



جامعة مولود معمري - تيزي وزو -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



الحق النقايي بين الاتفاقيات الدولية والتشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون

تخصص: القانون الخاص

تمت إشرافه الأستاذة:

أ/ بركايل رضية

من إحداد الطالبين:

-يونسى أرزقي

-حسانى كمال

تاريخ المناقشة: 2024/06/27

لجنة المناقشة:

أ. سليمانى حميدة، أستاذة محاضرة "أ"، جامعة مولود معمري، تيزي وزو رئيسة؛

أ. بركايل رضية، أستاذة محاضرة "ب"، جامعة مولود معمري، تيزي وزو ... مشرفة ومقررة؛

أ. موزاوى على، أستاذ محاضر "أ"، جامعة مولود معمري، تيزي وزو ممتحنا

السنة الدراسية: 2024-2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

نتقدم بأسمى عبارات الشكر والاحترام للأساتذة المشرفة "بركاييل رضية"

التي رافقتنا بالموودة ونخست في أنفسنا روح العزيمة والمثابرة.

كما لا ننوت الفرصة في شكر كل من قدم لنا يد المساعدة من أساتذة كلية

الحقوق والعلوم السياسية لاسيما كلا الأساتذة الأفاضل "لعمامري عماد"

و"موزاوي علي".

ولا ننوتنا الفرصة أيضا شكر أعضاء لجنة المناقشة والتقييم علي تفضلهم قبول

قراءة وتدقيق هذه المذكرة لتكون مرجعا علميا.

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

يونسى أرزقي

حساني كمال

الإهداء

لي الشرف أن أهدي عملي المتواضع إلى أعلى وأحب الناس في الكون
اللدان كانا سر نجاحي والمثل الأعلى في المثابرة والنجاح.

"أبي" الذي سعى وشتى لأنعم بالراحة والمناة الذي لم يبخل بشيء من أجل
دفعي في طريق النجاح الذي علمني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر.

"أمي" العزيزة التي لا طالما ساعدتني في كل مراحل حياتي بحبها وحنانها
التي هي العطاء التي حاكته سعادتي بخيوط منسجمة في قلبها.

إلى أختي "لويظة".

إلى روح جدتي "فطة" رحمها الله وأسكنها فسيح جنانه.

إلى أصدقائي الأعزاء.

يونسى أرزقى

الإهداء

أحمد الله عز وجل على منة وعونه لإتمام هذا البحث.

شكراً لنفسي التي صبرت واجتهدت إلى أن حققت.

إلى من سعيت دوماً لنيل رضاهم، أهدي هذا البحث، إلى أمي الغالية اللهم

اشفي كل مريض يتألم لا يعلم بحاله سواك.

حساني كمال

مقدمة

يعتبر الحق النقابي من أهم الحقوق الاجتماعية والقانونية الذي كرس ضمان الحريات الأساسية للإنسان في مجال العمل نظرا للتعسف والفساد المنتشر في المجتمع، يكتسب هذا الحق أهميته كونه يشكل معيارا موضوعيا لقياس مدى ممارسة الديمقراطية والالتزام بمبادئها، وذلك للارتباط العضوي بين الحق النقابي والحريات العامة والأساسية للإنسان، أصبح الحديث عن الحق النقابي والقوانين الناظمة له من الضروريات بالنسبة لمنظمات العمال وأصحاب العمل في ظل النظام الاقتصادي الجديد.

تضافرت جهود الحركات النقابية في وضع نصوص القانون الاجتماعي الذي يحفظ كرامة العامل والدفاع على الطرف الضعيف في علاقة العمل والسعي إلى المزيد من التكريس لحقوق الإنسان على الصعيد الدولي والوطني، وبذلك قد أصبح الحق النقابي من أهم الشروط والوسائل اللازمة لفعالية تشريع العمل وفتح الطريق إلى نشر مبادئ المساواة والديمقراطية في المجتمع.

تعد منظمة الدولية للعمل أهم من ساهم في إثراء النصوص المتعلقة بتشريعات العمل وكذا ضمان تطبيقها، وكذا اعتماد الاتفاقيات الدولية والمصادقة عليها في هذا الشأن.

ومن أبرز هذه الاتفاقيات الدولية ذات الصلة المباشرة بالحق النقابي نذكر الاتفاقية رقم 87 لعام 1948¹ المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والاتفاقية رقم 98 لعام

¹ - الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية 9 جويلية 1948، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962.

1949¹ الخاصة بالمفاوضة الجماعية، حيث تعتبر هذه الاتفاقيات أولى المصادر الدولية التي تعالج بصفة واضحة الحقوق النقابية وتدرجها ضمن الحريات الأساسية للإنسان.

لدينا الاتفاقيات ذات الصلة غير التي اهتمت وكرست الحق النقابي ومن جهة أخرى المواثيق الدولية التي نذكر منها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وكذا العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية.

عرفت الجزائر حركة اجتماعية ارتبطت بالمطلب السياسي المتمثل في الدفاع على القضية الوطنية وتجسيد التلازم بين الكفاح النقابي والكفاح الوطني، وذلك رغم الأزمات التي اعترضت مسار الحركة النقابية الجزائرية.

صادقت الجزائر على معظم وأغلب اتفاقيات العمل للمنظمة الدولية للعمل، وفي محاولة منها لتكريس مبدأ الحرية النقابية اعترف المشرع الجزائري بالحرية والتعددية النقابية في أول دستور سنة 1963²، وكذلك دستور 1989³ وعاد لتأكيدهما من خلال المادة 56 من دستور 1996⁴، حيث جاء في نصها: «أن الحق النقابي معترف به لجميع

¹ - الاتفاقية الدولية رقم 98 لعام 1949، المتعلقة بالتنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية، الصادر في 08 جوان 1949، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.

² - دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963، المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، جريدة رسمية، عدد 64، المؤرخة بتاريخ 10 سبتمبر 1963.

³ - دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989، جريدة رسمية، عدد 09، المؤرخة بتاريخ 01 مارس 1989.

⁴ - دستور للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، مؤرخ في 28 نوفمبر 1996، صادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، جريدة رسمية، عدد 76، صادر بتاريخه 8 ديسمبر 1996، معدل ومتمم بموجب قانون رقم 02-03 مؤرخ في 10 أبريل 2002، جريدة رسمية عدد 25، صادر بتاريخه 16 نوفمبر 2008، والمعدل بقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، جريدة رسمية، العدد 14، الصادر في 07 مارس 2016، معدل ومتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، جريدة رسمية، عدد 82، صادر بتاريخه 30 ديسمبر 2020.

المواطنين»، وجاء قانون 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي بجملة من التفاصيل تحدد كيفية ممارسة هذا الحق. فبعد الاعتماد على القانون المذكور أعلاه كأساس ممارسة الحق النقابي لمدة 23 سنة كاملة، أصدر قانون جديد حول ممارسة الحق النقابي ألا وهو القانون رقم 23-02¹ المؤرخ في 25 أفريل 2023 الذي بموجبه ألغي القانون رقم 90-14² والذي أتى بأحكام جديدة حول كيفية ممارسة هذا الحق من مواد وتنظيمات والتزامات وجب على النقابيين احترامها، حيث قام بتعديل حول هذا المجال أو هذا الموضوع.

وقد يبدو في أول مهلة أن النشاط النقابي في الجزائر عرف انتعاشا جديدا خاصة بعد إقرار قوانين مخصصة لذلك أو بعد إقرار التعددية النقابية في البلاد، بعد أن كانت أحادية بعد أن كانوا أعضاء جبهة التحرير الوطني (FLN) على رأس النقابة الوحيدة التي تتمثل في الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA)، لكن نلاحظ الظروف الصعبة التي تعيشها اليوم مختلف النقابات العمالية في الواقع العلمي.

تكن أهمية الحق النقابي في تكريس الحريات الأساسية للإنسان ونشر مبدأ الديمقراطية سواء على الصعيد الدولي أو الصعيد الداخلي والوطني. نطرح الإشكالية التالية:

ما مدى تكييف المشرع الجزائري للقانون النقابي الجديد مع المعايير

الدولية للحرية النقابية ؟

¹ - قانون رقم 23-02، المؤرخ في 25 أفريل 2023، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية، عدد 29، المؤرخ في 2 ماي 2023.

² - قانون رقم 90-14، المؤرخ في 2 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية، عدد 23، الصادر في تاريخ 6 جويلية 1990.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في إبراز المصادر الدولية والتشريعات الوطنية التي أقرت الحق النقابي وكيفية ممارسته.

- معرفة مدى فعالية و نفاذ القوانين الداخلية المتعلقة بالحق النقابي في الممارسات العمالية.

- إبراز مدى تمتع الحق النقابي والحرية النقابية بالحماية على الصعيد الدولي والداخلي.

أسباب اختيار الموضوع:

قمنا باختيار موضوع الحق النقابي بين الاتفاقيات الدولية والتشريع الجزائري بناء على أسباب ذاتية وأخرى موضوعية.

الأسباب الذاتية:

بعد اطلاعنا على مختلف المواضيع المتاحة، اتضح لنا موضوع متعلق بالحق النقابي بين الاتفاقيات الدولية والتشريع الجزائري الذي يركز على كلا القوانين الدولية والوطنية من دساتير وتشريعات وهو الأمر الذي جعلنا نحاول دراسة هذا المجال كونه يضمن الحقوق الأساسية الذي يكرس مبدأ الحريات الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية التي هي ذو أهمية في نشر وتنمية العدالة الاجتماعية وتعزيز الديمقراطية على المستوى الدولي والداخلي.

الأسباب الموضوعية:

إن موضوع الحق النقابي من المواضيع التي لم تلقى الاهتمام الكافي من قبل الباحثين وخاصة في دول العالم الثالث من بينها الجزائر، بالرغم أنه ساهم في التحول الديمقراطي والسياسي من منبر تكريس التعددية السياسية والنقابية.

كما أنه مجال بالغ الأهمية والمطروحة بقوة في الساحة العالمية نتيجة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي يشاهدها العالم اليوم.

المنهجية التي اعتمدها في بحثنا:

اعتمدنا في هذه الدراسة على "المنهج التحليلي" وذلك من خلال تحليلنا لمختلف النصوص القانونية للحق النقابي سواء تلك المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية والمواثيق الدولية المتعلقة بموضوعنا، وكذلك المتعلقة بالتشريع الجزائري، كما استعملنا منهج المقارنة في دراستنا في الفصل الثاني كوننا قمنا بمقارنة بين القانون رقم 90-14 الملغى والقانون 02-23 الجديد، أدرجت فيها كل الاختلافات، من كيفية الممارسة للحق النقابي والهيكل التنظيمية في الموضوع النقابي والضمانات والتأمينات المتاحة للنقابين في الجزائر دون نسيان الإشارة إلى العقوبات المسلطة على جميع من يخالف أساس وقوانين هذا الحق.

الفصل الأول

المصادر الدولية للحق النقابي

الفصل الأول

المصادر الدولية للحق النقابي

تشمل المصادر الدولية للحق النقابي كل من الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة الدولية للعمل والعهد والمواثيق الدولية الصادرة عن الأمم المتحدة، التي تعد وصاحبة الاختصاص الدولي الأصيل في حماية حقوق وحرريات العمال وعلى رأسها الحق النقابي.

يعد إبرام الاتفاقيات الدولية من أهم التصرفات القانونية التي تقوم بها المنظمة الدولية، وقد جاء من خلال هذه المنظمة عدداً هماً من الاتفاقيات التي خصصت لموضوع الحق النقابي، هذا الحق الذي يكتسي أهمية بالغة نظراً لكونه ضماناً أساسية لتحقيق السلم والعدالة الاجتماعية. وقد اشتملت هذه الاتفاقيات على مبادئ أساسية أكدت على ضرورة احترامها، حيث لا يمكن تصور قيام الحق النقابي في غيابها.

بعد الكفاح النقابي الذي خاضه العمال في المراحل الأولى لنشأتها، والذي أدى إلى توفير الحماية القانونية للحق النقابي على مستوى العديد من التشريعات الداخلية لدول، فأصبح دخول هذا الحق إلى منظومة الحماية العامة لحقوق الإنسان عن طريق ما أصدرته في هذا الشأن من مواثيق دولية على رأسها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليين اللذان أصدرتهما الجمعية العامة للأمم المتحدة.

تكريس الحق النقابي في إطار اتفاقية المنظمة الدولية للعمل (المبحث الأول)،
تكريس الحق النقابي في إطار منظمة الأمم المتحدة (المبحث الثاني).

المبحث الأول

تكريس الحق النقابي في إطار اتفاقية المنظمة الدولية للعمل

أخذت الجزائر بالحق النقابي كمعيار أساسي لتطور وتوازن العلاقة الاجتماعية وخاصة تحسين الاستقرار والتفاهم بين العمال وأصحاب العمل، حيث صادقت الجزائر على مختلف الاتفاقيات الدولية التي لكل منها دور هام في مجال الحق النقابي، فلكل اتفاقية تأثير معين حول هذا الحق، حيث هنالك اتفاقيات دولية مؤسسة للحق النقابي وحرية حق التنظيم (مطلب أول) واتفاقيات دولية متعلقة بالنشاط النقابي (مطلب لثاني).

المطلب الأول

الاتفاقيات الدولية المؤسسة للحق النقابي وحرية حق التنظيم

تتمحور الاتفاقيات الدولية ذات صلة مباشرة في مجال الحق النقابي إلى اتفاقيتين أساسيتين وهما: الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 لحماية الحرية النقابية وحق التنظيم، كونها تعتبر المرجع الدولي الأساسي لحماية الحرية النقابية (فرع أول). والاتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية كونها ذو أثر فعال حول موضوع الحق النقابي على الصعيد الدولي (فرع ثاني).

الفرع الأول

الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم

اعتمدت هذه الاتفاقية في مؤتمر العمل الدولي المنعقد في سان فرانسيسكو في 9 جويلية 1948، وقد جاء في ديباجيتها ما يلي: «إن مؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف عقد دورته الحادية

والثلاثين في 17 جويلية 1948»، تتألف الاتفاقية رقم 87 من 21 مادة مخصصة للحرية النقابية وحماية حق التنظيم، حيث تناولت الحرية النقابية في 10 مواد وحماية حق التنظيم في مادة واحدة وأحكام متنوعة في مادتين وأحكام حق التنظيم في 8 مواد.

تنص المادة الأولى منها على ما يلي: «تتعهد كل دولة عضو في المنظمة العمل الدولية تسري عليها هذه الاتفاقية بأنفاذ الأحكام التالية». عليه تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية، أن تلتزم بمضمون الاتفاقية¹.

تنص المادة الثانية من الاتفاقية صراحة على تكريس الحرية النقابية بحيث جاءت كما يلي: «للعمال ولأصحاب العمل دون أي تمييز الحق دون ترخيص سابق في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام إليها، بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات».

تتطرق المادة الثالثة للموضوع المتعلق بالقوانين واللوائح القانونية والداستير لمنظمات العمل وأصحاب العمل بتأكيدهما على أن: «منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية، وانتخاب ممثليها بحرية كاملة، وفي تنظيم إدارتها ونشاطها وفي إعداد برنامج عملها»².

أكدت الفقرة الثانية من المادة الثالثة المذكورة على حرية التنظيم بالنسبة لمنظمات العمال وأصحاب العمل، بحيث تنص على أن: «تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق أو أن يعوق ممارسته المشروعة».

¹- زكريا سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى، الجزائر، 2013، ص 43.

²- إسماعيل خلفاوي، بن خشيبة بن عطية، الحق النقابي في المعاهدات والاتفاقيات الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة ريان عاشور، الجلفة، 2016، ص 11.

تضمنت الاتفاقية كذلك الحق في وضع اللوائح وعدم حلها، وهذا لإضفاء المزيد من الشفافية في العلاقات بين السلطات الإدارية من جهة ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، حيث لا يجوز للسلطات الإدارية حل منظمات العمال وأصحاب العمل أو وقف نشاطها، ورغم ذلك إلا أن تدخل السلطات الإدارية في التنظيمات النقابية أصبح متداولاً خصوصاً في دول العالم الثالث منها دولة الجزائر.¹

كما نصت الاتفاقية في المواد الموالية على حق تكوين اتحادات واتحادات عامة وفي الانضمام إليها وكذلك الحق في الانخراط في المنظمات الدولية للعمال ولأصحاب العمل وعدم تقييد الشخصية الاعتبارية، حيث أكدت المادة السادسة منها بأنه: «لا يخضع اكتساب منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل واتحاداتهم العامة الشخصية الاعتبارية لشروط من شأنها أن تقيد تطبيق أحكام المواد 2 و3 و4 من هذه الاتفاقية».²

نستخلص أن لمثل هذه الاتفاقية أساس دولي هام حول الحق النقابي وكيفية ممارسته، فيجب على كل دولة صادقت على هذه الاتفاقية توفير بيئة تسهل ممارسة عمل النقابات العمالية دون تمييز وتعزيز التفاوض الجماعي بين العمال وأصحاب العمل، وأساساً حماية النقابيين من التمييز والمضايقات في ممارسة حقوقهم النقابية، كونها تشجع من حقوق الإنسان والمساواة والعدالة الاجتماعية.

¹ - زكريا سمغوني، مرجع سابق، ص 44.

² - إسماعيل خلفاوي، بن خشبية بن عطية، مرجع سابق، ص 12.

الفرع الثاني

الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية

أكد دستور منظمة العمل الدولية التزام هذه الأخيرة بأن تدفع قدماً بين دول العالم البرامج والخطط التي تستهدف الاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية، وذلك بالتعاون بين الإدارة والعمال في المثابرة على أن يبذل الجهد من أجل الرفع من مستويات الإنتاج، وتضافر العمال والإدارة في وضع المعايير والمستويات الاجتماعية والاقتصادية وتطبيقها.¹

جاء في ديباجية الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية ما يلي: «إن مؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، إذ قرر الاعتماد على بعض المقترحات المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية وهو موضوع البند الرابع من جدول أعمال هذه الدورة، إذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات بشكل اتفاقية دولية يعتمد في الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية».

تتكون هذه الاتفاقية من 16 مادة نصت في مجملها على أهمية تكريس الحماية للعمال ضد أي تمييز من شأنه أن يعرقل الحق في الحرية النقابية وتكوين النقابات والانضمام إليها بمحض اختيارهم، وعدم المساس بالحق في العمل، كما نصت على منع أي تدخل للمنظمات النقابية ومنظمات أصحاب العمل في شؤون بعضها البعض سواء من حيث التأسيس أو التسيير وكيفية إدارة شؤونها الداخلية.²

¹ - إسماعيل خلفاوي، بن خشبية بن عطية، مرجع سابق، ص 18.

² - محمد الصغير بعلي، المؤسسة العمومية في التشريع الجزائري، الجزائر، 2000، ص 23.

تضمنت المادة الأولى من الاتفاقية رقم 98 النص صراحة على حماية العمال من أي تمييز كان، بحيث نصت على ما يلي: «يجب أن توفر للعمال وسائل الكافية ضد أعمال التمييز التي يقصد بها الحد من حريتهم النقابية فيما يختص بالعمالة»، حيث تطبق مثل هذه الحماية بصفة خاصة بالنسبة للأفعال التي يقصد بها إخضاع تشغيل العامل لشروط عدم الانضمام لنقابة أو التحي عن عضوية نقابة، ومن جهة أخرى فصل العامل أو الإضرار به بأي صورة بسبب عضويته في النقابة أو مشاركته في النشاط النقابي في غير ساعات العمل أو خلال ساعاته بموافقة صاحب العمل.¹

تضمنت المادة أعلاه الضمانات التي من شأنها أن تحمي العامل من أي تمييز قد يكون تعرض له وهو في مكان العمل يستهدف الحد من الحرية النقابية، كما أرسيت حماية العامل من أن يشترط عليه صاحب العمل عدم انضمام هذا الأخير إلى أي تنظيم نقابي أو أن ينسحب من عضوية نقابة كان منخرطاً فيها، أو إلغاء عقد العمل أو تسريح العامل أو طرده من قبل المستخدم بحجة أن العامل انضم إلى نقابة وانسحب منها أو شارك في نشاط نقابي خارج ساعات العمل.

تؤكد المادة الثانية من الاتفاقية على ضرورة رفض أي تدخل في تكوين وتسيير وإدارة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، بنصها: «يجب أن يتوفر لمنظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمل حماية مناسبة من تدخل بعضها في أعمال البعض الآخر مباشرة أو بوساطة مندوبيها أو أعضائها سواء كان التدخل في إنشائها أو عملها أو إدارتها»، وبمضمون هذه المادة يقصد به تشجيع إنشاء نقابات عمالية يسيطر عليها

¹ - عصام طوالبني التعالي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، دار هوم، الجزائر، 2014، ص 78.

أصحاب الأعمال أو تدعيم منظمات العمال بإعانات مالية أو غير ذلك بهدف وضع مثل هذه المنظمات تحت هيمنة أصحاب الأعمال ومنظماتهم.¹

تؤكد الاتفاقية رقم 98 على أهمية قيام منظمات عمال وأصحاب عمل مستقلة وحررة يسمح بقيام حوار اجتماعي بكل شفافية، كما تهدف بشكل أساسي إلى تجنب وضع العامل أمام أحد الخيارين، إما الانتساب النقابي أو الحصول على منصب عمل.

المطلب الثاني

الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالنشاط النقابي

تشير الاتفاقيات الدولية ذات الصلة الغير المباشرة إلى الاتفاقيات التي لها تأثير على الدول أو القضايا الدولية ولكنها لا تتعلق مباشرة بالدولة المتعاقدة. ومن بين هذه الاتفاقيات نذكر الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 المتعلقة بممثلي العمال التي تركز على حماية حقوق ممثلي العمال وتعزيز مكانتهم في العمل (فرع أول) والاتفاقية رقم 154 لعام 1981 الخاصة بالتفاوض الجماعي التي تهدف إلى تعزيز حق العمال في التفاوض الجماعي وتحقيق الحوار بين أصحاب العمل والعمال (فرع ثاني).

الفرع الأول

الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 المتعلقة بممثلي العمال

اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية هذه الاتفاقية في 23 جويلية 1971 وصادقت عليها الجزائر في سنة 2006. تضمنت هذه الاتفاقية إضفاء حماية فعلية للمثلي العمال من أي تصرفات تضرهم أو تؤدي بهم إلى تسريح، حيث جاء في ديباجيتها أنه:

¹ - الاتفاقية رقم 98 الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضات الجماعية، مرجع سابق.

«يتمتع ممثلو العمال في المؤسسات بحماية فعلية من أي تصرفات تضر بهم بما فيها التسريح، وتتخذ بسبب وضعهم ونشاطهم كممثلين للعمال، أو عضويتهم النقابية، أو اشتراكهم في أنشطة نقابية شريطة أن يعملوا وفقا للقوانين أو الاتفاقيات الجماعية القائمة أو وفقا لترتيبات أخرة متفق عليها بضرورة مشتركة».¹

تتكون الاتفاقية من 14 مادة، جاء في مادتها الثانية: «ضرورة منح ممثلو العمال من التسهيلات في المؤسسة، ما يسمح لهم بأداء مهامهم بصورة سريعة وفعالة، وتؤخذ في الاعتبار، في هذا الخصوص، خصائص نظام العلاقات الصناعية في البلد واحتياجات المؤسسة المعينة وحجمها وقدراتها، ولا ينبغي أن يكون في منح التسهيلات المذكورة ما يمس من فعالية سير العمل في المؤسسة المعينة».²

فيما تطرقت الاتفاقية في المادة الثالثة إلى مفهوم ممثلي العمال واعتبرت أن عبارة ممثلي العمال تعني الأشخاص الذين يعترف لهم بهذه الصفة بموجب القوانين واللوائح الوطنية، وكذلك سواء كانوا ممثلين نقابيين أي ممثلين معينين أو منتخبين من قبل النقابات أو من قبل أعضاء هذه النقابات، وأيضا ممثلين منتخبين أي ممثلين انتخبهم عمال المؤسسة بحرية طبقا لأحكام القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية.

أوضحت التوصية رقم (143) الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المنشأة لعام 1971، كيفية تنفيذ أحكام هذه التوصية عن طريق القوانين أو اللوائح

¹ - محمد درارني، "فصلية تعنتي بالنقافية العمالية"، مجلة الحقوق، المعهد الوطني للدراسات النقابية، الجزائر، العدد 12، 1989، ص 20.

² - منصة المعهد العربي لحقوق الانسان للتدريب عن بعد، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، الموقع الإلكتروني: <http://www.umm.edu/hemmurts/arabic/ilo-c135.pdf>، أطلع عليه بتاريخ 2024/04/27 على الساعة 10 صباحا.

الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية، وبأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسات الوطنية، وقد نصمت هذه التوصية أحكاماً تخص حماية ممثلي العمال والتسهيلات الواجب توفيرها لهم.¹

تتميز هذه الاتفاقية بتركها لمجال واسع من الحرية للقوانين والتنظيمات الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية أو القرارات التحكيمية والقرارات القضائية أن تحدد نوع ممثلي العمال الذين يحق لهم الحماية والتسهيلات التي تنص عليها هذه الاتفاقية.

الفرع الثاني

الاتفاقية رقم 154 لعام 1981 المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية

أبرمت الاتفاقية خلال الدورة 67 للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية 1981 ودخلت حيز التنفيذ في 11 أوت 1983، تهدف إلى تشجيع المفاوضة الجماعية وتعزيز حقوق العمال.

تتمثل المفاوضة الجماعية في جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى من أجل تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام وتنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال، وتنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال أو تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات.²

يجدر الذكر أن لهذه الاتفاقية بنود تشجع وتعزز دور النقابات النقابية في حماية حقوق العمال، كونها معيار مهم ذو خصوصية مميزة.

¹ - الاتفاقية رقم 135 الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية 1971.

² - عبد المجيد صغير ببرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون، قسم قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004، ص 93.

تحدد الاتفاقية الأطراف في المفاوضة الجماعية والغرض من المفاوضات، حيث تعتمد الحكومات التي تصادق على هذه الاتفاقية تدابير لتعزيز تطوير المفاوضة الجماعية، وتكمل التوصية المفاوضة الجماعية لسنة 1981 (رقم 163) المرفقة للاتفاقية رقم 154 بتفصيل التدابير التي قد تتخذها السلطات العامة والأطراف المتفاوضة لتعزيز المفاوضة الجماعية، ويمكن تطبيق هذه التدابير من خلال التشريعات الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم أو بأي طريقة أخرى تتماشى مع الممارسة الوطنية.

المبحث الثاني

تكريس الحق النقابي في إطار منظمة الأمم المتحدة

يعد النضال النقابي الذي خاضته النقابات العمالية في المراحل الأولى لنشأتها والذي أدى إلى توفير الحماية القانونية للحق النقابي على مستوى العديد من التشريعات الداخلية للدول، أصبح دخول هذا الحق إلى منظومة الحماية العامة لحقوق الإنسان عن طريق هيئة الأمم المتحدة بعد إنشائها أمراً محتوماً، وتجلّى ذلك عن طريق ما أصدرته في هذا الشأن من نصوص قانونية دولية على رأسها إقرار الحق النقابي في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (مطلب أول) تبني الحق النقابي في العهدين الدوليين (مطلب ثاني).

المطلب الأول

إقرار الحق النقابي في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

يعتبر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر بتاريخ 24 ديسمبر 1948 من أهم الإعلانات الدولية في شأن الحقوق والحريات العامة، خاصة الحرية النقابية، حيث أقرت للفرد حرية تأسيس والانضمام إلى النقابات (فرع أول) وكذا الحق في الاجتماع والتظاهر السلمي (فرع ثاني).

الفرع الأول

حق التأسيس والانضمام إلى النقابات

ورد ضمن المادة 23 الفقرة الرابعة من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: «أن لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات لحماية مصلحته»، يعتبر هذا الحق جزءاً أساسياً من حقوق العمال والعمال المعترف بها دولياً ويعزز الحماية من التمييز والاستغلال وتحسين ظروف العم والمعيشة.

يتطلب هذا الحق أيضا حماية الحكومات والمؤسسات الدولية لحرية التنظيم والنشاط النقابي دون مضايقة أو اعتراض.¹

كما يمنح العمال قوة تفاوضية أكبر في التعامل مع أصحاب العمل ويحميهم من التمييز والاستغلال، وبالتالي يعتبر حقا حيويا لضمان العدالة الاجتماعية وتحقيق التوازن بين القوى في السوق العملية.

يمكن حق التأسيس من انخراط العمال في نشاطات تنظيمية للدفاع عن مصالحهم المشتركة في مجال العمل دون تمييز واستغلال من قبل أصحاب العمل، حيث يسعون جاهدين لتحسين ظروف العمل وزيادة الأجور وخلق بيئة عمل آمنة وصحية.

يمنح حق التأسيس والانضمام للعمال قوة تفاوضية أكبر في التعامل مع أصحاب العمل أي أن يمكنهم من التفاوض بشأن شروط العمل والرواتب والفوائد وغيرها من القضايا ذات الصلة وبذلك يمكنهم من المشاركة في صنع القرارات المتعلقة بشؤونهم العملية، مما يساهم في تعزيز الشفافية والعدالة في بيئة العمل.²

الفرع الثاني

حق الاجتماع والتظاهر السلمي

يعتبر حق الاجتماع والتظاهر السلمي أحد الجوانب الأساسية في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ويتعلق هذا الحق بالحق في التجمع والتظاهر بشكل سلمي وبدون تدخل أو تعسف من الحكومة أو السلطات المحلية، بحيث يمنح الأفراد الحرية في التعبير عن آرائهم والتعبير عن احتجاجاتهم والمشاركة في النشاطات السلمية الهادفة إلى تحقيق تغييرات اجتماعية أو سياسية.

¹ - مكتبة حقوق الإنسان، مرجع سابق.

² - محند أورابح بورنين، عهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء نقابات، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011، ص ص 47-48.

يعتبر حق الاجتماع والتظاهر السلمي أداة هامة للنقابات النقابية في تمكين مصالح العمال والعمل على تحسين ظروف العمل والمعيشة، ويتيح للأعضاء النقابات النقابية التجمع والتنظيم للتعبير عن مطالبهم المشتركة بشكل سلمي وبناء، والضغط من أجل إصلاحات في القوانين العملية أو تحسين الرواتب أو تقوية الأمان الوظيفي أو غيرها من القضايا ذات الصلة بحقوق العمال. ومع ذلك يجب أن يتم ممارسة هذا الحق بشكل سلمي ومسؤول، مع الالتزام بالقوانين والتنظيمات المحلية التي تحكم التظاهرات العامة والاجتماعات العامة.

يجدر الذكر أن حق الاجتماع والتظاهر السلمي في سياق الحق النقابي يمثل جانباً مهماً من الحقوق الأساسية التي تتيح للأفراد والمجتمعات التعبير عن آرائهم والمشاركة في الحياة العامة بشكل فعال¹.

يمنح حق الاجتماع العمال الحرية في التجمع والتنظيم للتعبير عن مصالحهم المشتركة ومناقشة القضايا ذات الصلة بالعمل، أي أن للنقابات دور في توفير الإمكانيات والدعم لهذه التجمعات السلمية.

يتيح حق التظاهر السلمي للنقابات وأعضائها فرصة المشاركة في التظاهر من خلال الضغط السياسي والاجتماعي على السلطات المختصة وأصحاب القرار للتأثير على التشريعات التي تؤثر على العمال²، كما يؤثر هذا الحق على تعزيز الوعي الجماهيري بالقضايا الاجتماعية والعمالية وعلى توفير التضامن والتواصل بين العمال والفئات الأخرى من المجتمعات.

<http://www.ohchr.org/ar/peaceful-assembly>

¹ - مكتبة حقوق الانسان، الموقع الإلكتروني:

² - مكتبة حقوق الانسان، مرجع سابق.

يمكن حق الاجتماع والتظاهر السلمي للنقابات النقابية استخدام الاجتماعات السلمية والمظاهرات للمطالبة بتغييرات في السياسات الحكومية والقوانين العمالية لتحقيق مصالح العمال وتحسين ظروفهم.¹

يعتبر حق الاجتماع والتظاهر السلمي في سياق الحق النقابي أساسياً لضمان حرية التعبير والمشاركة السلمية في تحقيق العدالة الاجتماعية والحماية من التمييز والاستغلال في بيئة العمل.

المطلب الثاني

تبني الحق النقابي في العهدين الدوليين

يعتبر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان مجرد مبادئ قانونية عامة لا ترق بأى حال إلى قواعد قانونية ملزمة، لذا سعت الأمم المتحدة إلى تقنين مواده عن طريق وضع اتفاقيات دولية ملزمة حتى تضمن نفاذها في مواجهة المجتمع الدولي كافة، بالفعل قامت بإعداد اتفاقيتين وهما العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسة (فرع أول) والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (فرع ثاني).

الفرع الأول

العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية

تضمن العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية النص على مبدأ الحرية النقابية من خلال المادة 21 منه التي تنص على أن: «يكون الحق في التجمع السلمي معترفاً به»،

¹ - حمزة وهاب، حرية التظاهر السلمي بين التنظيم الدولي والتشريعات الداخلية، مجلة القانون والعلوم السياسية، جامعة صالحى أحمد، نعام، المجلد 08، العدد 01، 2022، ص ص 45-55.

على اعتبار أن الحرية النقابية هي نوع من التجمع السلمي المستمر¹، كما نصت المادة 22 في فقرتها الأولى أن: « لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع الآخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه»، أما الفقرة الثالثة فقد نصت على أنه: «لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة ورجال الشرطة لقيود قانونية على ممارسة هذا الحق».

يتبين من خلال المادة أنه لا يجوز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المنعقدة عام 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي واتخاذ تدابير تشريعية من شأنها أن تخل بالضمانات المنصوصة عليها في تلك الاتفاقية.²

في حين جاءت المادة 22 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية بضمانات وأحكام أخرى لم تتضمنها مواد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وذلك بنصها في الفقرة الثانية منها على الضوابط التشريعية لتقييد الحرية النقابية.

كما أجاز للدولة اتخاذ التدابير اللازمة لوضع القيود الكفيلة بضمان أمنها وسلامتها على بعض القطاعات الحيوية في الدولة كرجال الشرطة، كما لا تسمح هذه المادة للدول الأعضاء في المنظمة الدولية للعمل التي هي أيضا طرف في العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية من التهرب من الالتزامات الملقاة عليها بموجب الاتفاقية رقم 57 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.³

¹ - نادية خلفة، آليات حماية حقوق الإنسان في المنظومة القانونية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2009، ص 176.

² - سمية مناصيرية، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012، ص 50.

³ - سمية مناصيرية، مرجع سابق، ص 51.

الفرع الثاني

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية

صدرت هذه الاتفاقية من منظمة الأمم المتحدة بتاريخ 16 ديسمبر 1966 ورد في المادة 8 منها: «تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بأن تكفل حق كل فرد في تشكيل النقابات والانضمام إلى ما يختاره منها في حدود ما تفرضه قواعد التنظيم المعني، وذلك من أجل تعزيز وحماية مصالحه الاقتصادية والاجتماعية، ولا يجوز وضع القيود على ممارسة هذا الحق سوى ما ينص عليه القانون، مما يكون إلزاميا للحفاظ على مجتمع ديمقراطي لصالح الأمن القومي أو النظام العام أو من أجل حماية حقوق الأفراد وحررياتهم».¹

يعتبر العهدين الدوليين تكملة لما نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، حيث كرس هذا العهد حق الأشخاص في تكوين النقابات والانضمام إليها دون قيود²، وهذا مع إخضاع فئات أخرى لنوع من القيود مثل أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة وموظفون الإدارات الحكومية.

ليس ضمن المادة 8³ أي نص يجيز للدول الأطراف في الاتفاقية منظمة العمل الدولية المنعقدة عام 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية.

¹ - بهي الدين حسين، محمد السيد سعيد، الموثيق الدولية لحقوق الإنسان، مركز القاهرة لدراسات حقوق الإنسان، مصر، 2003، ص 139.

² - المرجع نفسه، ص 139.

³ - المادة 8 من اتفاقية رقم 98 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم تنص على ما يلي: «يحترم العمال وأصحاب العمل ومنظمات كل منهم قانون البلد في ممارستهم لحقوقهم المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، شأنه في ذلك شأن غيرهم من الأشخاص أو جماعات المنظمين، لا يجوز أن ينطوي قانون البلد في حد ذاته على المساس بالضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، أو أن يطبق بطريقة فيها مساس بهذه الضمانات».

وما يمكن ملاحظته من خلال المادة المذكورة أعلاه أن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية قد ساهم إلى حد كبير في معالجة مسألة الحرية النقابية وأرسى لها الضمانات الكافية على غرار العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية والاتفاقية لسنة 87 الخاصة بالحرية النقابية، غير أنه تطرق إلى أبعد من ذلك بخصوص النص على حق النقابات في إنشاء اتحادات قومية، وحق هذه الجمعيات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها، كما تطرقت هذه المادة حق الإضراب بشرط أن يمارس طبقاً لقانون البلد المعمول به.¹

¹ - بهي الدين حسين، محمد السيد سعيد، مرجع سابق، ص 139.

الفصل الثاني

المصادر الداخلية للحق

النقابي

الفصل الثاني

المصادر الداخلية للحق النقابي

ارتبط الحق النقابي في الجزائر بمختلف المراحل السياسية التي مرت بها البلاد حيث تم تكريس هذا الحق ضمن الدساتير المختلفة التي عرفتها الجزائر، حيث أدرج في كل من دستور 1963 ودستور 1976 اللذان نظمنا الأحادية النقابية ثم دستور 1989 وكذا دستور 1996 وصولاً إلى دستور 2022 الساري المفعول من ممارسات الحق النقابي إلى التعددية النقابية.

إضافة إلى القوانين العديدة المتعلقة بكيفية ممارسة الحق النقابي كونه جزءاً هاماً من المنظومة القانونية التي تحمي حقوق العمال، حيث نجد القانون رقم 90-14 (الملغى) المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي صادر فيه العديد من التشريعات المتعلقة بعلاقات العمل والحريات النقابية والإضراب، أكدت على أهمية العمل النقابي وإنشاء النقابات بمختلف أنواعها للدفاع عن مصالح العمال المادية والمعنوية والمساهمة في تطوير بعض المهن بما يعود على الدولة والمجتمع بالفائدة، ثم جاء القانون رقم 23-02 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي الساري المفعول الذي تتمثل أهميته في اشتماله على العديد من المبادئ الجديدة انطلاقاً من استقلالية المنظمات النقابية وإجراءات تأسيس النقابات والنسب التمثيلية فيها، مروراً إلى إجراءات تنظيم سيرها ونظام عملها الداخلي، حيث تتجلى في التكريس الدستوري والتشريعي للحق النقابي (مبحث أول).

نظمت النصوص الدستورية والقانونية السالفة الذكر آليات ممارسة الحق النقابي في الجزائر من خلال النص على مبادئ ممارسة هذا الحق النقابي الذي يتمثل في كل من الحق في المفاوضة والمشاركة في العمل النقابي وكذا الحق في الإضراب ثم الحق في تأمين العمل النقابي، كما عمل المشرع الجزائري من خلال قانون رقم 23-02 إلى تعزيز إجراءات

حماية ممارسة الحق النقابي؛ وذلك من خلال منح العمال الأجراء والموظفين العموميين والمتعاقدين الحماية اللازمة أثناء ممارسة العمل النقابي، وحظر أي عقوبة تتعلق بالانتماءات النقابية حيث تتجلى آليات حماية الحق النقابي في الجزائر (مبحث ثاني).

المبحث الأول

التكريس الدستوري والتشريعي للحق النقابي

اعترف المؤسس الدستوري بالحق النقابي ضمن كافة دساتير الجزائر المتعاقبة وأولها دستور 1963، وذلك باعتبار الدستور أعلى وثيقة قانونية وأهم مصدر لتشريع العمل في الجزائر، وذلك من خلال وضع مبادئ تهتم بعلاقات العمل والتي هي أساس الحق النقابي والحقوق المتصلة بالحريات العامة التي بدونها لا يمكن ممارسة الحقوق الجماعية.

بعد ذلك جاء دستور 1989 الذي كان له الأثر البالغ في تنظيم القطاع العام الاقتصادي وتكييف علاقات العمل بما يتجاوب والخصائص العامة التي أصبحت تسود البلاد من تعددية نقابية التكريس الدستوري للحق النقابي في الجزائر (مطلب أول).

يستند الحق النقابي إلى عدة مبادئ دستورية، منها الحرية النقابية التي تكفلها الدستور ونظمتها القوانين، بما في ذلك حق العمال في تأسيس النقابات والانضمام إليها دون تدخل أو تضيق من السلطات، تشمل المبادئ الأخرى الحماية من التمييز وضمان حقوق العمال في التفاوض الجماعي والإضراب بطرق سلمية ومشروعة التكريس القانوني للحق النقابي في الجزائر (مطلب ثاني).

المطلب الأول

التكريس الدستوري للحق النقابي في الجزائر

تحتل الأحكام والمبادئ الدستورية الصدارة في السلم التشريعي الوطني، وهي بذلك تشكل المصدر الأول للقوانين الناظمة لمختلف الأنشطة الوطنية والحقوق والحريات العامة ومن ضمنها تلك المتعلقة بالنظم الخاصة بتشريع العمل.

يعتبر الدستور الجزائري أسمى قانون في الدولة وأهم مصدر لتشريع العمل في الدولة، سواء من حيث الأحكام ومن حيث المبادئ التي تهم علاقات العمل وهي أساس الحق النقابي، حيث تتنوع هذه الدساتير إلى مرحلة الأحادية النقابية (فرع أول) ثم مرحلة التعددية النقابية (فرع ثاني).

الفرع الأول

مرحلة الأحادية النقابية (1963-1989)

تتمثل دساتير الأحادية النقابية في كل من دستور 1963 (أولا) ثم دستور 1976 (ثانيا).

أولا: دستور 1963.

اعترف هذا الدستور بالحق النقابي والحقوق المتصلة عضويا بالحريات العامة كحق في التظاهر والحق في الإضراب التي بدونها لا يمكن ممارسة الحقوق الجماعية وذلك لارتباطها بالحق النقابي.

نصّت المادة 19 من هذا الدستور منه على أنه: «تضمن الجمهورية حرية الصحافة، وحرية وسائل الإعلام الأخرى، وحرية تأسيس الجمعيات، وحرية التعبير ومخاطبة الجمهور وحرية الاجتماع».

كما أضافت المادة 20 منه أن: «الحق النقابي وحق الإضراب، ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات لتعرف بها جميعا، وتمارس في نطاق القانون».

كما نصت المادة 22 منه على أنه: «لا يجوز لأي كان أن يستغل الحقوق والحريات السالفة الذكر للمساس باستقلال الأمة وسلامة التراب الوطني والوحدة الوطنية ومؤسسات الجمهورية ومطامح الشعب الاشتراكية ومبدأ وحدانية جبهة التحرير الوطني»، ومن ثمة يجب أن يمارس النشاط النقابي في ظل سلطات الحزب الواحد، أو تحت ظل "النقابة التوعوية" - الاتحاد الوطني للعمال الجزائريين- لأن جبهة التحرير الوطني هي حزب الطليعة الواحد في الجزائر.¹

سعى المؤسس الدستوري من خلال المواد السالفة الذكر إلى الاعتراف بمبدأ الحق النقابي عن طريق ضمان ممارسة الحق النقابي وحق الإضراب على غرار ما جاء في العهود والمواثيق الدولية، غير أنه نص على عدم المساس باستقلال الأمة وسلامة التراب الوطني والمنشآت الجمهورية ومطامح الشعب والاشتراكية ووحدانية جبهة التحرير، منه يظهر طغيان الطابع الإيديولوجي والسياسي لهذا الدستور على حساب تكريس الحريات العامة ومنها الحرية النقابية، فعمليا لم تعترف الجزائر بالتعددية النقابية، بل بقي الاتحاد العام للعمال الجزائريين محتكرا للساحة النقابية.²

¹ - المادة 22 من دستور 1963 المؤرخ في 10 سبتمبر 1963.

² - خيرة بورزيق، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2014، ص 44.

ثانيا: دستور 1976.

نص دستور 1976 الدستور على الحق النقابي ولكن بصيغة مختلفة، حيث تضمنت المادة 60 منه على ما يلي: «حق الانخراط في النقابة معترفاً به لجميع العمال ويمارس في إطار القانون».¹

ما يعاب عليه أنه حصر الحق النقابي في حق الانخراط دون حق الإنشاء ولا يكون الانخراط في إطار UGTA، ولهذا فإن الحق النقابي في دستور 1976 جاء مقيدا وليس مطلقا.²

اعترف هذا الدستور بحرية الاجتماع غير أنه قيدها بعدم ضرب أسس الاشتراكية، حيث نصت المادة 55 منه «حرية التعبير والاجتماع مضمونة، ولا يمكن التذرع بها لضرب أسس الثورة الاشتراكية».

كما أرسى هذا الدستور ضمانه لممارسة الحقوق والحريات العامة من خلال المادة 71 منه التي تنص على ما يلي: «يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات وعلى كل مساس بالسلامة البدنية أو المعنوية للإنسان».

قيد هذا الدستور الحق النقابي بصفة خاصة وهو ما يتبين من خلال المادة 73 منه التي نصت على ما يلي: «يحد القانون شروط إسقاط الحقوق والحريات الأساسية لكل من يستعملها قصد المساس بالدستور أو بالمصالح الرئيسية للمجموعة الوطنية، أو بوحدة الشعب والتراب الوطني، أو بالأمن الداخلي والخارجي للدولة وخاصة الثورة الاشتراكية».³

¹ - المادة 60 من دستور 1976.

² - الميثاق الوطني، الجريدة الرسمية عدد 61، الصادر بتاريخ 30 جويلية 1967.

³ - المادة 73 من دستور 1976.

نستخلص من هذه المواد أن دستور 1976 سعى إلى تكريس الحق النقابي من الناحية القانونية، إلا أنه وضع قيود شاملة وأساسية له، حيث قيد هذا الحق بالنقابة الوحيدة وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين وأنها تساهم في بناء المؤسسات الاشتراكية تحت رقابة الحزب الواحد.¹

الفرع الثاني

مرحلة التعددية النقابية (1989-2020)

نتطرق فيما يلي إلى كل من دستور 1989 (أولا) ثم التعديل الدستوري 1996 (ثانيا) ثم التعديل الدستوري 2020 الساري المفعول (ثالثا).

أولا: دستور 1989.

ألغى أحكام هذا الدستور الطابع الإيديولوجي لتشريع العمل الجزائري وفتحت بذلك عهدا جديدا يقوم على المفاوضة، حيث أكد في المادة 40 منه على أن: «حق إنشاء الجمعيات ذات الطابع السياسي معترف به».²

نصت المادة 53 من دستور 1989 على ما يلي: «الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين».

فلم يبق هذا الحق مقتصرًا على فئة محددة، كما لم تقتصر ممارسته على نقابة واحدة.

¹ -سمية مناصرية، مرجع سابق، ص 35.

² - رشيد واضح، الحرية النقابية في الجزائر: من الأحادية إلى التعددية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، المجلد 02، العدد 10، الجزائر، 2018، ص 513.

نصت المادة 31 من نفس الدستور على ما يلي: «تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان وتحويل دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والنقابية».¹

وضع دستور 1989 إطار قانوني لممارسة الحقوق والحريات العامة ومنها الحرية النقابية، حيث ألغى هيئة النقابة الواحدة الممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، كما قطع الاتحاد كل صلة مع جبهة التحرير الوطني قانونيا في الدولة، كما اعترف بحق الإضراب على العمل النقابي، وأقره في كل من القطاع العام والخاص على اعتبار أنه من أهم وسائل ممارسة الحرية النقابية.²

ثانيا: دستور 1996.

أقر دستور 1996 حرية التعبير وإنشاء الجمعيات وهو ما يتبين من خلال ما نصته المادة 41: «حريات التعبير وإنشاء الجمعيات والاجتماع مضمونة للمواطن»، كما توجد أحكام أخرى في الدستور تطرقت لموضوع علاقات العمل وأقرت الحق النقابي بصريح العبارة وهو ما تم تأكيده في المادة 56 منه، حيث تعتبر هذه المادة أساس المنظومة التشريعية العمالية والتي نصت على أن: «الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين».³

اعتراف المشرع بالحق في الإضراب للعمال والمواطنين، غير انه وضع حدود لممارسة هذا الحق في ميدان الدفاع والأمن الوطني أو الشرطة أو في جميع المصالح والأنشطة العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع.

¹ - المادة 31 من دستور 1989.

² - عصام طواليبي الثعالبي، مرجع سابق، ص 98.

³ - زكريا سمعوني، مرجع سابق، ص ص 50-51.

إلا أن دستور 1996 لم يأتي بجديد فيما يخص الحق النقابي، فقد أعاد نفس مضمون المواد التي جاء بها دستور 1989 التي كرست الحق النقابي عن طريق السماح بالتعددية النقابية وممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص.¹

ثالثاً: دستور 2020.

نصت المادة 69 من دستور 2020 على ما يلي: «الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون. ويمكن لمتعلمي القطاع الاقتصادي أن ينتظموا ضمن منظمات أرباب العمل في إطار احترام القانون».²

جاء هذا دستور لتحديد مفهوم ممارسة الحق النقابي بإرساء مبادئ تتمثل أساساً في ضمان استقلالية النقابات وحيادها، بعيداً عن كل الصراعات السياسية والحزبية، وعدم المزج بين الممارسة النقابية والممارسة السياسية، لإعادة تنظيم المشهد النقابي من خلال مرافقة تأسيس منظمات نقابية قوية، ووقف التجوال النقابي وإرساء مبدأ المساواة بين جميع النقابات دون تمييز.

مؤكداً على كون هذا النص يهدف بالأساس إلى تجسيد مقتضيات دستور 2020 المتعلقة بحماية الحريات وضمن الحقوق الأساسية للعمل من أجل كفالة الحق النقابي لجميع العمال والمستخدمين، وهو الأمر الذي يتماشى لتحقيق العدالة والاستقرار الاجتماعيين واحترام الحريات والحقوق الأساسية في العمل، مضيفاً بأن النص يهدف كذلك إلى تجسيد بعض أحكام الدستور التي تنص على ضمان الحق النقابي وتكريس حرية ممارسته في ظل احترام القانون، مؤكداً بأن النص اعتمد على المعايير الدولية المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي ومبرزا في ذات الشأن أنه تم تكييف أحكام مشروع القانون مع المعاهدات

¹ - زكريا سمعوني ، مرجع سابق، ص 53.

² - المادة 69 من دستور 2020.

الدولية لحقوق الإنسان، وكذا اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صادقت عليها الجزائر، لاسيما الاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية الحق النقابي والاتفاقية الدولية للعمل رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

المطلب الثاني

التكريس التشريعي للحق النقابي في الجزائر

أولى المشرع الجزائري أهمية بالغة للحق النقابي لما يترتب عليه من حقوق فردية وجماعية تمس العامل وسوق العمل والحياة الاقتصادية والاجتماعية ككل، وقد تبنى المشرع الجزائري الحق النقابي في قوانين عديدة، ومن هذه القوانين نذكر القانون رقم 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، بحيث يهدف هذا القانون إلى تنظيم عمل النقابات وتعزيز دورها في المجتمع، وكذا حماية حقوق العمال وتعزيز التفاوض الجماعي بين العمال وأصحاب العمل، ويحدد شروط تأسيس النقابات وحقوقها وواجباتها (فرع أول) والقانون رقم 02-23 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الساري المفعول والذي ألغى القانون 14-90 (فرع ثاني).

الفرع الأول

القانون رقم 14-90

يعتبر القانون رقم 14-90 أول قانون نقابي تعددي في الجزائر يسمح للعمال والموظفين على حد سواء بتأسيس عدة نقابات.

بلغ عدد النقابات المنشئة بعد صدور هذا القانون إلى غاية شهر مارس 2018 إلى 64 نقابة موزعة عبر القطاعات المختلفة، تتمتع هذه النقابات بالصفة التمثيلية في المؤسسة إذا بلغت نسبة الانضمام إليها بـ 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء الذين يغطيهم قانونها الأساسي.

حظيت نقابات أرباب العمل بنصيبها من التعددية النقابية، من خلال الدور الذي تلعبه في المفاوضات الجماعية مع بقية الأطراف من حكومات ونقابات العمال وذلك للارتقاء بدور أرباب العمل والعمل على تحقيق أهدافهم الاقتصادية.¹

يتألف هذا القانون من خمس أبواب موزعة على 65 مادة، حيث تناول الباب الأول الأحكام النقابية من المادة 1 إلى المادة 5 منه، أما الباب الثاني تطرق لتأسيس المنظمات النقابية وتنظيمها وتسييرها المواد من 6 إلى 33، أما الباب الثالث يتعلق بكيفية تسيير المنظمات النقابية التمثيلية المواد من 34 إلى 39، أما الباب الرابع فقد استعرض أحكام خاصة بالمنظمات النقابية للعمال والأجراء المواد من 40 إلى 65.

يعكس مضمون هذا القانون أهم المعايير الأساسية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم وهو ما يشكل تقدما ملحوظا ومسجلا لصالح الدولة الجزائرية التي كانت سباقة في مجال التصديق على أهم الاتفاقيات الدولية التي اعتمدها منظمة العمل الدولية.²

يهدف هذا القانون لتحقيق أهداف أساسية تتمثل في:

- ترسيخ ممارسة الحريات الأساسية في مجال العمل.
- الحث في التمثيل الحقيقي والديمقراطي للمتعاملين الاجتماعيين.

¹- خيرة بورزيق، مرجع سابق، ص 50.

²- زكريا سمعوني، مرجع سابق، ص 53.

- تعزيز أسس الحوار وتنظيم مشاركة النقابة في المؤسسة.

أما عن موضوع المبادئ فقد كرسها على النحو التالي:

- الحرية في إنشاء التنظيمات النقابية، بما يترتب عنه الأخذ بالتعددية النقابية وهو ما نصت عليه المادة الثانية من القانون رقم 90-14 التي جاءت كما يلي: «يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية».

- مساهمة التنظيمات النقابية التي لها الصفة التمثيلية للعمال بالتفاوض الجماعي داخل المؤسسة.¹

الفرع الثاني

قانون رقم 02-23

صدر هذا القانون بتاريخ 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي، حيث تتمثل أهميته في اشتماله على العديد من الإضافات الجديدة انطلاقاً من استقلالية المنظمات النقابية وإجراءات تأسيس النقابات والفدراليات والكنفدراليات والنسب التمثيلية فيها، مروراً إلى إجراءات تنظيم سيرها ونظام عملها الداخلي، وإشكاليات وأسباب تعليق عملها وحلها، وصولاً إلى الحماية المادية والمعنوية للعمال الأجراء والمتعاقدين والموظفين العموميين، والحماية الجزائية لممارسة الحرية والحقوق النقابية.²

¹- عبد المجيد صغير بيرم، مرجع سابق، ص 87.

²- أحمد حامد، باية عبد القادر، "المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقاً للقانون رقم 02-23، مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة تيسمسيلت، المجلد 07، العدد 02، 2023، ص 460.

يتألف هذا القانون من ثمانية أبواب موزعة على 164 مادة، حيث تناول الباب الأول الأحكام النقابية العامة من المادة 1 إلى المادة 4 منه، أما الباب الثاني تطرق الحرية النقابية وحماية ممارسة الحق النقابي المواد من 5 إلى 15، أما الباب الثالث يتعلق بالوضع القانوني للمنظمة النقابية من المواد 16 إلى 67، أما الباب الرابع فقد استعرض تمثيلية المنظمات النقابية المواد من 68 إلى 84، أما الباب الخامس تمحور حول صلاحيات وتمثيل المنظمات النقابية المواد من 85 إلى 124، أما الباب السادس يتضمن حماية العمال المنخرطين في المنظمة النقابية المواد من 125 إلى 147، أما الباب السابع تطرق إلى أحكام جزائية المواد من 148 إلى 158، أما الباب الثامن يتضمن أحكام انتقالية وختامية المواد من 159 إلى 164.

فمن بين الإجراءات الجديدة التي كرسها القانون رقم 02-23 نجد منها ما يتعلق برفع النسب التمثيلية للعمال في المنظمات النقابية إلى 25% بعدما كانت في القانون رقم 90-14 الملغى بنسبة 20%.

نصت المادة 76 من القانون رقم 02-23 على ما يلي: «تعتبر تمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة كل منظمة نقابية للعمال تستجيب لأحد المعايير التالية:

- الحصول على عدد منخرطين يساوي على الأقل نسبة 25% من التعداد الكلي للعمال الذين يغطيهم قانونها الأساسي.

- حصول مرشحها على الأقل نسبة 25% من عدد الأصوات المعبر عنها بمناسبة انتخابات مندوبي المستخدمين في الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي أو أثناء الانتخابات لتأسيس اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أو اللجان التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء في المؤسسات الإدارية العمومية»¹.

¹ - المادة 76 من القانون رقم 02-23، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، المؤرخ في 25 أبريل 2023، جريدة رسمية، عدد 29، الصادرة في 02 مايو 2023.

أضاف القانون رقم 02-23 العديد من الأحكام الجديدة التي يجب أن يتضمنها القانون الأساسي لكل منظمة نقابية، كما حدد شروط معينة في المترشح لمنصب النقيب أو قيادة المنظمة النقابية وحدد مدة العهدة بخمسة (5) سنوات قابل للتجديد مرة واحدة فقط، كنوع من أنواع تداول على السلطة والديمقراطية الجهة القيادية، وهو ما نصت عليه المادة 56 حيث جاء فيها: «تنتخب وتجدد هيئات قيادة إدارة المنظمة النقابية وفقا لمبادئ الديمقراطية في الآجال المحددة طبقا لقانونها الأساسي ونظامها الداخلي».¹

من جانب آخر، تنص المادة 12 من نفس القانون على أن: «المنظمات النقابية مستقلة في سيرها وتمييزة في هدفها وتسميتها عن أي حزب سياسي، ويمنع على المنظمات النقابية الارتباط هيكليا ووظيفيا بأحزاب سياسية، ولا يمكنها الحصول على عدم بوسائل مالية أو امتيازات أخرى من هذه الأحزاب».

كما تمنع المادة نفسها النقابيين من الجمع بين ممارسة العمل النقابي وممارسة مسؤولية قانونية أساسية أو عهدة في الهيئات القيادية لحزب سياسي، كما تلزم المادة 13: «الأعضاء المؤسسين والقياديين في المنظمات النقابية بالالتزام والامتناع عن التصريح بمساندتهم لأحزاب سياسية أو لأي شخصية سياسية».²

وعليه نص المشرع صراحة حول الفصل بين المسار السياسي والمسار النقابي، حيث منعها من أي ارتباطات سياسية، وكذا التدخل في القضايا ذات الطابع السياسي وخاصة المنع للقيادات النقابية أن تكون لها علاقة عضوية بأحزاب سياسية.

¹ - المادة 56 من قانون رقم 02-23.

² - فتيحة زماموش، النقابات في الجزائر، قوانين الاحتواء أم للضبط، سبتمبر 2023، تاريخ الاطلاع: 28 أبريل 2024 على الساعة 14 مساء، متاح على الموقع: <https://www.arab-reform.et/ar/publication>

المبحث الثاني

آليات ممارسة الحق النقابي في الجزائر

تتمثل آليات ممارسة الحق النقابي في الجزائر في دور وصلاحيات النقابات (مطلب أول)، ثم تتمثل في الإجراءات التي عن طريقها يمكن للفرد أن يقف مع دولته للمطالبة بحقوقه وثم العقوبات المقررة لمنتهكي هذه الإجراءات ويعد هذا من أهم الضمانات التي تخول ممارسة الحق النقابي في الجزائر (مطلب ثاني).

المطلب الأول

دور وصلاحيات النقابات

يتأثر العمل النقابي وفقا للقوانين التي نظمت ممارسة الحق النقابي، بالإضافة إلى طبيعة عمل واختصاص المنظمة النقابية والهيئات القيادية التي تترأسها.

تتمثل مبادئ ممارسة الحق النقابي في الجزائر في الحق في المفاوضة والحق في المشاركة (فرع أول) والمشاركة في تسوية النزاعات الجماعية (فرع ثاني).

الفرع الأول

الحق في المفاوضة والحق في المشاركة

نتطرق فيما يلي إلى الحق في المفاوضة (أولا) ثم الحق في المشاركة (ثانيا).

أولاً: الحق في المفاوضة.

تعتبر المفاوضة الجماعية من الأساليب الودية لحل منازعات العمل الجماعية وهي أسلوب مباشر للحوار بين طرفي المنازعات الجماعية، حيث يلتقي الممثلين نقابيين مع صاحب العمل لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح.

تعتبر المفاوضة كذلك من أهم آليات النقابة العمالية ذلك أن النقابات العمالية نشأت للدفاع عن مصالح العمال في مواجهة أصحاب الأعمال الذين يتمتعون بمركز اقتصادي قوي يمكنهم من فرض شروط جائرة على العمال، فكان السبيل أمام العمال لتعديل هذه الشروط الجائرة هو المفاوضة الجماعية وهو ما يؤكد دور هذه الآلية النقابية في تحقيق مطالب العمال.¹

تهدف المفاوضة الجماعية إلى تحسين شروط وظروف العمل، إضافة إلى التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية للعمال والأهم من ذلك هو تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب العمل.

عرفت الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 والاتفاقية رقم 98 بشأن الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية التي صادقت عليها الجزائر، أطراف المفاوضة الجماعية بأنها: «جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل الواحد أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى».²

نصت المادة 40 من الاتفاقية رقم 154 على أهم الموضوعات الرئيسية التي يجري التفاوض بشأنها وجاءت كالتالي: «المفاوضة الجماعية بشأن الأجور، المفاوضة الجماعية بشأن ساعات العمل، المفاوضة الجماعية بشأن الإجازات، المفاوضة الجماعية بشأن استمرار عقود العمل في حالة إعادة الهيكلة، التفاوض بشأن السلامة والصحة المهنية».³

¹ - أحمد سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر، (دون سنة نشر)، ص 170.

² - المادة 02 من الاتفاقية رقم 154.

³ - زكريا سمغوني، مرجع سابق، ص 161.

أما من حيث النصوص القانونية يسمح القانون رقم 90-11 بحق التفاوض للمستخدم أو عدة مستخدمين، أو تنظيم أو عدة تنظيمات تمثيلية لعمال ولا يتمتع بهذا الحق للعامل الفرد أو لمجموعة عمال، حيث منح هذا الحق للمنظمة النقابية ذات تمثيلية مؤكدة، وبهذا لا يمكن لأي منظمة نقابية أن تشارك في المفاوضات الجماعية ما لم تكن تحوز على تمثيل عمالي حدده القانون رقم 90-11.¹

يجدر الذكر أن العديد من المؤسسات الاقتصادية لا تحوز على اتفاقيات جماعية بحجة عدم وجود إلزامية لكونه مسألة اختيارية، غير أنه يمكن تقديم الطلب بذلك مع تحديد الآجال، ففي هذه الحالة يجب على ذلك الطرف اللجوء إلى التفاوض وإلا تعرض لعقوبات جزائية طبقا لنص المادة 152 من قانون رقم 90-11.²

ثانيا: الحق في المشاركة.

يقتصر حق المشاركة على قيام ممثلين من العمال بإبداء رأي استشاري لصاحب العمل الذي يكون في العادة ملزما بطلبه لا بقبوله.

تنص المادة 91 من قانون رقم 90-11 على أنه: «تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي: بواسطة مندوبي العمال المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على 20 عامل على الأقل».

من بين المظاهر الأخرى للرقابة تبليغ محاضر لجنة الخدمات الاجتماعية للنقابة من أجل الاطلاع والتزام اللجنة تبليغ الحصيلة السنوية لنشاطاتها الاجتماعية والثقافية إلى النقابة.

¹ - إسماعيل خلفاي، خشبية بن عطية، مرجع سابق، ص 67.

² - نادية شعبان يازيد، نايت حداد يوبا، عن قضية الحق النقابي في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم والحقوق السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2022، ص 15.

يضاف إلى كل هذا تمكين النقابة من طلب عقد اجتماعات لجنة الخدمات الاجتماعية مع إبلاغها بجدول الأعمال المقرر.

أما فيما يخص تدخل النقابة على مستوى اللجنة المتساوية الأعضاء وعلى عكس لجان الخدمات الاجتماعية، يقتصر دور النقابة في إمكانية تقديم قائمة المترشحين لانتخابات هذه الأخيرة، وفي هذه الحالة تقدّم القائمة من النقابة الأكثر تمثيلاً على مستوى الهيئة المستخدمة وفي هذه الحالة تقدّم النقابة قائمة تحتوي عدداً من المترشحين يساوي عدد مقاعد الممثلين الدائمين والاحتياطيين.¹

الفرع الثاني

المشاركة في تسوية النزاعات الجماعية

نتطرق فيما يلي إلى ممارسة الحق في الإضراب (أولاً) ثم الحماية ضد التمييز (ثانياً).

أولاً: ممارسة الحق في الإضراب.

يعرف الإضراب بأنه توقف العمال الجماعي عن مزاولة العمل بقصد الضغط على رب العمل من أجل تحسين ظروف العمل، وهو ردة فعل لإعادة التكافؤ بين فئتي العمال الأجراء وأرباب العمل أو بعبارة أخرى "امتناع العمال عن تأدية عملهم أو وظائفهم بصفة مؤقتة تعبيراً عن عدم الرضا عن أمر من الأمور أو لحمل الهيئة المستخدمة على تلبية طلباتهم".²

¹ -نادية شعبان يازيد، نايت حداد يوبا، مرجع سابق، ص 18.

² -عصام طوالبني الثعالبي، مرجع سابق، ص 122.

يعد الحق في الإضراب حق دستوري على أن يمارس في إطار القانون 2020¹، وتم تقريره على المستوى الدولي بموجب الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.²

والإضراب ليس بحديث النشأة حيث كان الوسيلة استخدمها العمال حتى قبل الاعتراف لهم بحق التنظيم، كما تجدر الإشارة إلى أن الحق في الإضراب لم تنظمه كل من الاتفاقيتين رقم 87 و 98 الصادرتين عن منظمة العمل الدولية، كما جاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان خالياً منه، غير أن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اعترف صراحة للعمال بحق الإضراب.³

حدد القانون رقم 90-02 كليات ممارسة الحق في الإضراب واشترط لممارسة هذا الحق استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة وكذا استنفاد الطرق الأخرى الودية للتسوية النزاعات التي قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين.

جاء نص المادة 27 من القانون رقم 90-11 لشرط موافقة جماعة العمال، حيث نصت أن: «تستدعي في الحالات المنصوص عليها في المادة الرابعة⁴ جماعة العمال المعنيين بمبادرة من ممثلي العمال، كما تحددهم الفقرة الثانية من نفس المادة من هذا القانون إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتاد بعد إعلان المستخدم، قصد إعلانهم بنقاط

¹ - المادة 70 من دستور 2020.

² - المادة 8 الفقرة الرابعة التي تنص على ما يلي: «حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقاً للبلاد المعني».

³ - أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، دار النهضة العربية، مصر، 2006، ص 194.

⁴ - المادة 04 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر تنص على ما يلي: «تحدد، عند الاقتضاء أحكام خاصة تتخذ عن طريق التنظيم النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنازل والصحفيين والفنيين والمسرحيين وممثلين تجاريين ورياضيين النخبة ومستخدمين البيوت وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون في إطار التشريع المعمول به».

الخلاف المستمر والبلث في احتمال التوقف الجماعي من العمل المتفق عليه، وتستمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المحلية بناء على طلبهم».¹

كذا حرصت أجهزة منظمة العمل الدولية على بيان أبعاد حق النقابات في استخدام حق الإضراب، وأكدت لجنة الحريات العامة على ضرورة تحديد شروط استخدام هذا الحق على نحو يوفق بين حق العمال في استخدامه وعدم الإضرار بالمصالح العامة.

على أن ممارسة الحق في الإضراب ليس حقا مطلقا بل وضعت حدود لممارسته في بعض المجالات منها الدفاع الوطني والأمن، شرطة، الدرك الوطني، الحماية المدنية، الجيش الشعبي الوطني، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع وهو ما تأكده المادة 70 من الدستور 2020 الساري المفعول.²

ثانيا: الحماية ضد التمييز.

في إطار الحماية المقررة للعامل جاء في نص المادة 50 من القانون رقم 90-14 على أنه: «لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية إبان التوظيف ولأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلا الحياة المهنية وعند تحديد المرتب، وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية». من خلال نص المادة يتبين أن المشرع قد تطرق للتمييز بين العمال بسبب النشاط النقابي حتى قبل نشوء علاقة العمل وجاء بصياغة "إبان التوظيف".³

¹- زكريا سمغوني، مرجع سابق، ص 167.

²- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1998، ص 168.

³- زكريا سمغوني، مرجع سابق، ص ص 135-136.

كما جاء في نص المادة 53 من قانون 90-14 أنه: «لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها وتختص المنظمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض».¹

اعتبر المشرع الجزائري كل عزل لمندوب نقابي يتم خرقا لأحكام هذا القانون باطلا وفي حالة فصل العامل تعسفا، يعاد إدماجه في منصب عمله وترد إليه حقوقه بناء على طلب مفتش العمل، وذلك بمجرد ما يثبت هذا الأخير المخالفة وفي حالة رفض مؤكد من قبل المستخدم الامتثال في أجل ثمانية (08) أيام يحزر مفتش العمل محضرا بذلك.²

كما أضفى القانون رقم 23-02 الحماية للعمال المنخرطين في المنظمات النقابية، حيث يواجه بعضهم عقوبات غير ملائمة من صاحب العمل أو الهيئة الإدارية التي يعملون فيها بسبب عضويتهم في النقابة العمالية، فقد نصت المادة 125 على أن: «الحماية بسبب الانتماء أن النشاط النقابي مضمونه لكل عامل عضو في منظمة نقابية سواء كانت تمثيلية أم لا».

أضافت المادة 126 من القانون 23-02³ بمنع عضو النقابة من الطرد أو اتخاذ إجراءات تأديبية أخرى تتعلق بعضويته النقابية أو أنشطته.

كما يمنع تحويل مندوب نقابي خلال فترة عهده إلى مكان عمل آخر غير الذي انتخب فيه أو تغيير منصب عمله.⁴

¹ - المادة 53 من قانون رقم 90-14.

² - زكريا سمغوني ، مرجع سابق، ص ص 136-137.

³ - المادة 126 من قانون رقم 23-02 تنص علي ما يلي: «يمنع اتخاذ قرار التسريح أو تسليط أي عقوبة تأديبية أخرى ضد أي عضو في منظمة نقابية، تكون مرتبطة بانتمائه أو نشاطه النقابي».

⁴ - المادة 125 من قانون رقم 23-02.

في حالة قيام المستخدم بذلك بسبب قيام العامل بخطأ مهني جسيم، فيجب عليه إبلاغ النقابة التي ينتمي إليها العامل، وكذا مفتش العمل الإقليمي المختص بذلك مع تحديد الأسباب المبررة لاتخاذ قرار الفصل.¹

المطلب الثاني

ضمانات ممارسة الحق النقابي

عمل المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 23-02 إلى تعزيز إجراءات حماية ممارسة الحق النقابي؛ وذلك من خلال منح العمال الأجراء والموظفين العموميين والمتعاقدين الحماية اللازمة أثناء ممارسة العمل النقابي، ويكون ذلك بحمايتهم من التمييز وممارسة نشاطهم (فرع أول)، تشديد العقوبات ضد معرقلي الحق النقابي (فرع ثاني).

الفرع الأول

حماية النقابيين من التمييز وممارسة نشاطهم

أضفى القانون الجديد الحماية لعمال المنخرطين في المنظمات النقابية على مختلف أنواعها نظرا لتعرضهم لعقوبات من طرف رب العمل أو البيئة الإدارية المستخدمة بسبب الانتماء النقابي، فقد نصت المادة 125 على أن: «الحماية بسبب الانتماء أو النشاط النقابي مضمونة لكل عامل عضو في منظمة نقابية، سواء كانت تمثيلية أم لا».

أضافت المادة 126 بمنع اتخاذ قرار التسريح من العمل أو تسليط أية عقوبة تأديبية أخرى ضد أي عضو في منظمة نقابية، تكون مرتبطة بانتمائه أو نشاطه النقابي. كما يمنع تحويل مندوب نقابي خلال فترة عهده إلى مكان عمل آخر غير الذي انتخب فيه أو تغيير منصب عمله. كما شملت الحماية ضد التسريح أو العزل المندوبين النقابيين، والممثلين

¹ - أحمد حامد، باية عبد القادر، مرجع سابق، ص 472.

المنتخبين مباشرة من قبل جماعة العمال لغرض المفاوضة الجماعية وتسوية النزاعات الجماعية، والممثل النقابي الممثل لمنظمة النقابية غير التمثيلية، وأعضاء المجلس النقابي للبيئة المستخدمة. أما في حالة ما إذا قرر المستخدم تسريح عامل أو عزله من العمال المستفيدين من الحماية بسبب خطأ جسيم، يجب عليه إعلام العامل ومنظّمته النقابية ومفتش العمل المختص إقليمياً بموجب رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام يبين فيها كل الوقائع التي تبرر العزل أو التسريح.¹

ميز القانون رقم 02-23 إجراءات الحماية المتعلقة بالعمال إلى قسمين، فبعضها ما يتعلق بالحماية العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي (أولاً)، وبعضها الآخر بحماية الموظفين والأعوان العموميين في المؤسسات والإدارات العمومية (ثانياً).

أولاً: حماية العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي.

كرس القانون الحماية للعامل الأجير بشأن القرارات المتخذة بحقه والمرتبطة بانتمائه أو نشاطه النقابي، وذلك من خلال إيداع عريضة مكتوبة لدى مفتش العمل المختص إقليمياً يثبت فيها التمييز المباشر أو غير المباشر أو وقائع تؤكد الادعاءات بعرقلة ممارسة الحق النقابي، حيث يتولى المفتش التحقيق في علم العامل ومنظّمته النقابية كتابتاً لعريضة في أجل لا يتجاوز 15 يوماً، وفي هذه الحالة يحتفظ العامل بحقه في اللجوء إلى إجراءات تسوية النزاعات الفردية للعمل بعد استنفاد إجراءات مفتش العمل، أما إذا تبين لمفتش العمل وجود علاقة بين القرار محل الاحتجاج والانتماء أو النشاط النقابي للعامل المتظلم، يوجه إعداراً إلى المستخدم في أجل لا يتجاوز ثمانية أيام عمل، وفي حالة عدم امتثال المستخدم، يحرر مفتش

¹ - خيرة بورزيق، مرجع سابق، ص 85.

العمل في آن واحد، محضر مخالفة ومحضر عدم الامتثال للإعذار، تسلم نسخة منه للعامل المعني ولمنظّمته النقابية لا تستخدمها في إطار إجراءات تسوية النزاعات الفردية لمعمل.¹

ثانياً: حماية الموظفين العموميين في المؤسسات الإدارية.

كرس المشرع من خلال القانون 02-23 الحماية القانونية لموظفين والأعوان العموميين في المؤسسات والإدارة العمومية الذين يمارسون عهدة نقابية وفقاً لأحكام القانون، وذلك بحظر إيقاع عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة أو إلى العزل لإهمال المنصب أو فسخ عقد العمل بالنسبة للعون المتعاقد قبل حصول السلطة التي لها صلاحيات التعيين، مسبقاً على الرأي الملزم الصادر حسب الحالة، عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أو اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء.

وألزم القانون اللجنة أن تبت في أجل لا يتعدى خمسة عشر 15 يوم عمل من تاريخ إخطارها بعد دراسة أسباب التسريح أو العزل أو فسخ العقد والاستماع إلى توضيحات الموظف أو العون المتعاقد أو العون العمومي المحمي، الذي وفر لهم القانون عدة ضمانات قانونية تتمثل فيما يلي:

- أوجب القانون على اللجنة أن تستدعي الموظف المعني في أجل ثمانية أيام عمل قبل تاريخ انعقادها، تمكين المعني من الاطلاع على الملف التأديبي وتقديم ملاحظاته الكتابية والشفهية.

- أجاز القانون لموظف أو المتعاقد أو العون المعني الاستعانة بمدافع يختاره بنفسه.

¹- أحمد حامد، باية عبد القادر، مرجع سابق، ص ص 471-472.

- تقديم التظلم والطعن الإداري ضد القرار الإداري الصادر في حقه، إخطار مفتش العمل المختص إقليمياً لإعداد تقرير ومحضر معاينة يدون فيه نتائج التحقيق.

الفرع الثاني

تشديد العقوبات ضد معرقلي الحق النقابي

حدد قانون ممارسة الحق النقابي الجديد رقم 02-23 عدة عقوبات مالية وسالبة للحرية لمنتهكي الإجراءات والتعليمات المتعلقة بممارسة الحق النقابي التي نص عليها القانون، حيث نصت المادة 149 على ما يلي: «العقوبة المالية بغرامة تتراوح ما بين مائة ألف دينار 100.000 د.ج إلى مائتي ألف دينار جزائري 200.000 د.ج، لكل من يتدخل في تسيير المنظمة النقابية بواسطة أي فعل يكون الغرض منه المساس باستقلالية المنظمة النقابية، وتأكيد على حظر الجمع بين ممارسة عهدة نقابية في هيئة قيادية أو إدارة لمنظمة نقابية وعهدة في الهيئات القيادية لحزب سياسي، تطبق هذه الغرامة أيضاً في حالة الإضرار بالعامل الأجير بسبب الانتماء أو ممارسة النشاط النقابي، إلا سيما فيما يتعلق بالتوظيف والترقية والتحويل والتكوين المهني وكذا منح المزايا الاجتماعية والإجراءات التأديبية، وأكدت الفقرة الأخيرة من المادة على تضاعف الغرامة في حالة العود».¹

كما أضفى القانون الجديد 02-23 بأن إذا فصل العامل المحمي بالمخالفة لأحكام القانونية وبعد استنفاد التدابير الوقائية للمنازعات، ويجب على العمال أو منظماتهم إخطار الجهة القضائية التي تثبت في أجل ثلاثين (30) يوم عمل بحكم بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن، بإلغاء قرار التسريح مع إلزام المستخدم بإعادة إدماج العامل في منصب عمله، دون الإخلال بالتعويض عن الأضرار التي يمكن أن يطالب بها العامل المحمي أو منظمته

¹ - المادة 149 من القانون رقم 02-23.

النقابية، ويترتب على المستخدم تحت الغرامة التهديدية لا تقل عن المبلغ الشهري للأجير الوطني أدنى المضمون عن كل يوم تأخير في تنفيذ الحكم، ويجب إعادة إدماج العامل في نفس مكان والمنصب وبأجر مساوي وموافق لمؤهلاته، وفي حالة حدوث العكس بعدم الإدماج يحتفظ العمال بحق التعويض المالي.¹

نصت المادة 146 أنه يمكن للمشرع إعطاء الأولوية للتغييرات القانونية وآليات تنفيذها، وجعل قرار فسخ العقد أو فسخه بأثر فوري ولا يجوز انقطاعه بالشكوى، وأكد المشرع على ضرورة من أجل إعادة تعيينه، الموظف أو المقاول في مهامه وقرار تعويض الضرر الذي أحدثه، يجب على الإدارة البقاء على تنفيذ قرارات المحكمة بالعقوبة لتأخير تنفيذ أي قرار ينذر الإدارة بتنفيذ قراراتها.

نصت المادة 156 من قانون رقم 02-23 على أن: «يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر وبغرامة من 50.000 دج إلى 100.000 دج كل شخص يقوم بعرقلة تأسيس أو سير هيئات ومنظمة نقابية وفي حالة العودة تضاعف العقوبة».

كما نصت المادة 157 على أن: «يعاقب بغرامة 50.000 دج إلى 1.000.000 دج كل مستخدم يقوم بخصم الاشتراكات من النقابات العمالية التي تهدف إلى تسديد عضويتها لصالح المنظمة النقابية التي ينتمي إليها، وفي حالة العود تضاعف العقوبة».

نتيجة لذلك فرض المشرع غرامة مالية تتراوح بين 100.000 دج إلى 200.000 دج على كل من ينخرط في ممارسات وأنشطة معادية للنقابة وأعضائها بنية منع ممارسة حق الانضمام إلى النقابات بموجب أحكام القانون، شدد على مضاعفة الغرامة إلى 400.000 دج.²

¹ - أحمد حامد، باية عبد القادر مرجع سابق، ص 473.

² - المادة 156-157 من القانون رقم 02-23.

الخلاصة

الخاتمة:

أرست المصادر الدولية من خلال الاتفاقيات والمواثيق الدولية جملة من المبادئ كان لها أثر بالغ في تكريس الحق النقابي والوصول به إلى أعلى المستويات، حيث جاءت هذه المصادر بالتفاصيل والإجراءات الخاصة بممارسة هذا الحق.

يعتبر الاعتراف بالحق في التنظيم النقابي بموجب التشريعات الدولية والوطنية من أهم الضمانات القانونية التي تمنح العمال وأصحاب العمل الحق في إنشاء النقابات بحرية.

ارتكز مفهوم الحق النقابي على محورين أساسيين مصادر الدولية، بحيث حددت منظمة العمل الدولية خصائصها والمضمون القانوني لها والتي ثبتت نصوصها في الدساتير الوطنية والاتفاقيات الدولية والجماعية والعقود الاجتماعية، حيث تهدف بصفة قانونية إلى إزالة الحاجز بين النظام القانوني المحلي والنظام القانوني الدولي بشكل مباشر أو غير مباشر وفقا للقوانين المخصصة لذلك.

كرس المشرع الجزائري مكانة العامل في المنظومة القانونية كونه هذه الفئة ذو قيمة اجتماعية من النحو الاقتصادي ومساهمتها في شكل تمركز والاستقرار الاجتماعي، وهذا خاصة بعد المراحل المتميزة التي مرت بها الجزائر منذ الاستقلال إلى غاية إصلاح تشريع العمل الأخير.

تم تكريس الحق النقابي من منطلق نظرة جديدة تقوم على التعددية النقابية بعد أن كان مقتصرًا على الاتحاد العام للعمال الجزائريين، بالإضافة إلى تحفيز وتشجيع تمثيل أصحاب العمل وإشراكهم في ترسيخ منظومة قانونية تقوم على الاتفاق والمفاوضة، وقد وضع المشرع الجزائري أحكام من شأنها تدعيم ممارسة الحق النقابي، حيث وضع تسهيلات لإنشاء

النقابات وكرس العديد من الصلاحيات والضمانات التي بدورها تمكين بالممثلين النقابيين بحق تأدية مهامهم في حالة ملائمة ومستقرة.

ومن جهة أخرى حاول المشرع الجزائري أن يأتي بجديد، حيث قام بتعديلات مميزة حول كيفية ممارسة الحق النقابي، وهذا من خلال القانون رقم 02-23، حيث سعى المشرع إلى تفعيل الدور المهم لنقابات والعمل النقابي في الجزائر، ويتم ذلك من خلال التأكيد على أهمية العمل النقابي الجماعي من خلال النقابات والاتحادات النقابية، كونها ذو قوة أساسية في حماية مصالح أعضائها وتشجيع العمال على الانضمام إليها، بالإضافة إلى أن يكون لها تأثير كبير في المجتمع، وتجدر الإشارة إلى الإضافات الأخرى التي أتى بها القانون الجديد كحدّ وفصل العمل النقابي عن العمل السياسي، وتغييرات حول مدة العهدة النقابية وكيفية الانضمام إلى المجال النقابي.

يعتبر الحق النقابي أساس نشر العدالة الاجتماعية في الوطن، عوليه نأمل أن يواصل الحق النقابي في التطور والازدهار سواء على المستوى الوطني أو الدولي، وأن تقوم دولة على تعزيز هذا الحق وتوفير كل الإمكانيات المادية والمعنوية لنقابين لمواصلة عملهم.

يمثل الحق النقابي أحد أهم الحقوق الأساسية التي كفلتها الاتفاقيات الدولية، وعلى رأسها اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

شهد التشريع الجزائري تقدما ملموسا من خلال دسترة الحق النقابي وسن العديد من القوانين واللوائح التي تدعمه، مما يعكس إلتزام الجزائر بتطبيق المصادر الدولية في هذا المجال، مع ذلك، لا يزال التنفيذ الفعلي لهذه التشريعات يواجه تحديات عدة، منها القيود المفروضة على تشكيل النقابات والتدخلات الإدارية في شؤونها، بالإضافة إلى الظروف الاقتصادية والسياسية التي قد تعرقل النشاط النقابي.

إن تحقيق التوازن بين التشريعات الوطنية والمعايير الدولية يتطلب تأمين آليات المراقبة والتنفيذ الفعال لضمان تطبيق القوانين والاتفاقيات بشكل يحقق العدالة.

إن تعزيز الوعي المجتمعي بأهمية الحق النقابي ودوره في حماية حقوق العمال هو أمر حيوي، كما أن تطوير هياكل النقابات وآليات عملها يعد خطوة ضرورية لمواجهة التحديات الراهنة. ومن خلال تضافر جهود الحكومة والنقابات والمجتمع، يمكن بناء بيئة تشريعية وتنظيمية داعمة تتيح للنقابات ممارسة دورها بفعالية مما يساهم في بناء مجتمع أكثر عدالة ومتوازن.

يمثل الحق النقابي ركيزة أساسية لتحقيق العدالة الاجتماعية وتوازن المصالح بين العمال وأصحاب العمل، مما يساهم في بناء مجتمع مستدام يتمتع به الجميع بحقوقهم وحررياتهم الأساسية.

بعد دراستنا لهذا الموضوع توصلنا إلي مجموعة من الاقتراحات والمتمثلة فيما

يلي:

- ضرورة مراجعة وتحديث التشريعات الوطنية بما يتماشى مع المعايير الدولية.
- تقديم دعم مستمر للنقابات في مجالات التدريب والتطوير المهني.
- تعزيز الحوار الاجتماعي بين جميع الأطراف لتحقيق التوافق وحل النزاعات.
- تنظيم حملات توعية لتعريف العمال بحقوقهم النقابية وأهمية النقابات في حماية مصالحهم.
- إشراك المجتمع في جهود التوعية لتعزيز الثقافة النقابية.
- تحديث هياكل النقابات لتكون أكثر ديموقراطية وشفافية.

- اعتماد استراتيجيات جديدة لتطوير العمل النقابي تتناسب مع التحديات الحالية.
- التعاون بين الحكومة والنقابات والمجتمع لتحقيق بيئة تشريعية وتنظيمية داعمة.
- العمل على بناء شراكات بين النقابات والمؤسسات الأخرى لتعزيز حقوق العمال.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: الكتب.

1- أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، دار النهضة العربية، 2006.

2- أحمد سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، دار هومه للنشر والتوزيع، الجزائر. (دون سنة النشر).

3- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.

4- بشير الهدفي، الوجيز في شرح القانون العمل، علاقات العمل الفردية والجامعية، الطبعة الثانية، جسور النشر والتوزيع، الجزائر، 2003.

5- زكريا سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى، الجزائر، 2013.

6- عصام طوالي التعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، دار هومه، الجزائر، 2014.

7- محمد الصغير بعلي، المؤسسة العمومية في التشريع الجزائري، الجزائر، 2000.

ثانياً: الرسائل والمذكرات الجامعية.

أ/ الرسائل الجامعية:

1- نادية خلفة، آليات حماية حقوق الإنسان في المنظومة القانونية الجزائرية، رسالة

مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2009.

ب/ مذكرات الماجستير:

- 1- سمية مناصيرية، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012.
- 2- عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004.
- 3- محند أورابح بورنين، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء نقابات، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2011.

ج/ مذكرات الماستر:

- 1- إسماعيل خلفاوي، بن خشبية بن عطية، الحق النقابي في المعاهدات والاتفاقيات الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة ريان عاشور، الجلفة، 2016.
- 2- خيرة بورزيق، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2014.
- 3- نادية شعبان يازيد، يوبا نايت حداد، عن قضية الحق النقابي في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2022.

ثالثا: المقالات.

1- أحمد حامد، باية عبد القادر، "المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقا للقانون رقم 02-23"، مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة تيسمسيلت، المجلد 07، العدد 02، 2023، ص ص 459-479.

2- حمزة وهاب، "حرية التظاهر السلمي بين التنظيم الدولي والتشريعات الداخلية"، مجلة القانون والعلوم السياسية، جامعة صالحى أحمد، نعامة، المجلد 08، العدد 01، 2022، ص ص 45-55.

3- رشيد واضح، الحرية النقابية في الجزائر: من الأحادية إلى التعددية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، المجلد 02، العدد 10، الجزائر، 2018، ص ص 10-30.

4- محمد درارني، "فصلية تعنتي بالثقافية العمالية"، مجلة الحقوق، المعهد الوطني للدراسات النقابية، الجزائر، العدد 12، 1989، ص ص 512-530.

رابعا: النصوص القانونية.

أ/ النصوص الدستورية:

1. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963، المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، الموافق عليه في استفتاء شعبي يوم 08 ديسمبر 1963، جريدة رسمية، عدد 64، المؤرخة بتاريخ 10 سبتمبر 1963. (ملغى)

2. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976، صادر بموجب الأمر رقم 97-76 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، يتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية، جريدة رسمية، العدد 49، الصادر في 24 نوفمبر 1976 (ملغى).

3. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989، يتعلق بنشر نص الدستور الموافق عليه في الاستفتاء الشعبي ليوم 23 فيفري 1989، جريدة رسمية، عدد 09، المؤرخة بتاريخ 01 مارس 1989 (ملغى).

4. دستور للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، مؤرخ في 28 نوفمبر 1996، صادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، جريدة رسمية، عدد 76، صادر بتاريخه 8 ديسمبر 1996، معدل ومتمم بموجب قانون رقم 02-03 مؤرخ في 10 أبريل 2002، جريدة رسمية عدد 25، 2002، معدل بالقانون رقم 08-19 مؤرخ في 15 أكتوبر 2008، جريدة رسمية عدد 63، صادر بتاريخه 16 نوفمبر 2008، والمعدل بقانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، جريدة رسمية العدد 14، الصادر في 07 مارس 2016 (ملغى).

5. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار الدستور، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، جريدة رسمية، عدد 82، صادر بتاريخه 30 ديسمبر 2020.

ثانيا: النصوص الدولية.

الاتفاقيات الدولية:

1. الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المعتمدة يوم 9 جويلية 1948، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962.

2. الاتفاقية الدولية رقم 98 لعام 1949، المتعلقة بالتنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية، المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية يوم في 08 جوان 1949، صادقت عليها الجزائر في 19 أكتوبر 1962.
3. الاتفاقية رقم 135 الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية 1971.
4. الاتفاقية رقم 154 لعام 1981 المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية.

ثالثا: النصوص التشريعية.

1. الميثاق الوطني، الجريدة الرسمية عدد 61، الصادر في 30 جويلية 1967.
2. قانون رقم 90-14، المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكفايات الممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية، العدد 23، الصادر في 06 جويلية 1990.
3. قانون رقم 23-02، المؤرخ في 25 أبريل 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية، العدد 29، الصادر في 02 مايو 2023.
4. قانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المعدل والمتمم، المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية، العدد 17، الصادر في 25 أبريل 1990.

رابعا: المواقع الإلكترونية.

1- مكتبة حقوق الانسان، الموقع الإلكتروني: <http://www.ohchr.org/ar/peaceful-assembly>

2- منصة المعهد العربي لحقوق الانسان للتدريب عن بعد، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، تاريخ الاطلاع: 28 أبريل 2024، 14:00 الموقع الالكتروني:

<http://www.umm.edu/hemmurts/arabic/ilo-c135.pdf>

3- فتحة زماموش، النقابات في الجزائر، قوانين الاحتواء أم للضبط، تاريخ الاطلاع: 28

أفريل 2024، 10:30 متاح على الموقع: [https://www.arab-](https://www.arab-reform.et/ar/publication)

[reform.et/ar/publication](https://www.arab-reform.et/ar/publication)

الفهرس

1مقدمة

الفصل الأول: المصادر الدولية للحق النقابي

7المبحث الأول: تكريس الحق النقابي في إطار اتفاقية المنظمة الدولية للعمل

7المطلب الأول: الاتفاقيات الدولية المؤسسة للحق النقابي وحرية حق التنظيم

7الفرع الأول: الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم ..

10الفرع الثاني: الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية

12المطلب الثاني: الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالنشاط النقابي

12الفرع الأول: الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 المتعلقة بممثلي العمال

14الفرع الثاني: الاتفاقية رقم 154 لعام 1981 المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية

16المبحث الثاني: تكريس الحق النقابي في إطار منظمة الأمم المتحدة

16المطلب الأول: إقرار الحق النقابي في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

16الفرع الأول: حق التأسيس والانضمام إلى النقابات

17الفرع الثاني: حق الاجتماع والتظاهر السلمي

19المطلب الثاني: تبني الحق النقابي في العهدين الدوليين

19الفرع الأول: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية

21الفرع الثاني: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية

الفصل الثاني: المصادر الداخلية للحق النقابي

- المبحث الأول: التكريس الدستوري والتشريعي للحق النقابي 25
- المطلب الأول: التكريس الدستوري للحق النقابي في الجزائر 26
- الفرع الأول: مرحلة الأحادية النقابية (1963-1976) 26
- أولاً: دستور 1963 26
- ثانياً: دستور 1976 28
- الفرع الثاني: مرحلة التعددية النقابية (1989-2020) 29
- أولاً: دستور 1989 29
- ثانياً: دستور 1996 30
- ثالثاً: دستور 2020 31
- المطلب الثاني: التكريس التشريعي للحق النقابي في الجزائر 32
- الفرع الأول: القانون رقم 90-14 32
- الفرع الثاني: القانون رقم 23-02 34
- المبحث الثاني: آليات ممارسة الحق النقابي في الجزائر 37
- المطلب الأول: دور وصلاحيات النقابات 37
- الفرع الأول: الحق في المفاوضة والحق في المشاركة 37

37	أولاً: الحق في المفاوضة.....
39	ثانياً: الحق في المشاركة.....
40	الفرع الثاني: المشاركة في تسوية النزاعات الجماعية.....
40	أولاً: ممارسة الحق في الإضراب.....
42	ثانياً: الحماية ضد التمييز.....
44	المطلب الثاني: ضمانات ممارسة الحق النقابي.....
44	الفرع الأول: حماية النقابيين من التمييز وممارسة نشاطهم.....
45	أولاً: حماية العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي.....
46	ثانياً: حماية الموظفين العموميين في المؤسسات الإدارية.....
47	الفرع الثاني: تشديد العقوبات ضد معرقلي الحق النقابي.....
50	الخاتمة.....
55	قائمة المراجع.....
62	الفهرس.....

الملخص:

يعدّ الحق النقابي أهم حق تحقّقه المجتمعات الحديثة، إذ أصبح شرطاً لازماً لفاعلية تشريع العمل، ولأهمية هذا الحق أقره كل من المشرع الدولي من اتفاقيات ومواثيق دولية والمشرع الوطني من دساتير وقوانين، ويعتبر هذا الإقرار أهم الضمانات التي تخول للعمال وأصحاب العمل تأسيس منظمات نقابية دون أي إذن مسبق من السلطات المختصة من أجل الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال، ومن ناحية أخرى وضع المشرع آليات تنظيمية لممارسة الحق النقابي التي أوردها ضمن القانون رقم 90-14 الملغى ثم القانون رقم 02-23 الجديد، المتعلقين بكيفية ممارسة الحق النقابي.

الكلمات المفتاحية: الحق النقابي، الحرية النقابية، ممارسات النشاط النقابي.

Résumé :

Le droit syndical est considéré comme le droit le plus important obtenu par les sociétés modernes, car il est devenu une condition nécessaire à l'efficacité de la législation du travail. En raison de l'importance de ce droit il a été approuvé par le législateur international cela grâce aux accords internationaux et les chartes internationales, il a été aussi approuvé par le législateur national par les diverses constitutions et les lois, qui consacrent ce droit, ceci est considéré comme les garanties les plus importantes qui donne aux employés et au employeur d'établir des organisateurs syndical sans aucune autorisation préalable des autorités compétentes afin de défendre les intérêts matériels et moraux des travailleurs, d'autre part, le législateur a établi des mécanismes réglementaires pour l'exercice du droit syndical, ce qui a été mentionnée dans la loi 90-14 annulé et la nouvelle loi 23-02 concernant la manière d'exercer le droit syndical.

Mots clés : droit syndical, liberté syndicale, l'exercice du droit syndical