسسات الاجتماعية التي تلعب دوراً مهماً وأساسياً في الدفاع عن العمال والمهنيين في مهنة معنية وتحسين ظروف حياتهم وأصبح اليوم لها دوراً أكبر في حياة مجتمعاتها وعلى المستويات الاجتماعية والاقتصادية والسيادية وتلبية مستلزمات الحياة الهائلة أصبحت قضايا مترابطة والدفاع عنها بالإجمال، إن الدور الذي تلعبه النقابات يرتبط بالنظام السياسي السائد، وبحجم الحريات الديمقراطية والنقابية المتوفرة ومن هنا تتحدد قوة وضعف النقابات، ولعل هذا الدور الذي تلعبه في حياة الفرد والمجتمع ما دفع المجتمع الدولي إلى تبني الحق في قيامها وذلك من أجل تحسين ظروف المعيشة للمواطن وتعزيز الحياة الديمقراطية.

ولقد طرح موضوع المنظمات المهنية جدلاً واسعاً حول طبيعة هذه المنظمات سواء على الصعيد القانوني أو على الصعيد الفقهي وحتى على الصعيد القضائي، لما لها من أهمية ودور كبيرين تؤديهما داخل المجتمع باعتبارها مرفق عام تشرف وتسير مهناً حرة، مما جعل الدولة تولي أهمية كبيرة لهذه المنظمات، بحيث أصبحت تضيء عليها صفة الشخص المعنوي العام باعتبار أنها تستعين ببعض امتيازات السلطة العامة أثناء مباشرتها لنشاطها المهني، بحيث تقوم بواسطتها (السلطة العامة) بدور مهم كالتنظيم والتأديب، فهذه المنظمات تخضع لمزيج تتنافس فيه قواعد القانون العام مع قواعد قانون الخاص مما يترتب على ذلك عدة نتائج قانونية، وهي بهذه الصفة تختلف عن بعض الهيئات المشابهة لها وإن كان يجمع بينهما قاسم مشترك كتحقيق المصلحة العامة كالنقابات العمالية.

وفي الأخير يمكن القول أن هذه الدراسة حاولت إبراز أهم الجوانب المتعلقة بقواعد المنظمة للنقابات العمالية والنقابات المهنية وحاولت الإجابة على التساؤلات المطروحة للوصول إلى بعض الاستنتاجات والتي من أهمها مايلي:

- تعمل النقابة العمالية على تحسين الحالة الاجتماعية للعمال.
- توجد وسائل ناجحة وفرها القانون الجديد للنقابة لتحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال.
- تسعى النقابة العمالية في تحقيق التوازن والاستقرار المهني.
- تكمن أهمية النقابة العمالية في ملاحظة النزاعات والمراعات بين العمال في المؤسسة.
- تخضع هذه المنظمات كما رأينا لمزيج من قواعد القانون العام وقواعد القانون الخاص فتسري قواعد القانون العام على النشاطات التي تقوم بها المنظمات المهنية بوصفها مرفق عام، كما تسري قواعد القانون الخاص عندما تمارس نشاطاتها المتعلقة بالامتيازات الممنوحة للأعضاء مثل الخدمات التقاعدية.
- تحوز المنظمات المهنية على بعض امتيازات السلطة العامة من خلالها تقوم بأداء مهامها أو دوارها بشكل فعال.
- تخضع هذه المنظمات المهنية للرقابة الإدارية والرقابة القضائية بحيث تسري عليها أحكام القضاء الإداري عند الطعن في قراراتها بدعوى الإلغاء.

تقوم المنظمات المهنية على مجموعة من الأركان كالاستقلال المالي والإداري وتمتعها بحق التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة.

بعد عرض النتائج التي توصلنا إليها في بحثنا القواعد المنظمة للنقابات العمالية والنقابات المهنية يمكن أن نورد بعض التوصيات التي نرى أنها هامة وأساسية لتدعيم الرقابة على الجماعات المحلية وتمثل فيما يلي:

- يجب على المستخدم أن يخصص لبرامج النقابة العمالية بالمؤسسة لوحة مغايرة لتلك الموضوعة للعمال و الموظفين و ذلك من أجل ممارسة حرية العالم داخل التنظيم.

- يجب على صاحب المعمل تمكين الأعضاء النقابيين في ممارسة الأنشطة النقابية وحضر كل تمييز بين الأعضاء سواء كان سببه الجنس أو العرق أو المستوى الاجتماعي أو الانتماء السياسي.

- لقد تعددت واختلقت تسميات المنظمات المهنية فأحيانا يطلق عليها المشرع لفظ نقابة مهنية كما هو الأمر بالنسبة لبعض الدول كمصر فيما استعمل المشرع التونسي لفظ هيئة مهنية أما المشرع الجزائري فقد أطلق لفظ نقابة على بعض المهن ومثالها نقابة المهندسين ونقابة الأطباء ونقابة الصيادلة، واستعمل لفظ منظمة مهنية فيما يتعلق بمنظمة المحامين وهو وغيرها الأمر الذي صعب من معرفة الطبيعة القانونية لهذه المنظمات نظرا لتداخل وتقارب هذه المصطلحات مع مصطلح النقابات العمالية وهو ما يؤدي إلى الخلط بينهما لهذا كان يجب على المشرع استخدام مصطلح منظمة مهنية باعتباره التعبير الصحيح والدقيق عن ها كونها تنظيم يؤطر مهنة منظمة تنظيما قانوني.

لم يحدد المشرع الجزائري وكذا التشريعات العربية الطبيعة القانونية للمنظمات المهنية كيفية على أنها أشخاص معنوية خاصة وبالتالي كان يجب على المشرع أن يضع نصوصا قانونية من شأنها تحديد التكيف القانوني لهذه المنظمات، وذلك تسهيل العمل القضاء.

تخضع المنظمات المهنية للرقابة الإدارية والرقابة القضائية، فمن بين الأركان التي تقوم عليها المنظمات المهنية الاستقلال المالي والإداري إلا أنها تخضع للرقابة على نشاطها وبالتالي نرى أنه كان يجب على المشرع أن يقيم توازنا بين الاستقلال الممنوح لها وبين الرقابة المفروضة عليها.

# قائمة المصادر والمراجع

أولا المصادر

أ: الأوامر والقوانين

- القانون 14/90 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم.
- الدستور الجزائري، معدل ومتمم جريدة رسمية ، العدد، 76 سنة 1996
- القانون العضوي رقم 98-02 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتعلق بالمحاكم الإدارية، الجريدة الرسمية العدد، 37 سنة 1998.
- القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله جريدة رسمية عدد 18.
- القانون رقم 06-02، المتضمن تنظيم مهنة الموثق، الجريدة الرسمية، العدد 14، سنة 2006.
- القانون رقم 06-03، المتضمن تنظيم مهنة المحضر القضائي، الجريدة الرسمية، العدد 14، سنة 2006.
- القانون 10-01 المتضمن تنظيم مهنة محافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، الجريدة الرسمية، العدد 42، السنة، 2010.

من

- القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله جريدة رسمية عدد 18.
- الجريدة الرسمية العدد 55 لسنة 2013.

ب: المراسيم والقرارات الوزارية

- مرسوم تنفيذي رقم 92-276 متعلق بمدونة أخلاقيات الطب الجريدة الرسمية العدد 52 سنة 1992.

ثانيا: المراجع

- أحمد صفاء يحي، التكييف القانوني للنقابات والاتحادات المهنية، دار أمجد للنشر والتوزيع الأردن، 2017 .
- أحمد محمد مصطفى، الاستقلالية والديمقراطية النقابية، مؤسسة فريدريش إيبيرت، مصر 2017.
- أحمد الرفاعي، تاريخ الحركة النقابية، دراسة الطبقة العمالية في البلدان العربية، نوفمبر 1969، الشركة الوطنية للنشر والإشهار، الجزائر، 1982.
- إيمان النمى، دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر دار ناشري للنشر، 2014.
- القرعي أحمد يوسف، الحركة النقابية الإفريقية في عالم متغير، هيئة العامة للكتاب مصر 2007
- بلعروسي أحمد التيجاني، وائل رشيد، قانون العمل، دار هومة للطباعة والنشر، ط04 الجزائر، 2007.

- بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، منشورات بغدادية، الجزائر 2009م.
- جمال البناء، التاريخ النقابي المقارن، مطابع الجامع العمالي، القاهرة، (د،ط) .
- بوعمران عادل، دروس في المنازعات الإدارية، ( دراسة تحليلية نقدية ومقارنة)، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2014.
- جمال البناء، الحركة النقابية وتطورها، مطابع الجامعة العالية، القاهرة، د ط، 1989 .
- جمال البناء، التاريخ النقابي المقارن، مطابع الجامع العمالي، القاهرة، (د،ط) .
- حسن حريم، مبادئ علم الإدارة الحديثة(نظرية العمليات الإدارية، وظائف الإدارة)، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.
- رفعت عبد سيد، مبادئ القانون الإداري، (الكتاب الأول)، دار النهضة العربية، القاهرة 2003 .
- رؤوف عباس، الحركة العمالية في مصر، دار الكتاب العربي للطباعة والنشر، القاهرة 1968 .
- رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دار النهضة العربية 2004.
- سامي جمال الدين، إجراءات المنازعات الإدارية في دعوى الإلغاء القرارات الإدارية، منشأة المعارف، بالإسكندرية، 2005 .
- صالح جواد كاظم، منظمة العمل الدولية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007 .
- صليبي غسان، الحركة النقابية العربية، معهد الصفري للمجتمع المدني والمواطنة، بيروت 2017.
- طالب عبد الرحيم، نشأة الحرك النقابية وتطورها في الجزائر، عن كتاب محاضرات الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر.
- طواليبي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2014.
- عبد الناصر جابي، الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001
- عبد المنعم الجبلي، تاريخ الحركة العمالية والنقابية في العالم، مكتبة النهضة، بغداد بيروت.
- عمار بوضياف، المنازعات الإدارية، القسم الأول، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2013.
- قسم الشؤون النقابية، دليل النقابات العمالية، الاتحاد العام للعمال، عمان، 2012
- محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الأزراطية مصر، 2007
- محمد عبد الله نصار، المفاوضات الجماعية ودور منظمات العمل العربية، القاهرة، 1996.
- محمد الزيدي، الحريات النقابية في الوطن العربي، سلسلة الكتب، بغداد، 1986.
- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2005 .

-نعيمة نصيب، النقابات العمالية وتحديد سوق العمل في الجزائر، رسالة ماجستير علم الاجتماع جامعة عين شمس مصر، 1998.

### ثالثا: البحوث الجامعية

-إدريس بالكعبيات، اتجاهات العمل نحو النقابة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الصناعي، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 1987م.  
-بودة محند واعر، المركز القانوني للمنظمات المهنية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزي وزو 2018.

-بوجادي عمر، اختصاص القضاء الإداري في الجزائر، رسالة لنيل درجة الدكتوراه دولة في القانون، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق، تيزي وزو، 2011.  
-بريش ريمة، الرقابة الإدارية على المرافق العامة، مذكره ماجستير، قانون عام، تخصص : قانون إدارة عامة، جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي، السنة الجامعية 2012-2013.  
-رشيد لبعل، الرقابة القضائية على نشاط المرافق العامة، مذكرة ماستر تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2013-2014.

-حسين زبييري، النقابات المستعملة في الجزائر، قراءة في النشاط النقابي للنخب في الجزائر أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة الجزائر 02، الجزائر، 2012-2013.  
-نعيمة نصيب، النقابات العمالية وتحديد سوق العمل في الجزائر، رسالة ماجستير علم الاجتماع جامعة عين شمس مصر، 1998 .  
-مأمون مؤذن، الاطار القانوني لنشاط المنظمات المهنية، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه في الحقوق، تخصص: قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، السنة الجامعية، 2015-2016.  
-مرزون شيمان، الرقابة القضائية على مشروعية قرار تأديب الموظف العام، مذكرة ماستر في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة، 2014-2015 .

### رابعا: المقالات العلمية

-مجلة قضائية، المحكمة العليا، قسم المستندات والنشر، العدد الثاني، 1991.  
-أ.ملياني و د.إ شرفة، إشكاليات الفعل النقابي في الجزائر إتجاه المجتمع ( رؤية تحليلية)،مجلة التميز الفكري للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد(03 جانفي) 2020.  
-عبد الله الحنا، الحركة النقابية والعمالية في المغرب، المرشد، مجلة الثقافة العمالية والتكوين، المعهد الوطني لدراسات والبحوث النقابية دارني محمد، الجزائر عدد 6، 1978.  
-فاهيمي محمد، "المشاركة العمالية في التنظيمات النقابية ممارسات وتمثلات، دراسة ميدانية على عمال ثلاث مؤسسات عمومية سعيدة"، العدد، 56، 2021 .  
-محمد الصغير بن غربي ، "العمل النقابي ومهامه الاقتصادية والاجتماعية، مجلة الدراسات الاقتصادية، العدد، 38، أوت، 2019



-محمد فارس، أبحاث تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، ترجمة بيرم عبد المجيد، من تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، دراسات وبحوث، مجلة الثورة والعمل، الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الجزائر، 1998.

-نعيم بومقوزة، الحركة النقابية في الجزائر وسياستها المالية، الأجر نموذجاً، مجلة إضافات عدد 01 مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2008.  
**خامساً: اللغة الأجنبية**

-Rabah nourdine: la gestion socialiste des entreprises en algerie opu, algre, 1985

.Alain Touraine,pour lasociologie,paris édition seuil,1974

CE, 24 avril 1989, «Syndicat départemental des médecins - généralistes des Bouches-du-Rhône» , Rec. Lebon

# فهرس المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
	الشكر والعرهان
	الإهداء
أ-د	المقدمة
40-6	الفصل الأول: الإطار النظري للنقابات العمالية
7	التمهيد
26-8	المبحث الأول: المبحث الأول: الإطار النظري لدراسة النقابات العمالية
22-8	المطلب الأول: نشأة النقابات العمالية في العالم
12-9	الفرع الأول: نشأة النقابة في أوروبا الغربية
	الفرع الثاني: في الولايات المتحدة الأمريكية
15-14	الفرع الثالث: نشأة النقابة في أوروبا الشرقية
18-16	الفرع الرابع: نشأة النقابة في بعض الدول العربية
22-19	الفرع الخامس: نشأة النقابة في المغرب العربي
26-23	المطلب الثاني: النظريات المفسرة لنشأة النقابات العمالية
24-23	الفرع الأول: النظرية النقابية
25-24	الفرع الثاني: النظرية الماركسية
26-25	الفرع الثالث: النظرية الإيديولوجية
26	الفرع الرابع: النظرية السياسية
39-27	المبحث الثاني: قواعد إنشاء النقابات
33-27	المطلب الأول: خطوات تأسيس النقابات ووظائفها
31-27	الفرع الأول: تأسيس وتنظيم النقابات العمالية
33-32	الفرع الثاني: وظائف النقابات العمالية
39-34	المطلب الثاني: مبادئ النقابات العمالية وأهدافها
37-34	الفرع الأول: مبادئ النقابات العمالية
39-38	الفرع الثاني: أهداف النقابات العمالية
40	الخلاصة
69-41	الفصل الثاني: إجراءات الرقابة القضائية في منازعات المنظمات المهنية
42	تمهيد
49-43	المبحث الأول: إجراءات الرقابة القضائية
45-43	المطلب الأول: الجهات المختصة بإصدار أمر وضع تحت الرقابة القضائية
49-46	المطلب الثاني: المطلب الثاني: بداية الرقابة القضائية ونهايتها
68-49	المبحث الثاني: الرقابة المالية على الجماعات المحلية
58-49	المطلب الأول: الرقابة الإدارية على نشاط المنظمات المهنية
56-50	الفرع الأول: الرقابة الوصائية على المنظمات المهنية

58-56	الفرع الثاني: الرقابة الإدارية الذاتية
68-58	المطلب الثاني: الرقابة القضائية على نشاط المنظمات المهنية
62-59	الفرع الأول: رقابة المحكمة الإدارية على نشاط المنظمات المهنية
68-62	فرع الثاني: رقابة مجلس الدولة على نشاط المنظمات المهنية
69	الخلاصة
73-71	الخاتمة
79-75	قائمة المراجع
82-81	فهرس المحتويات
84	الملخص

الماء ذئص

تعتبر النقابات العمالية من أهم مؤسسات المجتمع المدني، التي تعمل على الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال و حمايتهم من أي تعسف في حقهم، وحتى يتحقق ذلك تعمل النقابة على عدة أوجه متعددة، فهي غالبا تحاول التنسيق مع الإدارة في إطار التفاوض والتحاور ومن وجهة أخرى تعمل على تحقيق طموحات العمال من الجانب الاقتصادي والاجتماعي والفيزيقي وأحيانا النفسي.

وتعتبر المنظمات المهنية من أهم المنظمات التي تساهم في تسيير النشاطات الأفراد ودفاع عن المصالح العامة للمهنة وعن حقوق ومصالح الأفراد وذلك نيابة عن الدولة، كما أطلق عليها بعض الفقهاء مصطلح (النقابة المهنية).  
**الكلمات المفتاحية:** النقابات العمالية، المنظمات المهنية، الرقابة القضائية، الرقابة الإدارية.

Trade unions are considered one of the most important institutions of civil society, which work to defend the material and moral rights of workers and protect them from any abuse against them. In order to achieve this, the union works in many different ways. It often tries to coordinate with the administration in the framework of negotiation and dialogue, and from the other hand, it works to Achieving workers' aspirations from the economic, social, physical, and sometimes psychological aspects.

Professional organizations are considered among the most important organizations that contribute to managing the activities of individuals and defending the public interests of the profession and the rights and interests of individuals on behalf of the state. Some jurists also called it the term (professional union).

**Keywords:** trade unions, professional organizations, judicial oversight, administrative oversight



## شهادة تصحيح

يشهد الأستاذ ..... بوحميده عبد الكريم ... بصفته (ها) رئيسا للجنة مناقشة مذكرة الماستر ل:

الطالب(ة): ..... بوشارب عبد المالك..... رقم التسجيل: 161539098221

الطالب(ة): ..... بن عودة مباركة..... رقم التسجيل: 191939087574

تخصص: ماستر قانون..... اداري..... دفعة: 2024 لنظام (ل م د).

أن المذكرة المعنونة ب: القواعد المنظمة للنقابات العمالية والنقابات المهنية في التشريع الجزائري.

تم تصحيحها من طرف الطالب / الطالبين وهي صالحة للإيداع.

غرداية في: 30/06/2024

رئيس القسم:

إمضاء الأستاذ رئيس اللجنة المكلف بمتابعة التصحيح :

د/ بوحميده عبد الكريم:

ملاحظة: تترك هذه الشهادة لدى القسم.