

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



الضمانات القانونية لممارسة العمل النقابي
في الجزائر

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر اكايمي في الحقوق

تخصص: القانون الإداري

إعداد الطالب: تريعة رضوان

نوقشت يوم: الأربعاء 19 جوان 2024 م الموافق ل 13 ذي الحجة 1445هـ

| | | | |
|--------------------------|-------------|--------------|-------------|
| د. بوحميذة عبد الكريم | أستاذ محاضر | جامعة غرداية | رئيسا |
| د. البرج محمد | أستاذ محاضر | جامعة غرداية | مشرفا ومقرر |
| د. زرباني محمد | أستاذ محاضر | جامعة غرداية | مناقشا |

2023/20 السنة الجامعية :

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



لكي نضمن تغطيةكم بكافة التخصصات
في كل تخصص

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي في الحقوق

تخصص: القانون الإداري

إعداد الطالب: تريعة رضوان

نوقشت يوم: الأربعاء 19 جوان 2024 م الموافق ل 13 ذي الحجة 1445 هـ

| | | | |
|-----------------------|-------------|--------------|-------------|
| د. بوحميده عبد الكريم | أستاذ محاضر | جامعة غرداية | رئيسا |
| د. البرج محمد | أستاذ محاضر | جامعة غرداية | مشرفا ومقرر |
| د. زرباني محمد | أستاذ محاضر | جامعة غرداية | مناقشا |

السنة الجامعية



﴿ وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ

لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنتُمْ تَعْلَمُونَ ﴾ . سورة البقرة

التشكرات

أشكر الله عز وجل الذي أعطاني هذه الإرادة وكل مشواري
العلمي بهذا العمل المتواضع.

كما أتوجه بجزيل الشكر والعرفان لمشرفي الدكتور الفاضل
"البرج محمد " لما بذله معي من جهد في تصويب الأداء

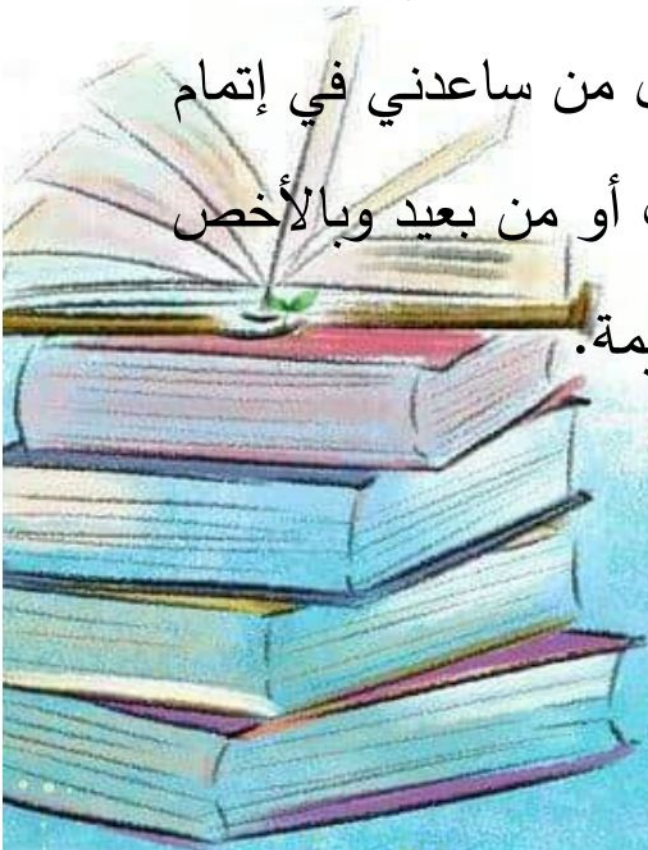
الى كل أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة

غرداية ، كل بإسمه ومقامه ومنزلته في قلوبنا

كما أوجه جزيل الشكر إلى كل من ساعدني في إتمام

وتحضير هذه المذكرة من قريب أو من بعيد وبالأخص

العائلة الكريمة.



ىءلأ بقىء؟

إلى روح من أءمل اسمه بكل فءر؁ إلى من أفءقده بشءة؁ إلى من كان سندا

لي

أبي.....

رحمه الله وأسكنه فسيء جنانه

إلى التي لو عشت حياتي كلها في خدمتها ما وفيتها جزءا قليلا من معروفها

نوري في الدنيا وشفاعتي في الآخرة

أمي .. مريم

أمدها الله بالصءة والعافية وبطول العمر

كما لا يسعني أن أثني على من وقفت و سعت جاهءة معي وسهرت

وتكبدت عناء دراستي و رمز عطائي التي عرفت حق زوجها وبيتها

(الزوجة الكريمة) حفظها الله

ءون أن أنسى أولادي قرة عيني (جمال - عبء الهاءى - تينا)

وإءوتي و أءواتي (عمار - ءلول - سمرة - ءلال - بشرى)

وأولاءهم

وأخيرا ... الحمد لله الذي هءانا لهذا وما كنا لنهءءي لولا أن هءانا الله.

مقدمة

يرتبط مصطلح دولة القانون في العصر الحديث بمدى تكريس الحماية القانونية للحقوق والحريات الأساسية للإنسان، حيث تسارع الأنظمة القانونية في مختلف الدول إلى استلهام مبادئ هذه الحماية بالمصادقة على ما أحدثه المجتمع الدولي من اتفاقيات وصكوك خاصة بهذا الموضوع، ومن ثمة صياغتها في مواد دستورية لإعطائها طابع الرسمية ضمن نظامها القانوني، ثم تنظيمها تشريعياً لضمان وتسهيل تطبيقها ونفاذها عملياً.

وفي ظل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية المعاصرة، أصبحت حرية العمل النقابي وضمان ممارسته بشكل فعال من القضايا المحورية في العديد من دول العالم. تعتبر النقابات العمالية حجر الأساس في الدفاع عن حقوق العمال وتحسين ظروف عملهم، كما تلعب دوراً رئيسياً في تعزيز الحوار الاجتماعي وإرساء مبادئ العدالة والمساواة في بيئة العمل.

في هذا السياق، تبرز أهمية وجود إطار قانوني متين يكفل الضمانات اللازمة لممارسة العمل النقابي بحرية وفعالية. فالنقابات، باعتبارها ممثلة للقوة العاملة، تحتاج إلى حماية قانونية تضمن لها القدرة على المناداة بمصالح العمال والدفاع عن حقوقهم دون خوف من التدخل أو الانتقام.

تُعد الجزائر، كغيرها من الدول، ملزمة باحترام المعايير الدولية والالتزامات المنصوص عليها في الاتفاقيات والمواثيق الخاصة بحرية تكوين الجمعيات والنقابات. وفي هذا الصدد، يلعب الإطار القانوني الوطني دوراً محورياً في ترجمة هذه الالتزامات إلى واقع ملموس وضمان تطبيقها على أرض الواقع.

مقدمة

إن فهم الإطار القانوني للعمل النقابي في الجزائر ليس مجرد تمرين نظري، بل له انعكاسات عملية على حياة العمال وعلى البيئة الاجتماعية والاقتصادية للبلاد ككل. فكلما كانت الضمانات القانونية قوية وفعالة، كلما تمكنت النقابات من أداء دورها على أكمل وجه في الدفاع عن مصالح العمال وتعزيز الحوار الاجتماعي والاستقرار في علاقات العمل.

وفي محاولة لفهم الوضع القانوني للعمل النقابي في الجزائر، يجدر بنا دراسة الضمانات التي كفلها المشرع الجزائري لهذا الغرض. فمن خلال سبر أغوار القوانين واللوائح ذات الصلة، يمكننا تقييم مدى فعالية هذه الضمانات وقدرتها على حماية حرية العمل النقابي وضمان ممارسته بشكل سليم.

تكمن أهمية دراسة موضوع "الضمانات القانونية لممارسة العمل النقابي في الجزائر" في عدة نقاط أساسية:

- أولاً، تعتبر النقابات العمالية أحد أهم الضمانات للدفاع عن حقوق العمال والمحافظة على كرامتهم ومصالحهم المشروعة. لذلك فإن ضمان حرية ممارسة العمل النقابي بشكل قانوني أمر حيوي لتمكين العمال من التنظيم والتعبير عن مطالبهم.

- ثانياً، تلعب النقابات دوراً محورياً في تنظيم علاقات العمل وتحقيق التوازن بين مصالح العمال وأرباب العمل، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي للبلاد.

ثالثاً، تساهم دراسة الضمانات القانونية للعمل النقابي في تحديد مدى التزام الجزائر بالمعايير الدولية والاتفاقيات المتعلقة بحرية تكوين الجمعيات والحق في التنظيم النقابي.

أما أهداف الموضوع، فيمكن تلخيصها في النقاط التالية:

مقدمة

- تحليل مدى كفاية الإطار القانوني الجزائري في توفير الضمانات اللازمة لممارسة حرية العمل النقابي.

- تقييم مواطن القوة والثغرات في التشريعات المنظمة للعمل النقابي في الجزائر.

- اقتراح التعديلات والإصلاحات التشريعية اللازمة لتعزيز الحريات النقابية وفقاً للمعايير الدولية.

- دراسة الممارسات العملية المتعلقة بتطبيق القوانين النازمة للعمل النقابي وتحديد مواطن الخلل.

- المساهمة في تطوير البحث القانوني المتخصص في مجال قانون العمل والتشريعات الاجتماعية في الجزائر.

تنقسم أسباب اختيار موضوع "الضمانات القانونية لممارسة العمل النقابي في الجزائر" إلى أسباب شخصية وأسباب موضوعية:

تتبع الأسباب الشخصية لهذا الموضوع من اهتمامي الشخصي بقضايا حقوق الإنسان والحريات النقابية والعمالية. فأنا أؤمن بأن وجود نقابات عمالية قوية وحررة هو أساس لتحقيق العدالة الاجتماعية والمحافظة على كرامة العمال وحقوقهم الأساسية. كما أن اختصاصي في القانون يدفعني للتعمق في دراسة الجوانب القانونية المتعلقة بهذا الموضوع الحيوي.

أما الأسباب الموضوعية، فهي تظهر من خلال الاعتبارات الموضوعية المتعددة للموضوع، منها:

- الأهمية البالغة للنقابات العمالية في الدفاع عن حقوق العمال وتحسين ظروف عملهم، خاصة في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجهها الجزائر.

مقدمة

- الحاجة إلى تقييم مدى التزام التشريعات الجزائرية بالمعايير الدولية المتعلقة بالحيات النقابية، والكشف عن نقاط القوة والثغرات فيها.

- أهمية تسليط الضوء على الممارسات العملية في مجال احترام الحيات النقابية وتطبيق القوانين ذات الصلة في الجزائر.

وبالنسبة لصعوبات البحث، فعند دراستنا لموضوع "الضمانات القانونية لممارسة العمل النقابي في الجزائر"، واجهتنا بعض الصعوبات ومنها:

- صعوبات تتعلق بالتشريعات: بعض التشريعات الجزائرية المتعلقة بالعمل النقابي معقدة وغير واضحة في بعض جوانبها، مما يصعب فهمها وتحليلها بشكل دقيق. كما أن وجود فجوات وثغرات في هذه التشريعات قد يشكل تحدياً في تقييم مدى توافقها مع المعايير الدولية.

- صعوبات تتعلق بالموضوعية: نظراً لحساسية هذا الموضوع وارتباطه بقضايا سياسية واجتماعية، يكون من الصعب الحفاظ على الموضوعية والحياد التام عند تناوله، خاصة إذا كانت هناك آراء أو مواقف متباينة حول دور النقابات العمالية وحدود حرياتهما.

- صعوبات تتعلق بالتحديث: نظراً لأن التشريعات والممارسات المتعلقة بالعمل النقابي تخضع للتغيير والتطور المستمر، فيكون من الصعب الحفاظ على معلومات محدثة وحديثة في هذا المجال.

على الرغم من هذه الصعوبات، إلا أنه تمكنا من التغلب عليها من خلال البحث المتأن والاستعانة بمصادر موثوقة ومتنوعة، بالإضافة إلى الاستفادة من خبرات الأستاذ المشرف علينا في هذا البحث.

تظهر الدراسات السابقة من خلال ما يلي:

مقدمة

- الدراسة الأولى بعنوان "حرية العمل النقابي في الجزائر بين النصوص القانونية والممارسة الفعلية" للباحث محمد بن عزوز، دراسة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، سنة 2009. تناولت هذه الدراسة إشكالية مدى توافق التشريعات الجزائرية المنظمة للعمل النقابي مع المعايير الدولية، وكذا مدى احترام هذه التشريعات في الممارسة العملية. وهدفت إلى تحليل الإطار القانوني للعمل النقابي في الجزائر وتقييم فعاليته. وخلصت الدراسة إلى وجود فجوات في التشريعات الجزائرية تحد من حرية العمل النقابي، كما أظهرت وجود انتهاكات لهذه الحرية في الواقع العملي.

- الدراسة الثانية بعنوان "الضمانات القانونية للحريات النقابية في التشريع الجزائري" للباحثة سميرة بوزيدي، رسالة دكتوراه في القانون الخاص، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق، جامعة مستغانم، سنة 2021. ركزت هذه الدراسة على تحليل الضمانات القانونية التي كفلها المشرع الجزائري لحماية حرية العمل النقابي. وهدفت إلى تقييم مدى كفاية هذه الضمانات وتحديد نقاط القوة والضعف فيها. وتوصلت الدراسة إلى أن التشريعات الجزائرية توفر مجموعة من الضمانات القانونية للحريات النقابية، لكنها لا تزال غير كافية في بعض الجوانب.

- الدراسة الثالثة بعنوان "دور النقابات العمالية في حماية حقوق العمال في الجزائر" للطالب عبد الرحمن بوعلام، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، سنة 2019. تناولت هذه الدراسة إشكالية الدور الفعلي الذي تلعبه النقابات العمالية في الدفاع عن حقوق العمال في الجزائر، وهدفت إلى تقييم مدى فعالية هذه النقابات وتحديد العوائق التي تواجهها. وخلصت الدراسة إلى أن النقابات العمالية في الجزائر لا تزال تواجه العديد من التحديات التي تحد من قدرتها على حماية حقوق العمال بشكل كامل.

مقدمة

- الدراسة الرابعة بعنوان "التنظيم القانوني للإضراب في التشريع الجزائري" لطالب أمين بن عودة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص قانون عمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، سنة 2017. ركزت هذه الدراسة على تحليل الإطار القانوني المنظم لحق الإضراب في الجزائر، باعتباره أحد أهم الحقوق النقابية. وهدفت إلى تقييم مدى توافق التشريعات الجزائرية مع المعايير الدولية في هذا المجال. وتوصلت الدراسة إلى أن التنظيم القانوني للإضراب في الجزائر يفرض قيودًا كثيرة على ممارسة هذا الحق، مما يتعارض مع المبادئ الأساسية للحريات النقابية.

فبعد كل الدراسات السابقة نرى انا الباحثين لم يقصروا في الحديث عن الحقوق النقابية ولا عن العمال لكن ما ينقص هو كيفية ممارسة الحقوق النقابية هذه للعمال ومن يكفلهم رغم وجود كل هذه القوانين في التشريع الجزائري.

من خلال دراستنا هذه نحاول إحاطة الموضوع بإشكالية شاملة للأسباب التي سبق ذكرها حول طبيعته، غير أننا حاولنا قدر المستطاع أن نشمل أغلب جوانبه من خلال الإشكالية المحورية التالية:

هل ممارسة الحق النقابي كفيل للعمال؟ أو بمعنى اخر كيف يمكن لها أن تسهم في تعزيز دور النقابات في تحقيق مطالب العمال في الجزائر؟

وتتدرج تحت هذه الإشكالية عديد التساؤلات الفرعية، أهمها:

- ما هي الأسس القانونية والإجراءات المنظمة لتأسيس المنظمات النقابية في الجزائر؟ وما هي الآثار القانونية المترتبة على تأسيسها؟
- ما هي الضمانات القانونية المكروسة في التشريعات الجزائرية لحماية حرية تكوين المنظمات النقابية والانضمام إليها؟

مقدمة

• ما هي الآليات القانونية والقضائية المتاحة في الجزائر لحماية ممارسة العمل

النقابي؟ وما مدى فعاليتها؟

للإجابة على إشكالية الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي، حيث يتم من خلالهما البحث في مضمون العمل النقابي في الجزائر، وتحليل النصوص القانونية الوطنية ذات الصلة به، والتعمق فيها وشرحها بهدف استخلاص القواعد القانونية المنظمة لهذا المجال.

كما أن الاستعانة بالمنهج التاريخي لتتبع نشأة ونمو الحق النقابي في الجزائر عبر مختلف المراحل التاريخية، مما ساعد على فهم أفضل للتطور التشريعي والقانوني الذي شهدته حرية العمل النقابي في البلاد.

وبخصوص هيكل الدراسة، فهي تبدأ بمقدمة عامة، يتم فيها تقديم موضوع البحث وأهميته، وطرح الإشكالية، وتحديد أهداف الدراسة ومنهجيتها المتبعة، بالإضافة إلى استعراض موجز للدراسات السابقة ذات الصلة.

يليه الفصل الأول المعنون بـ "النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر"، والذي يهدف إلى تقديم الإطار المفاهيمي والتاريخي للعمل النقابي، كما يتناول ضوابط وإجراءات تأسيس المنظمات النقابية في الجزائر، والآثار القانونية المترتبة على ذلك. ويندرج هذا الفصل في مبحثين رئيسيين، يتضمن كل منهما مطلبين فرعيين.

أما الفصل الثاني، فهو بعنوان "ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر"، ويركز على دراسة الضمانات القانونية المكرسة في التشريعات الجزائرية لحماية حرية تكوين النقابات والانضمام إليها، كما يتطرق إلى الآليات القانونية والقضائية المتاحة لحماية ممارسة

مقدمة

العمل النقابي. ويشتمل هذا الفصل أيضًا على مبحثين رئيسيين، يضم كل منهما مطلبين فرعيين.

تأتي خاتمة الدراسة لتلخيص أهم النتائج والاستنتاجات التي تم التوصل إليها، وتقديم التوصيات والمقترحات المناسبة في ضوء تلك النتائج، بالإضافة إلى إبراز آفاق البحث المستقبلية في هذا المجال.

الفصل الأول: النظام القانوني

للعمل النقابي في الجزائر

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

تلعب النقابات العمالية دورًا محوريًا في حماية حقوق العمال وتحسين ظروف العمل. وفي الجزائر، يخضع النظام القانوني للعمل النقابي لتشريعات وقوانين محددة تنظم عمل النقابات وتحدد حقوقها والتزاماتها. كما يعتبر النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر من المواضيع الحيوية التي تلقى اهتمامًا كبيرًا في مجال العلاقات الصناعية والعمالية. يهدف هذا الفصل إلى تسليط الضوء على الجوانب الرئيسية المتعلقة بالإطار القانوني الذي ينظم العمل النقابي في البلاد، بما في ذلك المفاهيم الأساسية والضوابط القانونية لتأسيس المنظمات النقابية.

في المبحث الأول، سنتناول الإطار المفاهيمي للعمل النقابي، حيث سنستكشف ماهية العمل النقابي كما سنلقي نظرة على تاريخ ظهور وتطور الحركة النقابية في الجزائر، والعوامل التي ساهمت في نموها وتطورها على مر السنين.

أما المبحث الثاني، فسيركز على ضوابط تأسيس المنظمات النقابية في الجزائر. سنتعرف على الإجراءات القانونية اللازمة لتأسيس منظمة نقابية، بما في ذلك الشروط والمتطلبات التي يجب استيفاؤها. كما سنناقش النتائج القانونية المترتبة على تأسيس المنظمات النقابية.

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للعمل النقابي

تعدّ النقابات العمالية من العناصر الأساسية في منظومة العلاقات العملية، حيث تمثل صوت العمال وتدافع عن حقوقهم ومصالحهم. يهدف العمل النقابي إلى تحقيق التوازن بين صاحب العمل والعامل، وتحسين ظروف العمل والحياة المهنية للعمال. كما يستند الإطار المفاهيمي للعمل النقابي إلى مجموعة من المفاهيم والمبادئ التوجيهية. يُعتبر الحق النقابي ضمن الإطار القانوني والتشريعي، حيث يتم تأكيده من خلال القوانين واللوائح المعمول بها في كل بلد. بالإضافة إلى ذلك، يستند العمل النقابي إلى مبادئ العدالة الاجتماعية والمساواة وحقوق الإنسان، وتعزز قيم التعاون والتفاوض وتحقيق التوافق بين الأطراف المعنية.

المطلب الأول: ماهية العمل النقابي

في هذا المطلب، سنتناول بالتفصيل ماهية العمل النقابي وتعريفه وكيف يساهم في تعزيز الحقوق والمصالح المشروعة للقوى العاملة.

أولاً: المفهوم اللغوي للعمل النقابي:

يُعتبر مصطلح "النقابة" من المفردات ذات الجذور العميقة في اللغة العربية، حيث يشتق من كلمة "نقيب" التي تحمل دلالات مهمة تعكس طبيعة عمل النقابات ووظيفتها¹. وفي الأصل، تعني كلمة "نقيب" في اللغة العربية "كبير القوم" أو "العميد"، وهي تشير إلى الشخص الذي يتولى قيادة مجموعة من الناس ويكون ممثلاً عنهم ومدافعاً عن مصالحهم.

1- الجليلي، عجة، قانون العمل الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر. الطبعة الثانية، 2007. ص:

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

وهذا المعنى ينسجم تماماً مع دور النقابات التي تعمل على تمثيل فئة معينة من العمال أو الموظفين وحماية حقوقهم والدفاع عن مصالحهم.

لا تقتصر مهمة النقابات على المجال العمالي فحسب، بل تمتد لتشمل مختلف القطاعات المهنية والخدمية. فالنقابات هي التي تضم أفراداً يعملون في نفس المجال أو المهنة، ويختارون من بينهم نقيباً أو ممثلاً يتولى التحدث باسمهم والمطالبة بحقوقهم وتحسين ظروف عملهم، كما تلعب النقابات دوراً محورياً في تعزيز العدالة والمساواة في بيئة العمل، حيث تسعى إلى ضمان الحصول على أجور عادلة وظروف عمل لائقة لجميع أعضائها. كما تعمل على حماية العمال من الاستغلال والتمييز وانتهاك حقوقهم، علاوة على ذلك، تساهم النقابات في تعزيز الحوار والتفاوض مع أصحاب العمل، بهدف التوصل إلى اتفاقيات وعقود عمل تحقق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل، وتضمن استقرار بيئة العمل وتحفيز الإنتاجية¹.

تعود جذور كلمة "نقيب" إلى الحضارة الإغريقية القديمة، حيث كانت اللغة اليونانية تستخدم مصطلح "سانديكوس" للإشارة إلى الشخص الذي يرافق المتقاضى أمام المحكمة ويمثله. وهذا الدور هو ما يقوم به المحامي في العصر الحديث، حيث يتولى الدفاع عن موكله ومساعدته في عرض قضيته بشكل قانوني أمام القضاء، في تلك الحقبة الزمنية، كانت الحضارة اليونانية تتمتع بمكانة علمية وفكرية رائدة في العالم القديم. ومع انتشار الإسلام وتوسع رقعة الدولة الإسلامية، حدث تلاقح حضاري بين الثقافات المختلفة. فقد قام

1- الجليلي، عجة، قانون العمل الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر. الطبعة الثانية، 2007. ص:

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

العلماء والمترجمون في العصر الذهبي للحضارة الإسلامية بنقل المعارف اليونانية إلى اللغة العربية من خلال ترجمات واسعة النطاق للكتب والمصنفات اليونانية في مختلف المجالات¹.

وبفضل هذه الترجمات، انتقلت العديد من المفاهيم والمصطلحات اليونانية إلى اللغة العربية، بما في ذلك كلمة "نقيب" التي اشتقت من المصطلح اليوناني "سانديكوس". فقد احتفظت هذه الكلمة بدلالاتها الأصلية في اللغة العربية، حيث أصبحت تشير إلى الشخص الذي يمثل الآخرين ويدافع عنهم، سواء في المجال القانوني أو غيره.

في السياق اللغوي، تشير كلمة "نقابة" إلى منظمة أو جماعة تهتم بشؤون فئة معينة من المجتمع، وتسعى إلى الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم. وبالتالي، فإن العمل النقابي يرتبط بالجهود المبذولة لتمثيل وحماية مصالح مجموعة معينة من العمال أو الموظفين².

ثانيًا: المفهوم الاصطلاحي للعمل النقابي

تُعرف النقابة العمالية أو المهنية بأنها تجمع أو اتحاد يضم مجموعة من العمال أو المهنيين الذين ينتمون إلى نفس المهنة أو القطاع. وتلعب هذه النقابات دورًا محوريًا في تنظيم ممارسة المهن الحرة وفقًا لنظام الحكم الذاتي، حيث تتمتع بامتيازات وصلاحيات تمنحها إياها السلطات العامة في الدولة، وتتمتع النقابات بقدر كبير من الاستقلالية في إدارة شؤونها الداخلية وتنظيم أنشطتها وفعاليتها المختلفة، بما يتماشى مع القوانين والتشريعات المعمول بها في البلد. هذه الاستقلالية تمكن النقابات من اتخاذ القرارات الملائمة لحماية مصالح أعضائها والدفاع عن حقوقهم المهنية والعمالية، ويتجلى دور النقابات في العديد من

1- بن صغير، عبد العزيز، الحريات النقابية في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 2005. ص:25.

2- الكيلاني، عبد الوهاب، الحريات النقابية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن. الطبعة الثالثة، 2010. ص:67.

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

المجالات، حيث تعمل على تنظيم ممارسة المهن الحرة وفقاً لمعايير واضحة وقواعد أخلاقية تضمن جودة الخدمات المقدمة وحماية حقوق المستفيدين. كما تسعى إلى تحسين ظروف العمل وضمان الحصول على أجور عادلة وحقوق اجتماعية لأعضائها¹.

تقوم النقابات بالتفاوض مع أصحاب العمل أو الجهات المعنية لإبرام اتفاقيات واتفاقيات جماعية تحدد شروط وبنود العمل، بما يضمن حقوق العمال والموازنة بين مصالحهم ومصالح أصحاب العمل. كما تساهم في تسوية النزاعات العمالية وحل الخلافات بطرق سلمية وفقاً للإجراءات القانونية المنصوص عليها، بفضل الامتيازات التي تمنحها السلطات العامة للنقابات، تتمكن هذه الأخيرة من ممارسة دورها بشكل فعال في حماية حقوق أعضائها والدفاع عن مصالحهم. كما تساهم في تعزيز الحوار الاجتماعي والتشاور بين مختلف الأطراف ذات الصلة، بما يحقق الاستقرار والتوازن في بيئة العمل².

تُنظر النقابات إلى على أنها تجمعات أو جمعيات تأسست لتحقيق أهداف محددة تتعلق بحقوق وظروف العمال أو المهنيين الذين تمثلهم. ويعتبر التفاوض الجماعي من أبرز الوظائف التي تقوم بها هذه النقابات لتحسين الأوضاع المعيشية والاجتماعية لأعضائها، وهي تلعب النقابات دوراً محورياً في عملية المساومة أو المفاوضات الجماعية مع أصحاب العمل أو الجهات المسؤولة، بهدف التوصل إلى اتفاقيات واتفاقيات جماعية تنظم شروط وبنود التوظيف وتحدد حقوق والتزامات كل طرف. وتشمل هذه المفاوضات عادةً قضايا مثل

1- لعروسي أحمد، حرية تكوين النقابات في القانون الجزائري، منشورات جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، ط1،

2012. ص:10.

2- نفس المرجع، لعروسي أحمد، حرية تكوين النقابات في القانون الجزائري، ص:10.

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

الأجور والمزايا والمكافآت، وساعات العمل، وظروف العمل الآمنة والصحية، والإجازات والتأمينات والمعاشات التقاعدية، وغيرها من الجوانب المهمة للعمال¹.

لا تقتصر أهداف النقابات على المجال المادي فحسب، بل تمتد لتشمل تحسين الأوضاع الاجتماعية لأعضائها أيضًا. فهي تسعى إلى ضمان حقوق العمال في الحصول على خدمات اجتماعية لائقة، مثل الرعاية الصحية والتعليم والإسكان والنقل وغيرها. كما تعمل على حماية العمال من أي أشكال من التمييز أو الاستغلال في مكان العمل، من خلال التفاوض الجماعي، تستطيع النقابات تعزيز مكانة العمال وتحسين قوتهم التفاوضية، حيث يتم التحدث باسم جميع الأعضاء ككتلة واحدة. وهذا يمنحهم ميزة أكبر في المفاوضات مقارنة بالتفاوض الفردي. كما يساهم في خلق بيئة عمل أكثر عدالة وتوازنًا بين مصالح العمال وأصحاب العمل².

بالإضافة إلى ذلك، تلعب النقابات دورًا رئيسيًا في تعزيز الحوار الاجتماعي والتشاور بين مختلف الأطراف ذات الصلة، مثل الحكومات وأصحاب العمل والمنظمات الدولية، بهدف صياغة سياسات وقوانين تحمي حقوق العمال وتضمن ظروف عمل لائقة وعادلة.

كما تُعرف المنظمات النقابية بأنها تكتلات عمالية قانونية ومستقلة، تأسست بهدف الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها من العمال والموظفين. وغالبًا ما يتم تأسيس هذه النقابات على أساس معيار النشاط المهني الواحد أو المؤسسة الواحدة، سواء كانت تمثل العاملين في المهن الحرة أو موظفي القطاعين العام والخاص، أو حتى أصحاب العمل

1- حمداني عبد الرزاق، الحريات النقابية في التشريع الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر. ط2، 2015. ص:95.

2- نفس المرجع، حمداني عبد الرزاق، الحريات النقابية في التشريع الجزائري، ص:95.

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

أنفسهم، وتتميز المنظمات النقابية باستقلاليتها عن السلطات الحكومية أو أية جهات أخرى، مما يمنحها حرية أكبر في اتخاذ القرارات والإجراءات التي تصب في مصلحة أعضائها. كما تخضع هذه المنظمات لقوانين وتشريعات معينة تنظم عملها وتحدد حقوقها والتزاماتها¹.

تسعى النقابات إلى ممارسة مجموعة من النشاطات والحقوق بهدف تحقيق أهدافها في حماية العمال وتعزيز مصالحهم. ومن أبرز هذه النشاطات والحقوق ما يلي:

- ✓ **المفاوضة الجماعية:** حيث تتفاوض النقابات مع أصحاب العمل أو الجهات المعنية لإبرام اتفاقيات واتفاقيات جماعية تنظم شروط وبنود العمل، مثل الأجور والمزايا وساعات العمل وظروف العمل الآمنة والصحية؛
- ✓ **حق الإضراب:** يعتبر الإضراب أحد الحقوق الأساسية للعمال والنقابات، حيث يمكنهم اللجوء إليه كوسيلة للضغط على أصحاب العمل لتحقيق مطالبهم المشروعة في حالة فشل المفاوضات؛
- ✓ **الاتفاقيات الجماعية:** تعمل النقابات على إبرام اتفاقيات جماعية مع أصحاب العمل تحدد شروط وبنود العمل وتضمن حقوق العمال، مما يساهم في خلق بيئة عمل أكثر عدالة وتوازناً؛
- ✓ **حماية العمال:** تلعب النقابات دوراً مهماً في حماية العمال من أي أشكال من التمييز أو الاستغلال أو انتهاك حقوقهم في مكان العمل، وتعمل على ضمان احترام القوانين والمعايير المتعلقة بظروف العمل؛
- ✓ **تمثيل العمال:** تمثل النقابات أعضائها أمام الجهات المختصة والسلطات العامة، وتدافع عن مصالحهم وتطالب بحقوقهم المشروعة¹.

1- عبد الله، عادل، حقوق العمال النقابية في الدول العربية، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت، لبنان.

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

تعمل المنظمات النقابية وفقاً لقواعد وأهداف محددة يتم الاتفاق عليها قبل التأسيس، والتي تحدد استراتيجياتها وأولوياتها وطرق عملها، كما تخضع هذه المنظمات لمبادئ الديمقراطية والشفافية والمساءلة تجاه أعضائها.

المطلب الثاني: ظهور وتطور العمل النقابي

في هذا المطلب، سنرجع إلى الجذور التاريخية للعمل النقابي ونتتبع كيف ظهرت وتطورت حركة النقابات العمالية عبر الزمن. سنستعرض العوامل التي ساهمت في نشأة هذه الحركة، وكيف واجهت تحديات مختلفة خلال مراحل تطورها. سنلقي نظرة على بعض الأحداث والحركات النقابية البارزة التي شكلت معالم العمل النقابي الحديث.

الفرع الأول: بالنسبة لدول العالم الغربي

يعود ظهور العمل النقابي وبداية تكوين النقابات العمالية إلى القرن الثامن عشر في أوروبا. كانت هذه الفترة تشهد انتشار الثورة الصناعية والتحول التدريجي من الاقتصاد الزراعي التقليدي إلى الاقتصاد الصناعي الحديث، هذا التغيير الجذري في طبيعة الإنتاج والعمل أدى إلى تزايد أعداد العمال الذين يعملون في المصانع والمنشآت الصناعية الكبيرة، مع تزايد أعداد العمال الصناعيين، ظهرت الحاجة الملحة لتنظيم العلاقة بين أصحاب العمل وهؤلاء العمال، وضمان حماية حقوقهم وتحسين ظروف عملهم. في البداية، كانت هناك محاولات فردية من قبل بعض العمال للمطالبة بزيادة الأجور وتحسين بيئة العمل، ولكن

1- عبد الله، عادل، مرجع سابق، ص: 175-190.

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

سرعان ما أدرك العمال أن التحرك الجماعي المنظم سيكون أكثر فعالية في الضغط على أصحاب العمل¹.

لذلك، بدأت تظهر أولى النقابات العمالية في بلدان مثل بريطانيا وفرنسا وألمانيا، حيث انضم العمال معًا لتكوين تنظيمات جماعية تهدف إلى الدفاع عن مصالحهم المشتركة، كانت هذه النقابات الأولى تواجه معارضة شديدة من قبل أصحاب العمل والحكومات، حيث كانت تعتبر تهديدًا للنظام الاقتصادي والاجتماعي القائم.

ومع ذلك، نجحت الحركة النقابية في الحصول على الاعتراف القانوني تدريجيًا في معظم الدول الصناعية بحلول أوائل القرن العشرين. ساعد على ذلك ظهور الأحزاب السياسية العمالية والاشتراكية، والتي دعمت بقوة حقوق العمال وحياتهم النقابية. فقد شكلت هذه الأحزاب قوة سياسية لا يستهان بها، مما أجبر الحكومات على الاعتراف بالنقابات وإقرار تشريعات لحماية حقوق العمال، منذ ذلك الحين، واصلت الحركة النقابية نموها وتوسعها في جميع أنحاء العالم الصناعي، وأصبحت قوة مهمة في الدفاع عن حقوق العمال والمساومة مع أصحاب العمل. وعلى الرغم من التحديات والاختلافات بين البلدان، إلا أن النقابات العمالية لا تزال تلعب دورًا محوريًا في تحسين ظروف العمل وضمان العدالة الاجتماعية للعمال². بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية في عام 1945، شهدت الحركة النقابية تطورًا كبيرًا في معظم دول العالم. فقد خرجت النقابات العمالية من تلك الحرب أكثر قوة وتنظيمًا، وأصبحت لاعبًا رئيسيًا على الساحتين السياسية والاقتصادية في كثير من البلدان. تمتعت النقابات بحقوق واسعة مثل حق المفاوضة الجماعية مع أصحاب العمل،

1- جونز، ماري. "العمل والعمال في عصر الثورة الصناعية"، 2021. ص: 122-145.

2- جونز، ماري، مرجع سابق، ص: 122-145.

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

وحق تنظيم الإضرابات والاحتجاجات للمطالبة بتحسين ظروف العمل وزيادة الأجور والمزايا للعمال، في تلك الفترة، لعبت النقابات دورًا محوريًا في تحقيق إنجازات مهمة لصالح الطبقة العاملة، مثل تقليص ساعات العمل، وتوفير الإجازات السنوية مدفوعة الأجر، وتحسين ظروف السلامة والصحة المهنية، وضمان الحصول على تعويضات عادلة في حالات الإصابات والبطالة. كما نجحت النقابات في رفع مستويات الأجور للعمال بشكل ملحوظ، مما ساهم في ارتفاع مستويات المعيشة للطبقة العاملة¹.

ومع ذلك، في العقود الأخيرة، واجهت الحركة النقابية تحديات جديدة ومعقدة. فقد أدت عوامل مثل العولمة والتغيرات التكنولوجية والهيكلية في سوق العمل إلى تراجع أعداد العمال المنضمين إلى النقابات في بعض البلدان الصناعية المتقدمة. كما واجهت النقابات ضغوطًا متزايدة من قبل الشركات والحكومات للحد من نفوذها ودورها في المفاوضات الجماعية، على سبيل المثال، شهدت دول مثل الولايات المتحدة والمملكة المتحدة انخفاضًا كبيرًا في معدلات الانضمام إلى النقابات في القطاعات الصناعية التقليدية، بسبب عوامل مثل نقل الوظائف إلى دول أخرى وتراجع القطاع الصناعي. في المقابل، شهدت دول أخرى مثل ألمانيا والدول الاسكندنافية استقرارًا أكبر في النقابات العمالية واستمرارًا لدورها المهم في المفاوضات الجماعية².

على الرغم من هذه التحديات، لا تزال النقابات العمالية تلعب دورًا محوريًا في الدفاع عن حقوق العمال والمحافظة على ظروف عمل لائقة في العديد من دول العالم، فهي تواصل نضالها من أجل الحصول على أجور عادلة، وتوفير الحماية الاجتماعية للعمال،

1- دليل الحركة النقابية العالمية، إصدار منظمة العمل الدولية، جنيف، 2023. ص: 15-30.

2- دليل الحركة النقابية العالمية، مرجع سابق، ص: 15-30.

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

ومكافحة التمييز والظلم في أماكن العمل. كما تسعى النقابات إلى التكيف مع التحولات الاقتصادية والتكنولوجية، وتمثيل مصالح العمال في القطاعات الجديدة والناشئة.

الفرع الثاني: بالنسبة للجزائر

خلال الفترة الاستعمارية الفرنسية للجزائر، واجهت الحركة النقابية الناشئة العديد من العراقيل والقيود التي فرضتها السلطات الاستعمارية، في محاولة منها لمنع الجزائريين من ممارسة النشاط النقابي والتجمع لحماية حقوقهم، حيث لجأت السلطات الفرنسية إلى إصدار قوانين تمييزية مثل قانون الأهالي لعام 1874، الذي كان يهدف إلى تقييد حرية التجمع والتنظيم النقابي للجزائريين. فقد حاولت السلطات الاستعمارية عرقلة أي محاولات للنضال العمالي والمطالبة بالحقوق، خوفاً من تحول هذه الحركات إلى حركات سياسية تطالب بالاستقلال، وعلى الرغم من هذه العراقيل والقيود، إلا أن الحركة النقابية الجزائرية شهدت بدايات متواضعة خلال تلك الفترة. حيث تمكن العمال الجزائريون من تأسيس بعض النقابات المهنية، كنقابة المطابع التي تأسست في العاصمة الجزائر عام 1880، ونقابة الطبّاعين التي رأت النور في عام 1886، إضافة إلى الغرفة النقابية لعمال المعادن التي تأسست في مدينة الجزائر عام 1887¹.

كانت هذه النقابات الأولى تعمل بشكل محدود وسري في كثير من الأحيان، حيث واجهت ضغوطاً شديدة من قبل السلطات الاستعمارية التي كانت ترى في هذه التجمعات النقابية تهديداً لسيطرتها على البلاد. ومع ذلك، فقد مثلت هذه النقابات الأولى بداية لحركة نضالية طويلة من أجل حقوق العمال الجزائريين، وبعد الحرب العالمية الثانية، شهدت

1- جا زهيرة، النقابة على المؤسسة الصناعية الجزائرية - دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد قسنطينة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص: تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2012-2013، ص:118.

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

الحركة النقابية الجزائرية تطوراً ملحوظاً، حيث تم تأسيس اتحاد العمال الجزائريين في عام 1956، والذي لعب دوراً مهماً في النضال من أجل الاستقلال والدفاع عن حقوق العمال. وبعد الاستقلال، استمرت الحركة النقابية في التطور والنمو، لتصبح قوة فاعلة في المجتمع الجزائري¹.

مع اقتراب استقلال الجزائر في عام 1962، واجهت الحركة النقابية الجزائرية تحديات جديدة ومعقدة. فبعد سنوات من النضال ضد الاستعمار الفرنسي، اختلفت التوجهات والأيدولوجيات داخل صفوف الحركة النقابية حول الدور الذي يجب أن تلعبه في المرحلة الجديدة. كانت هناك انقسامات بين التيارات الاشتراكية واليسارية من جهة، والتيارات الرأسمالية والليبرالية من جهة أخرى، علاوة على ذلك، كانت الجزائر تعاني من اقتصاد ضعيف وهشاشة البنية التحتية نتيجة سنوات الحرب. مما جعل الأوضاع المعيشية للعمال صعبة وزاد من تحديات الحركة النقابية، ومع ذلك، أقر دستور 1963 الحق النقابي وحرية تكوين النقابات في الجزائر المستقلة. وأصبح الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) المنظمة النقابية الرئيسية والأكثر تمثيلاً للعمال في البلاد، خلال هذه الفترة الانتقالية، عقد الاتحاد العديد من المؤتمرات والاجتماعات لتحديد دوره ومكانته في ظل النظام الاشتراكي الجديد الذي تبنته الدولة الجزائرية. كان عليه التكيف مع السياسات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة، ومحاولة الموازنة بين مصالح العمال والأهداف التنموية للبلاد².

في أعقاب أحداث 5 أكتوبر 1988 المعروفة بـ "أحداث 23 فيفري"، التي شهدت احتجاجات واسعة النطاق في الجزائر، أدركت السلطات ضرورة إجراء إصلاحات سياسية

1- جازة زهيرة، النقابة على المؤسسة الصناعية الجزائرية، نفس المرجع، ص: 118.

2- محمد فارس، محفوظ قداش، عيسات ايدير، وثائق وشهادات الحركة النقابية في الجزائر، منشورات نسيب، ص: 152.

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

واقتصادية جذرية. ومن بين هذه الإصلاحات، تم إقرار مبدأ التعددية النقابية في دستور 1989، بعد أن كانت النقابات خاضعة لسيطرة الدولة لسنوات طويلة، هذه الخطوة فتحت الباب أمام ظهور نقابات مستقلة جديدة، منافسة للاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي كان يهيمن على المشهد النقابي لفترة طويلة. من بين هذه النقابات الجديدة، نجد نقابة أرباب العمل المعروفة باسم "البترونا"، والمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، والنقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية¹.

هذه النقابات المستقلة لم تكن ترسخ لسيطرة الدولة على النشاط النقابي، وبدأت في استخدام وسائل احتجاج متنوعة مثل الإضرابات والاعتصامات والمسيرات للمطالبة بتحسين ظروف العمل وزيادة الأجور وحماية الحقوق العمالية. كانت هذه الوسائل جديدة نسبياً على الساحة النقابية الجزائرية التي اعتادت على النقابة الواحدة المسيطر عليها من قبل الدولة، بفضل هذه التحولات، أصبحت الحركة النقابية في الجزائر أكثر حيوية وتعددية، مما منح العمال خيارات أكبر للتمثيل والدفاع عن مصالحهم. لكن هذا أيضاً أدى إلى تصاعد التوترات والصراعات بين الاتحاد والنقابات المستقلة الأخرى، حيث اتهمت الأخيرة بالتواطؤ مع الحكومة وخيانة مصالح العمال.

التوترات بين النقابات والحكومة في بعض الأحيان، خاصة عندما لجأت النقابات إلى الإضرابات والاحتجاجات المطولة².

1- الثعالبي عصام طرابلسي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي: الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية، دار الهومة، الجزائر، 2014، ص: 03.

2- نفس المرجع، الثعالبي عصام طرابلسي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، ص: 03.

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

مع إقرار التعددية النقابية في الجزائر، واجهت النقابات المستقلة الجديدة العديد من التحديات والعراقيل. فعلى الرغم من أن القانون كفل حرية تكوين النقابات، إلا أن السلطات الحكومية كانت ترفض على نحو متكرر الاعتراف الرسمي بهذه النقابات وتضايقها بشكل مستمر. كانت السلطات تخشى من قوة النقابات المستقلة وقدرتها على تعبئة العمال وتنظيم الاحتجاجات، ومع ذلك، لم تستسلم النقابات المستقلة للضغوطات الحكومية، بل واصلت نضالها من أجل الحصول على الاعتراف الكامل بحقوقها القانونية. استخدمت هذه النقابات أساليب مختلفة للاحتجاج والضغط على السلطات، بما في ذلك الإضرابات والاعتصامات والمسيرات. كانت هذه الوسائل فعالة في جذب انتباه الرأي العام وإظهار قوتها التنظيمية وقدرتها على حشد العمال¹.

في الوقت نفسه، على الرغم من إقرار التعددية النقابية قانونياً، إلا أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) ظل يتمتع بمكانة خاصة ودور بارز في الحياة النقابية الجزائرية. كان الاتحاد يحظى بدعم السلطات الحكومية ويتمتع بامتيازات معينة، مما جعله أكثر قوة وتأثيراً من النقابات المستقلة الأخرى، وفي عدة مناسبات، حاولت السلطات التدخل في شؤون الاتحاد العام للعمال الجزائريين وتوجيه أنشطته لخدمة مصالحها السياسية والاقتصادية. فقد سعت إلى الحفاظ على هيمنة الاتحاد ومنعه من الانضمام إلى الاحتجاجات العمالية أو القيام بإضرابات قد تضر بالاقتصاد الوطني.

ومع ذلك، واجه الاتحاد العام أيضاً انتقادات من العديد من العمال بسبب قربيه من السلطة وعدم دفاعه الكافي عن مصالحهم. هذا الوضع أدى إلى تصاعد التوترات

1 - الثعالبي عصام طرابلسي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي: الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية، دار الهومة، الجزائر، 2014، ص: 255.

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

والصراعات بين الاتحاد والنقابات المستقلة الأخرى، حيث اتهمت الأخيرة بالتواطؤ مع الحكومة وخيانة مصالح العمال¹.

المبحث الثاني: ضوابط تأسيس المنظمات النقابية في الجزائر

تعتبر المنظمات النقابية في الجزائر أداة هامة لتمثيل العمال والمستخدمين والدفاع عن حقوقهم ومصالحهم. يتطلب تأسيس هذه المنظمات الامتثال لضوابط وإجراءات محددة وفقاً للتشريعات واللوائح الجزائرية. كما تهدف هذه الضوابط إلى تنظيم وتنظيم نشاط المنظمات النقابية بطريقة تضمن استقلاليتها وشفافيتها وتمثيلها الفعال للمهتمين. يتضمن الإطار التشريعي الجزائري قوانين وأنظمة تنظيمية تحدد شروط تأسيس المنظمات النقابية وتحكم إجراءاتها الداخلية.

المطلب الأول: إجراءات تأسيس المنظمات النقابية

سنتطرق في هذا المطلب في تفاصيل الإجراءات والخطوات المطلوبة لتأسيس منظمة نقابية في الجزائر. سنشرح المتطلبات القانونية.

الفرع الأول: الشروط الموضوعية لتأسيس المنظمة النقابية

يُعرف حق تأسيس النقابات على أنه حق مهم يُمنحه القانون لفئة محددة في المجتمع، وعادةً تشمل هذه الفئة العمال وأصحاب العمل. يتيح لهم هذا الحق صلاحية التمثيل والدفاع عن مصالحهم، والتي تركز أساساً على الأجور وساعات العمل والظروف

1- الثعالبي عصام طرابلسي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي: الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية، دار الهومة، الجزائر، 2014، ص:255.

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

المهنية ونظام التغطية الصحية والضمان الاجتماعي، وغيرها من الحقوق الأخرى. سنقوم بمناقشة هذه الشروط من عدة جوانب للحصول على رؤية شاملة للموضوع.

وفقاً للمشرع الجزائري، هناك مجموعة من الشروط الموضوعية لتأسيس المنظمة النقابية التي يجب توافرها. وبموجب مبدأ الحرية النقابية، يعتمد انضمام العامل أو الموظف لمنظمة نقابية على إرادته دون وجود عوامل خارجية تدفعه لاتخاذ هذا القرار. ينص قانون رقم 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023 والمتعلق بممارسة الحق النقابي على الشروط الضرورية التي يجب توافرها في العمال وأصحاب العمل من أجل تأسيس نقابات، وهي:

بالنسبة للشروط المتعلقة بالأشخاص المؤسسين للمنظمة النقابية المنصوص عليها في المادة 28، فإنها تتضمن عدة شروط موضوعية أساسية لا بد من توافرها لدى الأشخاص، نذكرها كما يلي¹:

- ✓ يشترط القانون أن يتمتع الأشخاص المؤسسون بحقوقهم المدنية والوطنية بشكل كامل. هذا الشرط يعكس أهمية تمتع المؤسسين بالأهلية القانونية الكاملة للتصرف والمشاركة في تأسيس كيان مؤسساتي كالمنظمة النقابية. كما يؤكد على ضرورة كونهم مواطنين جزائريين يتمتعون بحقوقهم الوطنية، مما يضمن ولاءهم واندماجهم في المجتمع الذي ستعمل فيه المنظمة النقابية؛
- ✓ يلزم القانون الأشخاص المؤسسين ببلوغ سن الرشد القانونية، وهي الحد الأدنى للأهلية القانونية الكاملة. هذا الشرط يكفل نضج المؤسسين ووعيهم

1- المادة 28 من قانون رقم 02-23 مؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق لـ 25 أبريل سنة 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع29، 2023.

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

بالتزاماتهم وبالمسؤوليات المترتبة على تأسيس منظمة نقابية، فضلاً عن قدرتهم على اتخاذ القرارات الصائبة في هذا الإطار؛

✓ يتطلب القانون من الأشخاص المؤسسين أن يمارسوا نشاطاً له علاقة بهدف المنظمة النقابية المزمع تأسيسها. هذا الشرط يضمن ارتباط المؤسسين بالمهنة أو القطاع الذي ستعمل فيه المنظمة النقابية، وفهمهم لطبيعة العمل والمشاكل والتحديات التي تواجهها، مما يجعلهم أكثر قدرة على تحديد أهداف المنظمة بدقة وتمثيل مصالح العمال في هذا القطاع على نحو فعال.

من خلال هذه الشروط الثلاثة، يسعى القانون إلى ضمان جدية ونضج الأشخاص المؤسسين للمنظمة النقابية وارتباطهم الوثيق بالمهنة أو القطاع الذي ستعمل فيه. كما تعكس هذه الشروط الحرص على أن يتم تأسيس المنظمات النقابية من قبل أشخاص مؤهلين ولديهم الإرادة والقدرة على تمثيل مصالح العمال بشكل حقيقي وفعال، مما يعزز مصداقية هذه المنظمات ودورها في الدفاع عن حقوق العمال.

تهدف هذه الشروط الموضوعية إلى إضفاء الطابع المؤسسي والقانوني على عملية تأسيس المنظمات النقابية، وضمان جديتها وتمثليتها للعمال في المهنة أو القطاع المعني، فضلاً عن كفالة شفافية عملها واحترامها للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها¹.

رغم تأكيد المشرع الجزائري على حق ممارسة النقابات بشكل عام، إلا أنه يفرض بعض القيود والتحديات على وسائل هذه الممارسة في نصوص قانونية أخرى. على سبيل المثال، يمنع الفئات العسكرية والأمنية بشكل كامل من ممارسة حق الإضراب، ويتم استثناء

¹ - بلعيد، محمد، النقابات العمالية في الجزائر: واقع وآفاق، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى،

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

بعض الفئات الأخرى من ممارسة هذا الحق تحت مبرر ضرورة تقديم الخدمات الأساسية. هذه القيود تعكس الاهتمام بضمان استمرارية الخدمات العامة وضمان الأمن الوطني، وتعكس أيضًا توازنًا بين حقوق الفرد ومصصلحة المجتمع بشكل عام. يجب على العمال وأصحاب العمل الالتزام بالتشريعات والقوانين الخاصة بحقوق العمال وحرية النقابات، وضمان ممارسة هذه الحقوق بطريقة تتفق مع القوانين والضوابط المحلية والدولية.

ورغم هذا الإقرار الموضوعي الواسع لممارسة الحق النقابي إلا أن المشرع يحد من وسائل هذه الممارسة في كثير النصوص القانونية الأخرى، كالمنع التام لممارسة حق الإضراب من طرف فئات الجيش والأمن، واستثناء بعض الفئات الأخرى من ممارسته تحت مبرر ضرورة القيام بالحد الأدنى من الخدمات¹.

من جهة أخرى، يظهر من تفاوت النصوص القانونية في الجزائر تنظيم إنشاء نقابات المهن الحرة مثل نقابات المحامين والمهندسين والموثقين حيث يترك المشرع هذه المسألة للنصوص الخاصة المتمثلة في القوانين التي تنظم تلك المهن. النقابات الخاصة تتميز عن المنظمات العادية بالعديد من الجوانب، مع فرض انضمام الأفراد إليها كشرط أساسي لمزاولة المهنة²، وتمتلك سلطة تأديبية وتنظيمية واسعة لإشرافها على أعضائها. تخضع هذه المنظمات الخاصة للقوانين التي تنظم المهن، كما يمكن الإشارة إلى قانون 07-13 الجزائري الذي ينظم مهنة المحاماة ويمنح المنظمات القانونية للمحامين شخصية معنوية.

1- بلعيد، محمد، النقابات العمالية في الجزائر: واقع وآفاق، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2020، ص:39.

2- إيمان ريماء سرور توابتي، ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 08، ع02، 2022، ص:80-81.

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

تتعهد هذه المنظمات بمهام مثل حماية مصالح المهنة ووضع النظام الداخلي للمهنة وإقامة علاقات مع المنظمات المماثلة في الخارج ومراقبة تنفيذ مجالس التأديب الخاصة بالمهنة.

بناء على الجدل القائم في بعض الأنظمة المقارنة حول وجود تنظيم نقابي عادي وموازي للمهن الحرة، فإن المشرع الجزائري يحدد بوضوح نظام النقابة الخاصة للمهن الحرة حيث يجب أن تكون المهنة الحرة ممثلة فقط من قبل منظمة نقابية ينص عليها القانون الأساسي لتلك المهنة. يجب على الهيئات التي تديرها إنشاء نظام داخلي وفقاً للتشريعات النافذة¹.

الفرع الثاني: الشروط الشكلية المتعلقة بتأسيس المنظمة النقابية

عندما يرغب الأشخاص في تأسيس منظمة نقابية، يجب أن يكون لديهم فهم دقيق للشروط الضرورية لتحقيق ذلك. واحدة من هذه الشروط هي توافر الشروط الموضوعية اللازمة، التي تشمل مثل الغرض الرئيسي للمنظمة النقابية وأهدافها وشكل التنظيم الداخلي. ومع ذلك، لا يكفي ذلك بذاته لإدخال المنظمة حيز الوجود القانوني. بالإضافة إلى الشروط الموضوعية، هناك حاجة أيضاً إلى الشروط الشكلية والإجراءات اللازمة. يجب على المؤسسين اتباع سلسلة من الخطوات والإجراءات لضمان أن المنظمة النقابية يمكن أن تحظى بالاعتماد القانوني من قبل السلطة المختصة. هذه الإجراءات قد تتضمن تقديم طلب رسمي لتأسيس المنظمة، وتحديد أعضاء المجلس الإداري، ووضع لوائح داخلية تنظم عمل

1- إيمان ريماء سرور، ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقيد، مجلة الدراسة القانونية المقارنتن

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

المنظمة، وغيرها من الإجراءات القانونية والإدارية. بالتالي، يجب على المؤسسين للمنظمة النقابية البناء على توافر الشروط الموضوعية باتباع الشروط الشكلية والإجراءات الضرورية للحصول على الاعتماد القانوني من السلطة المختصة. هذا يساعد على ضمان عمل المنظمة بشكل قانوني وفعال، ويعزز مكانتها وتأثيرها في المجتمع، وفقا لما يلي:

فيما يتعلق بالشروط العددية والتوزيع الجغرافي للأعضاء المؤسسين للمنظمات النقابية المنصوص عليها في المادة 30، فإنها تعكس حرص المشرع على ضمان تمثيل حقيقي وواسع النطاق لهذه المنظمات للعمال في المهنة أو القطاع المعني¹:

✓ أن يتضمن تصريح تأسيس المنظمة النقابية القاعدية ذات الطابع الوطني ثلاثين عضواً مؤسساً على الأقل. هذا العدد الأدنى للأعضاء المؤسسين يهدف إلى التأكد من أن المنظمة النقابية لا تقتصر على مجموعة صغيرة من الأفراد، بل تمثل شريحة معتبرة من العمال في المهنة أو القطاع المعني على المستوى الوطني؛

✓ أن يكون هؤلاء الأعضاء المؤسسون موزعين بشكل متوازن على ثلاثين ولاية على الأقل من التراب الوطني. هذا التوزيع الجغرافي الواسع يضمن أن تكون المنظمة النقابية ممثلة في مختلف أنحاء البلاد، وأن تعكس تنوع العمال في المهنة أو القطاع المعني من حيث الانتشار الجغرافي والظروف المحلية؛

✓ أما بالنسبة للمنظمات النقابية ذات الطابع الإقليمي، فقد راعى المشرع اختلاف نطاق عملها، سواء كان مشتركاً بين عدة ولايات أو على مستوى ولاية أو بلدية معينة. لذلك، تختلف الأعداد الدنيا للأعضاء المؤسسين حسب هذا النطاق

1- بلعيد، محمد، النقابات العمالية في الجزائر: واقع وآفاق، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2020، ص:39.

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

الجغرافي، حيث يتراوح العدد من عشرة أعضاء مؤسسين للمنظمات المشتركة بين الولايات، إلى خمسة أعضاء مؤسسين للمنظمات ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات.

من خلال هذه الشروط العددية والتوزيع الجغرافي للأعضاء المؤسسين، يسعى القانون إلى ضمان أن تكون المنظمات النقابية ممثلة بشكل حقيقي وواسع النطاق للعمال في المهنة أو القطاع المعني، سواء على المستوى الوطني أو الإقليمي. كما تعكس هذه الشروط الحرص على أن تكون هذه المنظمات قادرة على التعبير عن مصالح العمال بشكل شامل وعادل، وليس مقتصرة على مجموعات محلية أو ضيقة النطاق، كما تمثل الشروط العددية والتوزيع الجغرافي للأعضاء المؤسسين ضماناً أساسية لتمثيلية المنظمات النقابية وقدرتها على الدفاع عن مصالح العمال بفعالية، مما يعزز دورها ومكانتها كشريك أساسي في علاقات العمل.

كما تنص المادة 32 على¹:

✓ شرط إرفاق تصريح تأسيس المنظمة النقابية بملف يحتوي على مجموعة من الوثائق والمستندات الهامة. هذا الشرط يعتبر من الشروط الشكلية اللازمة لتأسيس المنظمة النقابية، حيث يضمن الطابع الرسمي والقانوني لعملية التأسيس، وتتضمن الوثائق والمستندات المطلوبة القائمة الاسمية للأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة. هذه القائمة تحدد الأشخاص المعنيين بتأسيس المنظمة النقابية وتوزيع المهام والمسؤوليات فيما بينهم؛

1- المادة 32 من قانون رقم 02-23.

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

✓ يجب إرفاق نسختين من القانون الأساسي للمنظمة، والذي يعتبر بمثابة الدستور الذي يحكم عمل المنظمة ويحدد أهدافها ومبادئها وهيكلها التنظيمي؛
✓ يتعين تقديم نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية معدة من طرف محضر قضائي. هذا المحضر يوثق إجراءات وقرارات الجمعية التأسيسية، ويعطي الشرعية القانونية لعملية التأسيس. كما يجب إثبات وجود مقر للمنظمة النقابية من خلال تقديم وثيقة رسمية تؤكد ذلك.

من خلال هذه الوثائق والمستندات، تضمن السلطات المعنية الالتزام بالإجراءات القانونية المنصوص عليها في عملية تأسيس المنظمة النقابية. هذا الشرط الشكلي يساهم في ضمان الجدية والشفافية وسلامة العملية التأسيسية للمنظمة النقابية.

تفرض المادة 39 على المنظمات النقابية التزامات هامة تتعلق بأي تعديلات تجريها على قوانينها الأساسية. هذه الالتزامات تعتبر من الشروط الموضوعية اللازمة لضمان شفافية عمل المنظمات النقابية وسلامة تطورها القانوني، نذكر منها¹:

✓ يتعين على المنظمات النقابية إخطار السلطات الإدارية المختصة بأي تعديل يطرأ على قوانينها الأساسية خلال فترة زمنية محددة. هذا الإخطار يسمح للسلطات المعنية بمتابعة التطورات التي تشهدها المنظمة والتأكد من أن التعديلات المقترحة لا تتعارض مع أحكام القانون والقانون الأساسي والنظام الداخلي للمنظمة؛
✓ تقوم السلطات الإدارية بدراسة التعديلات المقترحة والتحقق من مطابقتها للأحكام القانونية المعمول بها. هذه العملية تضمن احترام المنظمات النقابية

1- المادة 39 من قانون رقم 02-23.

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

للإطار القانوني الذي تنتشط فيه وتحافظ على سلامة عملها وفقاً للقواعد المنصوص عليها؛

✓ يجب على المنظمات النقابية نشر التعديلات التي تم إدخالها على قوانينها الأساسية في الصحافة الوطنية. هذا النشر يضمن الطابع الرسمي على التعديلات ويسمح للجميع، سواء أعضاء المنظمة أو الغير، بالاطلاع عليها والاحتجاج بها عند الضرورة.

من خلال هذه الإجراءات، تضمن المادة 39 شفافية عمل المنظمات النقابية وتتيح للسلطات المعنية متابعة تطورها ومراقبة مدى التزامها بالأحكام القانونية المنظمة لعملها. كما تعزز ثقة الأعضاء والجمهور في هذه المنظمات من خلال ضمان احترامها للقواعد والإجراءات المنصوص عليها قانوناً.

تعتبر الشروط الشكلية لتأسيس المنظمة النقابية أمراً بالغ الأهمية لضمان سيرها الفعال وانسجام عملها على مختلف المستويات. ومن هذه الشروط ما نصت عليه المادة 39، والتي تلزم المنظمة النقابية بتضمين قانونها الأساسي ونظامها الداخلي كليات إنشاء وتنظيم وسير كل فرع نقابي ينتمي إليها¹.

تأتي هذه الشروط لتعزيز الطابع المؤسسي والهيكل للمنظمة النقابية، حيث تضمن وجود هياكل واضحة وآليات محددة لإنشاء وتنظيم وإدارة الفروع النقابية المنبثقة عنها. هذا بدوره يساهم في ترسيخ مبدأ المركزية والتنسيق بين مختلف الفروع، ويحد من احتمالات التشرذم والتفكك الداخلي، علاوة على ذلك، فإن وضع إطار قانوني ونظامي دقيق لكيفية سير هذه الفروع يضمن انسجام عملها مع الأهداف والسياسات العامة للمنظمة النقابية الأم. بمعنى آخر، يحافظ على وحدة الصف النقابي وتماسكه، ويمنع تعارض المصالح أو انفصال

¹ - المادة 39 من قانون رقم 23-02.

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

الفروع عن الخط العام للمنظمة، وعليه تهدف هذه الشروط إلى ترسيخ البنية المؤسساتية للحركة النقابية، وتحقيق التناغم والتكامل بين مختلف مكوناتها، مما يعزز من فعاليتها وقدرتها على تحقيق أهدافها في الدفاع عن حقوق العمال ومصالحهم¹.

إن فرض عقوبات مالية وحتى عقوبات سالبة للحرية على بعض الممارسات النقابية، كما هو منصوص عليه في المادتين 150 و151، يعتبر من الشروط الأساسية لتأسيس وتنظيم المنظمات النقابية. وتأتي هذه العقوبات في سياق ضمان احترام الإجراءات القانونية المنظمة للعمل النقابي ووضعه في إطار القوانين المعمول بها.

ففي فقرتها الأولى، تفرض المادة 150 عقوبة مالية على أي منظمة نقابية تتخرب في هيئات نقابية دولية أو قارية أو جهوية دون إعلام السلطات المختصة بذلك. ويأتي هذا الشرط لضمان مراقبة السلطات للانتماءات والروابط الخارجية للمنظمات النقابية، وذلك لأسباب تتعلق بالأمن القومي والمصالح الوطنية².

أما المادة 151، ففي فقرتها الأولى تفرض عقوبة سالبة للحرية على كل من يؤسس منظمة نقابية دون الحصول على وصل تسجيل التصريح بالتأسيس من الجهات المعنية. وتهدف هذه العقوبة إلى ضمان خضوع تأسيس الهيئات النقابية للإجراءات القانونية المنصوص عليها، ومنع قيام هياكل نقابية بشكل عشوائي وغير منظم³.

1- المادة 93 من قانون رقم 02-23.

2- المادة 150 من قانون رقم 02-23.

3- المادة 151 من قانون رقم 02-23.

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

تسعى هذه العقوبات إلى وضع ضوابط وأطر قانونية لممارسة النشاط النقابي، بحيث لا يتم بشكل فوضوي وغير خاضع للرقابة. كما تهدف إلى ضمان التزام المنظمات النقابية بالقواعد واللوائح المنظمة لعملها، وعدم خروجها عن الإطار القانوني المرسوم لها.

المطلب الثاني: نتائج تأسيس المنظمات النقابية

تأسيس المنظمات النقابية يمكن أن يحقق العديد من النتائج الإيجابية، نذكر منها:

➤ تعتبر المنظمات النقابية من أهم الهيئات التي تسعى لتحقيق العدالة والعدل في بيئة العمل. فهي تلعب دوراً حيوياً في توفير حماية ودعم للأفراد من خلال الدفاع عن حقوق العمال والموظفين وتحسين ظروف عملهم. تقوم هذه المنظمات بتمثيل الموظفين والعمال لدى أصحاب العمل والسلطات العمالية، وتسعى للتفاوض نيابة عنهم للحصول على شروط عمل أفضل ومزايا إضافية. في عهد المنظمات النقابية، يكون العمال والموظفون أكثر قوة وتمكناً، بالإضافة إلى ذلك، تساهم المنظمات النقابية في تقديم الدعم القانوني للأفراد في حال وقوع أي خلافات عملية أو انتهاكات لحقوقهم. وبفضل جهود المنظمات النقابية، تتحقق المساواة والعدالة في بيئة العمل، حيث يمكن للعمال والموظفين العمل براحة وثقة في ظروف عمل ملائمة وبأجور مناسبة. إن دور المنظمات النقابية ليس فقط في تحقيق المصالح الشخصية لأفراد العمل، بل يتعداه إلى تعزيز العدالة الاجتماعية والاقتصادية وضمان الحماية والدعم للفئات الضعيفة في المجتمع¹؛

➤ تؤدي المنظمات النقابية دوراً حيوياً في تحقيق تحسين الظروف العملية للعمال والموظفين. من خلال التفاوض مع أصحاب العمل، يمكن لهذه المنظمات

1- سعيد عبد العزيز البكري، المنظمات النقابية ودورها في تعزيز التضامن المجتمعي، مكتبة ومصدر الحكمة، ط2،

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

تحقيق زيادة في الرواتب، منح علاوات إضافية، وتحسين الفوائد والحوافز التي تقدم للعمال. وبذلك، تعمل المنظمات النقابية على مساعدة العمال على تحسين مستواهم المعيشي وتوفير ظروف عمل أكثر عدلاً وإنسانية. علاوة على ذلك، تساهم المنظمات النقابية في تطوير برامج الحماية الاجتماعية للعمال، مثل التأمين الصحي ومعاشات التقاعد، لضمان حماية العمال وأسرهم من المخاطر المالية والاقتصادية في حالة الإصابة أو العجز أو الشيخوخة. هذا بدوره يساهم في تعزيز الاستقرار المالي للعمال وزيادة الثقة والراحة في بكر الحياة. كما أنها تعمل على مناصرة قضايا تتعلق بالسلامة والصحة المهنية، مما يساعد في تحسين بيئة العمل والحفاظ على سلامة العمال وسلامتهم من الإصابات والحوادث المهنية. وبفضل الضغوط والجهود التي تبذلها هذه المنظمات، يمكن توعية أصحاب العمل بأهمية توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعمال، والعمل على تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية بشكل صارم. بهذه الطريقة، تساهم المنظمات النقابية في تعزيز حقوق العمال وتحسين ظروف العمل، وتعمل على بناء علاقة تعاونية بين العمال وأصحاب العمل من أجل تحقيق أهداف مشتركة تعود بالفائدة على الجميع¹؛

➤ للمنظمات النقابية دوراً مهماً في تعزيز الحوار والتفاوض بين العمال وأصحاب العمل والسلطات العمالية. من خلال تمثيل ومناصرة المصالح العمالية، تعمل هذه المنظمات على توفير منصة للعمال للتعبير عن احتياجاتهم ومطالبهم والتفاوض بشأنها مع أصحاب العمل. وتسعى المنظمات النقابية إلى التوصل إلى اتفاقيات وقوانين تحمي حقوق العمال وتضمن لهم ظروف عمل عادلة ومناسبة. علاوة على ذلك، تشجع المنظمات النقابية على إقامة حوار بناء بين الأطراف

1- محمد علي الشمري، التعاون الاجتماعي والتضامن في المجتمع ودور النقابات، دار الحكمة للنشر والتوزيع، ط3،

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

المعنية، وتعزز التفاهم المتبادل والتعاون في سبيل تحقيق أهداف مشتركة وتحقيق مصالح عادلة للطرفين. من خلال جهود التواصل والتفاوض، يتمكن العمال من تعزيز موقفهم وضمان حصولهم على الحقوق التي يستحقونها في بيئة العمل. وتسهم في بناء علاقات قوية ومستدامة بين العمال وأصحاب العمل، مما يساعد في تحقيق التفاهم والتسامح والاحترام المتبادل بين الأطراف. وبهذه الطريقة، تعمل المنظمات النقابية على تعزيز السلم الاجتماعي وتحقيق الاستقرار في سوق العمل من خلال تعزيز ثقافة الحوار والتعاون بين العمال وأصحاب العمل¹؛

➤ تعزيز الوعي والتضامن بين العمال. من خلال توفير التدريب والتثقيف، تساعد هذه المنظمات العمال على فهم حقوقهم والقوانين المتعلقة بها. كما تقوم المنظمات النقابية بالتوعية بأهمية الانضمام إليها والعمل بروح الوحدة والتضامن من أجل تحقيق تحسينات في ظروف العمل وزيادة الإنصاف في المعاملة. تعتبر المنظمات النقابية أداة فعالة لتعزيز التضامن بين العمال، حيث تعمل على توحيد الجهود والاهتمامات المشتركة للعمال وتعزيز روح العمل الجماعي. من خلال تنظيم العمال وتحفيزهم على المشاركة في القضايا العمالية المشتركة، بالتالي، يمكن القول إن المنظمات النقابية لها دور كبير في توجيه العمال نحو تحقيق مصالحهم المشتركة وتعزيز الوعي بحقوقهم والدفاع عنها، بالإضافة إلى تعزيز التضامن وروح العمل الجماعي لبناء مجتمع عمالي أكثر عدالة وتضامناً²؛

➤ تعزيز وعي العمال حول حقوقهم وكيفية الدفاع عنها. من خلال تقديم التدريب والموارد التثقيفية، تساعد هذه المنظمات في تمكين العمال وزيادة وعيهم

1- سعيد عبد العزيز البكري، مرجع سابق، ص:78.

2- محمد علي الشمري، مرجع سابق، ص:48.

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

بحقوقهم العمالية من خلال توعيتهم بالقوانين واللوائح العمالية التي تحميهم وتضمن حقوقهم في مكان العمل. علاوة على ذلك، تعمل المنظمات النقابية على تعزيز التضامن بين العمال. فهي تجمع العمال معاً لتشكيل قوة عمل موحدة بغرض تحقيق مصالحهم المشتركة والدفاع عن حقوقهم المشتركة. هذا التضامن يعزز الوحدة بين العمال ويجعلهم أقوى في مواجهة التحديات التي قد تواجههم في بيئة العمل. بالإضافة إلى ذلك، تعتبر المنظمات النقابية شريكاً أساسياً في دعم التنمية المستدامة. من خلال تعزيز حقوق العمال وتحسين ظروف العمل، تعمل هذه المنظمات على بناء اقتصاد قوي واجتماعي عادل. وبذلك، تساهم في خلق مجتمعات أكثر عدالة واستدامة عبر تحقيق توازن بين النمو الاقتصادي والحماية الاجتماعية للعمال. وعليه يمكن القول إن المنظمات النقابية تلعب دوراً حيوياً في تحقيق العدالة الاجتماعية والاقتصادية من خلال تعزيز وعي العمال وتعزيز التضامن بينهم، ودعم التنمية المستدامة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي¹.

بالإضافة إلى النتائج سالفة الذكر يمكن أن تحقق المنظمات النقابية العديد من النتائج الإيجابية الأخرى، ومنها نذكر منها:

➤ تعتبر المنظمات النقابية أداة هامة في تعزيز مبادئ الديمقراطية في المجتمع، حيث تمثل العمال وتعزز حقوقهم في البيئة العملية. عندما يتمكن العمال من الانضمام إلى نقاباتهم المهنية والعمل على تحقيق مصالحهم المشتركة، يمكن أن يتمتعوا بصوت قوي يساهم في صنع القرارات التي تؤثر على حياتهم ومستقبلهم. بالإضافة إلى ذلك، تعمل المنظمات النقابية على تعزيز قيم الشفافية والعدالة داخل بيئة العمل، من خلال توفير نظام موحد لحماية حقوق العمال وضمان تقديم العدالة في مواجهة أي نوع من التمييز أو الظلم. وبهذه الطريقة، تساهم المنظمات النقابية في خلق بيئة عمل تحترم

1- محمد علي الشمري، مرجع سابق، ص:54.

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

وتعتر بتنوع الثقافات والخلفيات العمالية، مما يعزز الديمقراطية والاحترام المتبادل بين العاملين¹.

علاوة على ذلك، يمكن لتعزيز مبادئ الديمقراطية والشفافية في البيئة العملية من خلال العمل المشترك بين المنظمات النقابية وأصحاب العمل على وضع سياسات وإجراءات تعكس القيم الديمقراطية وتضمن حقوق العمال. وبهذه الطريقة، يمكن تعزيز الاستقرار والتعاون في البيئة العملية، مما يسهم في تعزيز التفاهم والتعاون بين جميع الأطراف المعنية. باختصار، يمكن القول إن الجهود المشتركة للمنظمات النقابية في تعزيز حقوق العمال وتعزيز مبادئ الديمقراطية والشفافية في البيئة العملية تلعب دوراً حيوياً في بناء مجتمع أكثر عدالة واستدامة. من خلال تمثيل العمال وحماية حقوقهم، يتم تعزيز التفاعل الإيجابي والتعاون بين جميع الأطراف، مما يعزز الازدهار الاقتصادي والاجتماعي بشكل عام.

➤ تعد المنظمات النقابية أحد العناصر الرئيسية في تعزيز السلامة والصحة في مكان العمل. فهي تعمل جاهدة على تحسين وتعزيز معايير السلامة والصحة للعمال، وتسعى لضمان توفير بيئة عمل آمنة وصحية للجميع. واحدة من أهم أدوار المنظمات النقابية في هذا السياق هي مراقبة تطبيق قوانين السلامة والصحة المهنية في المؤسسات والشركات، وضمان أن تلتزم بالتدابير الواجب اتخاذها لضمان سلامة العمال. بفضل جهود المنظمات النقابية، يتم توعية العمال بحقوقهم في مجال السلامة والصحة المهنية، وذلك من خلال تقديم دورات تدريبية وورش عمل توعوية حول كيفية التعامل مع المخاطر العملية والوقاية من الحوادث. كما تقوم هذه المنظمات بالعمل على تشجيع إجراء فحوصات دورية ومتابعة للبيئة العملية والتأكد من سلامتها وامتثالها للمعايير واللوائح الصحية والسلامة المعتمدة. بفضل هذه الجهود، يتم تخفيض معدلات الحوادث

1- نورا علي الحديدي، النقابات وتعزيز العدالة الاجتماعية، منشورات الحضارة، ط2، 2017، ص:212.

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

العملية والإصابات المهنية، مما يحمي حياة وصحة العمال ويحافظ على سلامتهم. وهذا بدوره يساهم في تحسين الإنتاجية والكفاءة في العمل، بالإضافة إلى تعزيز العلاقة بين أرباب العمل والعمال وتعزيز الثقة والتواصل بينهم.¹

➤ تعد أداة فعالة في تعزيز التضامن والتعاون بين العمال على الصعيدين الوطني والدولي. فهي تعمل على بناء شبكات قوية للتعاون والتضامن بين العمال، وتشجع على التبادل المعرفي والخبرات بينهم. يعتبر التضامن الدولي أحد أساسيات الحركة النقابية، حيث تلتزم المنظمات النقابية بدعم العمال في جميع أنحاء العالم والوقوف بجانبهم في مواجهة التحديات التي يواجهونها. من خلال التعاون مع منظمات نقابية دولية، تعزز المنظمات النقابية التواصل والتعاون بين العمال من جميع أنحاء العالم، وتعمل على تبادل الخبرات والمعرفة والتجارب الناجحة في مجال حقوق العمال والعمل اللائق. وبفضل هذا التعاون الدولي، يمكن للنقابات العمالية تحقيق أهدافها بشكل أفضل وأكثر فعالية، والدفاع عن حقوق العمال وتحسين ظروف عملهم في مختلف القطاعات. بالتعاون مع منظمات نقابية دولية، يمكن للعمال تبادل الخبرات والمعرفة في مجالات مثل الحماية الاجتماعية والتشريعات العمالية والتدريب المهني، مما يساعدهم على تحقيق مزيد من التقدم والازدهار في حياتهم المهنية. وبهذه الطريقة، تسهم المنظمات النقابية في بناء شبكات تضامن دولية قوية تساهم في تعزيز حقوق العمال وتحقيق العدالة الاجتماعية على المستوى العالمي.²

1- بوشارب، فاطمة الزهراء، حرية النقابات العمالية في الجزائر، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة قسنطينة، المجلد 8، العدد 2، 2021، ص. 120.

2- نفس المرجع، بوشارب، فاطمة الزهراء، حرية النقابات العمالية في الجزائر، ص: 123.

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

➤ تحقيق العدالة الاجتماعية هو هدف أساسي للمنظمات النقابية، تسعى هذه المنظمات لدعم العدالة والمساواة بين العمال والموظفين على مستوى العمل. تلعب المنظمات النقابية دوراً حاسماً في الدفاع عن حقوق العمال غير المحمية والعمل على تحسين ظروفهم العملية. عن طريق الضغط النقابي والتفاوض الجماعي، يسعى النقابيون إلى تحقيق تحسينات في الرواتب والعلاوات وظروف العمل العامة، بما في ذلك ساعات العمل والسلامة والصحة المهنية. كما تعمل المنظمات النقابية على التصدي لأشكال التمييز والظلم في مكان العمل، سواء كانت ناتجة عن العنصرية أو التحيز أو أي أشكال أخرى من التمييز.

تعزز المنظمات النقابية ثقافة التنوع والشمولية وتعمل على إنشاء بيئة عمل تشجع على المساواة والاحترام بين جميع العمال بغض النظر عن خلفيتهم أو هويتهم. وبالتعاون مع منظمات المجتمع المدني والحكومات والجهات الدولية، تعمل المنظمات النقابية على تعزيز العدالة الاجتماعية على مستوى أوسع. فهي تشارك في المناقشات حول سياسات العمل وتشريعات العمل وتعمل على ضمان حقوق العمال والعمالة في مختلف القطاعات الاقتصادية. وبهذه الطريقة، تلعب المنظمات النقابية دوراً مهماً في تعزيز العدالة الاجتماعية وضمان حقوق العمال والموظفين في جميع أنحاء العالم¹؛

➤ تعزيز التضامن المجتمعي من خلال تمثيل الفئات العمالية المختلفة ودعم قضاياهم العادلة. تهدف هذه المنظمات إلى تحقيق توازن في العلاقة بين أصحاب العمل والعمال من خلال تعزيز الحوار والتعاون. يتمثل دورها في توحيد جهود العمال لتحقيق المطالب المشتركة والدفاع عن حقوقهم ومكتسباتهم. بفضل وجود المنظمات النقابية، يتمكن العمال من التعبير عن احتياجاتهم بشكل أكثر فعالية وتنظيماً، وبالتالي يكون لهم

1- بوشارب، فاطمة الزهراء مرجع سابق، ص:125.

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

دور أكبر في تشكيل سياسات العمل وتحديد شروط العمل التي تضمن العدالة والمساواة¹.

كما تعمل المنظمات النقابية على تعزيز التضامن المجتمعي عن طريق تعزيز الوعي الاجتماعي بقضايا العدالة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية، وتشجيع المشاركة المجتمعية في البناء والتطوير. تسهم هذه الجهود في بناء مجتمعات أكثر عدالة وتضامناً، حيث يتمتع الجميع بفرص متساوية للحصول على حياة كريمة ولثقة. ومن خلال تعزيز التضامن المجتمعي، تُعزز المنظمات النقابية الوحدة والتعاون بين أفراد المجتمع وتساهم في تحقيق التنمية المستدامة والاستقرار الاجتماعي. إن دور المنظمات النقابية في تعزيز التضامن المجتمعي له أثر إيجابي كبير على بناء مجتمعات أكثر عدالة وازدهاراً.

إذن، فتأسيس المنظمات النقابية يمنحها الشرعية والأهلية القانونية لتحقيق أهدافها في حماية مصالح أعضائها، وينظم علاقتها بالأحزاب السياسية وبالمنظمات النقابية الدولية. وهذه النتائج الرئيسية هي ضرورة مطابقة قوانين المنظمات النقابية القائمة مع القانون، وتقديم عناصر التمثيلية النقابية للمنظمات، وانتخاب المندوبين والمجالس النقابية الجديدة وفقاً للقانون الجديد خلال فترات زمنية محددة.

1- بوشارب، فاطمة الزهراء مرجع سابق، ص:125.

الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر

خلاصة الفصل الأول:

تم في هذا الفصل استكشاف النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر وتحليل الأطر المفاهيمية المرتبطة به. وأيضاً توضيح مفهوم العمل النقابي وأهميته في تمثيل العمال والمستخدمين والدفاع عن حقوقهم ومصالحهم. كما تم دراسة ظهور وتطور العمل النقابي والتأكيد على أهمية دوره في تعزيز العدالة الاجتماعية.

استعرضنا أيضاً الضوابط المتعلقة بتأسيس المنظمات النقابية في الجزائر. وهذا بتسليط الضوء على إجراءات تأسيس المنظمات النقابية وأهميتها لضمان قانونية وفعالية هذه المنظمات. وتم أيضاً بحث نتائج تأسيس المنظمات النقابية وتأثيرها على حقوق العمال والمستخدمين.

في النهاية يتضح أن النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر يلعب دوراً حاسماً في تنظيم وتنظيم نشاط المنظمات النقابية. يتطلب تأسيس المنظمات النقابية الالتزام بالإجراءات القانونية المحددة ويساهم في تحقيق تمثيل فعال وشفاف للعمال والمستخدمين. ويمكن أن يسهم التعاون بين المنظمات النقابية والحكومة وأصحاب العمل في تحسين ظروف العمل وحماية حقوق العمال.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية
النقابية في الجزائر

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

تعد الحرية النقابية من الركائز الأساسية لحقوق العمالية والاجتماعية في أي بلد، وفي الجزائر، يكتسب هذا الموضوع أهمية خاصة، نظرًا للدور المحوري الذي تلعبه النقابات في الدفاع عن مصالح العمال وتحسين ظروف عملهم، وعليه يتناول هذا الفصل الضمانات القانونية التي تكفل حماية الحرية النقابية في البلاد .

في المبحث الأول، سنتناول التكريس القانوني لحرية العمل النقابي في الجزائر. سنلقي الضوء على حرية تكوين المنظمات النقابية، والإطار القانوني الذي ينظم إجراءات تأسيسها وشروط عملها. كما سنستعرض حرية الانضمام للمنظمات النقابية، والضمانات التي تكفل للعمال حق الانضمام إلى النقابات دون أي تمييز أو قيود تعسفية.

أما المبحث الثاني، فسيركز على آليات الحماية القانونية للعمل النقابي في الجزائر. سنتعرف على الإطار التشريعي والقانوني الذي يحمي حقوق النقابات والنقابيين في ممارسة أنشطتهم، بما في ذلك الحق في المفاوضة الجماعية والإضراب والتظاهر .

كما سنناقش دور القضاء في توفير الحماية القضائية للعمل النقابي، وضمان احترام

الحقوق النقابية وفقًا للقانون

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

المبحث الأول: التكريس القانوني لحرية العمل النقابي

تعد حرية العمل النقابي من الحقوق الأساسية التي ينبغي أن يتمتع بها العمال في جميع الدول الديمقراطية. فهي تمثل حجر الزاوية في بناء علاقة تعاونية ومتوازنة بين أصحاب العمل والعمال، وتسهم في تعزيز حقوق العمال وتحقيق العدالة الاجتماعية. كما تحظى حرية العمل النقابي بتكريس قانوني في العديد من الدول حول العالم، وتتباين آليات وضمانات حمايتها من بلد لآخر.

تهدف هذه التشريعات إلى تأمين بيئة قانونية تسمح للعمال بتشكيل والانضمام إلى منظمات نقابية، والتفاوض بشأن شروط العمل والأجور، والدفاع عن حقوقهم ومصالحهم.

المطلب الأول: حرية تكوين المنظمات النقابية

إن الحق في تكوين المنظمات النقابية هو جوهر حرية العمل النقابي، تضمن هذه الحرية للعمال إمكانية تشكيل نقابات عمالية بحرية، دون أي قيود أو عراقيل من السلطات الحكومية أو أرباب العمل.

أولاً: حرية تكوين النقابة الحرة النقابية تعتبر من الحقوق الأساسية للعمال التي كفلتها المواثيق والاتفاقيات الدولية. وتحرص الجزائر على احترام هذه الحرية وترسيخها في تشريعاتها الوطنية.

إحدى أهم مظاهر الحرية النقابية هي حرية تكوين النقابات دون الحاجة إلى ترخيص مسبق أو موافقة من السلطات، ويقصد بحرية تكوين النقابات دون ترخيص مسبق، إمكانية تأسيس المنظمات النقابية من قبل العمال دون الحاجة إلى الحصول على موافقة أو ترخيص من أي جهة رسمية¹.

فلا يحق للدولة أو أي سلطة أخرى التدخل في عملية تأسيس النقابات أو فرض أي قيود أو رقابة مسبقة على هذا الحق. وهذا المبدأ ينبع من كون الحرية النقابية حقاً أساسياً

1 - أميرة محمد عبد الرحمن، النقابات العمالية وأثرها في بناء مجتمعات عادلة، دار الفكر العربي، ط1، ص: 89.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

يجب احترامه وعدم المساس به¹. حرية تكوين النقابات هي حق أساسي كفله المشرع الجزائري للعمال والمستخدمين في القطاع العام والخاص على حد سواء.

تنص المادة 5 على أن ممارسة الحق النقابي معترف بها للعمال في جميع مؤسسات القطاع الاقتصادي والهيئات والإدارات العمومية، بغض النظر عن طبيعة قانونها الأساسي.

ويأتي هذا الاعتراف في إطار احترام الحقوق والحريات المضمونة دستورياً، لا سيما الحرية الفردية والجماعية للعمل، ومع ذلك، فإن هذه الحرية ليست مطلقة، حيث يحظر تأسيس منظمات نقابية على أسس تمس بالوحدة الوطنية أو القيم والثوابت الوطنية أو الأحكام الدستورية.

بمعنى آخر، يجب أن تتوافق أهداف وأنشطة النقابات مع المبادئ والقيم الأساسية للدولة الجزائرية². وتأكيداً على هذه الحرية، تنص المادة 19 على حق العمال الأجراء والمستخدمين في تأسيس منظمات نقابية قاعدية بكل حرية واختيار. هذا يعني أن العمال لديهم الحق في إنشاء نقابات جديدة وفقاً لرغباتهم ومصالحهم، دون إكراه أو تدخل من أي جهة³.

وعليه يتضح أن القانون الجزائري يكفل حرية تكوين النقابات للعمال، ويحميها ضمن حدود احترام الوحدة الوطنية والقيم الأساسية للدولة.

وهذا يعكس أهمية دور النقابات في تمثيل مصالح العمال والدفاع عنها، والحرص على إتاحة الفرصة لهم لممارسة هذا الحق بحرية

ثانياً: حرية إدارة النقابة بدون تمييز الحرية النقابية هي حق أساسي يجب أن يتمتع به جميع العمال دون تمييز. ويعتبر مبدأ عدم التمييز من العناصر الجوهرية التي تشكل

1- أميرة محمد عبد الرحمن، النقابات العمالية وأثرها في بناء مجتمعات عادلة، دار الفكر العربي، ط1، ص: 89.

2- المادة 5 من القانون رقم 02-23.

3- المادة 19 من القانون رقم 02-23.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

صميم مفهوم الحرية النقابية ذاته. فلا يجوز التفرقة بين العمال في ممارسة حقهم النقابي على أساس الجنس، أو المهنة، أو العقيدة، أو العرق، أو الرأي السياسي، أو أي اعتبار آخر.

يؤكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1948 على هذا المبدأ في مادته الثانية، حيث ينص على أن لكل شخص حق التمتع بجميع الحقوق والحريات دونما تمييز من أي نوع.

وتكريساً لهذا المبدأ، لم يفرق المشرع الجزائري في قانون رقم 02-23 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي بين العمال .

حرية تكوين النقابات بدون تمييز هي أحد المبادئ الأساسية التي كفلها القانون الجزائري للعمال والمستخدمين.

فالمادة 6 تنص صراحة على أن جميع العمال الأجراء والمستخدمين، بغض النظر عن أي اعتبارات أخرى، لهم الحق في الانخراط وتكوين منظمات نقابية بكل حرية وإرادة لتمثيل مصالحهم المهنية¹.

هذا يعني أن العمال محميون من أي شكل من أشكال التمييز، سواء على أساس الجنس، العرق، الدين، الرأي السياسي أو أي معيار آخر، عند ممارستهم لحقهم في تكوين النقابات أو الانضمام إليها.

فلا يجوز استبعاد أي عامل أو مستخدم من هذا الحق بناءً على خصائصه الشخصية، طالما كان ينتمي إلى نفس المهنة أو القطاع، يأتي هذا المبدأ انسجاماً مع قيم العدالة والمساواة التي تؤكد عليها الدولة الجزائرية، ويضمن للعمال التمتع الكامل بحقوقهم النقابية دون وجود أي عوائق أو قيود تعسفية.

¹ - المادة 6 من قانون رقم 02-23 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي بين العمال .

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

كما يحمي تماسك وقوة الحركة النقابية، حيث لا يمكن استبعاد أي فئة أو مجموعة من العمال على أساس غير موضوعي¹.

علاوة على ذلك، يشمل هذا الحق أيضاً حرية الانسحاب من المنظمات النقابية وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في قوانينها الأساسية. مما يعزز مبدأ الإرادة الحرة للعمال في اختيار تمثيلهم النقابي دون أي إكراه. تكفل حرية تكوين النقابات بدون تمييز للعمال الجزائريين حقاً أساسياً وتضمن لهم المساواة في ممارسة نشاطهم النقابي، مما يعزز قوة الحركة النقابية ويحميها من الانقسامات والتشردم .

ثالثاً: حرية إدارة النقابة تتمتع المنظمات النقابية بحرية تنظيم شؤونها الداخلية، سواء على المستوى الإداري أو المالي، وذلك لضمان قدرتها على القيام بوظائفها والدفاع عن مصالح أعضائها بشكل فعال .

وفيما يتعلق بالتسيير الإداري، تحرص النقابات على وضع هياكل قيادية وتنظيمية داخلية تمكنها من إدارة أنشطتها بكفاءة.

من حقها وضع خطط العمل والبرامج وتحديد آليات تنفيذها وأساليب عملها، فضلاً عن متابعة أداء أعضائها ومساءلتهم عند الضرورة.

إلا أنه يتعين على النقابات احترام القوانين المعمول بها في سياق ممارسة هذه الحرية الإدارية، حيث تخضع أعمالها لنوع من الرقابة القضائية للتأكد من مشروعيتها وحيادها وموضوعيتها.

أما على صعيد التسيير المالي، فتمتع النقابات باستقلالية مالية تمكنها من الحركة بحرية في تنفيذ برامجها ونشاطاتها دون تدخل أو ضغوط خارجية.

1- المادة 06 من القانون رقم 02-23.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

يكفل القانون رقم 02-23 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي في الجزائر هذا الاستقلال المالي، حيث تعتبر مواده حرية إدارة النقابات هي من المبادئ الأساسية التي تكفل حرية العمل النقابي وفعاليتها.

وتشير المواد 40 و54 من القانون إلى ضرورة أن يكفل القانون الأساسي لكل منظمة نقابية حق أعضائها في المشاركة الفعالة في إدارتها وهيئاتها القيادية على كافة المستويات .

يؤكد القانون على أهمية المداولة الواسعة داخل هيئات القيادة والإدارة النقابية حول القرارات الهامة، لا سيما تلك المتعلقة بالإضراب، وهو ما يعزز الديمقراطية الداخلية ويضمن تمثيل إرادة الأعضاء بشكل حقيقي. كما يشجع على مشاركة النساء والشباب في هذه الهيئات، مراعاة للتنوع وتمثيل كافة شرائح المنتسبين، أما بالنسبة لشروط تولي قيادة أو إدارة المنظمات النقابية، فينص القانون على ضرورة أن يكون المرشح عضواً في المنظمة، وبالغاً من العمر 21 عاماً، ومتمتعاً بحقوقه المدنية والوطنية.

كما يشترط ألا يكون محكوماً بجرم يتنافى مع العمل النقابي، وأن يثبت مؤهلات مهنية وتعليمية، إضافة إلى تكوينه النقابي وخبرته في مجال قانون العمل¹.

تهدف هذه الشروط إلى ضمان قيادة كفؤة ومؤهلة للمنظمات النقابية، قادرة على الدفاع عن حقوق أعضائها والارتقاء بالحركة النقابية.

كما تعكس اهتماماً بتأهيل القيادات النقابية وتزويدها بالمعارف والمهارات اللازمة لأداء مهامها على أكمل وجه. يحرص المشرع الجزائري على ضمان استقلالية النقابات من الناحية المالية، وحمايتها من أي تدخلات أو ضغوط خارجية قد تؤثر على مسارها ونشاطها. كما تتمتع كل نقابة بميزانية خاصة بها، ويحدد نظامها الأساسي القواعد والإجراءات الخاصة بإعداد ميزانيتها وحسابها الختامي والتصديق عليهما. فبفضل هذه الحرية في التسيير الإداري والمالي، تتمكن المنظمات النقابية من العمل بشكل مستقل وفعال

1- المواد 40 و54 من القانون 02-23.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

من أجل تحقيق أهدافها وحماية مصالح العمال الذين تمثلهم، دون التعرض لأي تدخلات أو قيود غير قانونية¹.

المطلب الثاني: حرية الانضمام للمنظمات النقابية

تعتبر حرية الانضمام إلى النقابات من أهم الحريات التي يتمتع بها العمال في إطار ممارسة حقوقهم النقابية. وقد حرص المشرع الجزائري على تكريس هذه الحرية وضمان احترامها من خلال القانون رقم 02-23 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. وعليه تنص المادة السادسة من هذا القانون على حق أي مواطن في الانضمام إلى النقابة التي يختارها بحرية تامة.

ويعكس هذا النص مبدأ الحرية الذي يشكل أحد الركائز الأساسية للتنظيم القانوني للنقابات في الجزائر. ويتجلى هذا المبدأ من خلال وجهين؛ الأول جماعي، حيث يكفل القانون تعدد النقابات وحرية إنشائها؛ والثاني فردي، إذ يحمي حق العمال في الانضمام إلى النقابة التي يختارونها أو عدم الانضمام إليها.

ولا تقتصر هذه الحرية على الانضمام إلى النقابات الوطنية فحسب، بل تمتد لتشمل حق المنظمات النقابية في الانخراط في منظمات نقابية دولية أو إقليمية أو جهوية تسعى لتحقيق أهداف مماثلة. وهذا ما يعزز من دور النقابات ويمكنها من تبادل الخبرات والتعاون مع نظيراتها على المستوى الدولي².

من خلال هذه الحرية في الانضمام إلى النقابات، يضمن المشرع الجزائري للعمال حقهم في التنظيم النقابي والانخراط في المنظمة التي يرونها الأنسب لتمثيل مصالحهم ودفاعها عنها. كما يحمي هذا الحق العمال من أي تمييز أو إكراه قد يحول دون ممارستهم لحياتهم النقابية بشكل كامل.

1- زكرياء سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص: 77-

2- أميرة محمد عبد الرحمن، مرجع سابق، ص: 90.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

في المقابل، تستفيد النقابات من هذه الحرية في الانضمام، حيث تتمكن من تنويع عضويتها وتوسيع قاعدتها العمالية، مما يعزز قوتها التفاوضية وقدرتها على الدفاع عن حقوق أعضائها بشكل أفضل.

كما يفتح لها هذا الحق آفاقاً للتواصل والتعاون مع النقابات الإقليمية والدولية، وبالتالي تبادل الخبرات والاستفادة من التجارب العالمية في مجال العمل النقابي. يعتبر المساس بحرية الانضمام إلى النقابات انتهاكاً صارخاً لحق من الحقوق الأساسية للعمال والطبقة العاملة. فهذا الحق يشكل جوهر ممارسة النشاط النقابي والدفاع عن مصالح العمال في مواجهة أصحاب العمل.

قد يلجأ بعض أصحاب العمل إلى ممارسة الضغوط والتهديدات على العمال لتثبيهم عن الانضمام إلى النقابات، بهدف منعهم من التنظيم والمطالبة بحقوقهم. لذلك، حرص المشرع الجزائري على توفير الحماية القانونية للعمال في ممارسة حرياتهم النقابية، بما في ذلك حرية الانضمام إلى النقابات. بفضل هذه الحماية القانونية، يتمكن العمال من ممارسة حرياتهم النقابية بشكل كامل وآمن، بما في ذلك حرية الانضمام إلى النقابة التي يختارونها والمشاركة في أنشطتها ونشاطاتها بحرية تامة.

كما تعزز هذه الحماية من قدرة النقابات على تمثيل مصالح أعضائها بفعالية دون الخوف من التعرض للضغوط أو التهديدات. تدرك الحكومة الجزائرية أهمية حماية مبدأ الحرية النقابية من جميع جوانبه، سواء الجماعي أو الفردي. لذلك، حرصت على توفير الضمانات القانونية اللازمة لحماية أعضاء الهيئات القيادية للنقابات من أي تضيق أو انتقام قد يتعرضون له بسبب نشاطاتهم النقابية¹.

¹ - زكرياء سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص: 77-76.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

وتكمن أهمية هذه الحماية في ضمان حرية عمل القادة النقابيين وقدرتهم على تمثيل مصالح العمال والدفاع عنها دون خوف من التعرض للانتقام أو المضايقات من قبل أصحاب العمل.

فالنقابات تعتمد بشكل كبير على قاداتها في توجيه نشاطاتها وتنظيم حملاتها وإدارة حواراتها مع أصحاب العمل، لذلك يجب توفير الحماية الكافية لهم لممارسة مهامهم على أكمل وجه.

وبفضل هذه المواد القانونية، يتمتع القادة النقابيون بالحرية الكاملة في ممارسة نشاطاتهم النقابية دون الخوف من التعرض لأي عقوبات أو إجراءات انتقامية من قبل أصحاب العمل.

كما يعزز هذا الحكم من قوة النقابات وفعاليتها في الدفاع عن حقوق أعضائها، حيث يمكن قاداتها من العمل بحرية وأمان¹.

كما تعتبر حرية الانضمام إلى النقابات من الحقوق الأساسية للعمال التي كفلتها الاتفاقيات والمعاهدات الدولية. تؤكد الاتفاقية رقم 87 الصادرة عن منظمة العمل الدولية على هذه الحرية، حيث تنص في مادتها الثانية على أن للعمال "الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات (النقابات)، دون أن يرتبن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية".

من خلالها تقر الاتفاقية بحرية العمال في الانضمام إلى النقابات دون أي قيود أو شروط، باستثناء الشروط التي تضعها النقابات نفسها لتنظيم عضويتها وفقاً لأنظمتها الداخلية.

وهذا يعكس الاحترام لحرية تقرير النقابات لشروط انضمام أعضائها بما يتناسب مع أهدافها وطبيعة عملها. كما تؤكد المادة الحادية عشرة من الاتفاقية على هذه الحرية، حيث تفرض على الدول الأعضاء "اتخاذ كل الإجراءات الضرورية والمناسبة لكفالة حرية ممارسة

1- مناصرة سميحة، حرية النقابية في الجزائر، رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، قسم قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر - باتنة، الجزائر، 2011-2012، ص: 128.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

العمال وأصحاب الأعمال لحق التنظيم". بمعنى أنه يتعين على الدول توفير الحماية القانونية والضمانات اللازمة لحماية حرية العمال في الانضمام إلى النقابات وممارسة حقوقهم النقابية،¹ ولتعزيز هذه الحماية، صدرت الاتفاقية رقم 98 الخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

حيث نصت المادة الأولى منها على ضرورة حماية العمال من أي إجراءات تعسفية أو تمييزية قد يتخذها أصحاب العمل ضدهم بسبب انتمائهم النقابي أو ممارستهم لأنشطة نقابية مشروعة .

من خلال هذه الاتفاقيات الدولية، يتضح الاهتمام بحماية حرية العمال في الانضمام إلى النقابات وممارسة حقوقهم النقابية بشكل آمن وفعال.

فهذه الحرية تعتبر حجر الزاوية للعمل النقابي وضمان حقوق العمال وتحسين ظروف عملهم. لذلك، تحرص الاتفاقيات على فرض التزامات على الدول لتوفير الحماية القانونية اللازمة لهذه الحرية ومواجهة أي انتهاكات أو إجراءات تعسفية قد تحد منها .

الحرية النقابية هي حق أساسي للعمال، ولكن هذا الحق قد يتعرض للانتهاك من خلال أعمال التمييز التي تهدف إلى الحد من ممارسته. لذلك، يجب على الدول توفير الحماية الكافية للعمال ضد مثل هذه الأعمال التمييزية التي تستهدف حرياتهم النقابية فيما يتعلق بالعمالة.

قد تتخذ أعمال التمييز ضد العمال بسبب انتمائهم النقابي أو نشاطاتهم النقابية المشروعة أشكالاً مختلفة، مثل الفصل من العمل، أو الحرمان من الترقيات والمزايا، أو التحويل إلى وظائف أقل أهمية، أو حتى رفض التوظيف في المقام الأول. هذه الأعمال

1- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، مكتبة حقوق الانسان، جامعة منيسوتا، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 9 تموز/يوليه 1948، في دورته الحادية والثلاثين تاريخ بدء النفاذ: 4 تموز/يوليه 1950، وفقا لأحكام المادة 15.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

التمييزية تنتهك حق العمال في التنظيم النقابي والدفاع عن مصالحهم، وتهدف إلى تقييدهم عن ممارسة حرياتهم النقابية.

لذلك، يجب على الدول سن التشريعات والقوانين التي تحظر بشكل صريح أي أعمال تمييزية ضد العمال بسبب انتمائهم النقابي أو نشاطاتهم النقابية المشروعة¹.

كما يجب أن توفر هذه التشريعات الحماية القانونية للعمال ضد مثل هذه الأعمال، وتضمن لهم الحق في التعويض العادل في حالة تعرضهم للتمييز.

بالإضافة إلى ذلك، يجب على الدول إنشاء آليات فعالة للرصد والتحقق في حالات التمييز ضد العمال بسبب انتمائهم النقابي أو نشاطاتهم النقابية.

يجب أن تكون هذه الآليات مستقلة وموضوعية، وأن تتمتع بالصلاحيات اللازمة لفرض العقوبات المناسبة على المخالفين.

كما يجب على الدول العمل على رفع الوعي بين أصحاب العمل والعمال حول أهمية الحرية النقابية وحقوق العمال في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية. يمكن تحقيق ذلك من خلال حملات التوعية والتثقيف، وتشجيع الحوار البناء بين أصحاب العمل والنقابات العمالية.

بتوفير هذه الحماية القانونية والآليات الفعالة، تضمن الدول للعمال حقهم في ممارسة حرياتهم النقابية دون خوف من التمييز أو الانتقام. كما تعزز من قدرة النقابات على الدفاع عن مصالح أعضائها والمساهمة في تحسين ظروف العمل وبيئة العمل بشكل عام. تطبق الحماية ضد التمييز بسبب الانتماء النقابي أو النشاط النقابي بشكل خاص على بعض الأفعال والممارسات التي تعتبر انتهاكاً صارخاً لحقوق العمال وحرياتهم النقابية.

من هذه الأفعال المحظورة، جعل تشغيل العامل مرهوناً بشرط عدم الانضمام إلى النقابة أو التخلي عن عضويته النقابية.

1- اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، مكتب المفوض السامي، حقوق الانسان، الأمم المتحدة.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

فلا يجوز لصاحب العمل أن يشترط على العامل عدم الانتماء إلى النقابة كشرط للتوظيف أو الاستمرار في العمل، حيث يعتبر هذا انتهاكاً صريحاً لحرية العامل في اختيار الانضمام للنقابة من عدمه.

كما تشمل الأفعال المحمية فصل العامل أو الإضرار به بأي شكل من الأشكال بسبب عضويته في النقابة أو مشاركته في النشاط النقابي.

فلا يجوز لصاحب العمل أن يفصل أو يعاقب العامل أو يتخذ أي إجراءات ضده لمجرد انتمائه إلى نقابة أو لممارسته لنشاطات نقابية مشروعة.

ويمتد هذا الحظر ليشمل النشاط النقابي الذي يمارسه العامل خارج ساعات العمل أو داخلها بموافقة صاحب العمل. فلا يجوز الإضرار بالعامل بسبب مشاركته في أنشطة نقابية في وقت فراغه، أو حتى أثناء ساعات العمل إذا حصل على موافقة صاحب العمل لذلك¹.

تهدف هذه الحماية إلى ضمان حرية العمال في الانضمام إلى النقابات وممارسة نشاطاتهم النقابية دون خوف من العقاب أو التمييز.

فالنقابات تستمد قوتها من عضويتها العمالية، ولا يمكن لها أداء دورها الفعال في الدفاع عن حقوق العمال إذا تعرض أعضاؤها للتمييز أو الإضرار بسبب انتمائهم النقابي. لذلك، تحرص التشريعات والقوانين على حظر هذه الأفعال وتوفير الحماية القانونية للعمال ضدها.

كما تفرض عقوبات صارمة على أصحاب العمل الذين ينتهكون هذه الحقوق، سواء بفصل العمال أو معاقبتهم أو حرمانهم من الفرص بسبب انتمائهم النقابي أو نشاطهم النقابي المشروع². يعتبر الحق في تكوين النقابات والانضمام إليها من الحقوق الأساسية للعمال، والتي تم الاعتراف بها في العديد من الاتفاقيات والمواثيق الدولية.

1- عبد الله، عادل، حقوق العمال النقابية في الدول العربية، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت، لبنان. ط1، 2018. ص:175.

2- نفس المرجع، ص:190.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

ومن بين هذه الاتفاقيات، نجد الاتفاقية العربية للحرية النقابية رقم 8 لسنة 1977، التي أقرت في المادة 13 منها الجانب الفردي لهذا الحق. تنص هذه المادة على أن تشريعات الدول الأطراف يجب أن تكفل للعامل حرية الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابات العمالية، وكذلك حريته في الانسحاب منها في أي وقت يشاء.

وبهذا، تكون الاتفاقية قد أرست مبدأً مهمًا يتعلق بإرادة العامل الحرة في اختيار ما يناسبه من الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابات. ويأتي هذا المبدأ انسجامًا مع الحريات النقابية الأساسية، والتي تقوم على فكرة أن العمال هم الأصحاب الحقيقيون للنقابات، وبالتالي فإن قرار الانضمام أو عدم الانضمام يجب أن يكون محصلة لإرادتهم الحرة دون أي إكراه أو ضغط خارجي.

وتجدر الإشارة إلى أن هذا الحق الفردي يمثل جانبًا واحدًا من جوانب الحرية النقابية، إلى جانب الجوانب الأخرى المتعلقة بحرية تكوين النقابات وإدارتها وممارسة نشاطاتها بحرية تامة، دون تدخل من السلطات الحكومية أو أصحاب العمل¹.

في سياق حماية العمال النقابيين من أي أشكال للتمييز قد تمارس ضدهم بسبب انتماءاتهم أو نشاطاتهم النقابية، جاءت الاتفاقية العربية للحرية النقابية رقم 8 لسنة 1977 لتعالج هذه المسألة بشكل صريح ومباشر. ففي المادة 18 من هذه الاتفاقية، تم التأكيد على حظر القيام بأي أعمال تمييزية ضد العمال النقابيين أثناء قيام علاقة العمل، سواء كان ذلك عن طريق نقلهم أو وقفهم عن العمل أو فصلهم بشكل مسيء وبهدف الإضرار بهم نتيجة انتمائهم أو ممارستهم لنشاطاتهم النقابية.

وبهذا، تكون الاتفاقية قد حظرت بشكل قاطع أي محاولة لمعاقة العمال أو الانتقام منهم بسبب نشاطاتهم النقابية المشروعة. وفي السياق ذاته، جاءت المادة 19 لتحظر ربط استخدام العامل أو استمراره في عمله بشرط انضمامه أو عدم انضمامه إلى النقابة¹.

1- أحمد شرف الدين، الإضراب والحرية النقابية (أحكام ووثائق)، دار الخدمات النقابية والعمالية، مارس 1996،

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

وبهذا، تكون الاتفاقية قد أرست مبدأً مهماً يتعلق بحرية العامل في اختيار ما يناسبه من الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابات دون أن يتعرض لأي أشكال من التمييز أو الضغوط من قبل أصحاب العمل. وتأتي هاتان المادتان انسجاماً مع الحريات النقابية الأساسية، والتي تقوم على فكرة أن العمال هم الأصحاب الحقيقيون للنقابات، وبالتالي فإن قرار الانضمام أو عدم الانضمام يجب أن يكون محصلة لإرادتهم الحرة دون أي إكراه أو تمييز أو ضغط خارجي.

كما تؤكدان على ضرورة حماية العمال النقابيين من أي ممارسات تعسفية أو انتقامية قد تستهدفهم بسبب نشاطاتهم النقابية المشروعة. في إطار حرص المشرع الجزائري على حماية مبدأ الحرية النقابية من جانبها الفردي بشكل عام، وحماية الهيئة التنفيذية القيادية للهياكل النقابية بشكل خاص، أضاف المشرع الجزائري المادة 53 مكرر إلى القانون 91-30 المتعلق بعلاقات العمل.

تنص هذه المادة على حظر صريح لأصحاب العمل من توقيع أي عقوبة على أعضاء الهيئات التنفيذية القيادية للهياكل النقابية المنصوص عليها في المادة 40 من نفس القانون، وذلك بسبب نشاطاتهم النقابية المشروعة وفقاً للتشريعات المعمول بها. ويشمل هذا الحظر كافة أنواع العقوبات التأديبية التي قد يحاول أصحاب العمل توقيعها على هؤلاء القادة النقابيين، سواء كانت عقوبة العزل أو التحويل أو أي عقوبة تأديبية أخرى. ويأتي هذا الحظر انسجاماً مع مبدأ الحرية النقابية، والذي يقتضي حماية حقوق وحريات العمال النقابيين في ممارسة نشاطاتهم دون خوف من التعرض لأي أشكال من الانتقام أو المضايقات من قبل أصحاب العمل.

1- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، مكتبة حقوق الانسان.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

كما تعكس هذه المادة أهمية الدور الذي تلعبه الهيئات التنفيذية القيادية في قيادة الحركة النقابية وتمثيل مصالح العمال، وضرورة توفير الحماية القانونية اللازمة لهذه الهيئات حتى تتمكن من أداء مهامها على أكمل وجه دون خوف من التعرض للعقوبات التعسفية. كما تؤكد على أن النشاط النقابي المشروع والذي يتم في إطار القوانين والتشريعات المعمول بها، يعتبر حقًا مشروعًا للعمال، ولا يجوز معاقبتهم أو تجريمهم من قبل أصحاب العمل بسببه. وبهذا، تكون المادة قد ساهمت في تعزيز الحريات النقابية وحماية حقوق العمال في تكوين النقابات والنشاط من خلالها¹.

المبحث الثاني: آليات الحماية القانونية للعمل النقابي

لقد حاول المشرع الجزائري تكريس الحق النقابي من خلال إرساء جملة من الضمانات التي جاء بها قانون 02-23 بالإضافة إلى القوانين الأخرى ذات الصلة، غير أن التكريس التشريعي وحده غير كاف بل تتطلب حماية الحق النقابي جملة من الآليات تعمل على رقابة نفاذ تلك التشريعات في الواقع العملي.

المطلب الأول: الحماية القانونية للعمل النقابي الحماية القانونية

للعمل النقابي تتمثل في حماية الممثلين النقابيين واستعمال الأدوات القانونية لضمان هذه الحماية.

نذكر منها: تنص التشريعات على ضوابط وحدود للأنشطة النقابية المحمية قانونًا. فلا تتدرج ضمن هذه الأنشطة المحمية دعوات الممثلين النقابيين للتوقف عن العمل أو الامتناع عن تنفيذ بعض المهام بشكل يؤدي إلى اختلال النشاط العادي للمؤسسة دون اتباع الإجراءات القانونية المنصوص عليها لتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب. كما لا تحظى المطالب غير المشروعة والتصرفات العنيفة مثل السب والشتم والتهديد والاعتداء بالحماية القانونية أثناء ممارسة النشاط النقابي. يخضع جميع أعضاء المنظمات

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

النقابية للقوانين واللوائح المنظمة للعمل والاتفاقيات الجماعية وقواعد السلوك والانضباط المطبقة في المؤسسة.

ويجوز لرب العمل اتخاذ إجراءات تأديبية ضد أي عضو في حالة إخلاله بالتزاماته المهنية، بغض النظر عن منصبه في المنظمة النقابية. تطبق على الأعضاء نفس الإجراءات التأديبية المعمول بها لجميع العمال، مع مراعاة الأحكام الخاصة الواردة في القوانين المتعلقة بالنقابات .

تختص المنظمة النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي طبقاً لقانونها الأساسي ونظامها الداخلي، توفر القوانين حماية خاصة ضد التسريح أو العزل التعسفي للعمال الممثلين للمنظمات النقابية مثل المندوبين النقابيين وأعضاء المجالس النقابية وغيرهم. يجب على رب العمل قبل اتخاذ أي إجراء تأديبي بحق هؤلاء العمال إعلامهم ومنظماتهم النقابية ومفتش العمل بذلك، مع تقديم تفاصيل الوقائع والظروف المبررة لهذا الإجراء .بالنسبة للموظفين والعمال في المؤسسات والإدارات العمومية الذين يمارسون عهدة نقابية، لا يجوز توقيع أي عقوبة تأديبية من الدرجات العليا أو العزل عليهم قبل أخذ رأي اللجان الإدارية أو التأديبية المختصة حسب الإجراءات المنصوص عليها في التشريعات المنظمة للوظيفة العمومية.

يحق للموظف أو العامل الذي يدعي أن قرار التسريح أو العزل اتخذ بسبب انتمائه أو نشاطه النقابي، بعد استنفاد إجراءات الطعن أو التظلم، إخطار مفتش العمل الذي يقوم بإجراء تحقيق وإعداد محضر بنتائجه يسلم نسخة منه للعامل ومنظّمته النقابية ورب العمل .
تحدد المادة 127 من القانون الخاص بكيفيات ممارسة العمل النقابي حدود النشاطات التي لا تتدرج ضمن الحماية القانونية للنقابات¹. وتشمل هذه الحدود، على سبيل المثال، عدم شمول دعوات الممثلين النقابيين للتوقف عن العمل أو الامتناع عن تنفيذ بعض

¹ - المادة 127 من القانون الخاص بكيفيات ممارسة العمل النقابي.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

المهام بشكل يؤدي إلى اختلال النشاط العادي للمؤسسة دون اتباع الإجراءات القانونية المنصوص عليها.

وبموجب هذه المادة، يتضح أن المطالب غير المشروعة أثناء ممارسة النشاط النقابي لا تحظى بالحماية القانونية. وهذا يعني أنه يجب على النقابات وأعضائها الالتزام بالقوانين واللوائح التي تنظم نشاطها، وعدم اللجوء إلى التصرفات غير المقبولة قانونًا كالسب والشتم والتهديد والعنف.

بمعنى آخر، يجب أن تكون النشاطات النقابية ملتزمة بالمبادئ الأساسية للديمقراطية واحترام حقوق الآخرين، وعدم التجاوز خارج الحدود القانونية المحددة. وهذا يساعد على بناء علاقات عمل إيجابية ومثمرة بين أصحاب العمل والعمال، وعلى تحقيق المصالح المشتركة دون التورط في نزاعات غير ضرورية¹.

تحدد المادة 128 من القانون 02-23 القوانين واللوائح التي يجب على أعضاء المنظمات النقابية الالتزام بها، حيث يخضعون هؤلاء الأعضاء لقوانين العمل والاتفاقيات الجماعية وقواعد السلوك في المؤسسة التي يعملون بها. تأتي هذه المادة لتأكيد أن أعضاء النقابات يجب أن يلتزموا بالقوانين والتشريعات المعمول بها في بيئة العمل، وأنهم ملزمون بالالتزام بالانضباط والتصرف بطريقة مهنية.

بموجب المادة 128، يحق لصاحب العمل اتخاذ إجراءات تأديبية ضد أي عضو في المنظمة النقابية في حالة ارتكابه مخالفات أو انتهاكات للقوانين أو تجاوزات في سلوكه المهني.

هذا يعني أن رب العمل له الحق في فرض عقوبات تأديبية على الأعضاء النقابيين إذا ثبت انتهاكهم للقوانين أو اللوائح المنظمة للعمل، دون النظر إلى منصبهم في المنظمة

1- المادة 127 من القانون 02-23

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

النقابية. يهدف ذلك إلى تعزيز احترام الأعضاء للقوانين والانضباط المهني في محيط العمل، وضمان سلامة وفعالية العلاقات العملية بين أعضاء النقابات وأرباب العمل¹.

كما تحظى المادة 128 بأهمية كبيرة في تنظيم العلاقات العملية بين أعضاء النقابات وأصحاب العمل. فهي تنص على أن جميع أعضاء المنظمات النقابية ملزمون بالالتزام بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل، مما يعني أنهم يجب أن يلتزموا بالتشريعات المعمول بها في المؤسسة التي يعملون بها. وفي حالة عدم الامتثال لتلك التشريعات، فإنه يمكن لصاحب العمل اتخاذ إجراءات تأديبية ضدهم.

وتسمح المادة 128 لصاحب العمل باتخاذ إجراءات تأديبية ضد أي عضو في المنظمة النقابية في حالة انتهاكه لالتزاماته المهنية، مهما كان منصبه في ذلك الاتحاد النقابي. بخلاف ذلك، فإن تفعيل المادة 128 يعتبر كأداة لضمان احترام الانضباط المهني وتعزيز الأخلاقيات في بيئة العمل.

فهذه القاعدة تؤكد على أهمية الالتزام بالقوانين واللوائح المهنية، وتعزز الثقة بين أعضاء النقابات وأصحاب العمل. وبالتالي، فإن تطبيق المادة 128 يساهم في إقامة علاقات عملية صحية ومستقرة، تعود بالفائدة على جميع الأطراف المعنية².

في إطار الحماية القانونية للعمل النقابي، تعتبر النقابات العمالية والمنظمات النقابية أدوات مهمة في حماية مصالح العمال وتعزيز حقوقهم في مكان العمل. وتتضمن هذه الحماية العديد من القوانين واللوائح التي تنظم عمل النقابات وتحدد صلاحياتها.

واحدة من أهم القوانين التي تحدد صلاحيات المنظمات النقابية هي المادة 130 التي تنص على أنه يجب أن تتولى المنظمة النقابية وحدها معالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي

1- المادة 127 من القانون 02-23

2- المادة 128 من القانون 02-23

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

طبقاً لقانونها الأساسي ونظامها الداخلي. وهذا يعني أن المنظمة النقابية لها الحق الحصري في التدخل واتخاذ الإجراءات بشأن أي سلوك مخالف يتعلق بشؤون النقابة أو بأعضائها. تلك الصلاحية المخولة للنقابات تعتبر جزءاً أساسياً من نظام الحماية القانونية للعمل النقابي، حيث تضمن للنقابات القدرة على حماية مصالح العمال وضمان نزاهة وشفافية العمل النقابي.

وهذا يساهم في تعزيز دور النقابات في تمثيل مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم بشكل فعال،¹ بشكل عام، الحماية القانونية للعمل النقابي تهدف إلى تعزيز حقوق العمال وضمان تأمين بيئة عمل عادلة ومنصفة. ويتخصص المادة 130 للمنظمة النقابية لمعالجة الأخطاء النقابية، يتم تعزيز الشفافية والديمقراطية داخل النقابات وضمان إجراءات تصحيحية فعالة تحمي مصالح الأعضاء وتحقق العدالة والمساواة في العلاقات العمالية.

الحماية القانونية للعمل النقابي تعتبر أساسية لضمان حقوق العمال والحفاظ على النظام والاستقرار في مكان العمل، وتعتبر المنظمات النقابية كفاعل رئيسي في تحقيق هذه الأهداف من خلال تمثيل العمال والعمل على تحقيق مصالحهم المشتركة وتحسين ظروف عملهم.

بالإشارة إلى المادة 130 التي تمنح المنظمة النقابية صلاحية معالجة الأخطاء النقابية، يعني هذا أن النقابات لديها الحق الحصري في التدخل في قضايا السلوك المخالف للقواعد والمبادئ النقابية واتخاذ الإجراءات اللازمة بحق المخالفين.

ويهدف ذلك إلى تعزيز الانضباط والمساءلة داخل النقابات وضمان سير العمل النقابي بشكل سليم ومنظم. علاوة على ذلك، تساهم هذه الصلاحية الخاصة للنقابات في تعزيز الديمقراطية الداخلية والشفافية في أداء النقابات. فإذا كانت المنظمة النقابية هي الجهة المسؤولة عن معالجة وتصحيح الأخطاء النقابية، فإن ذلك يضمن إجراءات تصحيحية عادلة ومنصفة بمشاركة أعضاء النقابة وتطبيق العدالة الداخلية، وعليه تعتبر الحماية القانونية

1- المادة 130 من القانون 02-23.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

للعمل النقابي وتخصيص المادة 130 للمنظمة النقابية صلاحية معالجة الأخطاء النقابية جزءاً أساسياً من تأمين حقوق العمال وضمان عملية النضج والتطور المستمر في النقابات. وتشكل هذه الإجراءات القانونية إطاراً قانونياً قوياً يحمي حقوق العمال ويعزز دور النقابات في تحقيق العدالة الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع¹. وتتص المادة 131 من القانون 02-23 على أن هناك فئات محددة تستحق الحماية الخاصة ضد التسريح أو العزل التعسفي.

تشمل هذه الفئات المندوبين النقابيين والممثلين المنتخبين للمفاوضات الجماعية وتسوية النزاعات، وكذلك الممثل النقابي للمنظمات غير التمثيلية، بالإضافة إلى أعضاء المجالس النقابية للمؤسسات. وعليه فإن تلك الفئات تعتبر مهمة وحيوية للحفاظ على حقوق العمال والعاملين، ولذلك يتم منحهم هذه الحماية الخاصة من التسريح أو العزل التعسفي. وهذا يأتي في إطار تشجيع العمل النقابي وتعزيز دوره في تعزيز العدالة الاجتماعية وضمان تحقيق حقوق العمال بشكل عادل ومتساوٍ.

وبالتالي، فإن الحماية القانونية للعمل النقابي تعتبر أساسية لضمان استقرار العمال والحفاظ على حقوقهم، وتعزيز التوازن بين صاحب العمل والعمال في بيئة عمل عادلة ومستقرة.

وتعتبر هذه الفئات المحمية أساسية في تحقيق هذا الهدف وضمان حماية العمل النقابي وتطوير دوره في المجتمع².

تلعب المادة 132 من القانون المتعلق بكيفيات ممارسة العمل النقابي دوراً حاسماً في ضمان حقوق العمال وحمايتهم من التسريح أو العزل التعسفي.

1- المادة 130 من القانون 02-23.

2- المادة 131 من القانون 02-23.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

تفرض هذه المادة على رب العمل الواجب القانوني لإعلام العامل المستفيد من الحماية، ومنظّمته النقابية، ومفتش العمل بأي إجراء تأديبي يتم اتخاذه ضده، سواء كان ذلك التسريح أو العزل أو غيره من الإجراءات الانضباطية. بموجب هذه المادة، يتعين على رب العمل تقديم تفاصيل دقيقة عن الوقائع والظروف التي دفعته لاتخاذ هذا الإجراء ضد العامل. وهذا يعني أن يكون لدى العامل فرصة للتعرف بشكل شافٍ على الأسباب التي دفعت رب العمل لاتخاذ هذا القرار، ويتمكن من الدفاع عن نفسه وتقديم أي حجج أو إثباتات قد تكون لصالحه. هذه المادة تأتي في إطار حماية حقوق العمال النقابيين وضمان عدم تعرضهم للتسريح أو العزل بدون مبرر قانوني.

وبفضل هذه الحماية القانونية، يتمكن العمال النقابيون من ممارسة حقوقهم النقابية بحرية دون خوف من الانتقام أو التسلط من جانب أصحاب العمل.

وبالتالي، يتم تعزيز دور النقابات العمالية في حماية مصالح العمال وضمان العدالة والشفافية في بيئة العمل¹. بالنسبة للموظفين والعاملين في المؤسسات والإدارات العمومية الذين يمارسون عهدة نقابية، تنص المواد 143 و144 و145 التي تنص على إجراءات خاصة لحماية العمل النقابي للموظفين والعاملين في المؤسسات والإدارات العمومية، تعتبر جزءاً من إطار الحماية القانونية الموجود في القانون العمالي. تحديداً، تنص المادة 143 على أنه لا يجوز توقيع أي عقوبة تأديبية من الدرجات العليا مثل الفصل أو الترقية المجبرة، أو العزل، على الموظفين الذين يمارسون عهدة نقابية إلا بعد استشارة اللجنة الإدارية أو التأديبية المختصة. أما المادة 144، فتتص على ضرورة تبليغ الموظف الذي يمارس عهدة نقابية بأي إجراء تأديبي مقترح ضده، مع إحالة القضية إلى اللجنة الإدارية أو التأديبية المختصة. يجب أن يكون للموظف فرصة للدفاع عن نفسه وتقديم أي تفسيرات أو مبررات يرونها مناسبة. أما المادة 145، فتتص على أنه يجب أن يحدد قانون العمل الشروط التي

1- المادة 132 من القانون 02-23.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

يجب أن تتوفر في اللجان الإدارية أو التأديبية المختصة التي تنظر في القضايا المتعلقة بالموظفين النقابيين.

وتشمل هذه الشروط على سبيل المثال، تشكيل اللجنة بشكل عادل ومتوازن وتأمين حق الموظفين في الدفاع عن أنفسهم وتقديم الحجج والدلائل¹.

باختصار، تعمل هذه المواد القانونية على توفير حماية للعمال النقابيين وضمان حقوقهم في العمل، وتضع إطارا قانونيا لتأمين العدالة والشفافية في التعامل معهم، وتعزز دور النقابات العمالية في حماية حقوق العمال وتعزيز التوازن بين عمال وأصحاب العمل في المؤسسات العمومية.

وبموجب المادة 145 من التشريعات المنظمة للعمل النقابي، يمنح العامل أو الموظف الذي يدعي أن تم تسريحه أو عزله بسبب انتمائه إلى النقابة أو نشاطه النقابي، الحق في الطعن والتظلم. بمعنى آخر، إذا كان العامل يعتقد أن تم فصله من عمله بسبب نشاطه في النقابة أو عضويته فيها، يمكنه التظلم ضد هذا القرار.

بعد استنفاد إجراءات الطعن أو التظلم، يقوم العامل بإخطار مفتش العمل بالحالة. يقوم مفتش العمل بإجراء تحقيق مستقل وموضوعي للوقوف على مدى صحة ادعاء العامل واستنتاجاته بشأن سبب تسريحه أو عزله. وفي حال توصل مفتش العمل إلى أن تسريح العامل كان بسبب نشاطه النقابي، يتم إعداد محضر بنتائج التحقيق. يتم تسليم نسخة من هذا المحضر للعامل ومنظّمته النقابية وأيضا لصاحب العمل الذي أقدم على التسريح.

بموجب هذه المادة، يتم توفير آلية قانونية تحمي حقوق العمال والموظفين النقابيين وتعطيهم الفرصة للدفاع عن أنفسهم ضد أي إجراء تأديبي يعتبرونه غير عادل أو مسبب لهم بسبب انتمائهم للنقابة².

1- المواد 143-144-145 من القانون 02-23

2- المادة 145 من القانون 02-23.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

من خلال هذه المواد، يتضح حرص المشرع الجزائري على توفير حماية قانونية شاملة للعمال النقابيين وأنشطتهم المشروعة، مع ضمان حقوق أرباب العمل في الحفاظ على انضباط العمل وفرض العقوبات التأديبية وفق الإجراءات المنصوص عليها قانوناً .

يتضح من هذه الأحكام أن المشرع يسعى إلى توفير حماية قانونية شاملة للعمال النقابيين وأنشطتهم المشروعة، مع ضمان حقوق أرباب العمل في الحفاظ على انضباط العمل وفرض العقوبات التأديبية بالإجراءات المنصوص عليها قانوناً .

المطلب الثاني: الحماية القضائية للعمل النقابي

تؤدي السلطة القضائية دوراً أساسياً في حماية الحق النقابي وصون حريته، حيث تختص بالنظر في النزاعات المتعلقة بهذا الحق الدستوري والقانوني. وتتمتع المحاكم العمالية بصلاحيات الفصل في هذا النوع من القضايا، حيث تتميز تشكيلتها بالطابع التوافقي والتوازن بين مختلف الأطراف المعنية.

فهي تضم إلى جانب القضاة المختصين، ممثلين عن العمال وأصحاب العمل، مما يضيف نوعاً من الحيادية والموضوعية على قراراتها ويجسد طبيعة النزاعات العمالية القائمة على تباين المصالح بين الطرفين. تسعى هذه المحاكم إلى تبسيط وتسهيل إجراءات التقاضي أمامها بهدف ضمان سرعة الفصل في القضايا المعروضة عليها. حيث يمكن رفع الدعاوى عن طريق إيداع عريضة مكتوبة من قبل المدعي أو وكيله القانوني، أو حتى بمجرد حضور المدعي شخصياً أمام المحكمة.

كما تحرص المحاكم العمالية على محاولة تسوية النزاعات بالطرق الودية قبل البت فيها قضائياً، حيث يجوز للقاضي دعوة الأطراف المتنازعة للمصالحة ومحاولة إيجاد حلول توافقية لخلافاتهما¹ .

تتمتع الدعوى النقابية فالنقابة بأهلية التقاضي على اعتبار أنها شخص قانوني وبالتالي يمكنها اللجوء إلى القضاء سواء لحماية مصالحها الخاصة أو لحماية مصالح

1- مناصرة سميحة، مرجع سابق، ص:12

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

أعضائها الفردية أو الجماعية وسواء تعلق الأمر بنزاع مع الإدارة أو منظمات نقابية أخرى أو غيرها من أشخاص معنوية¹.

وفي إطار الحماية القضائية للعمل النقابي، يعتبر القانون 02-23 من القوانين القانونية التي توفر حقوق وحماية للعمال النقابيين.

يهدف هذا القانون إلى ضمان حرية ممارسة النشاط النقابي دون أي تمييز أو انتقام من قبل أرباب العمل. وينص على وجود إجراءات محددة يمكن للعمال اتباعها في حال تعرضهم لأي قرار تعسفي أو تمييزي بسبب انتمائهم النقابي أو نشاطهم النقابي.

يعني ذلك أن العمال النقابيين لهم الحق في اللجوء إلى القضاء في حال تعرضوا لأي تمييز أو انتهاك لحقوقهم النقابية. يعتبر القضاء المعيار النهائي لإقامة العدالة وتطبيق القانون، وبالتالي فإن القانون 02-23 يوفر للعمال النقابيين وسيلة قانونية للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم في حالة وقوع أي تجاوزات أو انتهاكات. بالاعتماد على هذه المادة، يمكن للعمال النقابيين المتضررين إثبات الانتهاكات التي تعرضوا لها وطلب التدخل القضائي للحصول على حماية قانونية وتعويض عن الأضرار التي لحقت بهم. يعكس ذلك التزام المشرع بضمان حقوق العمال النقابيين وضمان عدم انتهاكها، وفي الوقت نفسه يحمي حقوق أرباب العمل في فرض الانضباط والقواعد في بيئة العمل وفقا للإجراءات المنظمة قانوناً وفي إطار احترام حقوق العمال.

في إطار حماية حقوق العمال النقابيين وضمان عدم تعرضهم للتمييز أو الانتقام بسبب نشاطهم النقابي، تأتي المواد القانونية التي تحمي هذه الحقوق كوسيلة للحفاظ على حرية العمل والانضمام إلى النقابات. إحدى هذه المواد القانونية تتعلق بحق العامل في التقدم بشكوى إذا شعر بأنه تعرض لتمييز أو عقوبة من قبل رب العمل بسبب انتمائه أو نشاطه النقابي.

1- مناصرة سميحة، مرجع سابق، ص: 131.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

وفيما يتعلق بتقديم الشكوى، ينص القانون على أنه يلزم العامل تقديم عريضة مكتوبة إلى مفتش العمل المختص في حال شعوره بتمييز أو عرقلة لحقه في ممارسة النشاط النقابي. يجب على العامل تقديم الوقائع والأدلة التي تدعم مطالبه بوجود تمييز أو انتهاك لحقوقه النقابية.

بمجرد استلام الشكوى من قبل مفتش العمل، يتولى المفتش إجراء التحقيقات الضرورية وفحص الأدلة المقدمة للتحقق من مدى صحة الادعاءات المقدمة. إذا تبين للمفتش أن هناك تمييز أو انتهاك لحقوق العمال النقابية، يمكنه اتخاذ الإجراءات اللازمة لوقف هذا التمييز وتصحيح الأوضاع بموجب القانون.

إذا لم يتم التوصل إلى تسوية ودية للمشكلة، يحق للعامل التوجه إلى القضاء للحصول على الحقوق المنصوص عليها قانوناً. بذلك، تكون هذه المادة القانونية آلية فعالة لحماية حقوق العمال النقابيين وضمان حريتهم في ممارسة أنشطتهم النقابية دون تعرض لعقوبات غير مبررة¹.

المادة 134 من القانون 02-23 في إطار الحماية القضائية للعمل النقابي بتأمين حق العامل في تقديم شكوى إذا شعر بتمييز أو عرقلة من جانب رب العمل بسبب انتمائه أو نشاطه النقابي.

عندما يقوم العامل بتقديم عريضة مكتوبة إلى مفتش العمل المختص، يتم فحص الوقائع والادعاءات التي يقدمها. إذا لم يثبت التحقيق وجود أي تمييز أو عرقلة، يتم إبلاغ العامل ونقابته بهذا القرار النهائي في غضون 15 يوماً².

ومع ذلك، إذا وجد مفتش العمل أن هناك علاقة بين القرار الذي اتخذه رب العمل وانتماء العامل للنقابة أو نشاطه النقابي، يجب على رب العمل تبرير أو إلغاء القرار المثير للجدل خلال 8 أيام عمل¹.

1- المادة 133 من القانون 02-23.

2- المادة 134 من القانون 02-23.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

يتم توفير حماية قانونية لحقوق العمال في ممارسة نشاطهم النقابي وعدم تعرضهم للتمييز بسبب ذلك. ذلك يعزز من الديمقراطية الداخلية في مكان العمل ويضمن حقوق العمال في التنظيم والمشاركة في النقابات بحرية ومن دون تهديد أو ضغط من رب العمل. في سياق حماية العمل النقابي، تلعب الإجراءات القانونية دوراً رئيسياً في ضمان احترام حقوق النقابات العمالية والعمال.

عندما يتصرف مستخدم ما بشكل ينتهك حقوق النقابة العمالية أو يعرض العمال لمخاطر، فإن مفتش العمل يكون له دور حيوي في مراقبة الامتثال واتخاذ الإجراءات اللازمة.

في حالة عدم امتثال المستخدم لتوجيهات النقابة العمالية أو للقوانين العمالية، يتخذ مفتش العمل إجراءات رسمية تتضمن إصدار محضر بالمخالفة ومحضر بعدم الامتثال للإعذار.

يتم تسليم نسخة من هذه المحاضر للعامل المعني وللنقابة العمالية الممثلة له. تتيح هذه الخطوة لكل من العامل والنقابة استخدام هذه المحاضر في إجراءات تسوية النزاعات الفردية للعمل.

هذه الإجراءات تعتبر ضماناً للعدالة والشفافية في بيئة العمل، حيث يتم توثيق الخروقات وعدم الامتثال وتوجيه مسؤولية العمل إلى المتورطين.

وباستخدام هذه المحاضر في إجراءات التسوية، يتم تعزيز حقوق العمال وتأمين حماية قانونية لهم ولنقاباتهم العمالية.

من خلال هذه الإجراءات، يعزز النظام القانوني حقوق العمال ويسهم في تعزيز دور النقابات العمالية في الدفاع عن مصالح العمال وضمان بيئة عمل عادلة ومستقرة².

1- المادة 139 من القانون 02-23.

2- المادة 135 من القانون 02-23.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

تُعتبر القوانين والتشريعات العمالية من أهم الوسائل لضمان حقوق العمال والعمال المنضمين إلى النقابات.

تهدف هذه القوانين إلى حماية العمال من التسريح التعسفي وضمان استمرارية عضويتهم في النقابة دون تعرض للضغوط أو التهديدات.

في حالة النوايا السلبية لتسريح عامل محمي من قبل صاحب العمل، ينبغي على المستخدم الإبلاغ عن هذه النية لمفتش العمل، حيث يقوم المفتش بفحص الوضع والتحقق من أن سبب التسريح يعود لأسباب مهنية شرعية وليس بسبب انتماء العامل للنقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية.

وفي حال تأكدت الحقيقة من أن التسريح يعود لعوامل غير مهنية، يمكن لمفتش العمل إصدار محضر بالمخالفة والتأكد من عدم امتثال صاحب العمل للإعذار.

يتم تسليم نسخة من هذين المحضرين للعامل المتضرر ولمنظّمته النقابية لاستخدامها في إجراءات التسوية الفردية للنزاعات العمالية.

بهذه الطريقة، يتم تحقيق العدالة والحماية لحقوق العمال النقابيين، ويتم تفعيل دور السلطات المحلية لمراقبة ومتابعة الالتزامات العمالية والنقابية في إطار القانون والعدالة¹.

في الواقع، يعتبر تسريح العامل بسبب انتمائه للنقابة أو نشاطه فيها تجاوزاً قانونياً وغير قانوني. فالقوانين تحمي حق العمال في الانضمام إلى النقابات والمشاركة في نشاطاتها دون أي تعرض للتسريح أو التمييز. وإذا تم تسريح عامل لهذا السبب، فإنه يحق له الحق في التراجع عن الإقالة واستعادة وظيفته، إضافة إلى تسوية جميع حقوقه المالية التي فقدها جراء التسريح.

وإذا امتنع المستخدم عن الامتثال لتلك الإجراءات واستمر في التمسك بقرار التسريح غير المشروع، يقوم مفتش العمل بإصدار محاضر تثبت تعنته وعدم امتثاله للقانون.

1- المادة 136 من القانون 02-23.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

وهذه المحاضر يمكن استخدامها كدليل قانوني أمام الجهات القضائية لإثبات تعسف التسريح وحق الموظف في استعادة وظيفته وحقوقه.

بهذه الطريقة، يعمل القانون على حماية العمال المنتمين إلى النقابات من التسريح التعسفي ويضمن لهم الحق في عدم التمييز بسبب انتمائهم النقابي.

وتكون هذه الإجراءات ضرورية لضمان مزيد من العدالة والحماية لحقوق العمال في العمل وفي علاقتهم مع أصحاب العمل¹. عندما يتعرض العامل لتسريح من عمله بشكل غير قانوني، أي بمخالفة للقوانين العمالية المعمول بها في البلد، فإنه له الحق في التقدم بشكوى إلى القضاء.

تستطيع النقابة التي ينتمي إليها العامل أيضًا التدخل في هذه الحالة لحماية حقوقه. بمجرد استيفاء الإجراءات الواجب اتباعها من قبل الطرفين والتي تشمل الوقاية وتسوية النزاعات الفردية، يمكن للعامل أو للنقابة أن يقدموا دعوى قانونية أمام المحكمة، حيث يتم اتخاذ القرار بشكل سريع وفي ظل آلية المعجلة². علاوة على ذلك، فإن عدم الامتثال لقرار القضاء وعدم إعادة العامل إلى العمل يمكن أن يتسبب في تحميل الجهة العاملة بعض المسؤوليات والعقوبات القانونية، بما في ذلك غرامات تهديدية قد تفرض عليها في حالة التأخير في تنفيذ الحكم.

عندما يتم تسريح العامل بشكل مخالف للقانون، فإنه يحق له أو لمنظّمته النقابية اللجوء إلى القضاء للدفاع عن حقوقه. يتطلب ذلك استكمال جميع الإجراءات القانونية المتبعة مثل توجيه الشكوى وتسوية النزاعات على المستوى الفردي. بعد ذلك، تقوم المحكمة المختصة بالنظر في القضية وإصدار حكم مشمول بالنفذ المعجل في مدة لا تتجاوز 30 يوم عمل³.

1- المادة 137 من القانون 02-23.

2- المادة 138 من القانون 02-23.

3- المادة 141 من القانون 02-23.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

إذا توصلت المحكمة إلى أن تسريح العامل كان غير قانوني، فإنها تقوم بإلغاء هذا القرار وتأمّر بإعادة إدماج العامل في وظيفته السابقة. بالإضافة إلى ذلك، يُعوّض العامل بتعويض عن الأضرار التي تكبدها جراء التسريح غير القانوني.

يجب على جهة العمل الامتثال لقرار المحكمة وإعادة العامل إلى منصبه دون تأخير. في حالة عدم الامتثال، قد تفرض القوانين على الجهة العاملة غرامات تهديدية للحث على تنفيذ الحكم. يتم اعتبار إعادة العامل بقوة القانون ويجب على الجهة العاملة الامتثال لهذا القرار دون تأخير¹.

1- المادة 142 من القانون 02-23.

الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر

خلاصة الفصل الثاني

في ضوء المباحث التي تطرقنا إليها في فصلنا حول ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر، يمكننا استنتاج أن النظام القانوني في البلاد يسعى جاهداً لتكريس حقوق العمال في ممارسة العمل النقابي بحرية ودون تعرض للتضييق أو القمع. تم توضيح أهمية حرية تكوين المنظمات النقابية كمظهر أساسي لحرية العمل النقابي، حيث يتم توفير إجراءات وآليات قانونية لتأسيس هذه المنظمات بشكل شفاف وديمقراطي. كما يتم منح العمال الحق في الانضمام للمنظمات النقابية من اختيارهم الشخصي، دون أي تمييز أو تعرض للعقاب. وفيما يتعلق بآليات الحماية القانونية للعمل النقابي، تم تعزيز الحقوق والضمانات المتاحة للمنظمات النقابية وأعضائها. تم تكريس الحماية القانونية للعمل النقابي على مستوى التشريعات، وتمنح الحماية القضائية للمنظمات النقابية وأعضائها في حالة تعرضهم للتمييز أو المضايقات أو الانتهاكات. ومن خلال توفير هذه الضمانات والحماية القانونية، يهدف النظام القانوني في الجزائر إلى تعزيز حقوق العمال والمستخدمين وتمكينهم من ممارسة العمل النقابي بحرية وبدون خوف من العقاب. إن هذه الضمانات تعزز دور المنظمات النقابية في تمثيل العمال والدفاع عن حقوقهم ومصالحهم، وتساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية.

الخاتمة

الخاتمة

حاولنا من خلال دراستنا لموضوع الضمانات القانونية لممارسة العمل النقابي في الجزائر تقديم نظرة شاملة ومتكاملة للواقع القانوني لهذه الحماية، منذ نشأتها إلى غاية اليوم، وما رصدته من معايير وأساليب قانونية تهدف للوصول إلى ممارسة حرة وإيجابية لهذا الحق في إطار مجتمع دولي متعاون ومتكاتف في هذا المجال.

وقد أبانت لنا الدراسة، حجم الجهود التي بذلتها مختلف أطراف علاقة العمل لإرساء نظام دولي بشقيه القانوني والمؤسساتي لحماية هذا الحق النقابي وحياته، والتدخل الكبير بين مستويات هذه الحماية وتماييزها من حيث القوة، الأساليب، والنطاق، وتك يفيها مع التطورات التي يشهدها العالم من جميع النواحي لا سيما الناحيتين الاجتماعية او لاقتصادية المشكلتين لمناخ ممارسة هذا الحق، ولم يكن مثالنا القانوني الداخلي المتمثل في التشريع الجزائري ببعيد عن هذه التأثيرات، حيث استلهم جل معاييرها ومبادئها القانونية استنادا لمصادقة الجزائر على مختلف النصوص الدولية المؤطرة لتلك الحماية، عن طريق نظام قانوني مقبول إلى حد بعيد رغم ما شابه من نقائص وما خلقتة الممارسة العملية من تجاوزات لأحكامه.

بناء على ذلك، خلصنا إلى مجموعة النتائج والتوصيات المتعلقة بالموضوع نوردها ضمن ما يلي:

❖ النتائج:

✓ ترجع نشأة المنظمات النقابية وممارستها للحقوق النقابية إلى التطور الحاصل في نظام الطوائف المهنية الذي عرفته المجتمعات البشرية خلال القرون الوسطى، حيث أن هذا الأخير لم يعد يتماشى مع ما أفرزه ظهور الثورة الصناعية وتشكل الأنظمة القانونية الحديثة، فقد شكل انهياره نتيجة حتمية لظهور نظام آخر بدأ بما يسمى الجمعيات العمالية ليتطور بعد ذلك إلى تنظيمات عمالية خالصة تمارس العمل النقابي وجميع الحقوق المرتبطة به.

الخاتمة

- ✓ تدرجت الجزائر بعد استقلالها في المصادقة على مختلف الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحماية الحق النقابي، سواء الصادرة عن منظمة العمل الدولية أو عن هيئة الأمم المتحدة في إطار الحماية العامة لحقوق الإنسان.
- ✓ تبين من خلال البحث أن التشريعات الجزائرية تتضمن مجموعة من الضمانات القانونية الأساسية لحماية حرية العمل النقابي، سواء من حيث حرية تكوين النقابات العمالية أو حرية الانضمام إليها وممارسة نشاطاتها. إلا أن هذه الضمانات لا تزال غير كافية في بعض الجوانب، وتحتاج إلى مزيد من التعزيز والتطوير لمواكبة المعايير الدولية في هذا المجال.
- ✓ أظهرت الدراسة وجود بعض الثغرات والقصور في الإطار التشريعي الجزائري المنظم للعمل النقابي، خاصة فيما يتعلق بالإجراءات المعقدة لتأسيس النقابات، وعدم وضوح بعض القواعد المتعلقة بممارسة حق الإضراب والتفاوض الجماعي.

❖ التوصيات

- بناءً على هذه النتائج، يمكننا تقديم عدة توصيات، منها:
- ✓ تشجيع البحث الجامعي في مجال التشريع الاجتماعي وتحفيز فتح الفضاء الجامعي للمتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين.
- ✓ إدراج موضوعات تتعلق بعلاقات العمل ومنظومة التشريع الاجتماعي في برامج المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، واقتراح مقترحات لإدراجها في مشاريع القوانين الاجتماعية.
- ✓ فتح السلطات العمومية لممارسة الحق في تأسيس منظمات نقابية والتخفيف من دور الإدارة الوصية في تقييم هذه النقابات.

الخاتمة

- ✓ تشجيع العمل المشترك بين المنظمات النقابية للعمال وإشراكها في برامج مشتركة تخص منظومة العمل والضمان الاجتماعي.
- ✓ فصل العلاقة بين التمثيل النقابي وتسيير الخدمات الاجتماعية، وجعل هذه الأخيرة تخضع لمنظومة تسيير مستقلة وبمراقبة السلطات العمومية.
- ✓ مشاركة الجامعة في النقاش الدائر بشأن إعادة النظر في القانون الناظم للممارسة الحق في الإضراب.
- ✓ إيلاء السلطات العمومية، في إطار المسعى الخاص بالإصلاح القضائي، أهمية خاصة بقضاء العمل في البلاد وتتمين دوره وطنياً حتى يتوافق اجتهاده مع التطورات الحاصلة في المجتمع.

قائمة المراجع والمصادر

أولاً/ القرآن الكريم:

(1) الآية 188 من سورة البقرة.

ثانياً/ الكتب:

(1) أحمد شرف الدين، الإضراب والحرية النقابية (أحكام ووثائق)، دار الخدمات النقابية

والعمالية، مارس 1996.

(2) أميرة محمد عبد الرحمن، النقابات العمالية وأثرها في بناء مجتمعات عادلة، دار

الفكر العربي، ط1.

(3) بلعيد، محمد، النقابات العمالية في الجزائر: واقع وآفاق، دار الخلدونية للنشر

والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2020.

(4) بن صغير، عبد العزيز، الحيات النقابية في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات

الجامعية، الجزائر، ط1، 2005.

(5) الثعالبي عصام طوالي ، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي: الحقوق النقابية بين

المعارضة السياسية والحماية القانونية، دار الهومة، الجزائر، 2014.

(6) الجيلالي، عجة، قانون العمل الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع،

الجزائر. الطبعة الثانية، 2007.

(7) حمداني، عبد الرزاق، الحيات النقابية في التشريع الجزائري، دار الخلدونية للنشر

والتوزيع، الجزائر. ط2، 2015.

قائمة المراجع والمصادر

- (8) زكرياء سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- (9) سعيد عبد العزيز البكري، المنظمات النقابية ودورها في تعزيز التضامن المجتمعي، مكتبة ومصدر الحكمة، ط2، 2015.
- (10) الكيلاني، عبد الوهاب، الحرية النقابية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن. الطبعة الثالثة، 2010.
- (11) لعروسي، أحمد، حرية تكوين النقابات في القانون الجزائري، منشورات جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، ط1، 2012.
- (12) محمد علي الشمري، التعاون الاجتماعي والتضامن في المجتمع ودور النقابات، دار الحكمة للنشر والتوزيع، ط3، 2020.
- (13) محمد فارس، محفوظ قداش، عيسات ابيدير، وثائق وشهادات الحركة النقابية في الجزائر، منشوات نسيب.
- (14) نورا علي الحديدي، النقابات وتعزيز العدالة الاجتماعية، منشورات الحضارة، ط2، 2017.

ثالثا/ مقالات:

- (1) إيمان ريما سرور توابتي، ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 08، ع02، 2022.

قائمة المراجع والمصادر

(2) بوشارب، فاطمة الزهراء، حرية النقابات العمالية في الجزائر، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة قسنطينة، المجلد 8، العدد 2، 2021.

(3) عبد الله، عادل، حقوق العمال النقابية في الدول العربية، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت، لبنان. ط1، 2018.

(4) عبد الله، عادل، حقوق العمال النقابية في الدول العربية، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت، لبنان. ط1، 2018.

رابعاً/ القوانين والتشريعات:

(1) دليل الحركة النقابية العالمية، إصدار منظمة العمل الدولية، جنيف، 2023.

(2) قانون رقم 02-23 مؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق لـ 25 أبريل سنة 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، ع29، 2023.

(3) القانون رقم 07-13 المؤرخ في 29 أكتوبر سنة 2013 المتضمن تنظيم مهنة المحاماة. بشكل احترافي وأخلاقي، ويساهم في تعزيز سيادة القانون وتحقيق العدالة للمواطنين.

(4) اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، مكتبة حقوق الانسان، جامعة منيسوتا، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 9 تموز/يوليه 1948، في دورته الحادية والثلاثين تاريخ بدء النفاذ: 4 تموز/يوليه 1950.

(5) اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، مكتب المفوض السامي، حقوق الانسان، الأمم المتحدة.

قائمة المراجع والمصادر

(6) اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، مكتبة حقوق الانسان.

خامسا/ رسائل ومذكرات تخرج:

(1) جحا زهيرة، النقابة على المؤسسة الصناعية الجزائرية- دراسة ميدانية بالمؤسسة

العمومية لمطاحن سيدي راشد قسنطينة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في

علم الاجتماع، تخصص: تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية

والاجتماعية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2012-2013.

(2) مناصرة سميحة، حرية النقابية في الجزائر، رسالة مقدمة ضمن متطلبات نيل

شهادة الماجستير، قسم قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج

لخضر - باتنة، الجزائر، 2011-2012.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

| الصفحة | العنوان |
|--------|---|
| | البسمة |
| | الشكر والتقدير |
| | إهداء |
| أ- ذ | مقدمة |
| 01 | الفصل الأول: النظام القانوني للعمل النقابي في الجزائر |
| 03 | المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للعمل النقابي |
| 03 | المطلب الأول: ماهية العمل النقابي |
| 09 | المطلب الثاني: ظهور وتطور العمل النقابي |
| 17 | المبحث الثاني: ضوابط تأسيس المنظمات النقابية في الجزائر |
| 17 | المطلب الأول: إجراءات تأسيس المنظمات النقابية |
| 26 | المطلب الثاني: نتائج تأسيس المنظمات النقابية |
| 35 | خلاصة الفصل الأول: |
| 36 | الفصل الثاني: ضمانات حماية الحرية النقابية في الجزائر |
| 38 | المبحث الأول: التكريس القانوني لحرية العمل النقابي |
| 38 | المطلب الأول: حرية تكوين المنظمات النقابية |
| 43 | المطلب الثاني: حرية الانضمام للمنظمات النقابية |
| 51 | المبحث الثاني: آليات الحماية القانونية للعمل النقابي |
| 51 | المطلب الأول: الحماية القانونية للعمل النقابي |
| 59 | المطلب الثاني: الحماية القضائية للعمل النقابي |
| 66 | خلاصة الفصل الثاني |
| 67 | الخاتمة: |
| 71 | قائمة المصادر والمراجع |
| 76 | الفهرس |
| 78 | الملخص |

ملخص:

في هذا البحث، تم تسليط الضوء على الإطار القانوني المنظم لممارسة العمل النقابي في الجزائر، بهدف دراسة الضمانات القانونية التي كفلها المشرع الجزائري لحماية حرية تكوين النقابات العمالية وممارسة نشاطاتها. وقد نبعت أهمية هذا الموضوع من الدور المحوري الذي تلعبه النقابات العمالية في الدفاع عن حقوق العمال وتحسين ظروف عملهم، فضل عن مساهمتها في تحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي. اعتمد البحث على المنهج الاستقرائي في تحليل النصوص القانونية ذات الصلة، بهدف تقييم مدى كفاية الضمانات المقررة واقتراح التعديلات اللازمة لمواكبة المعايير الدولية في هذا المجال .

وخلص البحث إلى وجود مجموعة من الضمانات الأساسية في التشريعات الجزائرية لحماية الحريات النقابية، إلا أن هذه الضمانات تظل غير كافية في بعض الجوانب، فضل عن وجود ثغرات وقصور في الإطار التشريعي المنظم للعمل النقابي، وعدم كفاية الآليات العملية لحماية النقابات من الانتهاكات.

الكلمات الدالة: العمل النقابي، الضمانات القانونية، الحريات النقابية، التشريعات العمالية،

حقوق العمال، الإطار القانوني المنظم، النقابات العمالية

Summary

The provided text is already in English. It is an abstract of a research paper on the legal framework governing trade union practice in Algeria.

Trade unions play a crucial role in safeguarding workers' rights and fostering social and economic stability. This research delves into the legal framework governing trade union activities in Algeria, scrutinizing the legal safeguards implemented by the Algerian legislator to protect the freedom of forming trade unions and engaging in their operations. The research employs an inductive approach to analyze relevant legal texts, aiming to evaluate the adequacy of the prescribed guarantees and propose necessary amendments to align with international standards in this domain. The research findings reveal the presence of a set of fundamental guarantees within Algerian legislation to protect trade union freedoms. However, these guarantees remain insufficient in certain aspects, coupled with the existence of loopholes and shortcomings in the legal framework governing trade union activities and the inadequacy of practical mechanisms to shield unions from violations.

Keywords: Trade unionism, legal safeguards, trade union freedoms, labor legislation, workers' rights, legal framework, trade unions

| | |
|--|---|
| الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية République Algérienne Démocratique et populaire | |
| وزارة التعليم العالي والبحث العلمي | Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique |
| جامعة غرداية | Université de Ghardaia |
| كلية الحقوق والعلوم السياسية | Faculté de Droit et des Sciences Politiques |
| قسم الحقوق | Département de Droit |

شهادة تصحيح

شهد الدكتور يوسف شبيدة عبد الكريم محاضراً

بصفته رئيساً في لجنة المناقشة للمذكرة الماستر

الطالب (د) شبيحة / شوارب
رقم التسجيل 1739095087

رقم () - ()

التسجيل

تخصص قسم الحقوق - القوانين الإدارية دفعة 23 / 2024 لنظام (ل م د)

أن المذكرة المعبونة

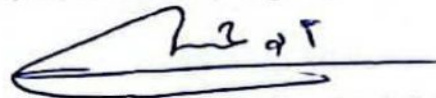
القوانين القانونية لممارست العمل النقابي
في الجزائر

تم تصحيحها من طرف الطالب / الطالبين وهي صالحة للإيداع

غرداية في 10 / 07 / 2024

رئيس القسم

امضاء الأستاذ ونيس اللجنة المكلف بمراقبة التصحيح



جامعة غرداية طريق التوميرات - غرداية ص ب 455 هاتف الجامعة 029-25-81-14-02 فاكس الكلية: 029-25-80-24
المواقع الإلكترونية: www.cu-ghrdala.dz