



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



حق الإضراب في الجزائر بين القانون والممارسة

دراسة حالة نقابة الكنايست لولاية تيزي وزو
(2011-2015).

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية
تخصص: سياسات عامة وإدارة الجماعات المحلية.

إشراف الأستاذ:

أ. محمد عمرون

إعداد الطالبين:

- عماري مرزوق.

- مزياني نادية.

لجنة المناقشة:

- د. خليفاتي عمر رئيسا.

- أ. عمرون محمد مشرفا ومقررا.

- د. دكال مولود ممتحنا ومناقشا.

السنة الجامعية: 2018/2017.

شكر وعرفان

مصادقا لقوله صلى الله عليه وسلم

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

نشكر الله عزّ وجلّ الذي أعاننا ووقفنا على إنجاز هذا العمل.

كما نتقدّم بالشكر والتقدير للأستاذ محمد عمرون الذي تفضل مشكورا بالإشراف على عملنا هذا وما قدمه لنا من نصائح وإرشادات قيّمة في سبيل إنجاز هذه الدراسة.

لا يفوتنا كذلك بالتقدّم بجزيل الشكر والامتنان إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة على تفضّلهم بالموافقة على مناقشة هذه الدراسة من أجل تقويمها وإثرائها.

الشكر الكبير لأسرة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة تيزي وزو لما بذلوه من جهد وما قدّموه لنا من مساعدة طيلة مشوارنا الدراسي، وإلى كل أساتذة وعمّال نقابة الكنايست لولاية تيزي وزو خاصة السيد وكاد عبد الرحمن.

الشكر الخالص لأساتذتنا في كل الأطوار الدراسية وإلى كل من ساهم من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل .

لكم مني جميعا كلّ الاحترام والشكر والامتنان والتقدير .

شكرا

بسم الله الرحمن الرحيم

أهدي عملي هذا:

إلى الوالدين الكريمين

حفظهما الله وأطال في عمرهما

إلى كل إخوتي وأخواتي

الذين تقاسموا معي عبئ الحياة

إلى الزميلة التي شاركت وتعبت معي لإعداد هذه المذكرة

إلى جميع الأصدقاء والزملاء

إلى كل من مد يد العون .

مرزوق.

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي سدد خطانا لإتمام هذا العمل والصلاة والسلام على نبيه الكريم.

أهدي هذا العمل:

إلى نور فؤادي أُمِّي وأبِي أَعْلَى ما في الوجود رعاهما الله وحفظهما وأطال في
عمرهما

إلى الذين أحبوا لي الخير بعرفان وبذلوا ما بوسعهم دون تردد ولا خذلان إخواني
الأعزاء سمير، حميد وزوجته نعيمة وأبنتهما أكسال مسينيسا ، وإلى أختي ساجية
وزوجها جمال وابنتهما إيلينا، وأختي الصغيرة ديهية.

إلى كل من جدي وجدتي رعاهما الله وحفظهما وأطال في عمرهما.

إلى عائلتي الثانية التي لن أنسى فضلها علي: سليمان وزوجته نصيرة وأبنائهم
،حسان وزوجته ليندة وأبنائهم ،عميروش وزوجته سميرة وأبنائهم ،مرزوق وزوجته
أوردية وبنتهما.

إلى الزميل الذي شارك وتعب معي لإعداد هذه المذكرة :عماري مرزوق.

إلى كل من صديقاتي : نسيمة ، ليلي، أمال، نوال، طاووس و دليلة.

إلى كل من حملتهم ذاكرتي ولن تحملهم مذكرتي.

نادية

خطة الدراسة:

مقدمة:

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والقانوني لحق الإضراب .

المبحث الأول: ماهية الإضراب.

المطلب الأول: تعريف الإضراب والمصطلحات ذات الصلة .

المطلب الثاني: التطور التاريخي للإضراب.

المطلب الثالث: عناصر الإضراب وأشكاله.

المبحث الثاني: الإطار القانوني لحق الإضراب في الجزائر.

المطلب الأول: شروط اللجوء إلى الإضراب.

المطلب الثاني: مدى حماية القانون الجزائري للحق في الإضراب.

المطلب الثالث: طرق إنهاء الإضراب.

المبحث الثالث: تطور الممارسة النقابية لفعل الإضراب في الجزائر.

المطلب الأول: مفهوم النقابة والعمل النقابي.

المطلب الثاني: تطور الممارسة النقابية في الجزائر.

المطلب الثالث: النقابات المستقلة في الجزائر.

الفصل الثاني: دراسة حالة لنقابة الكنايست لولاية تيزي وزو.

المبحث الأول: ماهية نقابة الكنايست.

المطلب الأول: تعريف نقابة الكنايست.

المطلب الثاني: التطور التاريخي لنقابة الكنايست.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لنقابة الكنايست.

المبحث الثاني: دراسة ميدانية لنقابة الكنايست لولاية تيزي وزو.

المطلب الأول: تعريف الفرع النقابي لولاية تيزي وزو.

المطلب الثاني: أهداف النقابة وإنجازاته.

المطلب الثالث: علاقة نقابة الكنايست بكل من الهيئات الرسمية والنقابات المشابهة.

الخاتمة

الملاحق

المراجع

الفهرس

مقدمة:

أقر دستور الجزائر لسنة 1976 بالحق في الإضراب إلا للعاملين في القطاع الخاص، وذلك تماشيا مع طبيعة علاقات العمل في المؤسسة الاشتراكية التي تتميز بوحدة عالم الشغل، وإنتفاء النزاعات بين الإدارة والعمال، وكذا غياب صراع الطبقات إضافة إلى ضرورة الحفاظ على السلم الإجتماعي بصورة مستمرة. وبعد صدور دستور 1989 تم الاعتراف به كمبدأ عام، بحق الإضراب في كل من القطاعين العام والخاص. مع إحالة تنظيم كيفية ممارسته إلى القانون، وإقرار إمكانية تقييده أو منعه في بعض القطاعات الحيوية والإستراتيجية، الأمر الذي تم تأكيده بالتعديل الدستوري لسنة 1996 وهذا التقييد هو إحتياط وتحفظ له ما يبرره نظرا لحدثة التجربة الديمقراطية في البلاد، تخوفا من إحتمال سوء إستعمال بعض الحقوق الناتجة عنها، ومنها حق الإضراب لما ينتجه من آثار سلبية إذ لم تراعى في ممارسته الشروط الموضوعية والتنظيمية التي تفرضها طبيعة وأهداف التنظيم الاقتصادي والاجتماعي في القطاع العام وتكريس حق الإضراب بموجب دستور 1989 ، تم تدعيمه بصدور المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المتضمن الإنضمام إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي يقرر للعمال الحق في الإضراب شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد الذي يحدث في إقليمه.

وتطبيقا للمبدأ الدستوري الجديد الذي جاء به دستور 1989 صدر قانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الذي تطبق أحكامه حسب المادة 03 منه على جميع العمال المستخدمين الأشخاص الطبيعيين والمعنويين باستثناء المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني، وقد تضمن قانون 90-02 بالإضافة إلى كيفية ممارسة حق الإضراب الحالات والقاعات التي يمنع أن يقيد فيها حق كما تضمن إلى جانب ذلك أحكاما خاصة بضمانات ممارسة حق الإضراب المتمثلة في عدة أحكام جزائية تعاقب على المساس بهذا الحق، لاسيما ما جاء في

المادة 57 منه التي ألغت أحكام قانون العقوبات التي كانت تعاقب على الإضراب خاصة المادة 171 منه.

ولهذا فإن صدور القانون 90-02 يعد منعرجا أو خطوة مهمة في المسار التشريعي الخاص بعلاقات العمل، وخلق توازنات جديدة في العلاقة بين أصحاب العمل والعمال الذين أصبحوا مالكي سلاح الإضراب من أجل الحصول على مطالبهم من المستخدم، لذلك يتمتع العمال في القطاعين العام والخاص بنفس الحقوق في ممارسة حق الإضراب ويخضعون لنفس الأحكام القانونية التي تحكمه.

أولا- أهمية الدراسة :

يعد حق الإضراب ظاهرة تثير النقاش الحاد في مختلف الدوائر العلمية والعملية نظرا لأهميتها وارتباطها بالجانب التنظيمي. وكذلك ارتباطها بالفرد والمجتمع ومن هنا تبرز أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- محاولة التعرف على الواقع الفعلي للظاهرة وكل من أسبابها ومشاكلها، وكذا التعرف على مختلف أنواعها والصعوبات التي يواجهها العامل في المؤسسة.
- يهدف إلى إيجاد الصيغة المثلى لمعالجة هذه النزاعات بطريقة تخدم أطراف علاقة العمل .
- بيان موقف الموظف الجزائري من فهم حقوقه وواجباته ومدى قانونية إضرابه وتحركاته خلال ممارسته لعمله ومطالبته الحصول على مكتسبات وظيفته.
- كما تبرز أهمية هذه الدراسة أيضا، في أن الإضراب لا يقوم فقط من أجل تحقيق مطالب مهنية، بل قد يقوم لإظهار أو التعبير عن الاحتجاج إزاء قضية من القضايا السياسية، الاقتصادية أو الاجتماعية.

- مساس هذا الموضوع بحياة الناس أي العاملين وهو ليس بعيدا عن واقعهم.

ثانيا - أهداف الدراسة :

تتلخص أهداف الدراسة في:

- تبيان أن حق الإضراب حق من الحقوق الأساسية للعمال مثله مثل الحماية والضمان الاجتماعي وغيرها من الحقوق الأساسية الأخرى.

- نشر الوعي ضد العاملين في المطالبة بحقوقهم لدى السلطات العليا.

- المعرفة على أهم النقاط، الأسباب والمشاكل التي يعاني منها العمال في مختلف المؤسسات خاصة التي حدثت مؤخرا في المؤسسات التربوية.

- إبراز الدور الذي تمارسه النقابة في متابعة الإضراب والتركيز على الدفاع عن مصالحهم وحقوق العمال والتعبير عن احتياجاتهم.

ثالثا - أسباب اختيار الموضوع:

من بين أبرز الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع، منها ما هو ذاتي ومنها ما هو موضوعي:

الأسباب الذاتية:

- رغبتنا في توسيع معلوماتنا واكتساب وإثراء معارفنا حول موضوع حق الإضراب في الجزائر.

- نقص مثل هذه الدراسات على مستوى مكتبة العلوم السياسية للقسم، والرغبة في إفادة القراء(الطلبة) بهذا النوع من المواضيع التي تصب في جوهر تخصص العلوم السياسية.

- الرغبة في معرفة ما إذا كان الإضراب حق من الحقوق المكتسبة للعامل والموظف على حد سواء، أو هو مجرد وسيلة للعنف.

- جهل معظم العمال بحقوقهم المشروعة في قانون 02/90.

الأسباب الموضوعية:

- قلة البحوث التي تناولت هذا الموضوع بصفة خاصة ومحددة وأيضا لما شهدته الساحة المهنية من كثرة الإضرابات في الآونة الأخيرة في القطاعين العام والخاص، خاصة في هذه المرحلة المتأزمة التي تمر بها بلادنا.

- إبراز مدى تأثير الإضراب على أداء العمال، ومدى استياء المواطن خلال هذه الفترة لما لها من تعطيل لمصالحهم ومشاكلهم.

- أسلوب الإضراب عن العمل يعد أداة فعالة ومؤثرة وفي نفس الوقت يعد أسلوبا حضاريا سلميا، وله أثار قوية إذ استخدم بفاعلية ووعي ولا سيما أن الطبقة العاملة تعد رقما صعبا من ناحية الكثرة العددية والثروة البشرية.

رابعا - إشكالية الدراسة:

للعمل أهمية في الحياة الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية ولكن في كثير من الأحيان تكون العلاقة بين أصحاب العمل والعاملين متذبذبة وغير مستقرة، وذلك نتيجة مؤثرات اقتصادية في غالبية الأحيان وبناء على ذلك كان لزاما على المشرع تنظيم العلاقة بين طرفي الإنتاج في حالات النزاع، فمنح لكل الطرفين وبشروط وضمن ضوابط قانونية للدفاع كل عن مصالحه. فأعطى الحق للعاملين بالإضراب للتعبير عن عدم رضاهم عن العلاقة مع أصحاب العمل، كما منح أيضا لأرباب العمل الحق بالإغلاق للحفاظ على مصالحهم والدفاع عنها. فعملت الدولة الجزائرية على تشريع قوانين متعلقة بالإضراب ومنها قانون

90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب. ومن هذا المنطلق نطرح السؤال التالي:

- إلى أي مدى ساهم قانون (90-02) في تعزيز حق الإضراب كأسلوب شرعي وحضاري؟

وتتدرج ضمن هذه الإشكالية أسئلة فرعية:

- ما المقصود بالإضراب ؟
- ماهي شروط ممارسة الإضراب ؟
- كيف يؤثر الإضراب على الأداء الوظيفي في الجزائر ؟
- كيف نظم المشرع الجزائري حق ممارسة الإضراب ؟

خامسا- فرضيات الدراسة :

قصد الإجابة عن الإشكالية والتساؤلات الفرعية قمنا بصياغة الفرضيات التالية :

- كلما تم تفعيل قانون 90-02 في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل أدى إلى نقص تفشي ظاهرة الإضراب.

- كلما ازدادت النقابات قوة ونشاطا، كلما استجابت الهيئات الرسمية لمطالبها.

- مصداقية النقابات المستقلة متوقفة على ما ستنتزعه من حقوق ومكاسب.

سادسا- الدراسات السابقة:

- دراسة "صلاح على على حسن" تحت عنوان تنظيم الحق في الإضراب دراسة في

التشريعات العربية والمقارنة، كتاب أعده سنة 2012 بالإسكندرية دار الجامعة الجديدة¹. تحدثت هذه الدراسة عن الإضراب بشكل عام من حيث تعريفه في اللغة والفقه، وتطرق فيها إلى أغلب آراء الفقهاء، بالإضافة إلى معرفة عناصره المادية والمعنوية.

- دراسة "موسى سامر أحمد" تحت عنوان إضراب العاملين في المرافق العامة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري، بوابة فلسطين القانونية، أعدها سنة 2007²، تتحدث حول إضراب الموظف العام في إطار دراسة مقارنة بين التشريعات الثلاث، مع الإشارة إلى القانون الجزائري، وتخصص جزء بالتعرف على صور الإضراب وأشكاله وتحديد الأشكال الأكثر تطبيقاً.

- دراسة "أحمية سليمان" تحت عنوان آلية تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري. كتاب أعده سنة 2003 بالجزائر، المطبوعات الجامعية³. بحيث هدفت هذه الدراسة إلى البحث على إجراءات سير الإضراب التي تتضمن شرعية الإضراب والتنظيم القانوني لحق الإضراب الذي تلخص في كل من حماية حق الإضراب والقيود الواردة على ممارسته.

- دراسة "عبد الرحمن خليفي" تحت عنوان الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي. كتاب أعده سنة 2008 بعناية دار العلوم للنشر والتوزيع⁴، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة شروط اللجوء إلى الإضراب وكذا طرق إنجائه.

¹ صلاح على على حسن، تنظيم الحق في الإضراب دراسة في التشريعات العربية المقارنة (الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، 2012).

² موسى سامر أحمد، إضراب العاملين في المرافق العامة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري، بوابة فلسطين القانونية، 2007.

³ سليمان أحمية، آلية تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري (الجزائر: المطبوعات الجامعية، 2003).

⁴ عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي (عناية: دار العلوم للنشر والتوزيع، 2008).

- دراسة "حنان شطيبي" تحت عنوان الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير أعدتها سنة 2010 بجامعة منتوري قسنطينة مدرسة الدكتوراه تخصص تسيير الموارد البشرية،¹ تناولت هذه الدراسة الحركة النقابية العمالية من الأحادية إلى التعددية الحزبية وخصص جزءا للتعرف على النقابات المستقلة الغير المعترف بها من طرف الدولة.

دراسة "زهيرة جحا" تحت عنوان النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير أعدتها سنة 2013 بجامعة قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،² تناولت هذه الدراسة مفهوم العمل النقابي كما توجهت نحو نشأة الحركة النقابية في مرحلة الحزب الواحد والتعددية الحزبية.

سابعاً - منهجية الدراسة:

لمعالجة هذا الموضوع سيتم التطرق إلى مجموعة من المناهج في محاولة للإلمام الجيد بالموضوع محل الدراسة، وهذا ما يسمح لنا بالحصول على المعلومات الصحيحة والمناسبة. يعرف المنهج بأنه: "الأسلوب أو الطريقة الواقعية التي يستعين بها الباحث لمواجهة مشكلة بحثية أو في دراسة لمشكلة موضوع بحث".³

كما يعرف أيضاً أنه: "التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة من أجل الكشف عن الحقيقة".

¹ حنان شطيبي ، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع او معرقل للأداء البيداغوجي، رسالة ماجستير غير منشورة ،(جامعة قسنطينة :تخصص تسيير الموارد البشرية ،2009-2010).

² زهيرة جحا ، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة قسنطينة: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،2012-2013).

³ عمار بجوش ،مناهج البحث العلمي و إعداد بحوث (الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، 1995)، ص.29.

والمنهج كذلك هو: "عبارة عن طائفة من القواعد العامة للوصول إلى الحقيقة في العلوم أو هو الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحدد عملياته للوصول إلى نتيجة معلومة".¹

أ- المناهج:

1- المنهج الوصفي: "يقوم هذا المنهج على تفسير الوضع القائم للظاهرة من خلال تحديد ظروفها، أبعادها، وتوصيف العلاقات بينهما بهدف الانتهاء إلى وصف عملي دقيق متكامل للظاهرة أو المشكلة، يقوم على الحقائق المرتبطة بها".²

تم توظيف هذا المنهج في الفصل الأول في سياق الحديث عن ماهية حق الإضراب في الجزائر بين القانون والممارسة وتحديد الإطار النظري الذي يسمح بإظهار العلاقة بين هاذين المتغيرين والدور الذي يلعبه الإضراب في تحقيق مطالب العمال (الموظفين).

2- المنهج التاريخي: "يقوم المنهج التاريخي على تتبع الظاهرة أو المشكلة محل الدراسة منذ نشأتها وتحديد مراحل تطورها و العوامل التي أثرت بها ووضعها القائم، بهدف تفسير الظاهرة أو المشكلة في سياقها التاريخي، واستخلاص النتائج المرتبطة بها لتساهم في الفهم المعمق لماضي الظواهر والمشكلات والتعرف الموضوعي لاتجاهاتها في الماضي والمستقبل".³

تم استخدامه في إطار التعرف على التطور التاريخي لكل من حق الإضراب والممارسة النقابية في الجزائر وهذا في إطار الفصل الأول، أما في الفصل الثاني فتطرقنا إلى التطور التاريخي لنقابة الكنايست في الجزائر.

3- منهج دراسة حالة : "هو منهج يتجه إلى جمع البيانات العلمية المتعلقة بأية وحدة سواء كانت أفرادا أو مؤسسة أو نظاما اجتماعيا، محليا أو مجتمعا عاما وهو يقوم على

¹ إبراهيم عبد الله الساسي ، **مناهج البحث في الدراسات الإعلامية** (القاهرة : دار الفكر العربي ، 2008) ،ص.17.

² احمد عبد الله ، مصطفى محمود أبو بكر، **مناهج البحث العلمي** (الإسكندرية :الدار الجامعية ،2007) ،ص.51.

³ المرجع نفسه ،ص.54.

أساس التعمق في دراسة مرحلة معينة من تواريخ الوحدة أو دراسة جميع المراحل التي مرت بها وذلك قصد الوصول إلى تعميقات علمية متعلقة بالوحدة المدروسة وبغيرها من الوحدات المشابهة لها.¹

كما يعرف أيضا انه: " هو منهج يهدف إلى التعرف على وضعية وحدة معينة وبطريقة تفصيلية و دقيقة".²

استعنا بهذا المنهج عند دراسة حالة لنقابة الكنايست (المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع الثلاثي الأطوار للتربية) لولاية تيزي وزو .

ب- الإقتربات :

تتمثل الإقتربات التي تم توظيفها في هذه الدراسة فيما يلي :

1- الاقتراب القانوني: هو الاقتراب الذي يسمح لنا بمقارنة محتوى النصوص القانونية ومدى مطابقتها للممارسات الواقعية والتغطية لمحتوى هذه النصوص القانونية.³
فقد تم الاستعانة بهذا الاقتراب في الفصل الأول من خلال عرض الإطار القانوني لحق الإضراب في الجزائر .

2- الاقتراب المؤسسي(المؤسساتي): "يركز هذا الاقتراب على دراسة المؤسسات من عدة زوايا ، منها الغرض من تكوين المؤسسة ،أبنيتها واختصاصاتها".⁴
وفي دراستنا وظفنا هذا الاقتراب في الفصل الثاني عند التطرق إلى الإطار المؤسساتي لنقابة الكنايست لولاية تيزي وزو .

¹ عمار الطيب كشرودة ، البحث العلمي و مناهجه في العلوم الاجتماعية و السلوكية (عمان :دار المناهج للنشر و التوزيع ، ط2007، 1) ، ص.208.

² صلاح الدين شروخ ، منهجية البحث العلمي (عناية : دار العلوم للنشر و التوزيع ، ب ط ، 2003) ، ص.139.

³ مصطفى حميد الطاني ، مناهج البحث وتطبيقاته في الإعلام و العلوم السياسية (الإسكندرية :دار الوفاء ، 2007) ، ص.146.

⁴ محمد شلبي، المنهجية في التحليل السياسي المفاهيم-المناهج، الإقتربات والأدوات، (الجزائر:حقوق الطبع للمؤلف، 1997).
ص. 119 ،

3- الاقتراب البنائي الوظيفي: عرفه غابريال ألموند انه: "مجموعة من الأنشطة الضرورية

التي يعد إنجازها ضروريا لبقاء النظام واستمراره ككل.¹

استعملنا هذا الاقتراب في الإطار التطبيقي للدراسة حيث قمنا بعرض الهيكل التنظيمي لنقابة الكنايست ومن ثم مختلف البني والهيكل التابعة لهذه النقابة.

4- الاقتراب النسقي: يركز أصحاب اقتراب تحليل النظم/ التحليل النسقي إلى

مفهوم "النسق System"، والاتزان يؤكد "دافيد إيستون"* فكرة النظام كإطار تحليلي، بما تتضمنه من علاقات ومفاهيم نظرية لها دلالات تطبيقية، تمثل نقطة بداية حقيقة في تطوير الدراسات السياسية. هذا الإطار التحليلي للنظام السياسي في أبسط صورة كما يراه أستون لا يعدو أن يكون دائرة متكاملة ذات طابع ديناميكي من التفاعلات السياسية الموجهة بصفة أساسية نحو التخصيص السلطوي للقيم في المجتمع. تبدأ هذه الدائرة الديناميكية بالمدخلات وتنتهي بالمخرجات، وتقوم عملية التغذية الإسترجاعية بالربط بين نقطتي البداية والنهاية، أي بين المدخلات والمخرجات.²

سمح لنا هذا الإقتراب لفهم مدى استجابة وزارة التربية لمدخلاتها التي هي في الأساس المطالب وحقوق الأساتذة، والمخرجات المتمثلة في منح الحقوق والقضاء على النزاعات الداخلية بين موظفي التربية.

ج- أدوات جمع البيانات: تتمثل مجمل الأدوات التي استخدمناها في جمع البيانات فيما يلي:

¹ محمد شلبي، المرجع نفسه ، ص.171.

*دافيد إيستون: من مواليد 24 جوان 1917 وهو صاحب النموذج التحليلي لتحليل النظم السياسية المعروف بإسم " نموذج المدخلات والمخرجات"

وهو أستاذ العلوم السياسية بجامعة شيكاغو وكاليفورنيا والرئيس السابق للجمعية الأمريكية للعلوم السياسية توفي في 19 جويلية 2014.

² الموسوعة السياسية ، إقتراب تحليل النظم النسقي الوظيفي.

تم الإطلاع على الموقع يوم : (2018-03-23) dictionary/political-encyclopedia.org ; http

1- المقابلة: هو حوار لفظي بين باحث و مبحوث أو بين شخص و مجموعة من الأشخاص بغرض الحصول على معلومات دقيقة يتعذر الحصول عليها بالأدوات أو التقنيات الأخرى ويتم تقييده بالكتابة أو المسجل الصوتي.¹

وقد تم استخدام هذه الأداة في إطار الحصول على المعلومات المتعلقة بنقابة الكنايست لولاية تيزي وزو .

ثامنا - حدود الدراسة .

- الحدود الزمنية:

- في هذه الدراسة قمنا بالتركيز على الفترة الممتدة بين سنة 2011 إلى غاية 2015 لأن أغلب النزاعات والإضرابات التي عرفتتها وشهدتها الجزائر كانت خلال هذه الفترة خاصة في قطاع التربية والتعليم ما أدى بالسلطات في التدخل لحل هذه المشاكل.

- الحدود المكانية: يتمثل المجال المكاني للدراسة في دراسة حق الإضراب في الجزائر عامة مع التركيز في الجزء التطبيقي على أهم الإضرابات التي قامت بها نقابة الكنايست لولاية تيزي وزو خاصة، والنتائج المحققة إزاء ذلك.

تاسعا - هيكلية الدراسة:

انطلاقا مما سبق بهدف معالجة الإشكالية المطروحة والتحقق من صحة الفرضيات أو نفيها تألفت دراستنا من مقدمة وفصلين وخاتمة، حيث حاولنا من خلالها الإلمام بالموضوع محل الدراسة من جوانبه العديدة.

يتضمن الفصل الأول الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة ينقسم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث، خصص المبحث الأول لماهية حق الإضراب، أما المبحث الثاني يتناول الإطار القانوني لحق الإضراب في الجزائر، والمبحث الثالث والأخير تطرقنا إلى تطور الممارسة النقابية لفعل الإضراب في الجزائر.

¹ نبيل حميدة ،"المقابلة في البحث الاجتماعي" ، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، ع 8 ، جوان 2002 ، ص.99.

أما في الفصل الثاني جاء كدراسة تطبيقية لنقابة الكنايست لولاية تيزي وزو حيث يتضمن هذا الفصل مبحثين، خصص المبحث الأول لماهية نقابة الكنايست، المبحث الثاني تناول دراسة ميدانية لنقابة الكنايست لولاية تيزي وزو. في خاتمة بحثنا تضمنت النتائج العامة التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة.

تمهيد :

يعد الإضراب أحد وأهم المسائل الذي شهد تطورات ملحوظة في الآونة الأخيرة كما يعتبر السلاح أو السبيل الأخير الذي يلجأ إليه العمال على إثر إفلاس جميع وسائل الإقناع والتسوية، وهذا لأجل معالجة الخلاف الذي يحدث بين العمال والهيئة المستخدمة، فالإضراب أصبح حق من الحقوق التي لم يعترف بها إلا بعد نضال طويل للعمال عبر مختلف المراحل والأزمات التاريخية. حيث عرفت السنوات الأخيرة موجات من الإضرابات العمالية التي مست جميع القطاعات السياسية، الاجتماعية والاقتصادية دون استثناء، في ظل ذلك تدخل المشرع للحفاظ على النظام العام وللمقاربة بين وجهات نظر الطرفين وحرصا على مصالح المجتمع، وذلك عبر التشريعات التي نظمت مجموعة من القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية لتسويتها وإيجاد الحلول المناسبة لها.

المبحث الأول: ماهية الإضراب.

لقد كثر الحديث مؤخراً عن ظاهرة الإضراب فهي أهم المواضيع التي لاقت انتشاراً قوياً على ساحة الواقع، ورغم قدم هذا المصطلح إلا أنه يبقى من أبرز الوسائل التي يستخدمها أو يلجأ إليها الموظف للمطالبة بحقه، وعلى هذا الأساس سوف نقوم بدراسة الإضراب من الناحية اللغوية والفقهية والقانونية، ثم نخرج إلى بيان عناصره وأشكاله.

المطلب الأول: تعريف الإضراب والألفاظ ذات الصلة مع هذا المصطلح.

أولاً- مفهوم الإضراب:

يرجع أصل استخدام كلمة الإضراب إلى الممارسة العمالية في باريس، حيث كان العمال يجتمعون في مكان يسمى " ساحة الإضراب " طلباً للعمل، حيث تقع هذه الساحة في المكان الذي تنفذ فيها الإعدام. وعلى هذا الأساس سوف نشير أو نقسم هذا المطلب إلى ثلاث عناوين أولاً نتطرق إلى تعريف اللغوي للإضراب، ومن ثم نتناول التعريف الفقهي له، وفي الأخير التعريف القانوني له.

1. التعريف اللغوي والاصطلاحي للإضراب.

لغة: يعرف الإضراب لغة انه: " الكف والإعراض، فيقول أضربت عن الشيء أي كففت وأعرضت " ¹.

اصطلاحاً: "هو الامتناع الجماعي المتفق عليه بين كل أو بعض العاملين عن العمل فترة قصيرة أو طويلة بهدف الضغط على جهة الإدارة للاستجابة لمطالبهم الناشئة عن الوظيفة

¹ انظر العلامة ابن منظور، لسان العرب، (بيروت دار الصادر للطباعة والنشر ، 1955)، ص.547.

العامّة دون أن تتجه نيتهم إلى هجر الوظيفة أو تقديم استقالتهم ¹.

2. التعريف الفقهي للإضراب.

لقد تعددت وتنوعت التعريفات الفقهية للإضراب، وهذا يعود لاختلاف آراء الفقهاء حيث كل منهما يحاول إظهار العنصر الذي يشد أو يرتبط بظاهرة الإضراب ومن بين هؤلاء نجد:

الفقيه جون ريفيرو (J.riviro) الذي يعرف الإضراب بقوله : "الإضراب بالنسبة لجماعة

معينة، هي جماعة المضربين، واقعة تؤدي إلى تعليق ممارسة نشاطها المهني، وكذلك نشاطها المدني والاجتماعي، مستهدفة إلى تحقيق الحصول على ميزة محددة بواسطة الضغط، الذي يكمن في الغياب عن أداء النشاط على إرادة ذلك الذي في مقدوره إعطاء هذه الميزة المستهدفة ².

ويعرفها الأستاذ سيناوي بأنه : " هو رفض جماعي ومدبر للعمل يعبر عن نية العمال في الخروج مؤقتا على شروط العقد لإنجاح مطالبهم ³ .

وفي ذات السياق عرفه الفقيه جاك مورو بقوله : " أن الإضراب هو الامتناع الجماعي والمنظم عن العمل من أجل تحقيق مطالب مهنية للأجراء ⁴ .

نذكر أيضا التعريف الذي أورده الأستاذ لافان (G.Lavane) في منجد المصطلحات

¹ بدون كاتب ، " الاضراب في الوظيفة العمومية " ،

تم الإطلاع على الموقع يوم : (16-03-2018) <http://contadmin.forumaroc.net>

² حياة شايب الراس ، حق الإضراب في القانون الجزائري ، مذكرة ماستر غير منشورة (جامعة المسيلة : كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2016/2017) ، ص. 5.

³ اشرف عبد القادر قنديل ، الاضراب بين الاباحة والتجريم دراسة مقارنة (الإسكندرية : دار الجامعة الجديدة، 2014)، ص. 25.

⁴ بدون كاتب ، " الاضراب في الوظيفة العمومية " ، مرجع سابق

الاقتصادية والاجتماعية، والذي ورد فيه: "الإضراب توقف عن العمل يهدف من وراءه العمال ممارسة ضغط مباشر على رب العمل، أو إلزام السلطات العمومية بتحقيق المطالب العمالية كلها أو البعض منها فقط، فذلك تحت ضغط مستخدم المرفق ."¹

وعرفه أيضا الفقيه جون روش انه: "توقف منظم جماعي عن العمل، ويتم بناء على قرار تتخذه السلطة المختصة وذلك بهدف تحقيق مطالب محددة."²

كما عرفه الفقيه الفرنسي جافيليه أيضا على أن: "الإضراب هو وسيلة ضغط للحصول على مطالب يعبر عنها برفض جماعي لعمل تابع ."³

وذكر في جانب آخر من الفقه الفرنسي حيث عرفوه بأنه هو: "رفض جماعي مدبر للعمل، يظهر قصد العمال إلى التحلل مؤقتا من شروط عقد العمل، وذلك لتأييد مطالبهم."⁴

أما بالنسبة للفقه المصري فقد اختلف فقهاءه حول تعريف الإضراب حيث عرفه الدكتور سليمان محمد الطماوي بأنه: "اتفاق بعض العمال على الامتناع عن العمل مدة من الزمن دون أن تفرق بينهم للتخلي عن وظائفهم نهائيا، وذلك بقصد إظهار استيائهم من أمر من الأمور أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب ولا سيما المتعلقة بالعمل كرفع الأجور."⁵

¹ حياة شايب الراس ، مرجع سابق، ص.5.

² المكان نفسه .

³ اشرف عبد القادر قنديل ، المرجع السابق ، ص.24.

⁴ صلاح على على حسن ، تنظيم الحق في الاضراب دراسة في التشريعات العربية والمقارنة (الإسكندرية : دار الجامعة الجديدة ،2012)، ص.16-17.

⁵ لحسن عويسات ، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الاضراب في الوظيفة العامة ، مذكرة ماستر غير منشورة (جامعة سعيدة : كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016/2017)، ص.21.

كذلك الأستاذ الدكتور أحمد البرعي عرف الإضراب بأنه: " توقف العمال عن العمل توقفا إراديا ومدبرا، لممارسة ضغط على صاحب العمل لحمله على إجابة المطالب المهنية التي سبق له رفضها من قبل".¹

ويعرف جانب آخر من الفقهاء الإضراب انه: " حق تقرره الدولة لطوائف العاملين بها، متى بلغت هذه شأنا بعيدا من النضج والوعي يؤهلها إلى ممارسة هذا الحق في صورة اتفاقهم المسبق على التوقف عن العمل وتركه، مع تمسكهم بوظائفهم أو أعمالهم، بقصد الضغط على الإدارة أو أرباب العمال حسب الأحوال من أجل تحسين شروط العمل وأحكامه".²

ويذهب جانب آخر من الفقه المصري حيث يعرف الإضراب بأنه: " عبارة عن امتناع موظفي وعمال المرافق العامة عن تأدية أعمالهم، مع تمسكهم في الوقت ذاته بأهداف الوظيفة العامة ومزاياها، فهو بمثابة اتفاق بين عدة أشخاص على التوقف عن العمل المرجو القيام به، لسبب من الأسباب كتحقيق مصلحة خاصة للمضرين، أو رفع ضرر يروّنه واقعا عليهم، أو للاحتجاج على أمر من الأمور".³

كما برز أيضا جانب آخر من الفقه المصري إلى أن الإضراب هو: " امتناع العمال عن العمل بقصد وقف سير المصانع، فيتعذر على صاحب العمل إجابة الطلبات على منتجاته، مما يعرضه لفقد عملائه، فيعطل رأسماله خلال فترة الإضراب وقد يؤدي إلى فساد ما لديه

¹ حياة شايب الراس ، مرجع سابق ،ص.6.

² ميثم غانم جبر المحمودي ، حق الإضراب بين الحظر والاباحة دراسة مقارنة (مصر : دار الفكر والقانون، 2016)،ص.23.

³ صلاح على على حسن ، مرجع سابق ،ص ص.17-18.

من مواد أولية أو منتجات سريعة التلف، الأمر الذي يكبد صاحب العمل الخسائر الكبيرة التي تحمله على التساهل مع عماله والاستجابة إلى مطالبهم.¹

أما بالنسبة للفقهاء العراقيين حيث عرفه انه: "توقف العمال الجماعي المؤقت عن تنفيذ التزاماتهم المقررة بموجب عقود العمل، بسبب وقوع نزاع يتعلق بالمطالبة بتحسين شروط وظروف العمل. ويقصد بالتوقف العمال الجماعي: جميع العمال أو أكثرهم."²

3. التعريف القانوني للإضراب.

لقد رخص المشرع في معظم الدول التي تعترف بمشروعية حق الإضراب على عدم وضع تعريف شامل له. حيث في معظم الأحيان لا يهتم بوضع تعريف محدد، لكنه يكفي فقط بالنص على مشروعيته.

ففي ظل التشريع الفرنسي، لم يعرف المشرع الإضراب في مختلف القوانين المتعلقة به مكتفياً بالاعتراف به كحق في دستور 1946.³

كما كان الحال كذلك في التشريعات التي صدرت لتنظيم ممارسة الحق في الإضراب، سواء في ذلك القانون الصادر في 11 فيفري 1950 والذي قرر وقف عقد العمل بسبب الإضراب أو القانون الصادر في 31 جويلية 1963 الذي نظم ممارسة حق الإضراب بالنسبة لموظفي وعمال المرافق العامة، فالمشرع الفرنسي في هذين القانونين لم يتعرض لتعريف الإضراب.⁴

¹ المكان نفسه.

² أحمد ياسين نواز، محمد أمين محمد سليم، "النظام القانوني للإضراب الموظف العام في العراق". مجلة كلية القانون

للعلوم القانونية والسياسية، م.7، ع.17، ص.112.

³ لحسن عويسات، مرجع سابق، ص.19.

⁴ صلاح على على حسن، مرجع سابق، ص.13.

كما هو الحال في المشرع المصري فهو أيضا لم يحدد تعريف الإضراب، بل ذهب إلى ابعاد من ذلك تارة يجعل الإضراب جريمة وتارة يحذف الفصل الخاص بالإضراب وتارة أخرى يشير إلى أحكام الإضراب دون إعطاء تعريف محدد له.¹

أما في المشرع العراقي نجد انه عرفه في قانون العمل رقم 1 لسنة 1958 كالآتي: "اتفاق مجموعة العمال أو المستخدمين أو أكثرهم في مشروع معين على التوقف عن العمل بشأن أمور تتعلق بشروط العمل والاستخدام وأحوالهما."²

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري لقد اعتبر الإضراب من الأمور الممنوعة خلال بدايات الاستقلال الوطني خاصة في القطاع العام. وهذا نتيجة التوجه الاشتراكي الذي انتهجته الجزائر فيما يتعلق بتنظيم النشاط الاقتصادي والاجتماعي.³

فنظرا إلى المبدأ الدستوري الجديد الذي صدر قانون 90-02 المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، فنجد انه لم يتم بتقديم أي تعريف لحق الإضراب، بل اكتفى فقط بالنص عليه كإحدى الحقوق الأساسية المعترف بها للعامل أو الموظف.⁴

انطلاقا مما سبق يمكننا القول أن الإضراب هو التوقف عن العمل أو الامتناع منه لمدة معينة، حيث يمارس بصورة جماعية، وهذا التوقف يعد من إحدى الصور للتعبير عن حرية رأيهم والدفاع عن حقوقهم من أجل استرجاع مطالبهم ومصالحهم المهنية، وهذا يتم بواسطة

¹ لحسن عويصات ، مرجع سابق ، نفس المكان

² احمد ياسين نوزاد ،محمد امين محمد سليم ، مرجع سابق ،ص.111.

³ زروق عبد الحفيظ ،"الإضراب في القانون الجزائري وشروط الإضراب على العمل "،

تم الإطلاع على الموقع يوم: (09-03-2018) <http://www.law-dz.net>

⁴ حياة شايب الراس ، مرجع سابق ،ص.9.

الضغط على أصحاب العمل أو السلطات العمومية قصد إجبارهم على الخضوع لتلبية احتياجاتهم.

ثانياً: الألفاظ ذات الصلة مع مصطلح الإضراب.

في هذا المطلب سوف نقوم بإبراز أهم أو بعض المفاهيم المتشابهة أو الألفاظ المتداخلة والتي لها صلة متقاربة معه (الإضراب) في المعنى وهذا ما سنتطرق إليه.

1. الامتناع

الامتناع في اللغة: الإمساك والضمن، يقال تمنع أي الرفض والكف، رجل ممنوع:

أي ضنين ممسك، يمنع غيره.¹

الامتناع في الاصطلاح: الامتناع عن فعل مأمور به، كامتناع الشاهد عن أداء الشهادة، أو امتناع الأم عن إرضاع ولدها، أو امتناع الطبيب عن معالجة مريضه أو غير ذلك مما هو مكاف به.²

العلاقة بين الإضراب والامتناع:

كلاهما يتفقان من حيث اللغة أي كلا منهما يراد منه الكف عن الشيء، والامتناع يشمل الامتناع عن العمل وغيره، أما الإضراب مخصص فقط بالامتناع عن العمل، أي الامتناع اعم من الإضراب.³

¹ عماد مصباح نصر الداية ، جريمة الإمتناع في الفقه الإسلامي وصورها المعاصرة ،دراسة فقهية مقارنة ،رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة غزة :كلية الشريعة والقانون ،2011) ،ص.11.

² جمال زيد الكيلاني ،"المسؤولية جراء الإمتناع عن تقديم الواجب العام عند الحاجة في الفقه والقانون المسمى بإغاثة الملهوف " ، مجلة العلوم الإنسانية ،م19 ،ع1،(2005)،ص.199.

³ كريم سليمان قتيبة ،"الإضراب في المهن الإنسانية بين الشريعة و القانون الدستوري العراقي " ، مجلة الجامعة العراقية ،ع3/33 ، ص.346.

2. الترك

الترك في اللغة: ودعك للشيء وتخليته¹

وتركت المنزل تركا، ورحلت عنه، وتركت الرجل فارقتة.

ومن هنا يتضح أن الترك هو: إهمال الشيء وتخليته².

الترك في الاصطلاح: كف النفس عن الإيقاع ، فهو فعل نفسي³.

العلاقة بين الإضراب والترك: تظهر العلاقة من حيث الأثر المترتب على كل منهما،

فالإضراب متعدد إلى الغير ولكن الأثر المترتب على الترك قاصر على المرء نفسه⁴.

3. المظاهرة

المظاهرة في اللغة: المعاونة والتظاهر التعاون واستظهر به استعان به والتظاهرة بالكسر،

وهو ضد البطالة⁵.

¹ محمد رحي محمد ملاح ،الترك عند الأصوليين ، رسالة ماجستير غير منشورة ،(جامعة فلسطين :كلية الدراسات العليا ،2010) ، ص . 36.

محمد بن حسين الجيزاني، سنة الترك ودلالاتها على الاحكام الشرعية ،(القاهرة :دار بن الجوزي ،ط1، 2010)، ص23.

³ لؤي محمد سعيد توفيق الحلمي ،الاحكام الشرعية للاضرابات في المهن الإنسانية ، رسالة ماجستير غير منشورة ،(جامعة غزة : كلية الشريعة و القانون ،2010)، ص.20.

⁴ ناريمان جدي ،حق الإضراب في المؤسسة العمومية الاقتصادية ،مذكرة ماستر غير منشورة ،(جامعة ورقلة : كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2012-2013)، ص.20.

⁵ لؤي محمد سعيد توفيق الحلمي ، مرجع سابق ،ص. 7.

المظاهرة في الاصطلاح: "خروج الناس إلى الشوارع متعاونين مطالبين بأمر يريدونه" كما عرفت أيضا أنها: "تجمع ثابت غير منظم لأشخاص تتم في ظروف معينة، هذه التجمعات تعبر عن إرادة جماعية أو مشاعر وأهداف مشتركة مثل: المظاهرات العفوية التي تخرج نتيجة لرفع الأسعار أو نحو ذلك.¹

العلاقة بين الإضراب والمظاهرة: بذلك يتضح لنا أن هناك شبهة معينة بين حق الإضراب والمظاهرة، وهو أن كليهما عبارة عن تجمع عدد من الأفراد يسبقه اتفاق وتدبير من قبلهم بقصد الوصول إلى مطالب معينة ، حيث أنهما يعرقلان الحياة اليومية للأفراد ويعطلانها.²

4. العصيان.

العصيان في اللغة: بمعنى الفرقة والتشتت، ومنه عصى يعصي عصيا وعصيانا ومعصية، وهي مفارقة الطاعة أي خلافها.³

العصيان اصطلاحا: هو مخالفة الأمر الإيجابي

ويندرج تحت هذا المفهوم العصيان المدني وهو وسيلة سلمية استثنائية هادفة مكفولة دستوريا تتضمن مخالفة صريحة لبعض الأنظمة والقوانين النافذة بغية إجبار السلطات الحاكمة على الانصياع لمطالب المحتجين الشرعية.⁴

¹ إسماعيل محمد البريشي، "المظاهرات السلمية بين المشروعية و الابتداع دراسة مقارنة"، دراسات علوم الشريعة و القانون ، م.41، ع.1، (2014)، ص.140.

² احمد ياسين نوزاد ، محمد امين محمد سليم ، مرجع سابق ، ص ص.118-119.

³ إسلام علي الشريف ، العصيان واثره في الاحكام الشرعية ، رسالة ماجستير غير منشورة ،(جامعة غزة: كلية الشريعة والقانون ، 2013)، ص.2.

⁴ كريم سليمان قتيبة ، مرجع سابق ، ص.345.

العلاقة بين الإضراب والاعتصام: العصيان امتناع لغرض تغيير قانون معين أو نظام معين ويستمر حتى يتم تغيير القوانين ولكن الإضراب امتناع عن العمل مدة معينة بهدف تحسين ظروف العمل.

المطلب الثاني: التطور التاريخي لفكرة الإضراب.

يعتبر مصطلح الإضراب من بين الظواهر العالمية التي عرفت البشرية في عالم الشغل، حيث تطورت ومرت بعدة مراحل وأزمات، إلا أنه لم يعترف به إلا بعد نضال طويل من طرف العمال وهذا ما سندرسه في هذا المطلب.

1. التطور التاريخي لحق الإضراب في الجزائر:

تعود البوادر الأولى لظهور الإضراب في الجزائر للعهد الاستعماري الفرنسي، حين كانت الجزائر جزءا من التراب الفرنسي، ولقد كان لظهور الإضراب في الجزائر ارتباطا وثيقا بوجود الحركات النقابية، إلا أنه ولكون المجتمع يغلب عليه الطابع الزراعي الرعوي كانت نسبة العمال المنتمين للنقابة ضئيل جدا، إذا لم نقل منعدما. إلا أن هذه النسبة شهدت ارتفاعا محسوسا خاصة في عام 1936 حيث وصل عدد العمال الجزائريين المنتمين إلى النقابة الفرنسية إلى مائة وعشرون ألف (120.000) عامل من فرنسيين وجزائريين، وربما الأسباب التي أدت إلى هذا الارتفاع هو ما شهدته الساحة الدولية والإقليمية من تغيير في طريقة تأسيس الحركة النقابية، ولقد أبينّا في هذا المجال أن نشير إلى إضراب عام 1936 الذي حدث في كل من وهران والجزائر العاصمة.¹

¹ عتيقة بلجبل ، الإضراب في المرافق العامة دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة بسكرة : كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2004/2005)، صص 12-13.

أ. حركة إضراب 1936 في وهران.

في عام 1936 مرت الجزائر خلال شهري يونيو ويوليو من أعنف إضراب لم يحدث من قبل، وهذا كان مدعم من طرف النقابة الفرنسية، لسبب أو نتيجة لما عرفتة الجزائر آنذاك من غلاء المعيشة والذي أثر في زيادة نسبة البطالة، هذا الأمر أدى إلى انشغال العمال الذين كانوا يرون يوما بعد يوم انخفاض قدرتهم الشرائية، لذا كانت أولى مطالبهم رفع قيمة الأجور الممنوحة لهم. وإن كانت هذه المطالب متواضعة في الشكل إلا أنها عنيفة في الموضوع وهذا ما جعل ردود فعل أصحاب المصانع تصف بالحقد ورد الفعل العنيف، بحيث لجئوا إلى إفراغ أماكن العمل وغلقها. وبعد انتهاء مدة الإضراب عاد العمال إلى أماكن عملهم وتكرر أصحاب المصانع للتعهدات التي التزموا بها.¹

ب. حركة إضراب 1936 في الجزائر.

في بداية عام 1936، لم تبقى الجزائر بعيدة عن حركة الإضراب العنيفة التي كانت تقع في فرنسا حيث أثرت الأزمة الاقتصادية على العمال وانخفضت الأجور بسرعة مما أضعف القوة الشرائية للعمال.

كما أثرت كذلك حركة الإضرابات التي عرفتتها فرنسا على الساحة الجزائرية رغم محاولة القائمين بسير النقابة آنذاك على إخفاء وعدم الإعلان عن تلك الاحتجاجات والإضرابات. وفي 08 جوان 1936 أدت الأوضاع المزرية التي كان يعيشها العامل الجزائري إلى ظهور الإضرابات وانتشارها خاصة في العاصمة وكان ذلك بمؤسسة البناء بخروبة، حيث قررت الإدارة في اليوم الثاني للإضراب على رفع أجور العمال، هذا الإضراب أدى إلى التشجيع

¹ سامر احمد موسى ، إضراب العاملين في المرافق العامة ، دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري ،

"بوابة فلسطين القانونية"، 2007، صص 21-22.

بالقيام بإضرابات أخرى، فلم تتوقف هذه الاحتجاجات إلى هذا الحد بل زاد إلى انتشارها خاصة بين 10 و 20 من شهر جوان من نفس العام، حيث وصل عدد العمال المضربين آنذاك إلى خمسة عشر ألف (1500) عاملا.

وبسبب العنف الذي عرفته هذه الإضرابات، أدى إلى تدخل رجال الشرطة، وإطلاق النار على العمال المضربين، وذلك عند احتلالهم للمؤسسة الإفريقية للخشب بحسين داي، حيث قتل ثلاث عمال جزائريين ورغم ما خلفه الإضراب من خسائر إلا أنه من خلال ما حدث استفاد العمال المتواجدين بالجزائر من نفس الامتيازات التي تحصل عليها العمال بفرنسا، فأحسن شيء تحصل عليه العامل هو خلق روح التضامن.¹

المطلب الثالث: عناصر الإضراب وأشكاله

أولاً: عناصر الإضراب

بعد استعراضنا لمجموعة من التعاريف حول الإضراب يمكننا استخلاص عناصره، والمتمثلة في العناصر المادية والمعنوية.

1. العناصر المادية:

تتمثل العناصر المادية للإضراب في التوقف الجماعي عن العمل بشكل منظم وملزم وفي زمن محدد أي مؤقت.

- **التوقف عن العمل:** هو امتناع العمال عن الذهاب إلى أماكن المخصصة للعمل لأداء العمل الملزمين به، سواء بموجب القانون أو اللائحة أو العقد.² إذ لا تتحقق مشروعيته إلا

¹ عتيقة بلجليل ، مرجع سابق ، صص 12-13.

² ميثم غانم جبر المحمودي، مرجع سابق ، صص 36-37.

بتوافر هذا الشرط لإضفاء التكييف القانوني السليم والصحيح للإضراب، كما يجب أن يكون التوقف عن أداء العمل كاملاً وصريحاً.¹

أ-الامتناع الكامل عن أداء العمل: ويتحقق ذلك من خلال الامتناع الجماعي للعمال والموظفين المستمرين في الدوام عن العمل الملزمين بأدائه مدة معينة من الزمن². أي أن هذا التوقف يكون كاملاً بمعنى أن يمتنع العمال عن أداء العمل المطلوب منهم.³

ب-أن يكون التوقف عن العمل ملزم: مجرد التوقف عن العمل لا يعني أنه تحقق الإضراب بمفهومه القانوني، بل يلزم أيضاً أن يكون التوقف يتعلق بعمل ملزم سواء كان مصدر الإلزام هو القانون أو اللائحة أو العقد أو الاتفاقية الجماعية، كما هو الحال بالنسبة للعاملين أو المستخدمين العموميين فالامتناع الجماعي عن أداء عمل غير ملزم، لا يعد إضراباً إذا امتنع العمال أو الموظفين عن أداء ساعات العمل الإضافية غير الملزمة لهم. كذلك بسبب القوة القاهرة أو الحادث الفجائي وخلال أيام العطل الرسمية فهذا لا يعد إضراباً.⁴

- التوقف الجماعي عن العمل: إذا امتنع احد العمال عن العمل فذلك يعد خطأ جسيماً يبرر فصل العامل، أما إذا انصهر هذا الامتناع في امتناع جماعي وتوفرت بعض الشروط الأخرى فإنه يصبح مشروعاً ولا يجوز لصاحب العمل فصل العامل، فالرفض الجماعي للعمل هو الذي يشكل الإضراب.⁵

¹ لحسن عويصات ، مرجع سابق ،ص ص.23-23.

² احمد ياسين نوزاد ، محمد امين محمد سليم، مرجع سابق ،ص.115.

³ صلاح على على حسن، مرجع سابق،ص.33.

⁴ ميثم غانم جبر المحمودي، مرجع سابق ،ص.38.

⁵ صلاح على على حسن ، مرجع سابق ،ص.36.

2. العناصر المعنوية للإضراب:

تتمثل العناصر المعنوية في قصد الإضراب وتدبيره.

- **قصد أو نية الإضراب:** يقصد به انصراف نية الموظفين والمستخدمين في المرافق العمومية إلى الامتناع عن أداء واجباتهم الوظيفية الملزمين بأدائها، لأنه ليس كل توقف فردي أو جماعي للموظفين هو إضراب. بل يقصد منه التحلل مؤقتا من تنفيذ الالتزامات الموكلة إليهم من الناحية القانونية. ويتحدد القصد أو نية الإضراب بتوافر عنصرين يتمثلان في العلم والإدارة، أي أن الموظف أو المستخدم أراد الإضراب وأراد النتيجة معاً، التي هي مرتبطة من ممارسته في إيقاف الرابطة الوظيفية مع الهيئة أو الإدارة المعنية، الخروج أو بمخالفة شروط التوظيف أو النظام التنظيمي للأداء الوظيفي مؤقتاً متى كان ملزماً به.¹

فتوقف العمال عن العمل لا يعد إضراباً في بعض الأيام اعتقاداً منهم أنه لا عمل فيها على اعتبار أنها إجازة. وأيضاً لا يعد العمال في حالة إضراب، إذا منعهم من العمل بسبب وجود حادث مفاجئ أو قوة قاهرة، وذلك لأنهم يعفون من أداء التزاماتهم التي أصبحت مستحيلة وفي هذه الحالة لا يكون لدى العمال نية الخروج على الشروط التعاقدية.²

كما يستوجب انصراف قصد الموظفين والمستخدمين إلى الإضراب بالضرورة إلى تحقيق مطالبهم المهنية المشروعة، وهذا لا يستتبع حتماً انصراف نيتهم إلى الأضرار بالمرافق العامة، رغم أن الإضراب هي وسيلة ضغط يمارسه مجموعة من الموظفين من خلال التوقف بالضرورة إلى إلحاق بعض الأضرار بالمصالح الإدارية المعنية ورغم ذلك فالتوقف الجماعي بقصد الدفاع أو تلبية مصالح المتوقفين المهنية يعد مشروعاً.³

¹ لحسن عويسات ، مرجع سابق ، ص.26.

² صلاح على على حسن، مرجع سابق ، ص.43.

³ ميثم غانم جبر المحمودي، مرجع سابق ، ص ص.49-50.

- **تدبير الإضراب:** يقصد به التوقف الجماعي عن العمل نتيجة الاتفاق بين العمال أو الموظفين مع وحدة هدفهم من الإضراب أو وحدة المطالب الجماعية لدى المضربين عن العمل في المؤسسة.¹

ولكي يتحقق تدبير الإضراب يجب أن تحقق حالتين هما:

الأولي: هي الاتفاق السابق على الإضراب قبل إعلانه، فقد يحدث الاتفاق المسبق على الإضراب نتيجة لإجراء اقتراح بين العمال لتقرير إعلان الإضراب، وفي غالب الأحيان يتم تدبيره تنظيماً عن طريق المنظمة النقابية العمالية.

أما الحالة الثانية: هي تلاقي العمال المضربين، فمن خلالها يكون الإضراب مدبراً أيضاً وإن لم يكن هناك اتفاق سابق بين المضربين، فيكفي أن تتلاقى نواياهم حول الإضراب لتحقيق نفس الهدف، فوحدة الهدف المهني تجعل عنصر تدبير الإضراب متوفر حتى وأن كان الاتفاق على التوقف لاحقاً.²

- **المطالب المهنية الممكنة والمشروعة:** يقصد به أن توقف العمال أو الموظفين عن العمل كان بهدف ممارسة الضغط على صاحب العمل أو السلطة العامة من أجل الاستجابة لمطالبهم المهنية والمشروعة كتحسين الأجور أو إعطائهم إياها، تحسين ظروف العمل أو تعديل بعض الشروط والإجراءات التعسفيةالخ.³ حيث يعتبر جوهر العناصر المعنوية للإضراب.⁴

¹ احمد ياسين نوزاد، محمد امين محمد سليم ، مرجع سابق ، ص.117.

² حياة شايب الراس ، مرجع سابق ، ص.13-14.

³ احمد ياسين نوزاد، محمد امين محمد سليم ، مرجع سابق ، ص.117-118.

⁴ لحسن عويسات، مرجع سابق ، ص.28.

لقد صنف المشرع الجزائري المطالب المهنية في القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم في المادة الثانية منه والتي تنص على: "يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون، كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و5 أدناه".¹ ونستنتج من خلال هذا أن المشرع الجزائري قد ربط العلاقات الثلاثة (العلاقة الاجتماعية، العلاقة المهنية والشروط العامة للعمل) التي تشكل المطالب المهنية الوظيفية.² ونستخلص من هذه العناصر، أنه من الواجب تواجد عناصر مادية وعناصر معنوية، الواحد يتم الآخر والتي بتوفرها يكون التوقف عن العمل إضرابا مشروعاً، وهذا التوقف من الواجب أن يكون جماعياً، لأنه يمثل لب أو العنصر الجوهري للإضراب. فالرفض الجماعي للعمل هو الذي يهدف إلى إرغام أصحاب العمال أو السلطات العمومية على تلبية حاجياتهم أو مصالحهم المهنية.

ثانيا - أشكال الإضراب:

يأخذ الإضراب صوراً عديدة ومختلفة، لكن أكثرها استعمالاً هي التي سوف نتطرق إليها في هذا الفرع وهي كالاتي:

¹ الجمهورية، الجزائرية، الديمقراطية، الشعبية، القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في تسويتها وممارسة حق الإضراب، المؤرخ في: 10 رجب عام 1410 هـ الموافق ل 6 فبراير 1990 ، الجريدة الرسمية ، الجزائر:الصادرة بتاريخ 10 فيفري 1990 ، ع.6، ص.231.(المادة 02).

² امينة طالبي ، ضوابط ممارسة حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة ماستر غير منشورة (جامعة سعيدة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014-2015)، ص.45.

1. الإضراب التقليدي (العادي):

وهو الشكل الغالب والأكثر انتشارا وإشاعة، حيث ينقطع المضربون عن العمل في نفس الوقت تاركين بذلك مواقع العمل أو الامتناع عن الالتحاق بها بطريقة محكمة ومنظمة ومدروسة مسبقا من حيث الكيفية والمدة، بحيث تأخذ النقابات فيه جميع الاحتياطات اللازمة لبلوغ الهدف والمقصود منه فتراعي الظروف الاقتصادية العامة والوضعية الاقتصادية للقطاع وأهمية مخزون الإنتاج بالنسبة للطلب والقدرات المالية للعمل كتأخير الوفاء بالأجور والتعويضات العائلية، كما تلتزم النقابة بضمان استمرارية خدمة الأمن وتشكيل هيئة الطوارئ واتخاذ الاحتياطات اللازمة لمنع حلول عمال القطاع الخاص محل العمال المضربين بالقطاع العام حفاظا على مناصبهم من جهة وتدعيما للحركة الاحتجاجية من جهة أخرى.¹

2. الإضراب الدائري (الغلق):

هو التوقف عن العمل بشكل متحرك، حيث يشمل الإضراب في كل مرة ورشة أو مصلحة ويكون ذلك بطريقة تناوبية.² بمعنى آخر تتمثل هذه الصورة عندما يتوقف أحد أقسام المؤسسة عن العمل لمدة معينة، ثم يعودون إلى عملهم على أن يواصل قسم آخر التوقف عن العمل، وهكذا حتى تتم عملية التوقف بشكل دوار على جميع أقسام المؤسسة وفي هذه الصورة لا يتم التوقف عن العمل إلا بقسم واحد فقط خلال الفترة الواحدة، ويستمر العمل في باقي الأقسام بالشكل الطبيعي. ويعتبر هذا النوع أكثر شيوعا في المرافق العامة. وتجدر الإشارة هنا إلى أن هناك نوعين من الإضراب الدائري، يتمثل النوع الأول في الإضراب الأفقي يمارسه عمال صنف مهني معين ينعكس سلبا على عمال صنف آخر تابع للأول ،

¹ محمد سكري علوان، "رؤية حول الإضراب والاعتصام"،

تم الإطلاع على الموقع يوم: (2018-04-05) <http://old.egyptwindow.net/or.print.aspx?print-ID>

² يوسف بن سعدي ، الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة تيزي وزو: كلية الحقوق، 2003-2004)، ص.89.

أما الإضراب العمودي الذي يجمد العمل في قطاع معين من المؤسسة دون أن يمس القطاعات الأخرى المجاورة.¹

3. الإضراب القصير والمتكرر:

يطلق على هذا الشكل كذلك الإضراب غير المعلن بحيث يتوقف العمال عن العمل بصفة غير معلنة ولمدة قصيرة دون مغادرة أماكن عملهم الأمر الذي يجعل من المستخدم لا يعلم بطريقة التوقف.

ولهذا النمط تأثير كبير على حسن سير المؤسسة لاسيما وانه يحدث انقساماً في وسط العمال وبلبله لا نظير لها بحيث يبقى العمال المضربين في أماكن عملهم دون نشاط وهو ما يجعل من آثار علاقة العمل تبقى قائمة على الأجر والراحة وغيرها.²

4. الإضراب البطيء:

لهذا الشكل العديد من التسميات فهناك من يسميها بإضراب الإنتاج أو المردودية ويعرف أيضاً بالإضراب المستتر أو الجزئي، يتميز هذا النوع من الإضراب في التخفيض والتقليل من وتيرة الإنتاج، يستمر فيه العمال ممارسة نشاطهم دون أن يتوقفوا كلياً عنه ،ويتم ذلك وفق مخطط موضوع مسبق لتخفيض الإنتاج حيث يؤخذ فيه كل عامل صفة المضرب من اللحظة التي يبدأ فيها إبطاء الإنتاج وبالتقليل من فعاليته ، ومن ثمة يصعب تكييف هذا التصرف بالاضطراب ذلك أن العمل يبقى مستمرا. ولتجنب الأضرار التي قد تنجم عن هذا النوع من الإضراب، غالبا ما تبرم اتفاقيات بين الإدارة المستخدمة والعمال، تحدد بمقتضاها

¹ حياة شايب الراس ، مرجع سابق ، ص.16.

² ناريمان جدي، حق الإضراب في لمؤسسة العمومية الاقتصادية ، مذكرة ماستر غير منشورة(جامعة ورقلة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2012-2013)، ص.23.

نسبة معينة لتخفيض المردود والإنتاجية لا يمكن تجاوزها، غير أن هذا النوع من الإضراب يعد حاليا أكثر ندرة لأنه يبدو اقل فعالية لتحقيق المطالب العمالية.¹

5. إضراب الحماس أو الاندفاع:

يطلق عليه كذلك بإضراب المبالغة في النشاط، هذا النوع من الإضراب عكس الأنواع الأخرى التي سبق أن ذكرناها، والتي تقوم إما على التوقف عن العمل أو على تخفيض في وتيرة الإنتاج، فإن إضراب المبالغة يتضمن مزيدا أو تصعيدا في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة بجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربين مما يؤثر سلبا على المتعاملين مع المصالح العمومية ويؤثر على العلاقة بينهم، مما جعل المبالغة في هذا النشاط تقلل من ممارسته لان تطبيقه الحرفي في الأنظمة الإدارية يكاد يكون مستحيلا بسبب الازدحام المتزايد في المصالح العمومية، وينجم عن هذا الإضراب تأخير في سير المرفق العام.²

إلى جانب هذه الأشكال توجد أشكالا أخرى من الإضراب، فعلى سبيل المثال يوجد الإضراب عن الساعات الإضافية والذي يهدف من خلاله الاحتجاج ضد حجم الساعات الإضافية أو ضد كفاءات تعويضها. وهناك الإضراب التضامني حين يضرب العمال ضد قرار صادر عن صاحب العمل كأن يتضمن القرار مثلا فصل عامل من منصب عمله بدون وجه حق ، ويوجد كذلك الإضراب المفاجئ الذي يقوم به العمال دون أن يشعر به الإدارة أو صاحب العمل، وهذا النوع نجده كثير الاستخدام في القطاع الخاص وهذا خلافا لما جاء به في القطاع العام حيث يجعل الإشعار المسبق ضروري. وهناك كذلك الإضراب الإداري

¹ سامر احمد موسي ، مرجع سابق ، ص.42.

² عتيقة بلجليل ، مرجع سابق ، ص ص.20-21.

الذي يقضي في عدم إتمام الإجراءات الإدارية خلال الحركة الاحتجاجية مع بقاء النشاط الأساسي للمضربين مستمرا.

من خلال ما سبق ذكره نجد أن الإضراب مهما كانت الطرق أو الأساليب المتبعة في إجراءه يبقى حركة أو ظاهرة احتجاجية يكون هدفها أو الغرض منها الضغط على أرباب العمل أي المستخدمين وحتى على السلطة العامة على تلبية مطالب معينة سواء تم التوقف على النشاط كليا أو جزئيا أو إضراب جميع عمال القطاع أو فئة فقط منهم، طالت فيه المدة أو قصرت، يبقى هذا الإضراب آخر إجراء ووسيلة في يد العامل سواء كان تابع للقطاع العام أو الخاص يسعى به لبلوغ المكاسب المهنية.¹

¹ سامر احمد موسي ، مرجع سابق ، ص ص.44-45.

المبحث الثاني: الإطار القانوني لحق الإضراب في الجزائر.

إن الحق في الإضراب هو حق أصيل ومضمون لكل موظف، كفله الدستور والقانون الجزائري شريطة أن يمارس في إطار التشريع المعمول به إذ يستند هذا الحق إلى عدة مصادر قانونية دستورية داخلية وخارجية دولية. وإذا كان الدستور الجزائري كباقي الدساتير الدولية كفل للموظف العام الحق في ممارسة هذا الحق، فإنه سار على نهج الدساتير والتشريعات التي وضعت مجموعة من الضمانات المنظمة لممارسة هذه الحرية، ومع تطور الحياة الديمقراطية في الجزائر تطورت التشريعات والقوانين، واتسمت بمرورها بعدة مراحل بخصوص الحق في اللجوء للإضراب وأهمها القانون 02/90 المعمول به منذ 1990 والذي يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

المطلب الأول: شروط اللجوء إلى الإضراب.

عكف المشرع الجزائري على وضع إطار قانوني يمكن من خلاله الموظف من ممارسة حق الإضراب، وذلك بوضع مجموعة من الشروط المنظمة وهي كالتالي:

- أولاً: استنفاد كل طرق التسوية الودية:

يقصد به تنفيذ جميع الطرق الممكنة للتسوية بين طرفي النزاع قبل التوجه للإضراب ، وهذا بواسطة قيام الموظفون بمجموعة من الإجراءات القانونية قصد حل النزاعات بطرق سلمية و قانونية و المتمثلة في الوساطة والمصالحة وذلك عبر أجهزة مختصة والتوصل إلى اتفاق بين طرفين المتنازعين ومنع القيام بالإضراب،¹ وهذا حسب ما نصت عليه المادة 24 من قانون 02/90 والتي تقول : "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة

¹ مخابرة بعنوان: مبدأ استمرارية المرفق العام و الحق في الإضراب، وزارة الشؤون الدينية الأوقاف، خميس مليانة

(23/22) افريل 2015.

و الوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية ،قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا لشروط وكيفيات محددة في أحكام هذا القانون". أما المادة 25 من نفس القانون فتتص على انه: "لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب، ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم"¹. هذا يعني أنها اشترطت هذه المادة على الدخول في التحكيم لإيقاف و إبطال أو تجميد الإضراب بعدما شرع فيه لأنها تعتبر وسيلة من وسائل إغلاق واختتام الإضراب وهي أيضا أداة لتفادي وتجنب هذا الأخير(الإضراب).

- ثانيا: موافقة جماعة العمال على الإضراب:

هو شرط أساسي من شروط القيام بالإضراب ، ولا يتم القيام به إلا بعد موافقة جماعة العمال على ذلك دون أي إجبار أي بحرية تامة وبصورة ديمقراطية بعيدة عن أي ضغط أو إكراه²، وذلك عن طريق الاقتراع السري والمباشر حيث تعتبر عملية التصويت الأداة أو الخطوة الأخيرة المحتمل أن تؤدي إلى حل النزاع ،وهذه العملية تتم بعد استدعاء جماعة العمال من طرف ممثليهم لحضور الاجتماع الذي ينعقد في مقر العمل ووقت العمل لمناقشة مشاكل وحاجيات العمال المهنية، وبعدها التعرف الحلول والسبل اللازمة لتخطي هذه المشاكل والإدراك على النتائج التي تم التوصل إليها، ومن ثم تقوم جماعة العمال على

¹ ج،ج،د،ش، القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في تسويتها و ممارسة حق الإضراب،

المؤرخ في 10 رجب عام 1410 هـ الموافق ل 6 فبراير 1990 ،الجريدة الرسمية ، الجزائر:الصادرة بتاريخ 10 فيفري 1990، ع.6، ص.233.

² بدون كاتب "حق الإضراب"،

تم الإطلاع على الموقع يوم:(2018-11-25) <http://WWW.ingdz.net/vb/showthread.php?t=62485>

الاستماع إلى الاقتراحات المقدمة من قبل ممثليهم أو السلطة الإدارية كما هو منصوص في المادة 27 من القانون السالف الذكر*.

وفي الأخير يأتي الاستفتاء وهذا بعد سماع مجموعة العمال إلى اقتراحات ممثليهم بعدها يقومون بتقديم قرار أخير لقبولهم مواصلة هذا الإضراب أو رفضهم له ولكي يكون قرار الشروع في الإضراب قرارا نهائيا يلتزم التوصل إلى التفاهم والاستجابة بموافقة أغلبية العمال الحاضرين في الجمعية العامة. مثلما هو مبين في المادة 28 من نفس القانون.¹

يستنتج مما تقدم أن المشرع الجزائري قد جعل من أحكام التصويت، أحكاما شرطية. وعند اتخاذ قرار البدء في الإضراب هذا الأخير (القرار) يكون مخالفا للقانون في حالة ما إذا لم يحترموا الإجراءات والخطوات السابقة الذكر ويمكن الطعن فيه من طرف صاحب العمل أمام الجهات القضائية المختصة (الغرفة الاجتماعية بالمحكمة المختصة إقليميا).²

- ثالثا : الإشعار المسبق بقرار الإضراب:

المعني بالإشعار هو إعلام وإبلاغ المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب حيث يستوجب ذكر الأسباب الدافعة لهذا الإضراب، مكانه ، تاريخه، ساعة بدايته و مدته المحدودية أو المفتوحة.³

ولكي يكون الإضراب شرعيا لا يكفي فقط موافقة غالبية الموظفين على ذلك لأن القانون 02/90 في المادة 29 منه أوجب إيداع إشعار الإضراب.

* لمزيد من التفاصيل أنظر المادة 27 من القانون 02-90 ، ص.233.

¹ انظر المادة (28) من قانون 02-90 ، مرجع سابق ، ص ص 233، 234 .

² سليمان أحمية ، الية تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري،(الجزائر: ديوان ، المطبوعات الجامعية، ط2، 2003)، ص.150.

³ دليلة بوسعيدة "التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري"، معارف، ع.09 ، (ديسمبر 2010)، ص.92.

ويعتبر هذا الشرط وسيلة حماية تمنح للإدارة، لتتخذ الإجراءات المناسبة قبل الشروع في الإضراب. كما تأخذ أيضا مجموعة من الاحتياطات الإدارية لمواجهة حالة التوقف عن العمل، وقبل الخوض فيه (الإضراب) اشترط القانون إيداع الإشعار وتحديد المدة وهذا لا يجب أن يقل عن ثمانية أيام (8ايام) وكذلك لدى الهيئة المستخدمة ومفتشية العمل المختصة إقليميا.¹

وفي هذا الأخير يستوجب على الطرفان بالتناسب لما يأتي بعد الإضراب والتوقع لحالة التوقف عن العمل، السعي لوضع حاجز لهذا الخلاف وهذا يكون عن طريق اقتراح الحلول والوساطة، فالهيئة المستخدمة مرغمة باتخاذ التدابير الواجبة للحفاظ على المنشآت والأماكن و ضمان أمنها.²

- رابعا: ضمان امن و سلامة أماكن ووسائل العمل :

يعد هذا الشرط من بين الشروط الأساسية للجوء إلى الإضراب و التي نص عليها المشرع الجزائري من اجل أن يكون هذا الإضراب مشروعاً. وهذا باستخدام كل الاحتياطات والإجراءات الضرورية لحماية وتأمين وسائل وأدوات وأماكن العمل، وعدم تعريضها لمختلف الأضرار والتخريب و الفساد أو المساس بالأماكن العقارية والمنقولة والمنشآت التابعة لصاحب العمل.

¹ انظر المادتين (29 و 30) من القانون 90-02 ، مرجع سابق ،ص.234.

² عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي،(عناية : دار العلوم للنشر و التوزيع. 2008)،ص.72.

أن أي سلوك أو أداء من طرف العمال المضربين، يرتب عليهم المسؤولية المدنية أو الجزائية وهذا يكون حسب خطورة أو فظاعة الضرر¹، وهذا وفق ما تنص عليه المادة 55 فقرة 2 من القانون 02/90 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، والتي تقضي برفع العقوبة من ستة أشهر حتى تصل إلى حدود ثلاث سنوات حبسا، وهذا في حالة الاعتداء على الأشخاص و الممتلكات.²

كما لا يستوجب على العمال الاستلاء على أماكن العمل بالقوة، كما لا يستوجب أيضا منعهم للعمال الغير المضربين أو لصاحب العمل أو ممثليه للدخول لمواصلة عملهم، لا سيما إذا كان القصد من هذا الأداء عرقلة حرية العمل³، كما هو موضح في المادة 35 من القانون 02/90 حيث تذكر انه: "يمنع العمال المضربين على احتلال المحلات المهنية للمستخدم ، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل".⁴

ونستنتج مما سبق، انه إذا التزم العمال بهذه الشروط وقاموا باحترامها، اخذ أي سلوك صادر عن رب العمل، وهذا لغاية الحد من حرية ممارسة الإضراب أو بغية الانتقام من العمال المضربين، ولكن رغم كل هذا إلا انه يبقى سلوك مرفوض وباطل وليس له أي تأثير فهي في الأخير محددة في القوانين.⁵

¹ حياة شايب الراس، مرجع سابق، ص.23.

² انظر المادة (55)، من القانون، مرجع سابق، ص.236.

³ راشد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، (الجزائر: دار هومة للطباعة و النشر، 2003)، ص.129 .

⁴ انظر المادة (35)، من القانون 90-02 ، مرجع سابق، ص.234.

⁵ سليمان أحمية، مرجع سابق، ص.153.

المطلب الثاني: مدى حماية القانون الجزائري للحق في الإضراب .

لقد خصص قانون 02/90 مجموعة من القوانين المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب، كما وضع جملة من القيود و الشروط التي يلتزم متابعتها قبل أو أثناء اللجوء أو ممارسة هذا الحق، وهذا ما سوف نراه خلال دراستنا لهذا المطلب .

أولاً: الضمانات القانونية لحق الإضراب في القانون الجزائري.

لممارسة الإضراب انعكاسات هامة على الموظفين المضربين أو الغير المضربين والمصالح العامة والمرافق العمومية، فمن خلال هذا الفرع سنحاول شرح كيفية تنظيم ممارسة هذا الحق من خلال التعرف عن الضمانات المحيطة به والضوابط التي تضمن ممارسته في الإطار القانوني المحدد له.

فقد توصل اجتهاد القضاء الفرنسي، انه ينتج على وقف علاقة العمل بتحرر صاحب العمل من مسؤولية المتبوع عن الإصرار التي يسببها العمال للغير أثناء العمل بل يقع التعويض على رأس العمال المتسببين فيه و تحمل كل النتائج المترتبة عنه.¹

وانه لا يجب على الهيئة المستخدمة تغيير أعضاء أو جماعة العمال المضربين أو تغيير أو تحديد آخرين بدلهم لان ذلك قد يشكل ضغطا في حالتين :

أ- عند حالة التسخير التي يأمر بها السلطات المؤهلة .

ب- لضمان الحد الأدنى من الخدمة .

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية و الجماعية،(الجزائر:جسور للنشر و التوزيع، ط2، 2003)، صص، 221، 222.

- عند مشاركة العمال في إضراب قانوني ،هذا يجعلهم محميين أكثر من تسليط أية جزاء أو عقوبة تأديبية من الهيئة المستخدمة، لان الإضراب يوقف آثار علاقة العمل ،وفي حالة إضراب اتخاذ العقوبات التأديبية و العمال يعد ضغطا وظلما من الهيئة المستخدمة بل و مساس بحق دستوري تم اللجوء إليه على ضوء القوانين.

وفي حالة عدم اتفاق الطرفين وانعدام التشاور فيما بينهما، قامت النصوص التنظيمية على إيضاح و إظهار طريقة اقتطاع رواتب أيام الموظف وهذا يكون بواسطة تراعي فيها وضعية الموظف و هذا كصورة من صور الحماية عند ممارسة الإضراب بصفة مشروعة.

ومن المستطاع أن يكون الأجر مدفوع في فترة الإضراب إذا حصل تحالف وتوافق فيما بين الطرفين بعد الانتهاء من الإضراب.¹

ومن بين الأسباب المؤدية و التي أيضا تدفع بالعامل بالتوجه إلى الإضراب هي الأخطاء التي يرتكبها صاحب العمل في معظم الحالات مثل: التأخيرات المتكررة في تسديد الأجر أو المطالبة بالحق من الوقاية والأمن .

وهناك وضعيات أخرى قد تتدخل أسباب التوقف الناتج عن الإضراب مع أسباب توقف أخرى نجد ما يلي :

1-في حالة العطلة السنوية: حيث لا تدخل أيام الإضراب في حساب مدة العطلة أو في حساب التعويض عن عدم التمتع بها.

2- في حالة الراحة الأسبوعية و أيام الأعياد: أي عندما تقع فترة الإضراب مع أيام أو يوم راحة أسبوعية أو يوم عيد مقرر رسميا، ففي هذه الحالة لا يمكن المطالبة بها من طرف العامل الذي لم يلتزم بتنفيذ العمل خلال هذه الفترة.

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص.223.

3- في حالة المرض : أي حين يصاب العامل المضرب بمرض في فترة أو خلال الإضراب ، فهنا لا يمكنه المطالبة بأجره، لأن توقف علاقة العمل كان بسبب الإضراب وفي حالة من الأحوال لا يحرم العامل من التعويضات العائلية التي تقدمها صناديق الضمان الاجتماعي¹.

ثانيا: القيود الواردة على حق الإضراب .

بالرغم من شرعية حق الإضراب و الاعتراف به ضمن قائمة الحقوق الأساسية للمواطن، ولكن هذا لا يعني انه حقا مطلقا بل يعتبر انه حق مقيدا بعدة اعتبارات في مختلف الميادين (اقتصادية، سياسية، مهنية، تنظيمية...)، وهذه القيود مقررة دستوريا تحيل تنظيمها و تحديدها للقانون ،وهذا ما سندرسه في هذا الفرع.

ومن أهم القيود والحدود المفروضة على ممارسة حق الإضراب تتمثل في الضوابط التالية:

1- عدم عرقلة حرية العمل:

يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل الذي يعتبر كل من شأنه إن يمنع العامل المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو مواصلته بالتهديد والمناورات الاحتياطية أو العنف أو الاعتداء، إلا أن المشرع الجزائري قدم صلاحيات للهيئة المستخدمة لإتباع المتسببين بعرقلة حرية العمل مع حمايته من كل (الهيئة المستخدمة) إضافة إلى منع هذا المشرع (الجزائري) العمال الغير الراغبين باللجوء لهذه الوسيلة للمطالبة بالحقوق وذلك حسب ما أكدته المواد 34،35،36 من القانون 02/90².

¹ بشير هدفى، المرجع نفسه، ص.224.

² انظر المواد (34، 35، 36)، من قانون 90-02 ، مرجع سابق، ص.234.

ب- احترام القدر الأدنى من الخدمة :

في غالب الأحيان ما يمس الإضراب معظم القطاعات الضرورية في الحياة اليومية للأفراد أو يمس المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة، فهذا يجب مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة وهذا إجباري و ناتج عن اتفاقيات أو عقود،¹ كما هو مؤكد في المادتين 38 و 39 من القانون 02/90 الذي غير مجموعة من الأسلاك الضرورية التي يجب فيها ممارسة القدر الأدنى من الخدمة و المتمثلة في:

- 1- المصالح الاستشفائية، المناوبة و مصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية .
- 2- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.
- 3- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء و نقلها وتوزيعها.
- 4- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمسالخ، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة، وكذا مصالح التطهير
- 5- المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية و كذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
- 6- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
- 7- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري.

¹ سليمان أحمية ، مرجع سابق ، ص ص. 153-155.

- 8- نقل المحروقات بين سواحل الوطنية .
- 9- مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتوجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
- 10- المصالح المرتبطة لأمن وسائل النقل (الإرصاد الجوي والإشارة البحرية والسكة الحديدية و منها حراس حواجز المقاطع).
- 11- مصالح النقل والمواصلات السلوكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة.
- 12- مصالح الدفن و المقابر .
- 13- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية والاستعداد للنزول وأبراج المراقبة .
- 14- مصالح كتابة الضبط في المجالس و المحاكم .
- يعتبر القانون، العامل الذي لا يتقيد بالقيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروضة عليه انه مرتكب خطأ مهني جسيم وذلك لما يسببه بالضرر بالدرجة الأولى للمستفيد من خدمات هذه المرافق والمصالح التابعة لها.¹

ج- التسخير:

يمكن أن يسخر مجموعة من العمال المضربين وذلك بأمرهم بأداء مهامهم من طرف الهيئة المستخدمة، وهذا يعود إلى ما خوله القانون من صلاحيات للجوء لعملية التسخير وذلك في الهيئات أو الإدارات العمومية والمؤسسات من اجل ضمان استمرارها في توفير

¹ انظر المواد (38، 39) من قانون 90-02، مرجع سابق، ص.235.

الحاجيات الحيوية والأنشطة اللازمة للتمويل السكان وذلك تحت إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول.¹

هذه القيود الواردة في ممارسة حق الإضراب لا تقلل منه، بل تجعل من ممارسته مطابقة للقانون والتنظيم، وأما الآثار والعواقب المترتبة الناتجة عن الإضراب ذلك على حسن سير المرافق العامة هذا ما جعلت واستوجبت من المشرع بفرض قيودا وحدودا على ممارسة هذا الحق الدستوري.²

كما لا يمكن مخالفة أو عصيان القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب وهذا ما اتفق عليه الفقه والقضاء، وعلى ما هو منصوص في القانون ومشروعية الإضراب مرتبطة كذلك باحترامها³

المطلب الثالث: طرق إنهاء الإضراب.

إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة (الطلب والاستجابة) أو في بعضها فقط يلجأ الطرفان الى مجموعة من الإجراءات قصد تسوية الوضع وهي ثلاث :المصالحة ، الوساطة، التحكيم .

في هذا الإطار جاء القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب متضمنا المبادئ الأساسية كالتالي:

1- حث الشركاء الاجتماعيين على حل النزاعات والخصومات بطريقة التشاور والمفاهمة فيما بينهم قبل كل شيء .

¹ عبد السلام ذيب ، مرجع سابق ،ص.386.

² عبد الرحمن خليفي ، مرجع سابق ،ص.79.

³ عبد الرحمن خليفي ، مرجع سابق ،ص.80.

- 2- ترتيب و تنظيم مجموعة من الأطر التشريعية لفض النزاع في المصالحة والوساطة والتحكيم، وحتى لا يفضى الإضراب إلى طريق مغلق وضمانا للمصالح الاقتصادية والاجتماعية الحيوية للمجموعة فان القانون يلزم الطرفين بمواصلة المفاوضات.¹
- إن تسوية الإضراب بمفهوم القانون 02/90 يتم بواسطة اللجوء لإجراءات هي:

أولا - المصالحة: LA CONCILIATION

- المصالحة هي مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار النزاع بين الطرفين.²
- وتعتبر كوسيلة سلمية بغرض التقريب بين وجهات النظر، وإتيان حل يقتنع به الطرفين.³
- وتتخذ المصالحة المعمول بها بشأن النزاع الجماعي صورتين لكل منهما فعاليتها وهما:

1 - المصالحة الاتفاقية: CONVOTIONELLE CONCILIATION

- يقصد بها تلك الإجراءات التي تقررها الاتفاقية الجماعية.⁴ أي يلتزم جوانب الخصوم (قبل نشوبها) بتعيين أطرافها وذلك في متن الاتفاقية الجماعية التي تنص على طرق التسوية الاتفاقية عن طريق نخبة أو لجان دائمة أو مشتركة، أو هيئات تولد خصيصا لهذه الغاية، وما نصت الاتفاقية الجماعية على هذه المصالحة ما استلزم الأمر احترامه تحت طائلة عدم سلامة الإجراءات اللاحقة .

¹ حياة شايب الراس ، مرجع سابق ، ص.33-34.

² أمال الشايب ، أثر النزاعات الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية ، مذكرة ماستر غير منشورة (جامعة ورقلة :كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2012-2013)، ص.30.

³ شايب ، مرجع سابق ، ص.34.

⁴ سليمان أحمية ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن (الجزائر:ديوان المطبوعات الجامعية ، 2012)، ص.392.

وبعد ذلك يتم عرض المنازعة على مفتشية العمل من الطرف الأكثر استعجالاً لإجراء المصالحة التنظيمية أو القانونية.¹

وهذا حسب ما نصت عليه المادة 5 من القانون 02/90 وفي معظم الأحيان تكون الهدف من هذا الفعل أو الإنجاز هو إيجاد الحل أو المخرج المناسب للمنازعات والصراعات والخلافات التي قد تولد و تحصل أثناء تنفيذ أو سريان علاقة العمل أو إيضاح وتبيين أحكام الاتفاقية الجماعية.²

ب - المصالحة القانونية (LEGAL CONCILIATION):

يلجأ إليها عند عدم النص على الأسلوب الأول أو في حالة فشله.³ وفي هذه المرحلة مفتش العمل المختص إقليمياً هو الذي يتكفل أو يعتني بالمصالحة و هذا وفقاً للصلاحيات المخولة له قانوناً، كما أدلت المادة 5 من القانون 02/90 السالف الذكر على أن هذه المصالحة تتم وفق الإجراءات الملزمة بها، بحيث لا يمكن إجراء أي فعل آخر إن لم تمر الأطراف وتخضع للمصالحة التي يشرف عليها مفتش العمل بعد إشعاره من الطرف المستعجل.

يقوم مفتش العمل في فترة الأربعة أيام الموالية، باستدعاء الأطراف المتنازعة وهذا يتم بعد إبلاغه بالخلاف، يقوم بتسجيل موقف كل من الطرفين وتقريب وجهات نظرهم، كما يلزم على كل طرف القدوم والحضور لجلسات المصالحة. وهذا يتم تحت طائلة غرامة جزائية التي يفرضها القانون على الطرفين وخلال هذه الجلسة يقوم مفتش العمل بتسجيل مواقف كل من الناحيتين (الطرفين) حول عامة المسائل التي دفعت بهم إلى المنازعة ومعرفة سبب هذا الخلاف، كل هذا يتم في أجل لا يتعدى ثمانية أيام من تاريخ هذه الجلسة، وبعدها يحذر

¹ حياة شايب الراس ، مرجع سابق ، ص.34.

² انظر المادة (05) ، من القانون 02-90 ، مرجع سابق ، ص.231-232.

³ سليمان أحمية ، مرجع سابق ، ص.392.

محضرا يكتب فيه المسائل التي تم الاتفاق عليها، وتلك التي ضلت عالقة، ثم يتم التوقيع من قبل الطرفين لهذا المحضر، وهذا يظل نافذا من يوم إيداعه بأمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا كما هو مبين في القانون السالف الذكر.¹

إذا فشل إجراء المصالحة، في هذه الحالة يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة بعدها يمكن لأطراف النزاع الاتفاق فيما بينهم إما باللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، حسب ما تنص عليه أحكام القانون 02-90.²

ثانيا - الوساطة (LA MEDIATION):

وهو ثاني إجراء يلجأ إليه الطرفان بعد فشل إجراء المصالحة الاتفاقية والقانونية. حيث يعرفها المشرع الجزائري (الوساطة) في المادة 10 من القانون 02/90 المتعلق من الوقاية من النزاعات الجماعية بأنها: "الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه.³"

وفي الكثير من الأحيان يفشل الطرفان في التفاوض ويصعب عليهم التوصل إلى تشاور لأجل تسوية الخلافات و النزاعات بينهما، في هذه الحالة يمكن للجهات أو السلطات المشرفة على القطاع أو المؤسسة عرض النزاع على وسيط يعهد إليه بإيجاد حل لهذا الخلاف، ومن ثم تقوم هذه السلطة على تقديم اقتراحات وعروض أو حلول من أجل إنهاء الخلاف القائم بينهما، ويتمتع الأطراف المتنازعة بكامل الحرية في قبول أو رفض المقترحات المقدمة إليهم من قبل الوسيط.⁴ وفي حالة رفض الطرفين باقتراح الوسيط واتخاذ قرار

¹ انظر المواد (5-6-7-8)، من القانون 02-90، مرجع سابق، ص ص 231-232.

² انظر المادة (9)، من القانون 02-90، المرجع نفسه، ص 232.

³ انظر المادة (10)، من قانون 02-90، المرجع نفسه، المكان نفسه.

⁴ سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 171.

الاستمرار في الإضراب هنا يظهر لنا أن النزاع ليس سهل التحكم، في هذا الوضع اخذ المشرع باستحداث جهازا خاصا بالنزاعات الجماعية للعمل وهذا يكون بعد فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 من القانون 02/90، وهذا قد يرأسه قاض من المحكمة العليا هو اللجنة الوطنية للتحكيم يحال إليها النزاع من طرف الوزير أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي وهذا إذا اقتضت ذلك ضرورات اجتماعية واقتصادية قاهرة. ويتم إحالة الملف أو النزاع الجماعي وفقا للأحكام الإجرائية الخاصة بعمل هذه اللجنة وفق ما بينته المواد 49 و 50 من القانون 02/90.¹

ثالثا - التحكيم (L'ARBITRAGE):

يقصد بالتحكيم الفصل في النزاع القائم من طرف شخص مستقل يدعى المحكم تختاره الأطراف المتنازعة.² وهذا يتم في حالة فشل محاولة الوساطة وعدم رضا الطرفين والإجراءات الوقائية في تسوية النزاع الجماعي، فهنا يمكن للأطراف المتنازعة اللجوء إلى أسلوب التحكيم، كما هو مشار إليه في المادة 09 ف 2 من القانون 02/90 السالف الذكر، عند اتجاه أطراف النزاع إلى اللجنة الوطنية للتحكيم التي تصدر أوامر تحكيمية قابلة للتنفيذ بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا ويكون هذا التحكيم إجباري،³ إذ تنحصر مهام هذه اللجنة في فصل النزاعات المتعلقة ب:

1- الخلافات الجماعية التي يتم إحالتها عليها من طرف الوزير المختص -وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي.

¹ عبد الرحمن خليفي ، مرجع سابق ، ص 94.

² جمال عبد الناصر مانع ،"النزاعات الجماعية في العمل و ممارسة حق الإضراب في الجزائر "، أعمال الأيام المغربية للقانون ،ع.10،(جوان2006)، ص.49.

³ سليمان أحمية ،مرجع سابق ،ص 163.

2- الخلافات الجماعية التي تخص الموظفين أو قطاعات النشاط المعنية بالمنع وفق ما نصت عليه المادة 43 من القانون 02/90 وذلك بمنعها اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد توقف حياة أو أمن الموظفين،¹ حيث ذكرت هذه المادة بمنع الإضراب علي:

- القضاة .

- الموظفين المعنيين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون المناصب في الخارج.

- أعوان مصالح الأمن .

- الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية.

- أعوان مصالح استغلال شبكة الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية.

- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.

- عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون.²

¹ حياة شايب الراس ، مرجع سابق ، ص.39.

² انظر المادة (43)، من قانون 02-90 ، مرجع سابق ، ص.235.

المبحث الثالث: تطور الممارسة النقابية لفعل الإضراب في الجزائر.

لقد مرت الحركة النقابية في الجزائر بمراحل عديدة، كون النقابة ظاهرة اجتماعية عالمية، فهي لم تكن نشأتها في الجزائر وليدة الصدفة وإنما كانت لها مقدمات، أخذت تتشكل وتتطور حتى أصبحت بوضعها الحالي، وفي هذا المبحث سنتطرق إلى تطور الممارسة النقابية لفعل الإضراب في الجزائر حيث سنتناول في المطلب الأول مفهوم النقابة والعمل النقابي، أما في المطلب الثاني سنتطرق إلى تطور الحركة النقابية في الجزائر قبل الاستقلال، وفي المطلب الثالث سنعرض الحركة النقابية بعد الاستقلال والمقسم إلى مرحلتين: المرحلة الأولى سوف ندرس النقابة في عهد الأحادية الحزبية، والمرحلة الثانية النقابة في عهد التعددية الحزبية .

المطلب الأول: مفهوم النقابة والعمل النقابي

كثيرة هي التعارف التي خص بها مصطلح النقابة، حيث اختلفت وفقا للزاوية والمنظور الذي انطلق منه كل باحث، ولهذا سيتم التطرق إلى عرض بعض هذه التعاريف بهدف الوصول إلى تعريف إجرائي شامل له .

أولاً : تعريف النقابة (syndicale)

النقابة لغة :

- مصدر نقب وهو تجمع العمال أو أصحاب المهن أو غيرها في هيئات منظمة للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة " نقابة عمال المطابع نقابة الأطباء " .¹

¹ مسعود ببران، معجم الرائد ، (بيروت : دار العلم للملايين ، ط 7 ، 1992) ، ص . 816 .

النقابة اصطلاحاً :

فنجذ بأنها : " هيئة قانونية تتكون من مجموعة من المواطنين الذين يتعاطون مهنة واحدة، أو مهن متقاربة وهي جمعية تشكل لأغراض المفاوضة الجماعية والمساومة الجماعية بشأن شروط الاستخدام ورعاية مصالح أعضائها الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الضغط على الحكومات والهيئات التشريعية واللجوء إلى العمل السياسي في بعض حالات معينة" ¹

- تعددت تعريفات الباحثين والمهتمين للنقابة، فهي في نظر بعض الاقتصاديين أنها هي عبارة عن : "جمعية حرفية غايتها الدفاع عن مصالح الاقتصادية لأعضائها "

- وعند جملة من الباحثين يعرفوها أنها هي عبارة عن: "هيئة تضم مجموعة من الأفراد يتعاطون نفس العمل وتكون غايتها تنظيم ذلك العمل والدفاع عن الذين يقومون به." ²

- هناك من يعرفها على أنها: "هي مجموعة عناصر تمثل فئة رمزية من المجتمع (طلاب، معلمين... الخ) تلتقي لتحقيق أهداف ومصالح مشتركة تخدم هذه الفئة، ولكل نقابة عادة نظام داخلي يحكمها ويحدد أهدافها وحقوق وواجبات الأعضاء " ³.

- تعرف أيضا أنها: " تنظيم قانوني يتكون من أشخاص يتعاطون لمهنة واحدة أو عدة مهن متقاربة أو صناعة أو حرفة متداخلة ومرتبطة بعضها ببعض، وذلك بهدف ملائمة

وتحسين ظروف العمل ماديا ومعنويا وقانونيا " ¹.

¹ جمال بوربيع، سوسيولوجيا الحركة العمالية (جامعة جيجل : كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، 2015-2016) ، ص 8.

² عبد الرحمان أحمد فيزران، " النقابة: المقتضيات والتحديات والأدوار " تم الإطلاع على الموقع في (04-05-2018).

النقابة -المقتضيات - و التحديات - الأدوار 01-05-2005 /ar/ www.aljamaa.net

³ حمود عقلة الغنزي، " المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي "

تم الإطلاع على الموقع في (28-2-2018) http:// www.alomani.com/clients/nuksorg/w3y/ten.htm

- يشار إليها أيضا على أنها: "تنظيم جماعي دائم للعمال ومن جهة أخرى هي تختلف عن التكتل كاتحاد مؤقت لمجموعة من العمال لتحقيق غرض معين، كزيادة الأجور أو تحسين

ظروف العمل وينتهي بانتهاء الغرض".²

- وتعني أيضا: "هي منظمة تدافع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال أو المستخدمين الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع نشاط واحد".³

- تعتبر كذلك أنها هي: "جمعية تشكل لأغراض المفاوضة الجماعية أو المساومة الجماعية بشأن شروط الاستخدام ولرعاية مصالح أعضائها الاقتصادية والاجتماعية، عن طريق الضغط على الحكومات والهيئات التشريعية والالتجاء إلى العمل السياسي في بعض حالات معينة".⁴

كذلك هنالك من يعتبرها بأنها: "هي تشكيل عمالي ينتظم في إطاره العاملون في منشأة معينة وفق قانون محدد يتم الاتفاق عليه في إطار هيئة تأسيسية تتمتع بصلاحيات مستقلة".⁵

¹ المهدي الفحصي. "مختصرات محاضرات حول الحريات العامة" تم الإطلاع على الموقع يوم (2018-04-28)
<http://bohuti.blogspot.com/2014/01/blog-post-13.html/?m=1>.

² ياسين. "النقابة العمالية"

Oran.yoo1.com/t193.topic.

تم الإطلاع على الموقع يوم: (2018-05-04)

³ فضيلة عاقل: دروس في مقياس تشريع العمل، رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة باتنة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. 2013-2014)، ص. 13.

⁴ صبري محمد خليل خيري، "النقابات و العمل النقابي في الفكر السياسي المقارن" تم الإطلاع على الموقع يوم: (2013-05-05)
Jrsabrikhalil.wordpress.com/2013/02/12/السياسي-النقابي-في-الفكر

⁵ بدون كاتب، "مفهوم العمل النقابي و محاوره الأساسية" تم الإطلاع على الموقع يوم: (2018-03-04)
[www.s-oman.net/avd/showthread.php?t=3724\(2018/05/05\)](http://www.s-oman.net/avd/showthread.php?t=3724(2018/05/05)).

التعريف الإجرائي للنقابة :

هو تنظيم مجموعة من الأفراد ينتسبون إلى مهنة واحدة أو تشركهم وتربطهم حرفة معينة، ويتحدون قصد تحقيق أهداف ومصالح مشتركة من خلال الضغط على أرباب العمل لتحسين ظروف عملهم وتلبية مطالبهم.

ثانيا: العمل النقابي: (l'action syndical)

وردت تعريفات عديدة على العمل النقابي ومن بينها نذكر ما يلي :

- في تعريف للعمل النقابي يضم عمل وأهداف النقابات، وهي أيضا مجمل المبادئ التي تركز عليها وظيفة النقابة في المؤسسة، حيث يشير العمل النقابي إلى مختلف السلوكيات النقابية، التي تسعى للدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال والأجراء، بغية تحسين أوضاعهم المادية والمعنوية .

- يشار إليه أيضا أنه: " هو ممارسة يومية تحصل في إطار التشكيل النقابي والعمل وفق برنامج محدد في إطار النقابة لإيجاد حلول للمشاكل وتلبية المطالب المختلفة " .¹

- وهناك من يعتبر أنه : " هو مجموعة من القيم المادية والمعنوية التي راكمتها الإنسانية بعد مخاض عسير وتضحيات جسام قدمتها الحركة العمالية العالمية في نضالاتها ضد جشع الأنظمة الرأسمالية، هذه الأخيرة أيقنت في النهاية أن العمل النقابي يخلق من التوازن الاجتماعي وسلمت به واعترفت بمجموعة من الحقوق النقابية ويعد العمل النقابي أيضا شكل من أشكال الصراع الطبقي " .²

¹ نفس المرجع

² محمد يونيف . " الحركة النقابية المغربية و أهم الدروس المستخلصة منها " تم الإطلاع على الموقع يوم (05-05-2018) .
www.ougdactiy.net/national-article-32434-ar.html

- يعرف كذلك أنه هو: " عبارة عن جملة من الأدوار والمهام تضطلع بها النقابات يتجسد في المتابعة الدائمة للحياة المهنية والاجتماعية للعمال حتى يتسنى لها وضع السياسات وتعزيز الأساليب الناجعة لتهيئة وتعبئة العمال من أجل الدفاع عن المصالح"¹

المطلب الثاني : تطور الممارسة النقابية في الجزائر

مرت الممارسة النقابية في الجزائر بعدة ظروف تاريخية، سياسية، اقتصادية، اجتماعية وثقافية، ولكن رغم ذلك أوجد العمل النقابي منفذا لإثبات وجوده وذلك عبر مروره بمراحل تاريخية مختلفة وهذا ما سوف نراه في هذه المراحل.

أولا : النقابة في عهد الاستعمار الفرنسي (قبل الاستقلال 1830-1962)

يمكننا القول أن الحركة النقابية في الجزائر كانت وليدة الفترة الاستعمارية التي بدأت عام 1830 أي في مطلع القرن التاسع عشر (19)، حيث كانت الجزائر في تلك الفترة بلدا زراعيا ريفيا، إذ أن 95 % من السكان يستقرون في الأرياف ويعتمدون على الزراعة وتربية المواشي.² بحيث كان الفرنسيون قد سبقوا الجزائريين في تنظيم أنفسهم داخل نقابات للحصول على حقوقهم وأموالهم، ومن ثم اندمجت تلك النقابات في تنظيم واحد لها عرف

بالكونفدرالية العامة للعمل la confédération général du travail

ومن بين خطة من خطوات استعمار فرنسا للجزائر وتسخير موارد البلاد لصالحهم، صدر قانون من طرف الحكومة الفرنسية لاستقطاب أراضي الجزائريين في 8 سبتمبر 1830، كما أخذت بإنشاء أول مستعمرة زراعية سنة 1935، وتقسيم الأراضي على المهاجرين الفرنسيين

¹ زهيرة جحا ، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة قسنطينة 2 : كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، 2012-2013) ، ص. 20.

² حنان شطبي ، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي ، رسالة الماجستير غير منشورة (جامعة قسنطينة : تخصص تسيير الموارد البشرية ، 2009-2010) ، ص54.

ومدهم بالمعنوية الفنية والمالية، لكي تصبح ملكا لهم بعد زراعتها وسيطرتهم على مساحات أكثر من الأراضي لافتقار أصحابها منها، وبعدها صدر قانون 1845 من الحكومة الفرنسية للاستيلاء على أراضي القبائل الراضة للحكم الفرنسي، كما توصلت إلى امتلاك ما يقارب من مليون هكتار وهي من أخصب الأراضي والتي ترزق ب 65% من الإنتاج الزراعي، كما أخذت بتغيير نمط الزراعة بما يخدم مصالحهم الاقتصادية مثل (زراعة الكروم لصناعة المشروبات)

- رغم ذلك كان الاحتلال الفرنسي للجزائر مرهونا بصيغة التفسح الاستعماري الذي ولد منه نشأة البرجوازية التجارية، وكان عدد الفرنسيين يزداد شيئا فشيئا حيث يبلغ عددهم 15000 فرنسي في بداية عام 1846، وارتفع حتى وصل إلى 34000 في عام 1851 ومعظمهم انتقلوا للعمل في المجال الزراعي، حيث وصل عدد المزارع المهيمنة عليها حوالي 1500 مزرعة، ثم انقلبت وتحولت الزراعة في الجزائر إلى مراكز للنشاط الاقتصادي ن ولكن هذا لم يدم لفترة أطول حيث انقلبت وتحول إلى العمل في المجال التجاري والخدمي والصناعات الأولية.¹ بعدما شرع الفرنسيون بترك المزارع والتوجه نحو المدن. وهذا بعد القيام بمسيرة طويلة من طرف الفئة العمالية الزراعية الجزائرية عام 1871 لأجل استعادة أملاكهم وأراضيهم المنتزعة من طرف المحتل الفرنسي، حيث كانت تلك الفئة مخربة ومعدمة من دفع الضرائب والغرامات الخاضعة لنظام الإدارة الفرنسية، وعلى الرغم من ذلك فهم مجبرون على مواصلة النضال ومتابعة المعركة ضد المستعمرين واستخدامهم كل الطرق والوسائل المختلفة للتغلب عليهم. وفي سنة 1881 قامت السلطات الفرنسية بإصدار قانون عام، ينص على توجيه عقوبات صارمة ضد النقابات التي تقبل في عضويتها العمال الجزائريين، لهذا اتسمت المرحلة الأولى للكفاح الجزائري بالانتساب إلى عضوية النقابات الفرنسية وإظهار مطالبهم

¹ سعد توفيق عزيز البراز ، " تطور الحركة العمالية و النقابية في الجزائر بين عامي 1830- 1962 " مجلة التربية و العلم ، م . 19 ، ع . 5 ، 2012) ، ص 155 .

ضمن إطار هذه النقابات، إلا أن هذا لم يدم طويلا بسبب الصراع المتواجد بين القيادات النقابية الجزائرية والفرنسية، وبعدها اخذ بعض النقابيين الفرنسيين بالدفاع عن وجود استعمارهم وتبريرهم مقابل تنامي روح الاستقلال مما دفع بالعمال الجزائريين بالشعور بالظلم القومي الذي كانت تمارسه السلطات الفرنسية وبلغ ذروته في الفترة ما بين عامي 1870-1914 سيطر الفرنسيون على ثروات البلاد وإداراتها، وتسببت في تحطيم أركان المجتمع الجزائري سواء كانت الهيئات القيادية في المجتمع التي تعتمد على الأصل أو المال أو الزعامة الدينية، مما دفع لبعضهم إلى العمل لدى المستعمر الفرنسي.¹

في عام 1830-1907 تجسد نضال النقابات الجزائرية عندما أضرب عمال النقل والخدمات هذا يعود إلى سبب الأوضاع السياسية العالمية وتأزم الوضع بين دول العالم الكبرى، أما في سنة 1914 إلى غاية 1918 اندلعت الحرب العالمية الأولى ولهذا السبب ضعفت الحركة العمالية الجزائرية، خاصة أن فرنسا أعطت وعودا كاذبة أنه في حال انتصار التحالف الأوربي ضد دول الوسط ستكون هناك إصلاحات كبيرة في القطاعات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية بما فيها خروج القوات الفرنسية من أراضيهم، فطلبت من الجزائر ومن أبناء الشعوب المستعمرة المشاركة في الحرب مقابل تحقيق تلك الوعود، إلا أن هذه الأخيرة لم تحقق بعد الحرب بل قامت أيضا باعتقال وقتل المناضلين لوجودها داخل التراب الجزائري، ورغم كل شيء استمرت الطبقة العاملة الجزائرية في الكفاح وكانت هدفها الأول لتشكيل النقابات الجزائرية هي الانضمام إلى النقابات الفرنسية للعمال المجنسين من الجزائريين للدفاع عن مصالحهم، وفي سنة 1924 تم إنشاء أول تنظيم سياسي من قبل

¹ بدون كاتب ، " الحركة النقابية و العمالية في الجزائر بين عامي 1830-1962 "تم الإطلاع على الموقع يوم: (27-

www.algeriagate.info/2015/02/1830-1962.html -m=1. (2018-04).

الطبقة العاملة الجزائرية المتواجدة في فرنسا، والذي عرف باسم نجم شمال إفريقيا، وهدفه كان الكفاح من أجل الاستقلال، ومن تلك الفترة أصبحت طموحات الحركة العمالية الجزائرية تتجه إلى تشكيل نقابات مركزية جزائرية مستقلة كلياً عن النقابات الفرنسية رافعة شعار الحرية والاستقلال عوض من الدمج والوحدة، وفي عامي 1920-1924 قام العمال الجزائريين بسلسلة من الإضرابات لأنهم كانوا ضد البواخر المحملة بالخمور،¹ وفي نفس السنة تضاعف عدد النقابات الفرنسية المنشطة في الجزائر حيث بلغت عددها إلى 314 نقابة 203 منها في الجزائر، 28 نقابة في وهران و 59 نقابة في قسنطينة،² وبعد مرور أربعة سنوات أي في عام 1928 توصل مندوب عمل الجزائريين أن يشارك في مؤتمر الرابطة الدولية من أجل استقلال الشعوب في بروكسل واستطلاع إقناع المؤتمر بالتصويت على القرار الذي يدعو إلى استقلال الجزائر والاعتراف بحقوقها في تقرير المصير والمساواة في الحقوق السياسية .

غير أن نضال الطبقة العاملة الجزائرية لتأسيس نقابات وطنية أو المشاركة في النقابات الفرنسية بحرية ظل مستمرا إلى غاية 1932، أين اعترفت الحكومة الفرنسية بحق العامل الجزائري في العمل النقابي.³

بعدها تشكلت هيئة مركزية للقضايا العمالية و الذي ترأسها المناضل النقابي " عيسات إيدر " في سنة 1947، وفي السنة الموالية تم بناء تشكيلات نقابية في القطاعات

¹ زواوي ناصري ، واقع العمل النقابي المستقل في قطاع التربية ، مذكرة ماستر غير منشورة ،(جامعة سعيدة : كلية العلوم ، الاجتماعية و الإنسانية ، 2014-2015) ، ص.ص.59-60 .

² بدون كاتب ، " الحركة النقابية و العمالية في الجزائر بين عامي 1830-1962 "مرجع سابق

³ زواوي ناصرية، مرجع سابق ،ص.61.

*عيسات إيدر :من مواليد 1919 في قرية جمعة صهاريح أول أمين للاتحاد العام للعمال الجزائريين باعتباره مؤسس المنظمة النقابية الجزائرية في 1956. وفي نفس السنة ادخل للسجن جراء هذا النشاط النقابي أطلق صراحه في جانفي 1956 بعد تعرضه لأبشع أنواع التعذيب ومن ثم نقل إلى مستشفى العسكري بالجزائر واستشهد في 1959/07/26.

الاقتصادية والتجارية والمهنية من طرف اللجنة المركزية للحركة العمالية، وبعد الأول من نوفمبر عام 1954 بداية لمرحلة جديدة شهدت انتهاء العلاقة بين الحركة العمالية الفرنسية والحركة العمالية الجزائرية، فقد رسم الجزائريون موقفهم بصورة نهائية من الوضع الشاذ للوجود الفرنسي في الجزائر ومن المؤسسات الرسمية والمهنية التي تعكس وجه النظام الاستعماري البشع وأعلنوا موقفهم من جبهة التحرير الوطني الجزائري ورفع السلاح مع المناضلين لتحرير الجزائر بعد استعمار ابتدأ من عام 1830¹

في 24 فيفري 1956 ظهر الاتحاد العام للعمال الجزائريين، جاء تأسيسه لأجل منح نفس جديدة للثورة وتدعيم لصفوفها بواسطة جمع شمل الطبقة العاملة الجزائرية في تنظيم نقابي واحد، وخاصة إطلاق وإخراج الشريحة الاجتماعية للمساهمة في النضال السياسي والكفاح المسلح من أجل تحرير الجزائر وأيضاً الدفاع عن مصالح العمال المادية والاجتماعية .²

كما حاولت السلطات الاستعمارية الحد من نشاط وتحركات الاتحاد العام للعمال الجزائريين من خلال عرقلة نشاطه وعدم السماح لقادته بالخروج من الجزائر، ورميهم في السجون الفرنسية، مما جعله يلجأ إلى العمل السري متخذاً من تونس الشقيقة مقراً لعمله، وقد اشترك في مساهمة فعالة في تنظيم الإضرابات الوطنية كإضراب الخامس من شهر جويلية 1956 وإضراب 27 جانفي 1975 الذي استمر أسبوعاً كاملاً، كما لعب الاتحاد دوراً كبيراً ومميز

¹ سعد توفيق عزيز البراز ، مرجع سابق ، ص . 160.

² سميحة مناصرية ، الحرية النقابية في الجزائر_ رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة باتنة: كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2011-2012)، ص34 .

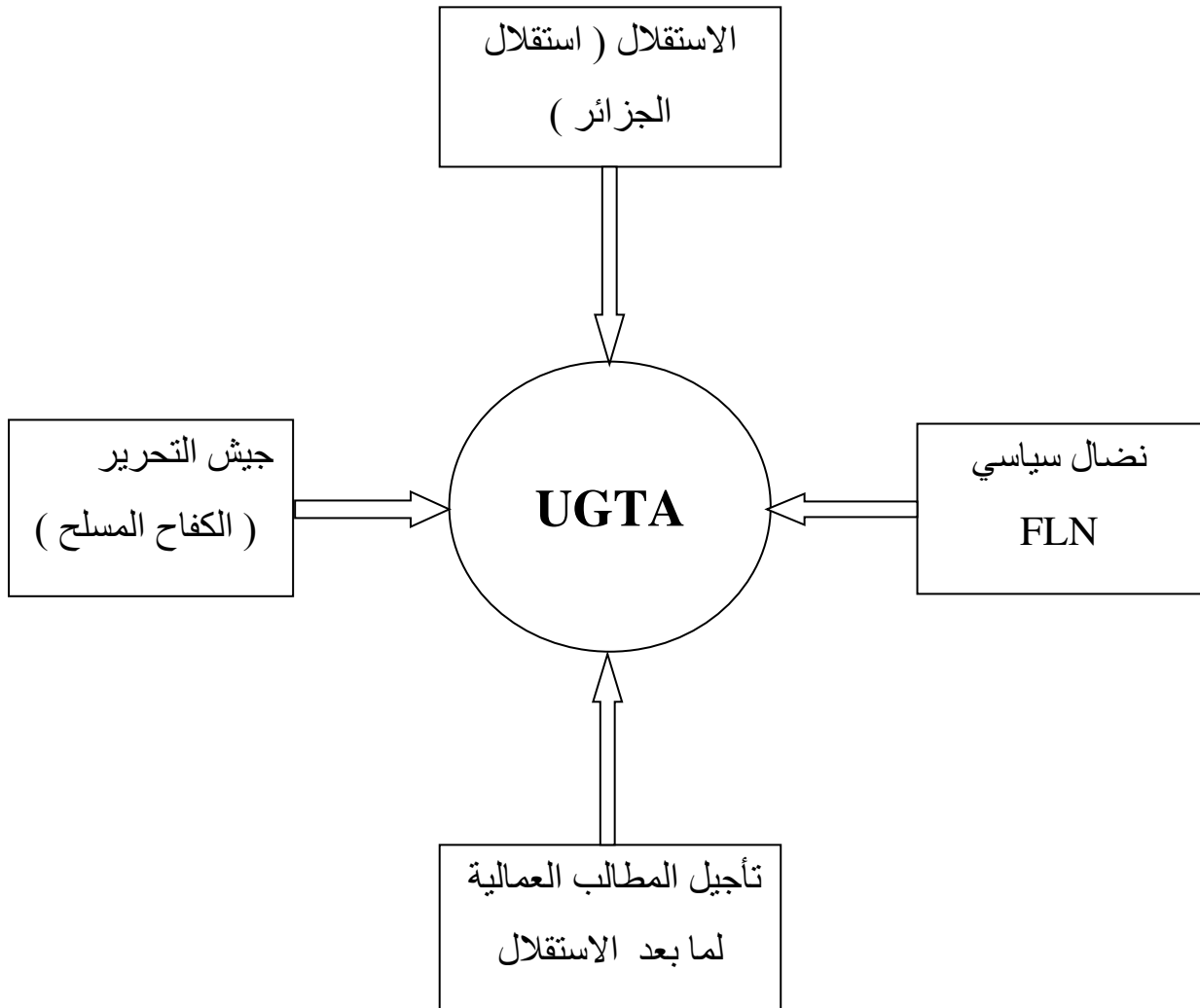
في تنظيم الطبقة العاملة ورص صفوفها لخدمة أهداف الثورة التحريرية. تعاضم هذا الدور وتجدر بعد انعقاد مؤتمر الصومام الذي أكد على الدور الذي تقوم به الطبقة العاملة في الثورة.¹

وعليها يمكننا القول أن مسألة إنشاء الاتحاد لم يكن بالأمر البسيط، بل هي إنتاج إرهابات وتصورات عن طبيعة الحالة التي كانت عليها الجزائر آنذاك وكيفية الخروج منها. ومن هنا يمكننا تبيان تموضع الاتحاد في مشروع الكفاح الوطني من خلال المخطط المالي.²

¹ سميحة مناصرية ، مرجع سابق ، ص.35 .

² نعيم بن محمد بومقرة ، الحرية النقابية في الجزائر ، (عمان : دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع ، 2018) ، ص 180 .

- الشكل رقم(1): مخطط يبين تموضع الاتحاد خلال حقبة الثورة التحريرية (1954-1962).



ثانيا : النقابة الجزائرية بعد الاستقلال

تنقسم فترة ما بعد الاستقلال إلى مرحلتين متميزتين هما: الأولى أثناء الأحادية الممتدة من عام 1962 إلى 1988، والثانية أثناء التعددية.

المرحلة الأولى: مرحلة الحزب الواحد 1962-1988:

بعد سبع سنوات ونصف من النضال والصراع المسلح المرير، اضطرت الإدارة الفرنسية على الاعتراف بالاستقلال الجزائر وهذا بعد توقيع على اتفاقيات " إفيان الثانية " بتاريخ 18 مارس 1962 والتي قضت على الوجود الفرنسي بالجزائر وأعلن بعده عن قيام الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .¹

بمرور السنوات الأولى بعد الاستقلال عرفت الحركة النقابية بعض المشاكل التي أضعفت نشاطها من تعارضات أيديولوجية ومواقف ذاتية في السلطة بالإضافة إلى مختلف الاستعمار من أوضاع، اجتماعية، اقتصادية، ثقافية ومهنية مزرية .²

فبعد استرجاع الاستقلال ووجود جميع القطاعات بدون تمويل مالي والدارة عمل الجزائريين على التسيير الذاتي.³ وتعتبر هذه المرحلة أولى مراحل التسيير التي عرفت المؤسسة العمومية الجزائرية، أين كان العمال قد وجه له دورا مهما في عملية التسيير ومتابعة نشاط المؤسسة التي يعتبر فيها أيضا مالكا، وبهذا تغيرت ظروف العمل الذي من أجبر يصبح منتجا ومسيرا.

¹ سعاد قرّاش ، عوامل مشاركة العمال في التنظيمات النقابية ، مذكرة ماستر غير منشورة (جامعة الجلفة : كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، 2016-2017) ، ص.49.

² ويزة كوسم ، مريامة مغاوي ، الحركة النقابية المستقلة في الجزائر في ظل اقتصاد السوق ، مذكرة ماستر غير منشورة (جامعة تيزي وزو : كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2014-2015) . ص. 32 .

³ جمال بوربيع ، مرجع سابق ، ص . 18.

كما طلبت النقابة بالمشاركة في السياسة الاقتصادية بغية تمثيل مصالح العمال والدفاع عنهم، وكذا اقتحم حوار مع السلطة لتحديد العلاقة بين الطرفين، رغم اتفاق (20 سبتمبر 1962) حول دور النقابة واستقلالها في اتخاذ قراراتها واختيار ممثليها إلا أنه بقي مجرد حبر على ورق، حيث أخذت السلطة على إثبات مبدأ " نقابة الدولة " خاصة بعد تنفيذ التسيير الذاتي لجعل منها أداة لتطبيق سياساتها، وإضفاء الشرعية على قراراتها لدى العمال، وهذا ما أثبتته في خطاب الرئيس " بن بلة " في افتتاح مؤتمر النقابة الأولى في فيفري 1963، أي أن بين خلاله الدور الذي يجب أن تلعبه النقابة في المجتمع منتقدا النقابة المطالبة وفق النموذج الغربي الرأسمالي، كما قلل من وزنها الاجتماعي لكون الفلاحين هم الذين يمثلون 80% من اليد العاملة في الجزائر.

بالرغم من النزاعات والنضالات التي أشعلها المؤتمر بين أجنحة حزب جبهة التحرير الوطني والنقابيين حول دور النقابة وارتباطه بالسلطة، إلا أن الأمر كان في صالح السلطة لأن الحزب هو الذي أنشأ هذه النقابة وسمح لها بتمثيل العمال في مختلف دول العالم، وبهذا ظلت كل نشاطات النقابة تسجل في إطار الحزب مثل: تعيين القادة النقابيين للإشراف على المؤتمرات في تسوية نزاعات العمل الأمر الذي جعل بالنقابة تفقد مصداقيتها لدى العمال وتبتعد شيئا فشيئا عن قاعدتها وبالتالي يزداد ضعفها.

- وبهذا تنازلت النقابة عن وظيفتها الحقيقية في تمثيل العمال والدفاع عن حقوقهم ومصالحهم، حيث تغيرت وصارت لا تمثل سوى وسيط بين العمال والهيئات الوطنية المركزية (النقابية والحزب)، بالإضافة إلى ظهور عوائق وتعارضات على مستوى مؤسسات التسيير الذاتي واضطرابات في تسييرها وضعف مردوديتها وبيدوا هذا جليا في إضرابات العمال التي بدأت تتصاعد حداثها في القطاع العام حيث وصل عددها سنة 1969 إلى 72

إضراب، مما دفع بالسلطات لإعادة تنظيم القطاع الصناعي وفق تصوراتها ربما يسمح لها ويسهل عليها التدخل الفوري في النشاط الاقتصادي .¹

- وفي عام 1971 شرع في تطبيق برنامج اقتصادي جديد عرف " بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الصادرة في 16 نوفمبر 1971 " ليدعم التوجيهات الديمقراطية الواعدة من السلطة الحاكمة، بتجنيد العمال للقيام بمراقبة وتسيير المؤسسات الوطنية كحق من حقوقهم المشروعة، غير أن هذه التنازلات التي قامت بها الطبقة الحاكمة، بإصدارها لمثل هذه المواثيق التي تعتبر مكسب هام للطبقة العاملة سرعان ما فقدت مصداقيتها.²

والملاحظ أنه منذ الشروع في تطبيقه سنة 1972 بالشركة الوطنية للبناءات المعدنية (S.N.Métal)، أثارت حوله العديد من النزاعات بين الإدارة والنقابة نتيجة لتداخل صلاحيتها واختصاصاتها، كما ظهرت العديد من التناقضات فمن جهة يتمتع مجلس العمال بصلاحيات قانونية واسعة تؤهله للمشاركة والتدخل في كل شؤون المؤسسة منها:

- أن مجلس العمال يتصرف في سائر السلطات لمراقبة تسيير المؤسسة (المادة 28 من قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات)
- يشترك مع المديرية في تخصيص النتائج المالية للمؤسسة و يصادق على نظامها الداخلي (المواد 33 ، 32 من نفس القانون)

مما سبق يمكن القول بأن كل من التسيير الذاتي والاشتراكي بغض النظر عن المعطيات التي أفرزها والنتائج التي حققها، فإنهما لم يبلغا أهم الأهداف التي وجدا من أجلها حيث استمر الإنتاج في التدهور، فبات من الضروري التغيير في اللجوء إلى إصلاحات

¹ زهيرة جحا ، مرجع سابق ، ص . ص 124-125.

² فوزية زعموش ، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر ، أطروحة دكتوراه غير منشورة (جامعة قسنطينة 1 : كلية الحقوق ، 2011-2012) ، ص . ص 46.

اقتصادية لتجاوز العراقيل والنقائص التي خلقتها مرحلة النظام القديم (التسيير الذاتي والتسيير الاشتراكي للمؤسسات)، لأن التجربة الجزائرية في مجال التنمية واجهت صعوبات سياسية، اقتصادية واجتماعية ، مما أدى إلى انتعاش التنمية و تراكم الديون التي بلغت عام 1981، 21.6 مليار دولار تمثل 35.5 % من الإنتاج الإجمالي القومي .¹

ومع الأزمة البترولية سنة 1986 قامت الدولة بإعادة الهيكلة مرتين عام 1982 وعام 1988 تمثلت في استقلالية المؤسسات حيث سعت الدولة من خلالها إلى جعل المنشآت الاقتصادية أكثر فاعلية .

إن العجز والمصاعب التي كان يعرفها الاقتصاد بصفة عامة والمنشآت بصفة خاصة، أدت على تفاقم الأزمة، حيث عرف النمو الاقتصادي تراجع كبير، فبعدما كان خلال السبعينات يقدر بنسبة 7.3% انخفض في سنة 1986 إلى 6 % بالإضافة إلى تراجع الاستثمار الوطني بنسبة 23%، فترتب عن ذلك ارتفاع نسبة البطالة من 17% سنة 1982 إلى 20 % سنة 1986، كما ضلت نسبة التضخم تتزايد بنسبة 10% سنوياً، و نتيجة لهذه المعطيات الاقتصادية تدهورت القدرة الشرائية، هذا الذي ترك استياء كبير لدى الطبقة العاملة .

ولعلاج لهذه الأوضاع سارعت الدولة إلى إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية سنة 1982.²

- إن الغاية الحقيقية من إعادة الهيكلة هي :

- ليس تحريك المنشأة الاقتصادية وجعلها أكثر فاعلية بقدر ما كانت تهدف إلى الحد من مخاوف السلطة من فقدانها السيطرة على الحركات الاحتجاجية للعمال، لاسيما بعد انخفاض

¹ زهيرة جحا ، مرجع سابق ، ص.ص.126.127 .

² حنان شطيبي ، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي ، رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة قسنطينة : تخصص تسيير الموارد البشرية ، 2009-2010) . ص.84.

القدرة الشرائية وهذا كان يحمل أهداف اقتصادية وسياسية وأخرى تهدف إلى تحرير الاقتصاد.

- و بالرغم من هذه المحاولات الإصلاحية إلا أن الأزمة تفاقت، إذ ارتفعت المديونية من 14.8 مليار لسنة 1984 إلى 20.6 مليار سنة 1985 و انخفضت مداخل الجزائر بنسبة 40% في نفس السنة مما أدى إلى تأزم الوضع، فارتفعت البطالة و تدهورت القدرة الشرائية. هذه العوامل كلها زادت من حدة الاستياء لدى فئات المجتمع فأجبرت الدولة على إثرها القيام بإصلاحات أخرى للتخفيف من حدة الأزمة التي باتت تهدد كيان المجتمع الجزائري، فظهرت سنة 1988 ما يسمى بالإصلاحات الاقتصادية الجديدة والمتمثلة في استقلالية المؤسسات¹.

نظرا لعجز الدولة للتخفيف من حدة الأزمة التي تفاقت من جراء إعادة الهيكلة، لجأت إلى إجراء ثاني عرف باستقلالية المؤسسات، الذي كان مبادئه تتمحور حول بعض المسائل التالية :

- الفصل بين حقوق الملكية والتسيير، حيث بقيت الدولة مالكة لهذه المنشآت ولكن تخلت عن التسيير، فأنشئت لهذا الغرض صناديق للمساهمة تتشكل منشآت تشارك بالأسهم، الشيء الذي سمح لها بالتخلص من الوصاية المطلقة للدولة .
- التسيير أوكل إلى مجلس الإدارة الذي يتشكل من أعضاء مكلفون من قبل صناديق المساهمة أو المنشآت المساهمة برؤوس الأموال .

لتمويل المشاريع والاستثمار تلجأ المنشآت مباشرة للبنوك عوض اللجوء لخزينة الدولة .

¹ زهيرة جحا ، مرجع سابق ، ص 133.

إن هذه الإصلاحات الاقتصادية أدت إلى وقوع إضرابات واحتجاجات من طرف العمال وقوبلت بالقمع من قبل السلطات التي كانت ترفض مثل هذه النشاطات النقابية والملاحظ أن النقابة في هذه الفترة كانت تتمتع بنفس الخصائص مقارنة بالفترة السابقة، فلم تكن مطالبه وإنما منظمة تسييرية تابعة للدولة وليست منفصلة عنها، فهي موجهة نحو أهداف مسطرة ومحددة مسبقا .¹

المرحلة الثانية : مرحلة التعددية

مثلت أحداث 5 أكتوبر 1988 منعرجا كبيرا حيث كانت من بين مظاهر التحول الديمقراطي التي تمت المصادقة عليها في دستور 23 فيفري 1989 أين أعلنت بداية تحول الجزائر إلى نظام سياسي ديمقراطي، ومنه أقر مبدأ التعددية بموجب المادة 40 منه وبالتالي تعددية نقابية مبنية على التنافسية في إطار المطالبة بحقوق العمال الحقيقية .²

وقبل التطرق إلى مختلف النقابات المستقلة التي سمحت ببروزها من قبل القوانين التي صدرت في سنة 1990، نذكر جملة من الأسباب التي أدت لتحولها إلى التعددية :

هنالك أسباب عديدة نذكر البعض منها :

- تأذي الاقتصاد الوطني الناتج عن سوء التسيير والتدني الكبير لأسعار المحروقات سنة 1986 مما أدى إلى تفاقم و ازدياد الصراع داخل النظام السياسي
- انخفاض أسعار البترول، المؤدي إلى تراجع قيمة الدولار، أين تحول الدخل النفطي خاضع إلى الاستجابة لمطالب وحاجيات الاجتماعية المتزايدة بسبب الانفجار الديمغرافي.

¹ حنان شطبي ، مرجع سابق ، ص.ص . 83.84.

² عبد القادر لصواني ، تطور العمل النقابي في الجزائر ، مذكرة ماستر غير منشورة (جامعة ورقلة : كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2013 -2014) ، ص . 23.

- تهاون وتقصير في المعاملة السيئة للمواطنين وهذا راجع إلى الخلل المتواجد في الجهاز الإداري وانعدام المراقبة فيها.
- تفاقم نسبة البطالة والأكثرية فيهم هم الشبان، وأيضا أزمة السكن المتباين بين العرض والطلب، وهذا ليس فقط في المدن بل توسع حتى في المناطق الريفية.
- سوء في التسيير والمؤامرة في زيادة الرواتب والتي انتهت بعضها بصدمات مع قوات الأمن وهذا مما دفع العمال بالقيام بإضرابات واحتجاجات بغية استرجاع حقوقهم .
- التغيرات والتبادلات التي عرفت الأنظمة الشمولية في العالم و تحولها من الأحادية إلى التعددية في إطار التكيف مع المبادئ الديمقراطية.
- الضغوطات التي تلقتها السلطة من المؤسسات المالية الدولية بسبب القروض المتقلصة عليها .¹

المطلب الثالث: النقابات المستقلة في الجزائر

- ورد في دستور 1989 طائفة من النصوص القانونية المرتبطة بالحقوق والحريات ومن بينها الحرية النقابية التي اشتغل بها المشرع الجزائري من خلال قانون 90-14 الذي ينص على حق العمال وأصحاب العمل في تكوين منظمات نقابية والانضمام إليها بكل حرية واستقلالية .²

كما خلق نظاما جديدا أعطى الفرصة في إطار التعددية لبروز عدة نقابات مستقلة عن السلطة تختلف عن فترة الأحادية، وأوجب على الاتحاد العام للعمال الجزائريين التعامل مع

¹ الزبير بولعنصر حاروش ، الحركة النقابية في الجزائري في ظل التحررية الديمقراطية 1999-2010 ، رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة الجزائر 3 : كلية العلوم السياسية و الاعلام 2010-2011) ، ص ص 65-66.

² سميحة منصورية ، مرجع سابق ، ص. 37.

الوضع الجديد في ظل التحول الديمقراطي، ليفتح مجال لظهور نقابات تدافع عن المطالب الأساسية للعمال.¹

1-الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA)

- لقد نال الاتحاد العام للعمال الجزائريين معاملة مختلفة من طرف السلطة الحاكمة كونها النقابة الوحيدة والرسمية، لكن بعد صدور دستور 1989 وبعد التحول الديمقراطي، قلب الاتحاد العام من سياساته، حيث أعلن في المؤتمر الثامن المنعقد سنة 1990 الفترة التي سادت إضرابات كان من الضروري انتخاب قيادة جديدة ضمن استراتيجية نقابية جديدة وللتكيف مع المرحلة الجديدة، مثلما قام باستعادة أطر الممارسة النقابية وذلك من خلال القرارات التالية :

- استقلالية الاتحاد العام للعمال الجزائريين عن الحزب والدولة.

- ابتعاد وعدم الارتباط مع أي حزب سياسي.

- استقلالية الاتحاد العام عن الدولة وسياستها .²

2-النقابات المتحزبة (النقابة الإسلامية للعمل SIT)

- لقد أخذت الجبهة الإسلامية للإنقاذ بإنشاء تنظيم نقابي المسمى ب " النقابة الإسلامية للعمل (SIT) وكل هذا كان بعد صدور دستور 1989، بينت إيديولوجية هذه النقابة على أساس الشريعة الإسلامية و هي متواجدة على مستوى عدد كبير من الولايات وفي مختلف القطاعات: التربية، الصحة، الصناعة...الخ، وتوصلت على أن تسيطر على قاعدة عمالية واسعة، ولكن النقابة الإسلامية لم تحصل على تصريح أو اعتماد من طرف وزارة العمل،

¹ الزبير بولعناصر ، مرجع سابق ، ص . 93.

² عبد القادر لصواني ، مرجع سابق ، ص ص.24-25.

رغم تفتح الحياة النقابية للتعددية، لكن بعد مرور شهر من الطلب سمح لها القانون بالقيام بنشاطها النقابي.¹

3- المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني (CNAPEST)

-لقد تم الاستناد على هذه النقابة في 1 جويلية 1990 بعدما توصل هذا التنظيم من جمع عدد كبير من الأساتذة عبر ولايات الوطن والضغط على السلطة في اعتصام أمام قصر الحكومة، مما أدى في الأخير إلى الاستجابة واعتمادها كنقابة معترف بها قانونيا أما عن أعمالها أو نشاطاتها فقد تمكنت من رفع أجور عمال التربية الوطنية و تغيير قانون الوظيفة العمومية في 2006.²

4- المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES)

-لقد تأسست هذه النقابة في فترة إضرابات 1989، بفضل تحرك الأساتذة في تلك الفترة، وتهدف هذه النقابة إلى الدفاع عن الصالح المادية والمعنوية للجماعة المهنية عموما أي الممثلين في أساتذة المدارس الوطنية، سواء كانت هذه المصالح مشتركة فيما بينهم أو تخص البعض أو احدهم، ومما سبق يمكن تلخيص أهم الأهداف التي تسعى إليها هذه النقابة ومن بينها نجد :

- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لمنخرطيه أساسا وأساتذته عموما.

- السعي للمحافظة عن الحرم الجامعي بصفة عامة وتبعاً عن الجامعة الوطنية العمومية وعن مهمة الخدمة لها.

¹ المكان نفسه.

² ثريا سكواف ، تأثير الحراك النقابي على السياسة التعليمية في الجزائر ، مذكرة ماستر غير منشورة (جامعة بسكرة : كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2015-2016) ، ص 52.

- حرية التفكير والتعبير وتشجيع حرية البحث الأكاديمي.
- الحريات الأساسية والنقابية وترقية التكوين النقابي.
- تحسين ظروف الحياة والعمل في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، وكذلك المدارس الوطنية العليا.
- التزام بالواجبات الجامعية وفي ترقية أخلاقيات المهنة.
- وضع تسيير عقلاني وديمقراطي لمؤسسات التعليم العالي.¹
- ترقية الاتصال والإعلام، وكذلك التعاون بين الجامعات محليا ودوليا ولكن منذ تأسيس هذه النقابة عرفت مجموعة من الإضرابات وقبل التطرق إلى هذه الإضرابات علينا أن نتكلم أولا على الإضراب الذي حدث خلال السنة الجامعية 1989-1990، ترجع أسبابه إلى أزمة السكن التي عرفها الكثير من الأساتذة وسوء التعليم والتوجيه الذي اشتكى منه الطلاب ، مما أدى إلى انخفاض في رتبته ودفع بهم إلى الإعلان عن الإضراب يوم 31 مارس 1990 مع أن الإضراب بدأ فعلا يوم 2 أبريل 1990 أين ضمت 4000 أستاذ .
- إضرابات سنة 1991-1992 حيث كان هذا اعنف إضراب من الذي سبقه في 17 نوفمبر 1992 ، قام المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي بإضراب وطني في المؤسسات الجامعية وقرروا باستمراره أن لم يستجيبوا لمطالبهم الاجتماعية والمهنية، كرفع الأجور، توفير السكن، تحسين ظروف العمل... الخ ، لكن بعد ذلك فضلت الجمعية الوطنية للأساتذة بتقديم مشروع فوري (قانون - إطار)
- إضرابات 1996 - 1997 : بعد مرور كل الإضرابات السابقة إلا أنهم لم يتحصلوا على استجابة لمطالبهم أو رد فعل من قبل الوزارة، لهذا قام المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي

¹ حنان شطبي ، مرجع سابق ، ص 155.

بإعداد إضراب وطني الذي يدوم 3 أشهر بدأ من يوم 1996/10/13 إلى غاية 1997/01/13 بالانتظار دائما للاستجابة لمطالبهم المتمثلة في رفع الأجور وتوفير السكن لهم.

- إضراب سنة 2006: لقد قام المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي بتنظيم يوم احتجاجي في 2006/01/23 وبعدها بإضراب لمدة أسبوع من 2006/02/25 إلى غاية 2006/03/02، وبعدها نظم أيضا يومين احتجاجيين 17 و 18/04/2006، وهذا استعدادا لإضراب 13 ماي 2006 كان إضرابا غير محدود إلى غاية نهاية شهر جويلية، فخلال هذه الفترة نتج عنه العديد من المشاكل وبعد قرار العدالة بعدم شرعية أي الإضراب تم تقسيم المجلس إلى مجموعتين الأولى بقيادة المنسق الوطني للمجلس حيث اقترحت كحل للإشكال انتخاب أعضاء المكتب الوطني بدلا من الجمعية العامة التي قررت الإضراب، أما المجموعة الثانية فهي تتضمن عدد كبير من الأساتذة حيث قرروا القيام بالإضراب والتخلي عن الإطار التنظيمي، حاولت الجهات الوطنية كسر الإضراب في كل مرة و لكن لم يتوصلوا، ومن بين هذه المحاولات هي لقاء المنسق الوطني وتوفيق ثلاثة ممثلين للأساتذة المضربين ووضعهم تحت رقابة، بالإضافة إلى توقيف الرواتب والتهديد بالطرد و لكن رغم كل هذه المشاكل تم الإضراب في وقته 13 ماي 2006 .

- لقد قرر تجميد الإضراب ابتداء من 2006/07/25 وتأجيله إلى شهر سبتمبر لأن الطلبات لم تحقق كلها رغم تصريحات وصية الوزارة وهذا ما اقره خلال اجتماع تنسيقية المؤسسات المضربة¹.

5- النقابة المستقلة لطيارى الخطوط الجوية الجزائرية (SpIA)

تأسست النقابة المستقلة لطيارى الخطوط الجوية الجزائرية من طرف فئة الطيارين المدنيين الجزائريين في 22 ديسمبر 1990، لكنها مرت بمراحل مختلفة و هذا يعود إلى وجود أمينها العام لمدة طويلة في المؤسسة، والطيارون يطالبون بتأسيس نقابة وطنية مستقلة، تطورت هذه الطلبات في التسعينات والثمانينات دون رد إيجابي، كما مرت هذه الفئة من معاناة جد صعبة ومشاكل مهيمنة واجتماعية، وكانت أيضا المعاملة سيئة من كلا الطرفين (الطيارين وإدارة المؤسسة)، وفي سنة 1986 طلب الطيارين من المؤسسة برفع أجورهم و تحسين ظروف العمل لكن باعتبار النقابة جزء من الاتحاد العام للعمال الجزائريين لم يكثرثوا لأمرهم، بعد مرور ثلاثة سنوات من المطالبة صدر دستور 1989 والاعتراف بالحق النقابي، بدأت معالجة المشروع التأسيسي للنقابة في 1990، ثم بدأت تمارس عملها النقابي في السنة الموالية في 1991، لكن رغم كل هذا لم يستجيبوا لطلباتهم التي سبق أن ذكرناها في الأعلى وفي نهاية 1992 قاموا بإضراب عام دام ثلاثة أيام مما دفع بالمؤسسة للاستجابة لمطالبهم برفع الأجور .²

6-النقابة الوطنية للممارسة الصحة العمومية (SNPSP) :

ظهرت هذه النقابة في جويلية 1988 في إطار قانون الجمعيات 87-15 واعتمدت في 15 ماي 1991 ، وفي كل ثلاثة سنوات تعمل على تعقيد مؤتمراتها .

¹ حنان شطيبي ، مرجع سابق ، ص.123.

² عيوش حورية ، إستراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية ، رسالة ماجستير غير منشورة (جامعة الجزائر: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية)، ص.123.

7- النقابة الوطنية لأساتذة في العلوم الطبيعية (SNPSP)

تأسست في نوفمبر 1991 وهي تعمل على الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لمنتسبي القطاع .¹

8- النقابة المستقلة لعمال التربية و التكوين (SNPDSM)

نشأت هذه النقابة في ولاية تيزي وزو عام 1990 و متواجدة في 28 ولاية ، و هي ذات نزعة تميل إلى التيار البربري و معترف بها من طرف السلطة عقدت هذه النقابة ثلاثة مؤتمرات : الأول سنة 1995 ، الثاني سنة 1999 ، و الأخير سنة 2010 .²

9- النقابة الوطنية لعمال التربية (SNTE)

هي نقابة معتمدة من طرف السلطات و تنشط في إطار القانون وتضم حوالي 20000 عضو .

10- مجلس ثانوي الجزائر العاصمة (CLA)

لقد توصل هذا التنظيم من فرض وجوده في العاصمة وله تمثيل قوي لكنه مع الأسف غير معتمد لدى السلطات .

11- الاتحاد الوطني للتربية و التكوين (UNEF)

يشمل فئة المعلمين والإداريين في قطاع التربية تأسست في 1990 وانشقت عنه نقابة فئوية أخرى في نوفمبر 2000 وهذا بسبب الصراع الناتج من القيادات .³

¹ جمال بوربيع ، مرجع سابق ، ص.21.

² ثريا سكراف ، مرجع سابق ، ص.52.

³ عبد القادر لصواني ، مرجع سابق ، ص ص 26-27.

جدول رقم (1): يبين خصائص الحركة النقابية الجزائرية بين الأحادية و التعددية.¹

خصائص الحركة النقابية في عهد الأحادية	خصائص الحركة النقابية في عهد التعددية
- حركة عمالية (المصنع / المؤسسة)	- حركة مهنية (المهن، تعليم، صحة (...)
- فضاؤها المصنع	- فضاؤها (مكان العمل مؤقتا) الشارع في الأصل
- تأخذ من المدن مكان الانطلاق والنشاط.	- الجزائر العاصمة هي مكان التأثير على وجه الخصوص.
- أصولها ريفية	- أصولها حضرية
- مستواها التعليمي متدني	- مستواها التعليمي مرتفع
- ركيزتها العمال (عمال المصانع)	- ركيزتها مختلف شرائح المجتمع (عمال ، نساء ، شباب ...)
- عقيدتها اشتراكية (يسارية) وطنية (الأولوية للسياسي)	- عقيدتها مطلبية (الأولوية للمطلبي)

- نستنتج من هذا أن نقابة الاتحاد العام لعمال الجزائريين تعتبر وتضل اقوي تنظيم نقابي في الجزائر رغم التعددية النقابية التي عرفت الجزائر حيث يحظى هذه الأخيرة (الاتحاد العام للعمال الجزائريين) بمعاملة خاصة من طرف السلطات العمومية،

¹ نعيم بن محمد بومقرة ، مرجع سابق، ص.195.

بسبب نشأتها في أحضان الدولة وهذا ما جعله يحتوي على التنظيمات النقابية أثناء المفاوضات وأثناء اتخاذ قرارات تخص الطبقة التشغيلية.¹

¹ سعاد قرأش ، مرجع سابق ، ص.50.

خلاصة الفصل :

في هذا الفصل تم التطرق إلى معرفة المفاهيم المختلفة لحق الإضراب من مختلف الجوانب (اللغوي، الاصطلاحي، الفقهي والقانوني)، مع تبيان موقف المشرع الجزائري منه. ثم تناولنا التطور التاريخي لحق الإضراب في الجزائر أين مرت بعدة مراحل، وبعدها بيّنا مختلف العناصر وأشكال الإضراب.

توجّهنا في المبحث الثاني إلى تحديد شروط شرعية الإضراب والتنظيم القانوني له الذي يتلخص في كل من الضمانات القانونية لحق الإضراب في القانون الجزائري والقيود الواردة على ممارسته وما جاء به المشرع الجزائري من قوانين التي شرعها القانون 90-02. وفي آخر الفصل عرجنا على تطور الممارسة النقابية لفعل الإضراب في الجزائر أين ذكرنا بعض التعاريف للنقابة ثم أشرنا إلى تطور الممارسة النقابية في الجزائر، منذ عهد الاستعمار إلى ما بعد الاستقلال.

تمهيد :

يقوم منهج دراسة الحالة على أساس التعمق في دراسة وحدة واحدة سواء كانت فردا أو منظمة إدارية أو تنظيما سياسيا، وعليه انطلاقا من أن نقابة الكنايست (المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية)، تعتبر واحدة من النقابات المرتبطة بحماية الحقوق المتعلقة بالأساتذة في مختلف الأطوار الدراسية والدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية، إذ نجدها عبر كامل التراب الوطني ، فإنها ستكون موضوع دراسة الحالة.

وقصد الإحاطة بها وإدراك أهم العوامل المؤثرة في تلك الوحدة، وللاطلاع على الجهود المبذولة من اجل الدفاع عن حقوق الأساتذة و الدفاع عن مطالبهم من طرف نقابة الكنايست، تقوم الدراسة في هذا الفصل في معاينة المستوى الميداني باختيار نقابة الكنايست(المجلس الوطني لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية) لولاية تيزي وزو .

• المبحث الأول : ماهية نقابة الكنايست (CNAPESTE)

ارتبط انتشار مفهوم النقابة بتحولات عميقة شاهدها الجزائر بعد تبنيها إقرار التعددية السياسية منذ 1989، ما نجم عنه تعددا في الجمعيات السياسية والنقابية والمجتمعية (المجتمع المدني)، وسنتناول في هذا المبحث نقابة الكنايست تحديدا حيث ينقسم إلى ثلاث مطالب، يتضمن الأول مفهوم نقابة الكنايست، ونشأتها في المطلب الثاني، أما المطلب الثالث والأخير تناول هيكلها التنظيمي والوظيفي.

✓ المطلب الأول: تعريف نقابة الكنايست

إن المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس يعتبر نقابة مطلية وطنية مفتوحة لكل أسلاك التدريس في قطاع التربية الوطنية للأطوار الثلاث، الابتدائي، المتوسط والثانوي عبر كامل تراب الجمهورية. للانخراط في هذه الأخيرة يجب علي الشخص المراد الانتماء لها أن يكون أستاذا من بين الثلاث الأطوار المذكورة سابقا وذلك يتم عن طريق ملئ وإمضاء استمارة معلوماتية، ثم تمنح له بطاقة المنخرط في النقابة مقابل اشتراك سنوي. حيث يتساوى المنخرطون في الحقوق والواجبات كما هو موضح في المادة 15 من النظام الداخلي للنقابة¹:

أ- الحقوق:

- حق الترشح في هيأت وهياكل المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع الثلاثي الأطوار للتربية.

- حق الحصول على المعلومات ومعرفة مناهج العمل للنقابة

- حق الدفاع عنه من طرف المجلس المستقل. وحمايته اثناء عمله المهني ونشاطه النقابي.

¹ - المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الاطوار المادة 15 من القانون الأساسي للنقابة ، المصادق عليه في الدورة الطارئة للمؤتمر الوطني بتاريخ 30 مارس 2017 بدلس -يومرداس، ص.2.

ب- الواجبات:

- الالتزام واحترام القانون الأساسي والنظام الداخلي للنقابة.
- الالتزام بقرارات هيئات النقابة .
- الالتزام واحترام واجبات وأخلاقيات المهن .
- المساهمة في تجسيد المهام والنشاطات المختلفة لهيئات وهياكل المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية .
- دفع الاشتراكات بانتظام.
- حضور الاجتماعات.

✓ المطلب الثاني : التطور التاريخي لنقابة الكنايست.

لقد مرت الجزائر بعدة مراحل وأزمات وهذا ما اثر سلبا على الوضعية الاجتماعية والمهنية لعامل التربية عموما، خاصة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني لقطاع التربية والتعليم، كما كثرت أيضا الإضرابات في هذا المجال وهذا ما دفع بهم (الأساتذة) إلى الاتفاق وتنظيم أول اجتماع في الجزائر العاصمة في أواخر سنة 2002، الذي كان يضم 8 ولايات إلا انه تم تأجيل الأمر وهذا راجع لعدم اتفاق ممثلين هذه النقابة، وفي بداية سنة 2003 انعقد اجتماع ثاني في 17 افريل، حيث تزايد عدد الولايات المشاركة إلى 18 ولاية وبعد هذا توصلوا إلى اتخاذ قرار إنشاء هذه النقابة المستقلة التي كانت تحمل اسم المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني (CNAPEST)

Conseil National Autonome Du Personnel Enseignant Du Secondaire et Technique.

أين تم تسليم ملف النقابة لوزارة العمل والحماية الاجتماعية، إلا أن هذه الأخيرة رفضته بعد دراسته، وبعد بضع أيام أعادت النقابة إيداع الملف في 2003/04/29 لكن تم رفضهم مرة أخرى ولم يستجب لهم بالتوافق من قبل هذه الوزارة ، لكن رغم كل هذه الظروف التي مروا بها إلا أنهم لم يستسلموا بل ناضلوا لأجل استعادة حقوقهم وهذا بواسطة القيام بإضرابات واحتجاجات، علما أنهم كانوا مهددين واستقبلوا الكثير من الضغوطات التي مورست عليهم من طرف أسلاك الإدارة والتفتيش، رغم هذا فقد واصلوا في إضرابهم بإصرار لمدة فاقت ثلاثة أشهر، وبعد مرور أربعة سنوات من تاريخ وضعها لهذا الملف ونظرا للعذاب والإهانات التي مرت به الأساتذة ،وأخيرا استجاب رئيس الحكومة احمد أويحي لمطالب الأساتذة وهكذا تحصلت نقابة الكنايست على الاعتماد في 2007/07/10 لتصبح أقوى نقابة في قطاع التربية

وفي سنة 2012 في مؤتمر الوطني المنعقد في نوفمبر اتخذ قرار بتوسيع النقابة وتنظيم الطورين الابتدائي والمتوسط حيث أصبحت تسميتها ب: المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس ثلاثي الأطوار لقطاع التربية (CNAPESTE) .

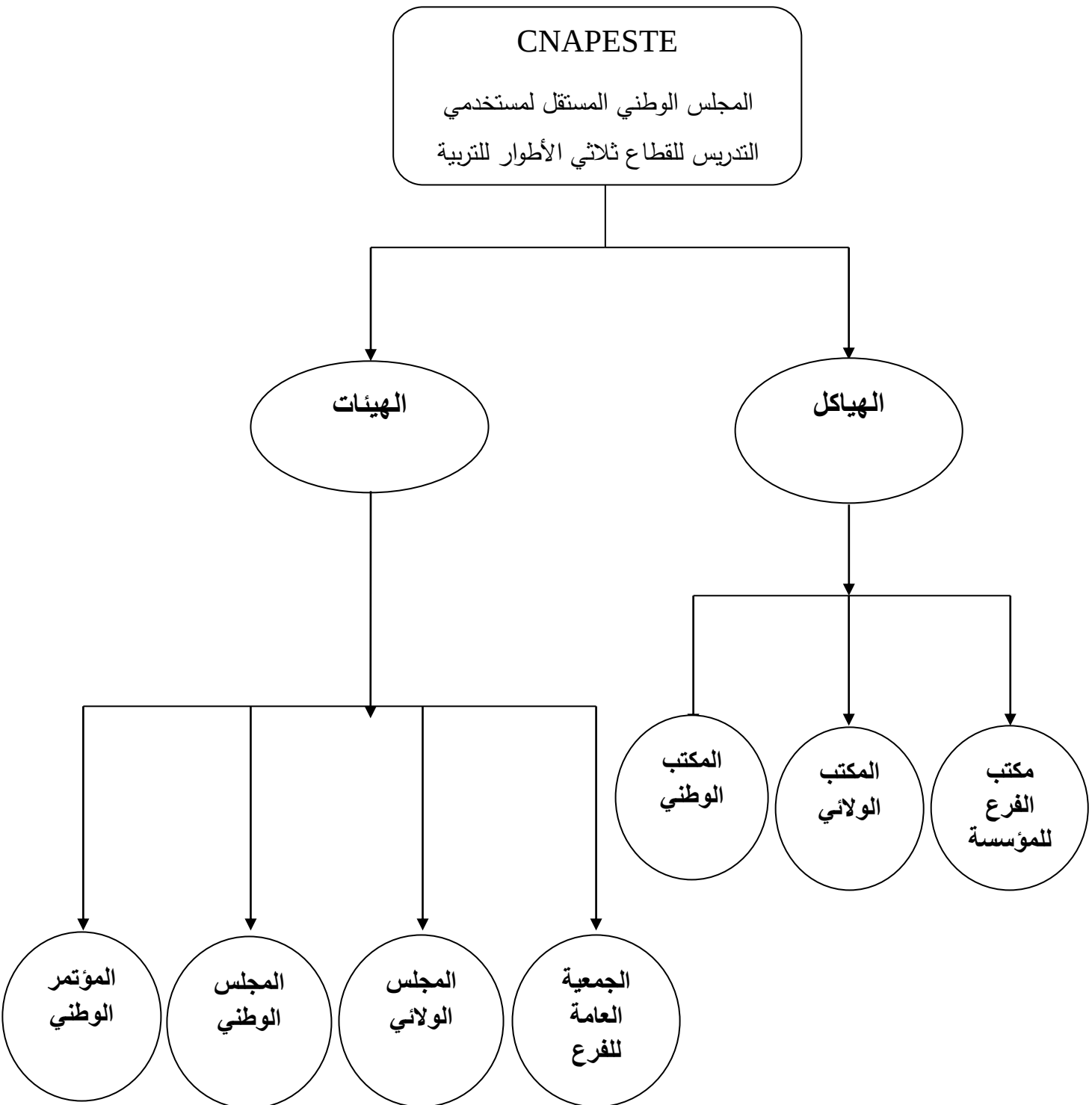
وبعد خمسة أعوام أي في سنة 2017 تم الإقرار نهائيا على تعديل القانون الأساسي والنظام الداخلي في الدورة الطارئة للمؤتمر الوطني يوم 30 افريل 2017 بدلس-بومرداس.¹

✓ المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لنقابة الكنايست.

يعدّ الهيكل التنظيمي والوظيفي للمؤسسات من أهم العوامل التي تؤدي إلى تحقيق أهدافها، فهو يظهر الوظائف ويحدّد المسؤوليات، والجدول التالي يوضّح الهيكل التنظيمي لنقابة الكنايست :

¹-مقابلة مع السيد : "وكاد عبد الرحمن"، أستاذ التعليم الثانوي ،منسق ولائي لنقابة الكنايست، لولاية تيزي وزو،عضو ¹ المكتب الوطني للنقابة : يوم 20/05/2018 على الساعة 11:00 سا ،مقر النقابة متوسطة العقيد لطفي تيزي وزو .

الشكل رقم (2): الهيكل التنظيمي لنقابة الكنايست¹.



¹ أنظر المادة 16 من القانون الأساسي للنقابة، مرجع سابق، ص ص 2-3.

لقد نص النظام الداخلي لنقابة الكنايست على مجموعة من المهام التي تؤدي بها مصالحها المختلفة والتي تسير وفقها وتتمثل هذه الوظائف في :

- أولاً: الهياكل:

1. مكتب الفرع للمؤسسة: يعتبر الهيكل التنفيذي للفرع حيث ينتخب من طرف الجمعية العامة وفق ما تنص عليه المادة 30 من النظام الداخلي، ويجتمع مكتب الفرع بصفة دورية مرة كل ثلاثة أشهر وفي حالة اللزوم يقوم بدعوة من منسق الفرع أو بطلب من الأغلبية البسيطة لأعضائه أو بطلب من المكتب الولائي، يضطلع هذا الأخير بالمهام التالية حسب المادة 31 من النظام الداخلي للنقابة :

- إعداد برنامج عمل تصادق عليه الجمعية العامة .
- تنظيم الجمعية العامة .
- ضمان التكوين النقابي .
- إعلام منخرطي الفرع بالقرارات المتخذة على جميع المستويات .
- تنفيذ قرارات الجمعية العامة والهيئات الولائية والوطنية .
- تمثيل منخرطي الفرع أمام إدارة المؤسسة .
- إعلام المنسق الولائي وجوبا وإن تعذر احد أعضاء المكتب الولائي في حالة النزاعات الجماعية في المؤسسة.
- تمثيل منخرطي الفرع خارج المؤسسة يستدعي موافقة المكتب الولائي وجوبا.
- في حالة النزاعات الفردية يقدم المنخرط عن طريق منسق الفرع شكوى كتابيا بملء استمارة الاتصال.

2. **المكتب الولائي:** ينتخب هذا المكتب من طرف المجلس الولائي، هو الهيكل التنفيذي الرسمي على مستوى تراب الولاية، ويضطلع بمهام تحضير وتنفيذ قرارات الهيئات والهيكل العليا، زيادة إلى المهام الأخرى المذكورة في المادة 36 من النظام الداخلي.

3. **المكتب الوطني:** وهو الهيكل الوطني التنفيذي لهذه النقابة حيث يتكون من 13 عضو من بينهم المنسق الوطني و12 أمينا وطنيا، ينتخب هذا المكتب من طرف المجلس الوطني. وتتص المادة 52 من النظام الداخلي للنقابة على مهام هذا المكتب وهي كالآتي:

- تنفيذ القرارات المنبثقة عن المجلس الوطني.
- تمثيل النقابة على المستويين الوطني والدولي.
- التفاوض مع السلطات العمومية في حالة وجود نزاع جماعي.
- تقديم تقاريره الأدبية والمالية السنوية للمجلس الوطني.
- متابعة نشاطات المكاتب والمجالس الولائية واللجان المنشأة سمن طرف المجلس الوطني.
- تحضير الوسائل المادية والتنظيمية لتنظيم دورات المجلس الوطني وكذا المؤتمر الوطني.
- يقوم بتنصيب المجالس والمكاتب الولائية وفق ما ينص عليه النظام الداخلي.
- يقترح برنامج عمل على المجلس الوطني.
- يقترح إنشاء لجان تحقق أهداف النقابة.
- يقترح تعديل النظام الداخلي.
- **ثانيا: الهيئات**

1. **الجمعية العامة للفرع:** هي الهيئة التداولية على مستوى الفرع وتتمثل صلاحياتها حسب المادة 26 فيما يلي:

- مناقشة كل القضايا التي تخص النقابة.
- انتخاب المندوبين على المستوى الولائي.
- السهر على حرية النقابة واستقلاليتها.
- تقييم ومتابعة نشاطات مكتب الفرع.
- المصادقة على برنامج عمل مكتب الفرع.
- تقييم نتائج المفاوضات مع الشركاء.

2. المجلس الولائي: وهي أعلى هيئة مداولة على المستوى الولائي، يتشكل من ممثلي الفروع، أعضاء المجلس الوطني، أعضاء المكتب الولائي. إذ يجتمع مع المجلس في دورة عادية ثلاث مرات في السنة في دورة طارئة بدعوى من المنسق الولائي للنقابة. ومن بين صلاحيات هذا المجلس:

- يقيم ويتابع نشاطات المكتب الولائي.
- يحرص على تنفيذ قرارات وتوجيهات المجلس الولائي وعلى احترامها.
- ينتخب أعضاء المكتب الولائي

3. المجلس الوطني: يتشكل من منسقين ولرأيين وممثلي المجالس الولائية حيث يجتمع في دورة عادية كل ثلاث مرات في السنة. ونذكر البعض من صلاحياتها كالاتي:

- يقيم ويتابع نشاطات المكتب الوطني.
- يصادق على برنامج العمل السنوي للمكتب الوطني.
- يحرص على تنفيذ قرارات وتوجيهات المؤتمر الوطني للنقابة وعلى احترامها.
- يحضر، يصدر ويعدل النظام الداخلي للنقابة

4. المؤتمر الوطني: يتشكل من أعضاء المجلس الوطني ومندوبين عن الولايات، وينعقد مرة في دورة عادية كل 4 سنوات، وتتص المادة 63 على صلاحيات هذا المؤتمر كالآتي:
- يحدد أعضاء المجلس الوطني مع مراعاة المادة 57.
 - ينتخب أعضاء المجلس الوطني.
 - يحدد السياسة العامة للنقابة ويحرص على احترامها.
 - يصادق على التقريرين الأدبي والمالي.....¹

¹ القانون الأساسي للنقابة، ص ص، 4-7.

• المبحث الثاني: دراسة ميدانية لنقابة الكنايست لولاية تيزي وزو

✓ المطلب الأول: الفرع النقابي لولاية تيزي وزو.

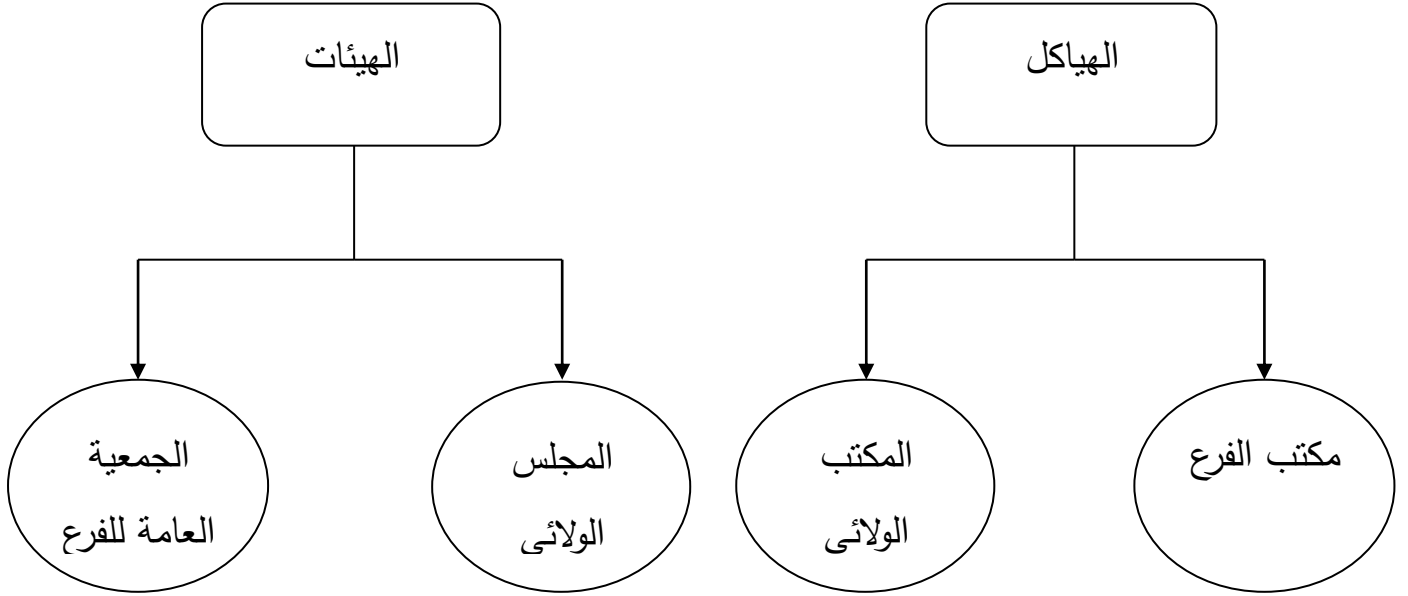
تركز هذه الدراسة الميدانية على فرع ولاية تيزي وزو، حيث تعتبر هذه الأخيرة من بين الولايات الأولى المؤسسة لنقابة الكنايست، وهي نقابة مطلّبية ولائية مفتوحة لكل أسلاك التدريس في قطاع التربية الوطنية للأطوار وهي الأكثر نشاطا في المطالبة بحقوقهم باستخدام وسائل متعددة مثل المظاهرات، الإضرابات، حيث تضم 2250 منخرط من الطور الثانوي من 3199 أستاذ وهو الطور الذي يضم نسبة كبيرة من الأساتذة المنخرطين فيها مقارنة بالطورين الآخرين، و 1300 منخرط من الطور المتوسط من 4944 أستاذ، 186 منخرط في الطور الابتدائي من 5955 أستاذ، كما هو موضح في الجدول حيث يبين لنا نسبة إنخراط الأساتذة في كل طور من أطوار التربية لنقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار لولاية تيزي وزو .

جدول رقم (2): نسبة الأساتذة المنخرطين في نقابة الكنايست لولاية تيزي وزو .

الرقم	عدد الأساتذة في الولاية	عدد المنخرطين في الولاية	نسبة الانخراط
01	الثانوي	3199	2250 %70.33
02	المتوسط	4944	1300 %26.29
03	الابتدائي	5955	186 %3.12

مجموع الأساتذة بالولاية: 14098	مجموع المنخرطين بالولاية: 3736	نسبة المنخرطين في الولائي: 26.50%
--------------------------------	--------------------------------	-----------------------------------

الشكل رقم (3): الهيكل التنظيمي لنقابة الكنايست لولاية تيزي وزو:



من خلال المقابلة التي أجريت مع السيد وكاد عبد الرحمان صرح لنا بأن مهام المكاتب والهيئات على مستوى ولاية تيزي وزو هي نفسها مع مهام المكاتب والهيئات على المستوى الوطني.¹

المطلب الثاني: أهداف وإنجازات النقابة:

تشكل أهداف أي منظمة محددا هاما لمعرفة مدى فعاليتها وقدرة تأثيرها في بيئتها، وعلى هذا الأساس سنستعرض الأهداف التي رسمتها نقابة الكنايست والإنجازات التي حققتها منذ نشأتها في سنة 2007.

- مقابلة مع السيد: "وكاد عبد الرحمن"، عضو ومنسق ولائي لنقابة الكنايست، ماهية نقابة الكنايست لولاية تيزي وزو، المقر الولائي للنقابة: يوم 2018/05/23 على الساعة 11:00 سا.

أولاً: أهداف هذه النقابة:

تتمثل أهداف نقابة الكنايست فيما يلي¹:

1. الدفاع عن المصالح المادية، المهنية والاجتماعية لكل أسلاك التدريس في التربية الوطنية.
2. تحسين الوسائل والظروف البيداغوجية.
3. المساهمة في تحسين ظروف الحياة وظروف العمل.
4. ترقية التكوين النقابي ونشر ثقافة قانونية.
5. المساهمة في بناء مدرسة عمومية ذات نوعية.
6. نشر ثقافة المواطنة في المحيط التربوي.

ثانياً: إنجازات نقابة الكنايست لولاية تيزي وزو من سنة 2011 إلى غاية 2015.

لقد قامت نقابة الكنايست لولاية تيزي وزو بعدة إنجازات في مسارها المهني أي من بداية نشوبها إلى يومنا هذا ما زلت تتناضل من أجل استعادة وتحقيق مطالبها الأساسية، ومن بين هذه الإنجازات نذكر البعض منها :

- عقد المكتب الولائي اجتماعاً في دورية عادية يوم 2011/01/12 بتيزي وزو وناقش انشغالات ومشاكل الأساتذة على مستوى الولاية والمتمثلة فيما يلي:

* تأخير المديرية في صب أجور الأساتذة قبل نهاية سنة 2011 خاصة الأساتذة المتعاقدين بعد شهرين على الأكثر من الأداء، وعدم قبول الممثلين الحقيقيين والشرعيين في التحاور مع الأساتذة.

¹ - القانون الأساسي للنقابة، مرجع سابق، ص.1.

* وعليه تم اقتراح المكتب الولائي للأساتذة وإبداء رأيهم لتنظيم يوم احتجاجي .

- في 4 سبتمبر 2013 عقد المكتب الولائي لولاية تيزي وزو اجتماعا، تطرق فيه إلى عمل الأعضاء المنتخبين في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لأساتذة التعليم الثانوي وتحضير السنة النقابية 2014/2013 ، مثلما حضر أعضاء المنتخبين في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لأساتذة التعليم الثانوي، ومن بين النقاط التي استخلصت في الاجتماع نجد:

* مطالبة الوصاية على المستوى الولائي وعلى رأسها مدير التربية بفتح حوار جاد وعاجل مع الكنايست والعمل على تسوية الملفات العالقة (تهيئة مقر النقابة، الوضعيات الإدارية والمالية للأساتذة ،اللجان المتساوية الأعضاء ،الحركة ،.....).

*تحميل مسؤولية العواقب الوخيمة لسوء تسيير الخدمات الاجتماعية على مستوى ولاية تيزي وزو لرئيسة اللجنة وكل من يساندها في تهورها والتذكير بقرارات المكتب الولائي في اجتماعه يوم 13 جوان 2013.

- اجتمع المكتب الولائي يوم 2013/10/03 لتحضير الحركة الاحتجاجية التي قررها المجلس الوطني يوم 2013/09/28 وتقسيم نتائج اجتماع 2013/09/23 مع مسؤولي مديرية التربية.

- اجتمع أعضاء المكتب الولائي لنقابة الكنايست يوم 2013/10/13 بحضور الأعضاء وناقش انشغالات ومشاكل الأساتذة على مستوى الولاية .

- اجتماع المجلس الولائي في دورة استثنائية يوم 2014/01/21 بتيزي وزو لحوصلة محاضر الجمعيات العامة للفروع النقابية التابعة للكنايست المتضمنة مواقف المنخرطين في الأطوار الثلاثة حول رفع التجميد عن الإضراب المعلق:

* دعوة الزملاء الأساتذة والمعلمين في الأطوار الثلاث (ابتدائي ،متوسط ،ثانوي) للنضال في إطار نقابتهم المستقلة الكنايست من أجل تحقيق مطالبهم المشروعة.

* يذكر بكون الكنايست نقابة جمعيات عامة ومجالس وليست نقابة أشخاص أو مكاتب....الخ.

- إضراب وطني يوم 16 أكتوبر 2011 بسبب مشاكل وعلى رأسها غلق باب الحوار وعدم الوصول إلى تسوية الكثير من الوضعيات العالقة منذ سنين مثل:

* تحرير 1400 منصب مالي لأساتذة أحيلا على التقاعد وآخرون حولوا إلى مؤسسات جديدة أو من متوفى.....

- إضراب ولائي يوم 11 جانفي 2011 الذي دام لمدة 40 يوما .

- إضراب ولائي 10 افريل 2012 من اجل استرجاع الحقوق المهضومة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني .

- إضراب ولائي في 13/12 مارس 2012 وهذا لتحقيق المطالب التالية :

* دفع رواتب ومنح الأساتذة المدمجين في 28 مارس 2011.

* تطبيق الوضعيات الجديدة على أجور الأساتذة (درجات، منح عائلية، مناصب عليا...) ، ودفع المخالفات المالية المترتبة عنها.

* تهيئة وتجهيز مقر نقابتنا.

* التعامل الجدي مع الشكاوي المطروحة على مستوى مصلحة الموظفين.

- إضراب ولائي في 10/9 افريل 2012 ومطالبها هي نفسها مع إضراب الذي أقيم في مارس 2012.

- إضراب ولائي 28 و 29 جانفي 2013.

- إضراب ولائي في 18 فيفري 2015 .

- إضراب وطني في 8 مارس 2015 والذي دام لمدة ثلاث أسابيع بسبب عدم التوصل إلى حل فيما يخص الترقية الآلية، أي عدم إظهار ادني تطور في موقف وزارة التربية الوطنية .

وفي ظل كل هذا، كانت هناك بعض المطالب التي تم الاستجابة لها بالقبول مثل الزيادة في الأجور، الترقية بالنسبة للأساتذة التقنيين إلى رتبة أستاذ التعليم الثانوي والمعلمين إلى رتبة أستاذ التعليم الابتدائي، أما المطالب الأخرى بقيت معلقة ولم يتم الاستجابة عنها.

✓ المطلب الثالث: علاقة نقابة الكنايست بالهيئات الرسمية والنقابات المتشابهة

أولاً: علاقتها بالهيئات الرسمية:

بيّنت التغيرات السياسية، الاقتصادية والاجتماعية التي مست النظام السياسي الجزائري انه توجد مصالح متباينة وقوى اجتماعية، ولا يمكن للنظام السياسي الجزائري أن يتطور إن لم تعترف قوانينه بالسلطات الاجتماعية.

فالسطة النقابية من أهم أشكال السلطات الاجتماعية التي تساهم إلى جانب القوى الرسمية بقدر كبير في تحقيق الاستقرار السياسي والأمن الاجتماعي وذلك بتعاون مبني على علاقة تتميز باحترام الطرف النقابي بالهيئات الرسمية بالاعتماد على القانون واحترام هذه الأخيرة لاستقلالية الطرف الآخر (النقابة)، لأن لكل تنظيم مبادئ مختلفة يستند على القانون أي علاقتها مبنية على الشرعية القانونية.

وعلى هذا الأساس تتميز علاقة الكنايست لولاية تيزي وزو مع السلطات الوصية (الأكاديمية)، بعلاقة متوترة تنسم في غالبية الأحيان بالصراعات والنزاعات بين الطرفين، بسبب عدم توافق مصالحهم حيث كل منهما يحاول أن يفرض رأيه على الآخر، لكن لكثرة برمجة وانعقاد الاجتماعات استطاعوا التوصل إلى إيجاد الحلول المناسبة لهذه النزاعات وذلك بتنازل أحد الطرفين لصالح الآخر.

ثانيا- علاقتها بالنقابات المشابهة:

أما علاقتها مع النقابات المتشابهة المتمثلة في (الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين (UNPEF)، النقابة المستقلة لعمال التربية (SATEF)، النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني (SNAPEST)، النقابة الوطنية لعمال التربية (SNTE)، مجلس أساتذة الثانويات الجزائرية (CLA)، التنسيق الوطنية لموظفي الصحة (SAFAP)، النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الابتدائي (SNAPEP)، النقابة الوطنية لعمال التكوين المهني (SNTFP)، النقابة الوطنية المستقلة لعمال الكهرباء والغاز (SNATEG)، النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية (PSPSN). فنوعية المطالب هي العامل الأساسي في توحيد هذه العلاقة والمتمثلة في المطالبة في تعديل القانون الأساسي للعمل وتوحيده ومراجعة الاختلالات الواردة فيه والمتمثلة في إلغاء قانون التقاعد، وذلك بطلب إعادة العمل بالتقاعد المبكر والنسبي الذي يسمح للموظفين بقضاء 20 عاما بمنصبه وبلغ 50 سنة من الحصول على التقاعد (45 سنة + 15 سنة عمل بالنسبة للنساء). وينال بذلك التقاعد النسبي كل من قضى 32 عاما في العمل مهما كان سنه (أقل أو أكثر من 60 عاما).¹

¹ مقابلة مع السيد وكاد عبد الرحمن، مرجع سابق.

خلاصة الفصل:

لقد أظهرت الدراسة الميدانية أن نقابة الكنايست هي نقابة فاعلة لحماية حقوق الأساتذة، حيث أصبحت محركا فعالا لهم، كما تعمل على تطوير وتجديد قدراتها من أجل تحقيق مطالبهم المشروعة.

وتقوم أيضا بعقد اجتماعات دورية لمناقشة المواضيع المتعلقة بالعمل والعمال في مجال التربية، وسد الثغرات التي تؤدي بهم في بعض الأحيان إلى الوقوع في الإضرابات أو إحداث نزاعات عمل أخرى، وبالتالي تعمل على القضاء على المسببات المشكلة لها، وتبين من الدراسة أن النقابة لا تعاني بشكل دائم من نزاعات داخلية، وهذا ما يدل على اهتمامها بشؤونها بمحاولة تقليص أو الحد منها.

الخاتمة

من خلال دراستنا لموضوع حق الإضراب في الجزائر بين القانون والممارسة من مختلف نواحيه، تبين لنا أن الإضراب قد مر بعدة مراحل حتى وصل إلى مرحلة الاعتراف به كحق مشروع من طرف السلطات الجزائرية.

بالرغم من اعتراف المشرع الجزائري بحق الإضراب عن طريق القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب حيث جاء ليكرس هذه الممارسة ويؤكدها، وقد ترسخ هذا الحق مع صدور الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وذلك في المادتين 36 و 37 اللتان منحت للموظف ممارسة الحق النقابي والحق في الإضراب في إطار التشريعات المعمول بها، إلا أنها لم تفتح المجال للنقابات المستقلة بالمطالبة بحقوقها وذلك بحصر مطالبها (استجابتها للبعض وقمعها للبعض الآخر) ويصل هذا الحصر في بعض الأحيان إلى العنف والتهديد بالفصل من العمل، هذا ما ينفي صحة الفرضية الرئيسية.

أبرز مثال تطرقنا إليه في الدراسة هي نقابة الكنايست لاعتبارها من بين أقوى النقابات في الجزائر، فهي ناشطة منذ سنوات عبر كامل التراب الوطني. وتضم عددا هائلا من المنخرطين وتمس قطاع حساس ألا وهو قطاع التربية الوطنية، الذي عادة ما يتعرض للزعزعة بسبب الإضرابات المتتالية من طرف هذه الأخيرة بالرغم من تعرضها الدائم إلى الضغوطات التي تمارس عليهم من طرف أسلاك الإدارة والتفتيش. إلا أن إصرارها وصمودها، غالبا ما جاء بنتائج مرضية في صالحها (النقابة) هذا ما يؤكد صحة الفرضية الفرعية.

وبعد استعراضنا لهذا البحث حاولنا تقديم بعض الاستنتاجات والمتمثلة فيما يلي:

- لقد اعتبر الدستور الجزائري حق الإضراب حرية أساسية، يمارسها الموظفون كوسيلة للتعبير عن الرأي وذلك في قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات.
- بالرغم من اعتبار المشرع الجزائري حق الإضراب من خلال القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات، إلا أن دور السلطات في تفعيل النصوص التشريعية والقانونية في التعامل إزاء الاستجابة لحقوق المضربين يبقى ضئيلا، وفي غالب الأحيان ما تستعمل أساليب قهرية ضد موظفي القطاع العام والتي تصل إلى فصل من العمل.
- يعد الإضراب كضمانة للموظفين عامة والأساتذة خاصة لإيصال مطالبهم المهنية والاجتماعية إلى السلطات المعنية قصد إعادة النظر فيها.
- يبقى الإضراب من أهم الوسائل السلمية التي يلجأ إليها الأساتذة احتجاجا على أصحاب الشأن في القطاع التعليمي أثناء رفض أو تجاهل حقوقهم ومطالبهم.

الخاتمة

من خلال دراستنا لموضوع حق الإضراب في الجزائر بين القانون والممارسة من مختلف نواحيه، تبين لنا أن الإضراب قد مر بعدة مراحل حتى وصل إلى مرحلة الاعتراف به كحق مشروع من طرف السلطات الجزائرية.

بالرغم من اعتراف المشرع الجزائري بحق الإضراب عن طريق القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب حيث جاء ليكرس هذه الممارسة ويؤكد لها، وقد ترسخ هذا الحق مع صدور الامر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وذلك في المادتين 36 و 37 اللتان منحت للموظف ممارسة الحق النقابي والحق في الإضراب في إطار التشريعات المعمول بها، إلا أنها لم تفتح المجال للنقابات المستقلة بالمطالبة بحقوقها وذلك بحصر مطالبها (استجابتها للبعض وقمعها للبعض الآخر) ويصل هذا الحصر في بعض الأحيان إلى العنف والتهديد بالفصل من العمل، هذا ما ينفي صحة الفرضية الرئيسية.

أبرز مثال تطرقنا إليه في الدراسة هي نقابة الكنايست لاعتبارها من بين أقوى النقابات في الجزائر، فهي ناشطة منذ سنوات عبر كامل التراب الوطني. وتضم عددا هائلا من المنخرطين وتمس قطاع حساس ألا وهو قطاع التربية الوطنية، الذي عادة ما يتعرض للزعزعة بسبب الإضرابات المتتالية من طرف هذه الأخيرة بالرغم من تعرضها الدائم إلى الضغوطات التي تمارس عليهم من طرف أسلاك الإدارة والتفتيش. إلا أن إصرارها وصمودها، غالبا ما جاء بنتائج مرضية في صالحها (النقابة) هذا ما يؤكد صحة الفرضية الفرعية.

وبعد استعراضنا لهذا البحث حاولنا تقديم بعض الاستنتاجات والمتمثلة فيما يلي:

- لقد اعتبر الدستور الجزائري حق الإضراب حرية أساسية، يمارسها الموظفون كوسيلة للتعبير عن الرأي وذلك في قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات.
- بالرغم من اعتبار المشرع الجزائري حق الإضراب من خلال القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات، إلا أن دور السلطات في تفعيل النصوص التشريعية والقانونية في التعامل إزاء الاستجابة لحقوق المضربين يبقى ضئيلاً، وفي غالب الأحيان ما تستعمل أساليب قهرية ضد موظفي القطاع العام والتي تصل إلى فصل من العمل.
- يعد الإضراب كضمانة للموظفين عامة والأساتذة خاصة لإيصال مطالبهم المهنية والاجتماعية إلى السلطات المعنية قصد إعادة النظر فيها.
- يبقى الإضراب من أهم الوسائل السلمية التي يلجأ إليها الأساتذة احتجاجاً على أصحاب الشأن في القطاع التعليمي أثناء رفض أو تجاهل حقوقهم ومطالبهم.

قائمة المراجع

1- الكتب باللغة العربية:

- أبو بكر ، مصطفى محمود وعبد الله احمد . مناهج البحث العلمي. الإسكندرية: دار الجامعة ، 2007.
- أحمية ، سليمان . آلية تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري . الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، ط2، 2003.
- أحمية ، سليمان . قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن . الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، ط2، 2012.
- بحوش ، عمار. مناهج البحث العلمي وإعداد بحوث . الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية ، 1995.
- بومقرة ، نعيم بن محمد . الحرية النقابية في الجزائر . عمان: دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع ، 2018.
- جبر المحمودي ، ميثم غانم . حق الإضراب بين الحظر والإباحة دراسة مقارنة. دار الفكر والقانون ، 2016.
- الجيزاني ، محمد بن حسين . الترك ودلالاتها على الأحكام الشرعية . القاهرة: دار بن الجوزي ، ط1 ، 2010.
- حسن ، صلاح على على . تنظيم الحق في الإضراب دراسة في التشريعات العربية والمقارنة . الإسكندرية : دار الجامعة الجديدة ، 2012.
- خليفي ، عبد الرحمان . الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي . عنابة: دار العلوم للنشر و التوزيع ، 2008.
- ذيب ، عبد السلام . قانون العمل الجزائري والتحوللات الاقتصادية . الجزائر: دار القصبة للنشر والتوزيع ، 2003.

- السادات ، محمد وآخرون . منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات . عمان : دار وائل للطباعة و النشر ، 1999.
- الساسي ، إبراهيم عبد الله . مناهج البحث في الدراسات الإعلامية . القاهرة : دار الفكر العربي ، 2008 .
- شروخ ، بيلاح الدين . منهجية البحث العلمي . عنابة : دار العلوم للنشر و التوزيع ، ب ط ، 2003 .
- شلبي ، محمد . المنهجية في التحليل السياسي . الجزائر :كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2007.
- الطاني ، مصطفى حميد . مناهج البحث وتطبيقاته في الإعلام و العلوم السياسية . الإسكندرية : دار الوفاء ، 2007.
- قنديل ، اشرف عبد القادر . الإضراب بين الإباحة و التجريم دراسة مقارنة . الإسكندرية : دار الجامعة الجديدة ، 2014 .
- كشرودة ، عمار الطيب . البحث العلمي ومناهجه في العلوم الاجتماعية والسلوكية . عمان : دار المناهج للنشر و التوزيع ، ط1 ، 2007.
- هدفي ، بشير . الوجيز في شرح قانون العمل الفردية والجماعية . الجزائر : جسور للنشر والتوزيع ، ط2 ، 2003.
- واضح ، راشد . منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر. الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر ، 2003.

2- المقالات والدراسات :

- البراز ، سعد توفيق العزيز، "تطور الحركة العمالية النقابية في الجزائر بين عامي 1880-1962"،مجلة التربية والعلم ،م.19، ع.5، 2012.

- البريشي ، إسماعيل ،"المظاهرات السلمية بين المشروعية والإبداع دراسة مقارنة "، دراسات علوم الشرعية والقانون ، م.41 ، ع.1 ، 2014.
- بوسعيدة ، دلية ،"التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لاحكام قانون العمل الجزائري"، معارف ، ع.9 ، ديسمبر 2010.
- زيد الكيلاني ، جمال ،"المسؤولية جراء الامتناع عن تقديم الواجب العام عند الحاجة في الفقه والقانون المسمى ب إغاثة الملهوف"، مجلة العلوم الإنسانية ، م.19، ع.1، 2005.
- قتيبة ، كريم سليمان ،"الإضراب في المهن الإنسانية بين الشريعة والقانون الدستوري العراقي"، مجلة الجامعة العراقية ، ع.3/33.
- مانع ، جمال عبد الناصر ،"النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب في الجزائر "، اعمال الأيام المغاربية ، ع.10 ، جوان 2006.
- موسى ، سامر احمد ،"إضراب العاملين في المرافق العامة ، دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري"، بوابة فلسطين القانونية ، 2007.
- نواز ، احمد ياسين ومحمد سليم ، محمد امين ،"النظام القانوني للإضراب الموظف العام في العراق"، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية ، م.7، ع.17.

3- الرسائل الجامعية:

- الجبالي ، علي محمد . أحقية الموظفين العاملين في الإضراب في القانون الأردني. رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة الشرق الأوسط : كلية الحقوق ، 2014.
- الحلبي ، لؤي محمد سعيد توفيق . الأحكام الشرعية للإضرابات في المهن الإنسانية ، رسالة ماجستير غير منشورة .جامعة غزة : كلية الشرعية و القانون ،2010.
- الشايب ، امال .اثر النزاعات الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية ، مذكرة ماستر غير منشورة . جامعة ورقلة : كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2012/2013.

- الشريف ، إسلام علي . العصيان وأثره في الأحكام الشرعية ، رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة غزة : كلية الشريعة والقانون ، 2013.
- بلجبل ، عتيقة . الإضراب في المرافق العامة دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة بسكرة : كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2015/2014.
- بن سعدي ، يوسف . الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل ، رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة تيزي وزو: كلية الحقوق ، 2004/2003.
- بولعنصر ، حاروش الزبير. الحركة النقابية في الجزائر في ظل الحرية الديمقراطية 1999-2010 ، رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة الجزائر3: كلية العلوم السياسية والاعلام، 2010/2011.
- جحا ، زهيرة . النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة قسنطينة : كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، 2013/2012.
- جدي ، ناريمان . حق الإضراب في المؤسسة العمومية الاقتصادية ، مذكرة ماستر غير منشورة . جامعة ورقلة : كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2013/2012.
- زعموش ، فوزية . علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر ، أطروحة دكتوراه غير منشورة . جامعة قسنطينة 1: كلية الحقوق ، 2012/2011.
- زواوي ، ناصري . واقع العمل النقابي المستقل في قطاع التربية ، مذكرة ماستر غير منشورة . جامعة سعيدة : كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، 2015/2014.
- سكواف ، تزييا . تأثير الحراك النقابي على السياسة التعليمية في الجزائر، مذكرة ماستر غير منشورة . جامعة بسكرة : كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2016/2015. - -
- عيوش، حورية . إستراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية ، رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة الجزائر: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، 2007/2006.

- شايب الراس، حياة . حق الإضراب في القانون الجزائري ، مذكرة ماستر غير منشورة .
جامعة المسيلة : كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2017/2016.
- شطيبي ، حنان . الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء
البيداغوجي ، رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة قسنطينة : تخصص تسيير الموارد
البشرية ، 2010/2009.
- طالبي ، امينة . ضوابط ممارسة حق الإضراب في القانون الجزائري ، مذكرة ماستر
غير منشورة . جامعة سعيدة : كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2015/2014.
- عويسات ، لحسن . الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة
العامة ، مذكرة ماستر غير منشورة . جامعة سعيدة: كلية الحقوق والعلوم السياسية
، 2017/2016.
- قراش ، سعاد . عوامل مشاركة العمال في تنظيمات نقابية ، مذكرة ماستر غير منشورة .
جامعة الجافة : كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، 2017/2016.
- كوسم ، ويزة و مغاوي ، مريامة . الحركة النقابية في الجزائر في ظل إقتصاد السوق ،
مذكرة ماستر غير منشورة . جامعة تيزي وزو : كلية الحقوق و العلوم السياسية ،
2015/2014.
- لصواني ، عبد القادر . تطور العمل النقابي في الجزائر، مذكرة ماستر غير منشورة .
جامعة ورقلة : كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2014/2013.
- محمد ملاح ،محمد رحي . الترك عند الأصوليين ، رسالة ماجستير غير منشورة .
جامعة فلسطين : كلية الدراسات العليا ، 2010.
- مناصرية ، سميحة . الحركة النقابية في الجزائر ، رسالة ماجستير غير منشورة .جامعة
باتنة : كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2012/2011.

- نصر الداية ، عيماد مصباح . جريمة الامتناع في الفقه الإسلامي وصورها المعاصرة دراسة فقهية مقارنة ، رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة غزة : كلية الشريعة والقانون ، 2011.

4- الموسوعات والمعاجم والقواميس:

- ابن منظور ، العلامة . لسان العرب . بيروت: دار الصادر للطباعة والنشر ، 1955.

- نيران ، مسعود . معجم الرائد . بيروت: دار العلم للملايين ، ط7، 1992.

5- الوثائق الرسمية والقانونية:

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في تسويتها وممارسة حق الإضراب، المؤرخ في: 10 رجب عام 1410 هـ الموافق ل 6 فبراير 1990 ، الجريدة الرسمية ، الجزائر:الصادرة بتاريخ 10 فيفري 1990 .

6- المواقع الإلكترونية:

- بدون كاتب، "الموسوعة السياسية، إقتراب تحليل النظم النسقي"، تم الإطلاع على الموقع يوم: (2018-03-23)..<http://political-encyclopedia..>

- بدون كاتب ،"الإضراب في الوظيفة العمومية"، تم الإطلاع على الموقع يوم: (2018-03-16)-
<http://contadmin.forumaroc.net.> (2018)

- بدون كاتب ،"الحركة النقابية والعمالية في الجزائر بين عامي 1830-1962"، تم الإطلاع على الموقع يوم: (2018-04-27).

<http://www.algeriagate.info/2015/02/1830-1962.html> m=1?

- بدون كاتب ، "حق الإضراب " تم الإطلاع على الموقع يوم: (2017-11-25).
<http://www.ingdz.net/vb/showthread.php?t=62485>

- بدون كاتب ،"مفهوم العمل النقابي ومحاوره الأساسية "، تم الإطلاع على الموقع يوم:
(2018-05-05).

<http://www.s.oman.net/avd/showthread.php?t=3724?>

- خيرى ، صبري محمد خليل ،"النقابات والعمال النقابي في الفكر السياسي المقارن "، تم الإطلاع على الموقع يوم: (2018-05-05).

<http://jrsabrikhalil.wordpress.com/2013/02/12>

- عبد الحفيظ ، زروق ،"الإضراب في القانون الجزائري وشروط الإضراب على العمل، المكتبة القانونية، تم الإطلاع على الموقع يوم: (2018-03-09).

<http://www.law-dz.net>

- عقلة الغنزي ، حمود ،" المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي "، تم الإطلاع على الموقع يوم: (2018-02-28).

<http://www.alomani.com/client/nuksorg/w3y/ten.htm>

- علوان ، محمد سكري ،"رؤية حول الإضرابات والاعتصامات " تم الإطلاع على الموقع يوم:(2018-04-05).

<http://old.egyptwindow.net/or.print.aspx?print.ID>

- الفحصي ، المهدي ،"مختصرات محاضرات حول الحريات العامة "، تم الإطلاع على الموقع يوم:(2018-04-28).

<http://bohotiblogspot.com/2014/01/blog.post-13.html/mj=1?>

- فيزران ، عبد الرحمان احمد ،" النقابة : المقتضيات والتحديات والادوار " تم الإطلاع على

الموقع يوم:(2018-05-04).<http://www.alomani.net/ar/2005-05-01>.

- ياسين ،"النقابة العمالية "، تم الإطلاع على الموقع يوم:(2018-05-04).

<http://oran.yoo1.com/t193.topic>

- يونيف ، محمد ،"الحركة النقابية المغربية واهم الدروس المستخلصة منها"، تم الإطلاع على الموقع يوم:(05-05-2018).

<http://www.ougductiy.net/national-article-32434-ar.htmlt>

7- المقابلات:

- مقابلة مع السيد: "وكاد عبد الرحمن"، أستاذ التعليم الثانوي، منسق ولائي لنقابة الكنايست، لولاية تيزي وزو، عضو المكتب الوطني للنقابة، مقر النقابة متوسطة العقيد لطفي تيزي وزو.

فهرس الجداول

الرقم	الموضوع	الصفحة
جدول رقم (1)	خصائص الحركة النقابية الجزائرية بين الأحادية والتعددية	76
جدول رقم (2)	نسبة الأساتذة المنخرطين في نقابة الكنايست لولاية تيزي وزو	89









الحوصلة التنظيمية للولاية

الرقم	عدد الاساتذة في الولاية	عدد المنخرطين في الولاية	نسبة الانخراط
01	الثانوي	3199	70.33
02	المتوسط	4944	26.29
03	الإبتدائي	5955	3.12

مجموع الاساتذة بالولاية: 14098	مجموع المنخرطين بالولاية: 3736	نسبة الانخراط في الولاية: 26.50
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------------



(ابتدائی - متوسط - ثانوی)

المادة 01:

يحدد النظام الداخلي التدابير التطبيقية للقانون الأساسي المتعلق عليه في الدورة العادية للادعوى الوطنية للمجلس الوطني المنتخب لمستشاري القضاة النظام القانوني للبلاد للترقية

المادة 02:

يهدف هذا النظام الداخلي إلى تحديد ما يلي:

□ لا تخربوا ولا تعصوا. □

[illegible][illegible]

آج کل کے حکماء کا عام خیال ہے۔

□**1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 12. 13. 14. 15. 16. 17. 18. 19. 20. 21. 22. 23. 24. 25. 26. 27. 28. 29. 30. 31. 32. 33. 34. 35. 36. 37. 38. 39. 40. 41. 42. 43. 44. 45. 46. 47. 48. 49. 50. 51. 52. 53. 54. 55. 56. 57. 58. 59. 60. 61. 62. 63. 64. 65. 66. 67. 68. 69. 70. 71. 72. 73. 74. 75. 76. 77. 78. 79. 80. 81. 82. 83. 84. 85. 86. 87. 88. 89. 90. 91. 92. 93. 94. 95. 96. 97. 98. 99. 100. 101. 102. 103. 104. 105. 106. 107. 108. 109. 110. 111. 112. 113. 114. 115. 116. 117. 118. 119. 120. 121. 122. 123. 124. 125. 126. 127. 128. 129. 130. 131. 132. 133. 134. 135. 136. 137. 138. 139. 140. 141. 142. 143. 144. 145. 146. 147. 148. 149. 150. 151. 152. 153. 154. 155. 156. 157. 158. 159. 160. 161. 162. 163. 164. 165. 166. 167. 168. 169. 170. 171. 172. 173. 174. 175. 176. 177. 178. 179. 180. 181. 182. 183. 184. 185. 186. 187. 188. 189. 190. 191. 192. 193. 194. 195. 196. 197. 198. 199. 200. 201. 202. 203. 204. 205. 206. 207. 208. 209. 210. 211. 212. 213. 214. 215. 216. 217. 218. 219. 220. 221. 222. 223. 224. 225. 226. 227. 228. 229. 230. 231. 232. 233. 234. 235. 236. 237. 238. 239. 240. 241. 242. 243. 244. 245. 246. 247. 248. 249. 250. 251. 252. 253. 254. 255. 256. 257. 258. 259. 260. 261. 262. 263. 264. 265. 266. 267. 268. 269. 270. 271. 272. 273. 274. 275. 276. 277. 278. 279. 280. 281. 282. 283. 284. 285. 286. 287. 288. 289. 290. 291. 292. 293. 294. 295. 296. 297. 298. 299. 300. 301. 302. 303. 304. 305. 306. 307. 308. 309. 310. 311. 312. 313. 314. 315. 316. 317. 318. 319. 320. 321. 322. 323. 324. 325. 326. 327. 328. 329. 330. 331. 332. 333. 334. 335. 336. 337. 338. 339. 340. 341. 342. 343. 344. 345. 346. 347. 348. 349. 350. 351. 352. 353. 354. 355. 356. 357. 358. 359. 360. 361. 362. 363. 364. 365. 366. 367. 368. 369. 370. 371. 372. 373. 374. 375. 376. 377. 378. 379. 380. 381. 382. 383. 384. 385. 386. 387. 388. 389. 390. 391. 392. 393. 394. 395. 396. 397. 398. 399. 400. 401. 402. 403. 404. 405. 406. 407. 408. 409. 410. 411. 412. 413. 414. 415. 416. 417. 418. 419. 420. 421. 422. 423. 424. 425. 426. 427. 428. 429. 430. 431. 432. 433. 434. 435. 436. 437. 438. 439. 440. 441. 442. 443. 444. 445. 446. 447. 448. 449. 450. 451. 452. 453. 454. 455. 456. 457. 458. 459. 460. 461. 462. 463. 464. 465. 466. 467. 468. 469. 470. 471. 472. 473. 474. 475. 476. 477. 478. 479. 480. 481. 482. 483. 484. 485. 486. 487. 488. 489. 490. 491. 492. 493. 494. 495. 496. 497. 498. 499. 500. 501. 502. 503. 504. 505. 506. 507. 508. 509. 510. 511. 512. 513. 514. 515. 516. 517. 518. 519. 520. 521. 522. 523. 524. 525. 526. 527. 528. 529. 530. 531. 532. 533. 534. 535. 536. 537. 538. 539. 540. 541. 542. 543. 544. 545. 546. 547. 548. 549. 550. 551. 552. 553. 554. 555. 556. 557. 558. 559. 560. 561. 562. 563. 564. 565. 566. 567. 568. 569. 570. 571. 572. 573. 574. 575. 576. 577. 578. 579. 580. 581. 582. 583. 584. 585. 586. 587. 588. 589. 590. 591. 592. 593. 594. 595. 596. 597. 598. 599. 600. 601. 602. 603. 604. 605. 606. 607. 608. 609. 610. 611. 612. 613. 614. 615. 616. 617. 618. 619. 620. 621. 622. 623. 624. 625. 626. 627. 628. 629. 630. 631. 632. 633. 634. 635. 636. 637. 638. 639. 640. 641. 642. 643. 644. 645. 646. 647. 648. 649. 650. 651. 652. 653. 654. 655. 656. 657. 658. 659. 660. 661. 662. 663. 664. 665. 666. 667. 668. 669. 670. 671. 672. 673. 674. 675. 676. 677. 678. 679. 680. 681. 682. 683. 684. 685. 686. 687. 688. 689. 690. 691. 692. 693. 694. 695. 696. 697. 698. 699. 700. 701. 702. 703. 704. 705. 706. 707. 708. 709. 710. 711. 712. 713. 714. 715. 716. 717. 718. 719. 720. 721. 722. 723. 724. 725. 726. 727. 728. 729. 730. 731. 732. 733. 734. 735. 736. 737. 738. 739. 740. 741. 742. 743. 744. 745. 746. 747. 748. 749. 750. 751. 752. 753. 754. 755. 756. 757. 758. 759. 760. 761. 762. 763. 764. 765. 766. 767. 768. 769. 770. 771. 772. 773. 774. 775. 776. 777. 778. 779. 780. 781. 782. 783. 784. 785. 786. 787. 788. 789. 790. 791. 792. 793. 794. 795. 796. 797. 798. 799. 800. 801. 802. 803. 804. 805. 806. 807. 808. 809. 810. 811. 812. 813. 814. 815. 816. 817. 818. 819. 820. 821. 822. 823. 824. 825. 826. 827. 828. 829. 830. 831. 832. 833. 834. 835. 836. 837. 838. 839. 840**

المادة 03:

يقصد بالتعابير الواردة في هذا النظام الداخلي ما يلي:

المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التداريس القطاع فلاحي الأطوار الابتدائية،

المكتبة: فرع المؤسسة - المكتبة الولائي للتقنية، - المكتبة الوطني للتقنية.

الهيئات: الجمعية العامة للفرع ، المجلس الولائي ، المجلس الوطني ، المجلس القروي.

تعليق الأستاذ المساعد الدكتور / محمد جعفر جبار
الجامعة العراقية - بغداد

الملكة 04:-

والتى ما ينس عليه القانون الاساسى فى مادته 11 و 12 فان الانظمة فى المخابرة يتم بملا

المادة 05:

يقدم المكتب الولائي بضغط العائلة التنظيمية والمالية لانفرادات الولاية وتسييرها للمكتب الوطني فيما 31 مارس من كل سنة .

الملاحة: 06

طبقاً للمادتين 13 و 14 من القانون الأساسي يقرّ الترتيب لعمدات النقابة ومهامها و

॥ श्रीगणेशाय नमः ॥

ألا يكون مكلفا بجهام غير جهام القماريس.

الأوراق في النجاة لعلو في مكتب القوم على مستوى المؤسسة.

المجلة الإلكترونية

آخر (أربع) سنوات متتالية الفخاط ، على الأقل منها سنتان كمشه

100
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0

في مرحلة التأسيس للطورين الابتدائي والمتوسط المتعلقة بالمواد

其言曰：「夫道者，天下之歸也。而天下之歸之也，莫如也。」

المجلة الدولية للأبحاث والدراسات الإنسانية

CNAPESTE

CNAPESTE

[إيجاز السام التلقائي].
 [التأخر في تحديد مستندات الاختراعات].
 [إيجاز معلومات عامة في حق أعضاء أو هيئات هيئات التقانة].
 [عدم احترام تعليمات وإجراءات هيئات هيئات التقانة].
 [عدم إدراك أعضاء من الدرجة الأولى].
 [أخطاء من الدرجة الثالثة].

[[التصريحات الكاذبة عبر وسائل الإعلام البرلمانية والسموعة والمكتوبة في حق هيئات ومؤسسات النقابية.

الإلاء بتصورات إلى الصحافة الأجنبية في مسائل أمن السيادة الوطنية ومبادئ النقابية.

[[استقلال]] [[الامانة]] [[النزاهة]] او [[المنطق]] بطريقة غير شوعية.

اختلاف أموال المقابلة.

السبب والشتم وإحالة مسؤولي النقابة أثناء أداء مهامهم.

المادة 17 :-
التقديرات من الدرجة الأولى من التماس الهيكل المعني وبما يتعلق أعضائه وهي:

D&C **Drugs & Chemicals**

العقوبات من الدرجة الثانية من اختلاس الهيكل المدني وهي:

- التوقيف من المصداقية النقية
- التوقيف من المصداقية.

المقويات من الدرجة الثالثة من اختصاص لجنة الانشطة والتعاضدية وهي:

التفصل من صفوف النقابة .
[الحرمان من الترشح لمدة سنة إلى سنتين]

التقارير التي تصدرها لجان
الفصل مع المتابعة القضائية

مجلسه و جوبيا في ايجاز القضاء 15 يوما من تاريخ اصدار القرار

المادة 19: تصنيف الخطأ وتبنيه المتعاقبة من ملاحظات لجان الانضباط والمحاكمة.

المادة 20: حق الدفاع منقول لكل منخرط فعال على لجان الانضباط والمحاكمة.

يحق لتسخر من المجال على لجنة الانشطة و الحاسبه الطفل في القرار المتخذ ضدو خلال اسبوع

يُستمر ط ثلاث سنوات متتالية منها سنتين كمسؤول ولائي على
الوطني.

يسري الانضباط والمعاملة على كل مطرط أيا كانت صفته في التقدير
التيب الثالث : الانضباط

يحال الطموح على لجنة الانضباط والمعارضة بناء على تقرير مسبب مساهم على كلاً من

كما يمكن في هذه المدة كإجراء تحفظي تجسيد عضويته من طرف الهيكل الذي ينتمي إليه. يمكن للمكتب الدولي كإجراء تحفظي تجسيد نشاطه منسق أو عضو أو أكثر من أعضاء مكتبه.

الفرع الثقافي في التتار إحتلهم على لجنة الانضباط والمحاسبة الولائية خلال 45 يوما الموائية لقرار الإحالة.

يمكن للمكتب الوطني كإجراء تحفظي تجديد نشاطه سنوياً أو عضو أو أكثر من أعضاء المكتب الولائي في انتظار إحالتهم على لجنة الانضباط والمعاينة الوطنية خلال 45 يوماً

يُظهر المكتب الوطني والمكتب الولائي على تنفيذ قرارات لجنة الانضباط.

تتكون لجنة الانضباط والمعاملة الولائية من 07 أعضاء من المجلس الولائي كالتالي:

عضو مكتب ولائي معين من طرف المكتب الولائي.

تتمثل لجنة الانضباط و المحافظة الوطنية من 07 أعضاء من المجلس الوطني كالتالي :

عضوان ملتقيان من منتسبي الولايات .

الخلاصة : في حالة انتخاب عضو في اللجنة الوطنية تسقط عضويته في اللجنة الولائية.

تصنيف الأعضاء كالتالي:

□ القضاء بأعمال فوضوية داخل الهيئات والهيئات القضائية.

□ احترام مواعيد الاجتماعات الرسمية.

الإخطاء من الدرجة الثانية.

[[علم الجرام القانون الأساسي و النظام الداخلي]]



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدرّس للتقطاع لثاني الأقطار للتربية
Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Second Tiersaire de l'Education

CNAPESTE

(ابتدائي - متوسط - ثانوي)



Site: www.cnapeste.org - Email: cnapeste@netcom.su - Tel: 029424723 - Fax: 029424726

المادة 22: من تاريخ تهيئته بالتدرّس.

المادة 23: عمل لجان الانضباط والمحاكمة يستمر طيلة عمدة التجانس التي يطبق عليها

المادة 24: قطع لجان الانضباط والمحاكمة في طريقة تسييرها وعملها إلى

المادة 25: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 26: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 27: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 28: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 29: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 30: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 31: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 32: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 33: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 34: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 35: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 36: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 37: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 38: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 39: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 40: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 41: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 42: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 43: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 44: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 45: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 46: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 47: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 48: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 49: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 50: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 51: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 52: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 53: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 54: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 55: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 56: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 57: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:

المادة 58: تتشكل لجنة العدل الوطنية من:



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدرّس للتقطاع لثاني الأقطار للتربية
Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Second Tiersaire de l'Education

CNAPESTE

(ابتدائي - متوسط - ثانوي)



Site: www.cnapeste.org - Email: cnapeste@netcom.su - Tel: 029424723 - Fax: 029424726

المادة 38: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 39: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 40: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 41: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 42: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 43: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 44: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 45: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 46: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 47: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 48: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 49: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 50: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 51: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 52: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 53: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 54: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 55: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 56: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 57: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 58: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 59: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 60: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 61: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 62: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 63: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 64: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 65: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 66: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 67: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 68: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 69: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 70: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 71: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 72: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 73: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:

المادة 74: يحدد عدد أعضاء المجلس كما يلي:



المجلس الوطني المستقل لمستكملي التدریس للقطاع للاثی الاطوار للتربية
CNAPESTE
 Conseil National Autonome du Personnel Enseignant de Secteur Tertiaire de l'Education



(ابتدائي - متوسط - ثانوي)

2017/05/20 - 14/05/2018 - 14/05/2018 - 14/05/2018

المادة 45: ☐ الاتصال بالوساطة و السلطات على المستوى المحلي وذلك بصورين متتاليين على الأقل.

المادة 46: ☐ مهام أعضاء المكتب الوطني تتمثل في مراقبة تنفيذية يدها المكتب الوطني وإعدادها عليها

☐ يتشكل المجلس الوطني وفقاً للمادة 57 من القانون الأساسي من:

☐ أعضاء المكتب الوطني.

☐ المستقلين الوطنيين للقطاع مع مراعاة أحد الشرطين التاليين:

1 - 500 منخرط في الولاية.

2 - نسبة إخراجاً تقرباً 40% من إجمالي عدد الأمثلة في الولاية.

☐ مستقلين عن الولايات حسب التكوين النسبي مع ضمان الحد الأدنى لتكوين جميع أصناف التدریس كإجمالي:

من 501 إلى 1000 منخرطاً: عضو واحد (01) في المجلس الوطني.

من 1001 إلى 1500 منخرطاً: عضوان (02) في المجلس الوطني.

من 1501 إلى 2000 منخرطاً: ثلاث أعضاء (03) في المجلس الوطني.

من 2001 إلى 2500 منخرطاً: أربعة أعضاء (04) في المجلس الوطني.

من 2501 إلى 3500 منخرطاً: خمسة أعضاء (05) في المجلس الوطني.

من 3501 إلى 4500 منخرطاً: ستة أعضاء (06) في المجلس الوطني.

أكثر من 4501 منخرطاً: سبعة أعضاء (07) في المجلس الوطني.

☐ أعضاء المكتب الوطني المنتخبين عهدهم.

ملاحظة: الملحق الولائي الذي لا يحقق شروطاً مفترية المجلس الوطني يعتبر عضو مجلس وطني ملحق.

المادة 47: يتشكل المكتب الوطني وفقاً للمادة 45 من القانون الأساسي.

المادة 48: شروط الترشح وكيفية انتخاب المكتب الوطني تكون وفق لائحة تنظيمية يدها لجنة تحضير المؤتمرات بالتنسيق مع المكتب الوطني.

المادة 49: يتشكل المؤتمرات الوطنية للقطاع من:

☐ أعضاء المجلس الوطني للقطاع.

☐ مندوبين من المؤتمرات الولائية حسب التمثيل لهذه المقاطعات في الولايات «التي يدها اللجنة الوطنية لتحضير المؤتمرات».

المادة 50: يدها المكتب الوطني تنظيمية وملاحيات ومهام اللجنة الوطنية لتحضير المؤتمرات وفق لائحة تنظيمية يصادق عليها المجلس الوطني في أجل القضاء (06) أشهر قبل انعقاد المؤتمر.

المادة 51: لا يحق لأعضاء مكتب المؤتمرات الترشح لمهامية المكتب الوطني.

المادة 52: مصادر تمويل القطاعية تتمثل في أحكام المادتين 82 و 83 من القانون الأساسي.

المادة 53: تقرر التبرعات كل منخرط بـ 300 دج سنوياً مقابل بطاقة إخراج في القطاعية.



المجلس الوطني المستقل لمستكملي التدریس للقطاع للاثی الاطوار للتربية
CNAPESTE
 Conseil National Autonome du Personnel Enseignant de Secteur Tertiaire de l'Education



(ابتدائي - متوسط - ثانوي)

2017/05/20 - 14/05/2018 - 14/05/2018 - 14/05/2018

المادة 54: ☐ تقرر مصادر التمويل القطاعية للقطاعية كالتالي:

☐ 20% لتفريع القطاعية.

☐ 40% للمكتب الولائي.

☐ 40% للمكتب الوطني.

المادة 55: إضافة إلى الصلاحيات التي يتبع بها المجلس الوطني والولائي كالتالي:

من القانون الأساسي يمكن لهذا إنشاء لجان مراقبة أو دائمة على الخصوص:

في حالة شحور منصب النسخ يطلع بهامه مؤقلاً أمين التنظيم في الهيكل المحلي للقطاعية

انتخاب منسق جديد في مدة أقصاها ثلاث أشهر.

المادة 56: يدها مهام الأعضاء الوطنيين والولائيين وفق لائحة يدها المكتب الوطني وإعدادها عليها

المادة 57: ☐ يتشكل المجلس الوطني وفقاً للمادة 51 من القانون الأساسي في أجل القضاء 03

المادة 58: ☐ يتشكل في أمين وطني أمثلة وطنية طبقاً للمادة 51 من القانون الأساسي في أجل القضاء 03

المادة 59: ☐ يتشكل من تشييد المكتب الوطني.

المادة 60: ☐ الهيكل التنظيمية للقطاعية تتفق إدارياً للهيكل الأعلى سلباً.

المادة 61: ☐ تغيير حالة شحور في الهيكل أو الهيئات في إحدى الحالات التالية:

☐ فقدان العضوية وفق المادة 13 من القانون الأساسي.

المادة 62: ☐ الترشح بقرار التبرعات.

المادة 63: ☐ شروط الترشح ونظام الانتخابات في الهيكل والهيئات الولائية يتم وفق لائحة تنظيمية يدها

المادة 64: ☐ المكتب الوطني وإعدادها عليها المجلس الوطني.

المادة 65: ☐ تشكيل لجنة تحضير المؤتمرات وملاحيات يتم وفق لائحة يدها المكتب الوطني وإعدادها عليها

المادة 66: ☐ المجلس الوطني في أجل القضاء ستة قبل انعقاد المؤتمر.

المادة 67: ☐ هذا النظام الداخلي يعتبر ساري المفعول ابتداء من تاريخ المصادقة عليه من طرف المجلس الوطني.

بومرداس في 2017/05/20

المستق الوطني

الأستاذ: ولة سليمة





المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأقطار للتربية
Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Ternaire de l'Education

CNAPESTE

تضال - مدرسة - مواطنة

www.cnapeste.dz ; bcnapeste@gmail.com ; CEM les freres MATIBANE les sources bir Mourad rais - ALGER ; Tel 023843765 ; Fax 023843766

المؤتمر الوطني الثالث - زرالة : 20، 21، 22 ديسمبر 2017

القانون الأساسي

المصادق عليه في الدورة الطارئة للمؤتمر الوطني بتاريخ 30 مارس 2017 بـ مجلس - بومرداس



الباب الأول :

التعريف، المقر، الأهداف

المادة 1 : تسمى المنظمة القارية التي يحكمها هذا القانون بـ :

المجلس الوطني المستقل لمستخدمي

التدريس للقطاع ثلاثي الأقطار للتربية (الابتدائي - المتوسط الثانوي)

Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Ternaire de l'Education

باختصار

CNAPESTE

المادة 2 : المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأقطار للتربية غير كامل تراب الجمهورية.

المادة 3 : المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأقطار للتربية غفلة وطنية مستقلة عن وصاية الأقطار، وعن النقابات و عن أرباب العمل.

المادة 4 : المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأقطار للتربية يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

المادة 5 : تكون المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأقطار للتربية يتمتع بالشخصية المعنوية ككلها فهو يلتزم بالاشتراك لدى إحدى شركات التأمين للتعويض عن المسؤولية المدنية و ذلك طبقا للقوانين المعمول بها.

المادة 6 : مدة نشاط المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأقطار للتربية غير محدودة.

المادة 7 : مقر المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأقطار للتربية بـ الجزائر العاصمة.

المادة 8 : أهداف المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأقطار للتربية :

1. الدفاع عن المصالح المادية المهنية والاجتماعية لكل أسلاك التدريس في التربية الوطنية.
2. تحسين الوسائل و الظروف البيداغوجية.
3. المساهمة في تحسين ظروف الحياة و ظروف العمل.
4. ترقية التكوين الثقافي و نشر ثقافة قانونية.
5. المساهمة في بناء مدرسة عمومية ذات نوعية.
6. نشر ثقافة المواطنة في المحيط التربوي.
9. ينشط المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأقطار للتربية على مستوى كامل تراب الجمهورية.





المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية
Conseil National Autonome du Secteur Ternaire de l'Education
CNAPESTE

نضال - مدرسة - مواطنة

www.cnapeste.dz ; cnapeste@gmail.com ; CEM les freres MATIBANE les sources bir Mourad raïs - ALGER ; Tel 023543765 ; Fax 023543766



المؤتمر الوطني الثالث: زلفة : 20، 21، 22 ديسمبر 2017

الياب الثاني :

العضوية، حقوق و واجبات المتخراط

تتمتع بطاقة متخراط للمتخراط معادل دفع اشتراك سنوي.
المادة 10 : العضوية في المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية يتم بملء وإبضاء استمارة.

المادة 11 : الانضمام في المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية يتم بملء وإبضاء استمارة.

المادة 12 : تمتع بطاقة متخراط للمتخراط معادل دفع اشتراك سنوي.

المادة 13 : يقد المتخراط في القالة الحق في الترشح لهيات وهيكل القالة

1- إما بتولي مسؤولية في هية سياسية منتخبة (مجلس شعبي بلدي، ولائي أو وطني) مدة عينته الانتخابية.

2- وإما بتولي مسؤولية تنفيذية في حزب من الأحزاب السياسية.

ويقتد صفة متخراط بترقية إدارية أو بالتداب في حزب أو في هية سياسية منتخبة.

المادة 14 : شروط الترشح لعضوية هيكل وهيات القالة يحددها النظام الداخلي.

المادة 15 : يتسارى المتخراطون في الحقوق والواجبات مع مراعاة المائتين 12 و 13 أعلاه لاسيما:

أ- الحقوق

حق الترشح في هيات وهيكل المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية وكذا حق الانتخاب مع مراعاة المادة 14 من هذا القانون..

حق الحصول على المعلومات ومعرفة نتائج العمل للمجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية.

حق الدفاع عنه من طرف المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية وحمايته أثناء عمله المهني ونشاطه القالي.

ب- الواجبات

الالتزام واحترام القانون الأساسي والنظام الداخلي القالة.

الالتزام بقرارات هيات القالة.

الالتزام واحترام واجبات وأخلاقيات المهنة.

المساهمة في تحسين المهام والنشاطات المختلفة لهيات وهيكل المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية من هيات وهيكل.

دفع الاشتراكات بالتظام.

حضور الاجتماعات.

2

المادة 16

يتكون المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية من هيات وهيكل.

الياب الثالث :
لهيات، الهيكل والأصلاحيات



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الاطوار للتربية

CNAPESTE

نضال - مدرسة - مواطنة

Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Ternaire de l'Education

www.cnapeste.dz; bnacnapeste@gmail.com ; CEM les freres MATIBANE les sources bir Mourad rails - ALGER : Tel 023543765 ; Fax 023543766



المؤتمر الوطني الثالث - زرادة : 20، 21، 22 ديسمبر 2017

المادة 17: أ- الهيئات هي:

- 1- الجمعية العامة للفرع؛
- 2- المجلس الولائي
- 3- المجلس الوطني
- 4- المؤتمر الوطني.

ب - الهيئات هي:

- 1- مكتب الفرع المؤسسة
- 2- المكتب الولائي.
- 3- المكتب الوطني.

المادة 18: يستدعى أعضاء الهيئات المداولة ثمانية (08) أيام قبل انعقاد الاجتماعات في الحالات العادية و 48 ساعة قبل انعقاد الاجتماعات الطارئة.

المادة 19: يحق لجميع الهيئات المداولة والبيئات في النقابة أن تتخذ قراراتها إذا بلغ نصاب الحاضرين الأغلبية البسيطة من أعضائها.

المادة 20: في حالة عدم اكتمال النصاب المذكور في المادة الثالثة عشر (18) أعلاه في الاجتماع الأول انعقد اجتماع ثاني خلال خمسة عشرة (15) يوما الموالية وتتخذ عندئذ القرارات مهما كان عدد الحضور مع مراعاة المادة 65 من هذا القانون .

المادة 21: تتخذ جميع الهيئات المداولة للنقابة قراراتها:

- بالإجماع.

- أو بالأغلبية السري.

- أو برفع الأيدي.

- وفي الحالات الأخرى يتم ذلك بالأغلبية البسيطة.

المادة 22: في حالة عدم الاتفاق على أحد أنماط اتخاذ القرار المذكورة في المادة 21 أعلاه تتخذ الهيئات قراراتها عن طريق الاقتراع السري.

المادة 23: يمثل الفرع البنية القاعدية للنقابة.

المادة 24: الجمعية العامة للفرع هي الهيئة المداولة على مستوى الفرع.

المادة 25: تتشكل الجمعية العامة للفرع من مندوبي الفرع.

المادة 26: تتمثل صلاحيات الجمعية العامة للفرع فيما يلي:

الجمعية العامة

الفرع

الجمعية العامة

الفرع

الجمعية العامة

الفرع

الجمعية العامة

الفرع

الجمعية العامة

الفرع

الجمعية العامة

الفرع

الجمعية العامة

الفرع

الجمعية العامة

الفرع

الجمعية العامة

الفرع

الجمعية العامة

الفرع

الجمعية العامة

الفرع

الجمعية العامة

الفرع

الجمعية العامة

الفرع

الجمعية العامة

الفرع

الجمعية العامة

الفرع



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الاطوار للتربية
Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Ternaire de l'Education

CNAPESTE

تضال - مدرسة - موانة

www.cnapeste.dz : bncnapeste@gmail.com ; CEM les freres MATIBANE les sources hir Mourad ruis - ALGER ; Tel 0235437605 ; Fax 023543766

المؤتمر الوطني الثالث. زوالدة : 20. 21. 22 ديسمبر 2017



1. مناقشة كل القضايا التي تخص النقابة. 2. انتخاب المتدربين على المستوى الوطني. 3. السهر على حرية النقابة و استقلاليتها. 4. تقييم ومتابعة نشاطات مكتب الفرع. 5. المصادقة على برنامج عمل مكتب الفرع. 6. تقديم نتائج المفاوضات مع الشركاء. 7. إمكانية سحب الثقة من ممثل أو أكثر بالاتفاق السري ونسبة (2/3) الأعضاء الحاضرين وفقا للشروط والآليات المحددة في النظام الداخلي. المادة 27 : تدفق الجمعية العامة في دورة عادية مرتين في السنة باستدعاء من مكتب الفرع. المادة 28 : تدفق الجمعية العامة في دورة طارئة بدعوة من مكتب الفرع أو بطلب من: - ثلثي أعضاء مكتب الفرع. - أو الأغلبية البسيطة لأعضاء الجمعية العامة. - أو المكتب الولائي للنقابة عن طريق المنسق الولائي.	المادة 29 : مكتب الفرع هو الهيكل التنفيذي للفرع. المادة 30 : ينتخب مكتب الفرع من طرف الجمعية العامة الانتخابية وفق ما ينص عليه النظام الداخلي. المادة 31 : يصطلح مكتب الفرع الثقافي بالمهام التالية: ☐ إعداد برنامج عمل تصديق عليه الجمعية العامة. ☐ تنظيم الجمعية العامة. ☐ ضمان التكوين الثقافي. ☐ إعلام منخرطي الفرع بالقرارات المتخذة على جميع المستويات. ☐ تنفيذ قرارات الجمعية العامة والهيئات الولائية والوطنية. ☐ تشغيل منخرطي الفرع أمام إدارة المؤسسة. ☐ إعلام المنسق الولائي وجوبا وإن تعذر أخذ أعضاء المكتب الولائي في حالة النزاعات الجماعية في المؤسسة. ☐ تشغيل منخرطي الفرع خارج المؤسسة يستدعي موافقة المكتب الولائي وجوبا. ☐ في حالة النزاعات القوية يقدم المنخرط عن طريق مكتب الفرع شكوى كتابيا بملاء استمارة الاتصال. المادة 32 : يجمع مكتب الفرع بصفة دورية مرة كل ثلاثة أشهر وكلما اقتضى الأمر وذلك بدعوة من منسق الفرع أو بطلب الأغلبية البسيطة لأعضائه أو بطلب من المكتب الولائي.
--	---



المكتب الولائي

مكتب الفرع



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية
Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Ternaire de l'Éducation

CNAPESTE

تضال - مدرسة - مواطنة



www.cnapeste.dz ; bncnapeste@gmail.com ; CEM les freres MATIBANE les sources bir Mourad raïs - ALGER ; Tel 0235437665 ; Fax 0235437666

المؤتمر الوطني الثالث - زوالدة : 20، 21، 22 ديسمبر 2017

المادة 33: المكتب الولائي هو الهيكل التنفيذي الرسمي للقبة على مستوى تراب الولاية ويصطلع بهما تحضير وتنفيذ قرارات الهيئات والهيكل العليا للقبة دون الإخلال بنص المادة 26 من هذا القانون.

المادة 34: ينتخب المكتب الولائي من طرف المجلس الولائي وفق ما ينص عليه النظام الداخلي.

المادة 35: ينتخب المنسق الولائي من طرف أعضاء المكتب الولائي حسب ما ينص عليه النظام الداخلي.

المادة 36: يصطلع المكتب الولائي بالصلاحيات التالية:

- متابعة نشاطات الفروع القبية ومدى التزامها بقرارات الهيئات والهيكل العليا.
- القيام بالمفاوضات مع السلطات العمومية للولاية، وهذا في حالة وجود نزاعات على المستوى الولائي.
- يقرح على تصويب فروع المؤسسات وحياتها.
- يقرح إنشاء لجان عمل تحقق أهداف القبة.

المادة 37: ينتفع المنسق الولائي بالصلاحيات التالية:

- تحضير دورات المجلس الولائي و يقر الوسائل المادية والمعنوية اللازمة لذلك.
- هو المسئول الشرعي والاطاق الرسمي باسم القبة على مستوى الولاية.
- هو الأمر بالصرف.
- يقرس دورات المجلس الولائي ويعلن من يلزم عنه في حالة غيابه.
- في حالة تسوي الأصوات يكون صوته مر جاعا.

المادة 38: يجتمع المكتب الولائي بصفة دورية مرة كل شهر وكما تقتضى الأمر ذلك بدعوة من المنسق الولائي أو بطلب من الأعضاء أو بطلب من المكتب الوطني.

المادة 39: المجلس الولائي هو أعلى هيئة مداولة على المستوى الولائي.

المادة 40: يصانع المجلس الولائي بالصلاحيات التالية:

- يصانع على برنامج العمل السنوي للمكتب الولائي.
- يقيم ويتابع نشاطات المكتب الولائي.
- يجر من على تنفيذ قرارات وتوجيهات المجلس الوطني وعلى احترامها.
- ينتخب أعضاء المكتب الولائي وفق ما ينص عليه النظام الداخلي.
- يمكن أن يجمع نشاطات عضو أو أكثر من أعضاء المكتب الولائي وبأغلبية الثلثي (3/2) أعضائه وفي هذه الحالة ينتخب مكتباً ولانياً لآخر وفقاً للشروط والآليات المحددة في النظام الداخلي.
- يمكن أن يسحب الثقة من المكتب الولائي وهذا بالاقتراع السري وبأغلبية الثلثي (3/2) أعضائه وفي هذه الحالة ينتخب مكتباً ولانياً لآخر وفقاً للشروط والآليات المحددة في النظام الداخلي.





المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية
Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Ternaire de l'Education
CNAPESTE

تضال - مدرسة - مواطنة

www.cnapeste.dz ; cnapeste@gmail.com : CEM les Freres MATIBANE les sources bir Mourad raïs - ALGER : Tel 023543766 : Fax 023543766



المؤتمر الوطني الثالث - زحلة : 20، 21، 22 ديسمبر 2017

- ينتخب ويصادق على تشكيلة لجنة الانضباط الولائية.
- ينشئ لجان تنظيمية مع مراعاة التوزيع الجغرافي للمخفرطين وفقا للنظام الداخلي.
- ينشئ لجان العمل التي يراها ضرورية وفقا للنظام الداخلي.
- يصادق على التقرير الآتي والمالي السنوي للمكتب الولائي.

المادة 41 : يشغل المجلس الولائي للثقافة من:

- ممثلي الفروع وفق ما ينص عليه النظام الداخلي.
- أعضاء المجلس الوطني للثقافة ممثلين الولائية.
- أعضاء المكتب الولائي المنتهية عهدتهم.

المادة 42 : يجتمع المجلس الولائي في دورة عادية (03) مرات في السنة.

المادة 43 : يجتمع المجلس الولائي في دورة طارئة بدعوة من المنسق الولائي للثقافة أو بطلب من:

- ثلثي أعضاء المكتب الولائي.
- أو الأغلبية البسيطة لأعضائه.
- أو المكتب الوطني عن طريق المنسق الولائي للثقافة.

وفي الحالة الأخيرة يرأس أشغال الدورة المنسق الوطني للثقافة.

المكتب الوطني

المادة 44 : المكتب الوطني هو الهيكل الوطني التنفيذي لتنفيذ لائحة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية.

المادة 45 : يتكون المكتب الوطني للثقافة من 13 عضوا من بينهم المنسق الوطني و (12) اثنا عشر أمينا وطنيا .

- ينتخب أعضاء المكتب الوطني من طرف أعضاء المجلس الوطني.

- ينتخب المنسق الوطني من طرف أعضاء المكتب الوطني حسب ما ينص عليه النظام الداخلي.

المادة 46 : ينتخب أعضاء المكتب الوطني من طرف المجلس الوطني .

المادة 47 : ينتخب المنسق الوطني من طرف أعضاء المكتب الوطني.

المادة 48 : يتم انتخاب أعضاء المجلس الوطني وأعضاء المكتب الوطني وفق اللائحة الانتخابية للمؤتمر الوطني مع مراعاة المادة 14.

المادة 49 : يتكفل الأمناء الوطنيون بالمهام التالية :

1. أمين وطني مكلف بالتنظيم.
2. أمين وطني مكلف بالخزينة والمال .
3. أمين وطني مكلف بالقرارات.

6





المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الاطوار للتربية
Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Ternaire de l'Education
CNAPESTE

نضال - مدرسة - مواطنة

www.cnapeste.dz ; cnapeste@gmail.com ; CEM les freres MATIBANE les sources bir Mourad raïs - ALGER ; Tel 023543765 ; Fax 023543766

المؤتمر الوطني الثالث. زوالدة : 20، 21، 22 ديسمبر 2017



المادة 54: ينتع المنسق الوطني للنقابة بالصلاحيات التالية :

- هو الناطق الرسمي باسم النقابة.
- هو الممثل الشرعي للنقابة على المستويين الوطني والدولي.
- هو الامر بالصرف.

المادة 55: يجتمع المكتب الوطني لوصلة دورية مرة واحدة في الشهر وكلما اقتضى الامر ذلك:

- بدعوة من المنسق الوطني للنقابة.
- أو بطلب الأغلبية البسيطة لأعضائه.

المجلس الوطني

المادة 56: المجلس الوطني هو أعلى هيئة مداوية بين مؤتمرات وطنيين.

المادة 57: يتشكل المجلس الوطني من:

(1) المنسقين الوطنيين.

(2) ممثلي المجالس الولائية حسب معدل عدد المنخرطين عن كل ولاية خلال المدة التقابلية وفق اللائحة الانتخابية للمؤتمر.

(3) أعضاء المكتب الوطني المنتخبين عنهم.

المادة 58: ينتع المجلس الوطني بالصلاحيات والمهام التالية:

- يصالح على برنامج العمل السنوي للمكتب الوطني.
- يقيم ويتابع نشاطات المكتب الوطني.
- يحرص على تنفيذ قرارات وتوجيهات المؤتمر الوطني للنقابة وعلى احترامها.
- يحول له اتخاذ كل القرارات والإجراءات الضرورية لتحقيق المهام والأعمال المحددة من طرف المؤتمر الوطني.
- يقوم بتنسيق وتقييم نشاطات المكتب الوطني في الفترة الممتدة بين مؤتمرات وطنيين.
- يصدر لوائح ومذكرات تنظيمية.
- يصالح على التقريرين الأدبي والمالي السنويين للنقابة.
- يحضر، يصدر ويعدل النظام الداخلي للنقابة.
- ينتخب أعضاء المكتب الوطني.
- يحدد عدد أعضائه في اللجنة الوطنية لتحضير المؤتمر الوطني.
- يصالح على لائحة المكتب الوطني المتضمنة تشكيلة وصلاحيات اللجنة الوطنية لتحضير المؤتمر.
- يمكن أن يحدد نشاطات عضو أو أكثر من أعضاء المكتب الوطني وفقا للشروط والآليات المحددة في النظام الداخلي.
- يمكن أن يسحب الثقة من المكتب الوطني وهذا بالاقتراع السري وبأغلبية ثلثي (3/2) أعضائه وفي هذه الحالة ينتخب مكتباً وطنياً آخر وفقاً للشروط والآليات المحددة في النظام الداخلي.





المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس لقطاع ثلاثي الاطوار للتربية

Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Ternaire de l'Education

CNAPESTE

فضّل - مدرسة - مواطنة



www.cnapeste.dz : bncnapeste@gmail.com : CEM les freres MATIBANE les sources bir Mourad rails - ALGER : Tel 023543765 : Fax 023543766

المؤتمر الوطني الثالث - زوايدة : 20 : 21 : 22 ديسمبر 2017

- ينتخب ويصادق على تشكيلة لجنة العمل الوطنية.
- ينتخب ويصادق على تشكيلة لجنة الانتماء الوطنية.
- ينشئ لجان عمل وهيئات محلية يراها ضرورية.
- يحدد المواقف من الشركاء على ضوء مواقفهم من برنامج النقابة.
- المادة 59 :** يجتمع المجلس الوطني في دورة عادية (03) مرات في السنة.
- المادة 60 :** يجتمع المجلس الوطني في دورة طارئة بدعوة من المنسق الوطني أو بطلب من:
- ثلثي (3/2) أعضاء المكتب الوطني.
- أو من الأغلبية البسيطة لأعضاء المجلس الوطني.

المؤتمر الوطني

المادة 61 : المؤتمر الوطني هو الهيئة الوطنية العليا للمداولة.

المادة 62 : يتشكل المؤتمر الوطني من:

• أعضاء المجلس الوطني.

• مندوبين عن الولايات تحدد عددهم وكيفية اختيارهم لائحة تعدّها اللجنة الوطنية لتحضير المؤتمر.

المادة 63 : ينعقد المؤتمر الوطني بالصلاحيات التالية:

- يحدد عدد أعضاء المجلس الوطني مع مراعاة المادة 57.

- ينتخب أعضاء المجلس الوطني.

- يحدد السياسة العامة للنقابة ويحرص على احترامها.

- يصادق على التقريرات الأدنى والمالية.

- يحرص على حرية النقابة و استقلاليتها وهو الضامن لذلك.

- يحل القانون الأساسي للنقابة ويصادق عليه مع مراعاة المادة 86 من هذا القانون.

المادة 64 : ينعقد المؤتمر الوطني مرة في دورة عادية كل أربع سنوات.

و يمكن للمجلس الوطني تأجيل تاريخ انعقاده بموافقة (5/4) من أعضائه لمدة لا تتعدى سنة واحدة، وعليه تمدد صلاحيات الهيئات والهيئات الولائية والوطنية للنقابة.

المادة 65 : ينعقد المؤتمر الوطني في دورة استثنائية بطلب من (5/4) أعضاء المجلس الوطني المجتمع في إحدى دوراته مع توفر النصاب القانوني، على أن يدّول في حدود ما استدعى اليه.

المادة 66 : تتخذ كافة الهيئات والهيئات قراراتها بالأغلبية البسيطة مع مراعاة المواد 26، 40، 44، 58، 64، 65، 86.

المادة 67 : عهدة الهيئات المنتخبة (منداها) على مستوى الفروع وعلى المستويين الولائي والوطني أربع (04) سنوات.





المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الاطوار للتربية

Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Ternaire de l'Education

CNAPESTE

تضال - مدرسة - مواطنة



www.cnapeste.dz : hncnapeste@gmail.com ; CEM les freres MATIBANE les sources bir Mourad rais - AL GER - Tel 023543765 ; Fax 023543766

المؤتمر الوطني الثالث - زحلة : 20 - 21 - 22 ديسمبر 2017

المادة 68 : تجرى الانتخابات للهيئات والهيئات المختلفة بالأفراع السري.
المادة 69 : تنهى المسؤولية على مستوى الفروع و المستوى الولائي والمستوى الوطني في الحالات التالية:

- 1- الولاية.
- 2- انتهاء المهنة
- 3- عند الاستقالة، و تحدد جهة تقديم الاستقالة في النظام الداخلي.
- 4- بقرار من لجنة الانضباط والمحاسبة.
- 5- عند التعيب لمدة طويلة يحددها النظام الداخلي.
- 6- عند تولي مسؤولية تنفيذية أخرى في النقابة.
- 7- في حالة فقدان الحقوق المدنية.

المادة 70 : لا يحق للمنسق الولائي و المنسق الوطني أن يتوليا المسؤولية بهذه الصفة لأكثر من عيشتين متتاليتين.
المادة 71 : يتم تعويض المسؤولين الذين شغرتا مناصبهم على مستوى الفروع أو المستوى الولائي أو المستوى الوطني تلقائيا وفق ما ينص عليه النظام الداخلي.

المادة 72 : ينتخب أعضاء لجنة الانضباط الوطنية من قبل المجلس الولائي.
ينتخب أعضاء لجنة الانضباط الوطنية من قبل المجلس الوطني.

ينتخب لجان الانضباط في طريقة تسيير ما و عليها إلى نصوص تنظيمية يعدها المكتب الوطني و يصادق عليها المجلس الوطني.
تختص لجان الانضباط بالاطارية الثالث.

المادة 73 : تتخذ القرارات الانضباطية بالاطارية الثالث.
المادة 74 : يمكن أن تكون القرارات الانضباطية على المستوى الولائي محل طعن أمام لجنة الانضباط الوطنية.

المادة 75 : حق الدفاع مضمون لكل مخدوم.
المادة 76 : تحدد طريقة تسيير و عمل لجنتي الانضباط الولائية و الوطنية ولجنة الطعن الوطنية وفق لائحة تنظيمية يعدها المكتب الوطني و يصادق عليها المجلس الوطني.

المادة 77 : مصادر تمويل المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الاطوار للتربية تتكون من:
اشراكات المخدومين التي يحدد قيمتها النظام الداخلي.

المادة 78 : يمكن أن تكون مصادر تمويل النقابة نشاطاتها من:
- المداخل المرتبطة بنشاطها.

المادة 79 : تشمل نفقات النقابة جميع النفقات اللازمة لتحقيق الأهداف المنصوص عليها في القانون الأساسي.
المادة 80 : المكتب الوطني و المكاتب الولائية ملزم بفتح حساب جاري وفق النظام المعمول به.

10



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الاطوار للتربية

Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Ternaire de l'Education

CNAPESTE

تضال - مدرسة - مواطنة

www.cnapeste.dz ; bnacnapeste@gmail.com ; CEM les freres MATIBANE les sources bir Mourad raïs - ALGER ; Tel 023543765 ; Fax 023543766

المؤتمر الوطني الثالث. زوالدة : 20، 21، 22 ديسمبر 2017

المادة 81 : يوقع الصكوك كل من المنسق ومسؤول الخزينة والمال على مستوى كل من المكاتب الولائية والمكاتب الوطنية.

المادة 82 : مراقبة التدابير المالية للثقافة تكون وفق ما ينص عليه التشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 83 : يراقب ويؤشر على الحساب المالي للثقافة محافظ حسابات معتمد قانونيا.

المادة 84 : يكون الحل الإداري بالقرار (3/2) من المنكر طبق نظام أحكام التصويت الذي يقره ويطلعه.

المادة 85 : في حالة حل الثقافة تخضع ممتلكاتها إلى أحكام التصويت التشريعية المعمول بها.

المادة 86 : لا يمكن بأي حال من الأحوال إلغاء أو تحصيل المواد 45 و 57 و 58 و 62 و 64 و 65 ولا ينصبا ثلاثة أرباع (4/3) أصوات أعضاء المؤتمر الوطني للثقافة ولا يمكن بأي حال من الأحوال إلغاء أو تعديل أية مادة من المواد الأخرى من هذا القانون إلا بنصبا ثلثي (3/2) أصوات أعضاء المؤتمر الوطني للثقافة.

المادة 87 : في حالة إلغاء أو تعديل أي مادة من مواد هذا القانون ، تسلم نسخة من القانون الأساسي للمحل لوزارة العمل والضمان الاجتماعي التي تشعرا أيضا بكل التغييرات الطارئة على الهيئات

والهيئات الوطنية للثقافة.

يتكون هذا القانون الأساسي للثقافة من (87) مادة، تمت المصادقة عليه في الدورة الطارئة للمؤتمر الوطني يوم 30 أفريل 2017 بدلس - يومر داس.





Conseil National Autonome des Professeurs
de l'Enseignement Secondaire et Technique
CNAPEST

Conseil de Wilaya de Tizi Ouzou
Adresse : CEM Colonel Lotfi Tizi Ouzou
<http://cnapest15.unblog.fr>



DÉCLARATION

Le Conseil de Wilaya de Tizi Ouzou s'est réuni ce jour 17 septembre 2011 au siège du syndicat sis au CEM Colonel Lotfi de Tizi Ouzou.

Le conseil de Wilaya Constate :

- Des omissions flagrantes dans le règlement des arriérés financiers.
- Des « omissions » dans l'intégration de certains contractuels.

Le conseil de Wilaya dénonce :

- Le gel par la Direction de l'Education du mouvement annuel des PEST, ce qui a privé de nombreux PEST de se rapprocher de leur lieu de résidence, alors que des mutations hors mouvement ont été accordées pour certains privilégiés.
- Les mutations arbitraires à cause des surnombres, qui ne sont que la conséquence de la surcharge délibérée des classes, qui dépassent les 40 élèves par classe dans beaucoup de lycées.
- Le nombre très réduit de postes de professeurs principaux et PTLT chefs de travaux ouverts pour le concours d'accès à ces grades, et cela malgré l'accord trouvé entre notre bureau national et le ministère de l'éducation qui assure à tous les professeurs ingénieurs et PTLT leur intégration dans ces postes.

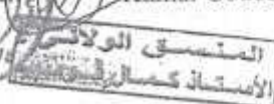
Le Conseil de Wilaya appelle les PEST à tenir les assemblées générales avant le jeudi 22 septembre 2011, pour se prononcer sur le dégel de la grève gelée le 23 avril 2011, les AG seront sanctionnées par des PV, lesquels seront transmis au bureau de wilaya pour synthèse, et déclare cette session du conseil de wilaya ouverte.

Le Conseil de Wilaya CNAPEST de Tizi Ouzou, appelle les PEST à rester mobilisés autour de leur syndicat pour faire aboutir leurs légitimes revendications.

Vive le CNAPEST
Seule la lutte paye



P/Le Conseil de Wilaya
Coordinateur de Wilaya
Kamal Goucem





المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني
C.N.A.P.E.S.T

DECLARATION

Le Conseil de Wilaya du Cnapest de la wilaya de Tizi Ouzou, réuni en session ordinaire aujourd'hui le 13 février 2011, afin d'évaluer les activités du bureau et la rencontre avec le Directeur de l'Éducation ,

Prend acte de :

- La volonté du Directeur de l'éducation à renouer le dialogue avec notre syndicat.
- La promesse d'attribution d'un siège pour notre syndicat.

Regrette :

- 1- L'esprit d'obstination du directeur de l'éducation quant au refus catégorique de recevoir notre syndicat en présence de M. BEN HAMMA, membre du bureau de Wilaya.
- 2- L'entrave aux libertés syndicales caractérisé par :
 - Le refus aux membres du bureau de wilaya l'accès aux lycées dans le cadre des activités syndicales.
 - Le refus de toute assemblée générale au sein des établissements sans l'autorisation du directeur de l'éducation.

Le Conseil de Wilaya rappelle le directeur de l'éducation que la non régularisation des arriérés financiers perdure depuis une décennie.

Le Conseil de Wilaya appelle les PEST à se mobiliser autour de leur syndicat afin de prendre les mesures nécessaires pour faire aboutir nos revendications légitimes.

Vive le CNAPEST,
Seule la lutte paie,
Notre mobilisation valera .

TIZI OUZOU le 13/02/2011
P/le conseil de wilaya
le coordinateur de wilaya

المستند الولائي
الاستاذ كمال قويم





المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع
C.N.A.P.E.S.T Elargi
المكتب الولائي لولاية تيزي وزو
<http://cnapestelargi15.eklablog.com>
<http://cnapest15.unblog.fr>



بيان

اجتمع اليوم 13 جوان 2013 في مقر النقابة أعضاء المكتب الولائي لنقابة CNAPEST Elargi بحضور الأعضاء الثلاثة الممثلين لطور الثانوي في اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية لولاية تيزي وزو. بعد الاستماع لأعضاء لجنة الخدمات الاجتماعية و بعد نقاش مسؤول، فإن المكتب الولائي و على المستوى الوطني :

- يندد بخيارات اللجنة الوطنية فيما يخص السيارات التي تم اختيارها لاقتراحها على عمال قطاع التربية ويندد بالتوقيت الذي تم اختياره لإتمام الجزء الأول من العملية. لماذا مصنع واحد فقط (Peugeot) ؟ لماذا كل السيارات يتجاوز سعرها 98 مليون سنتيم؟ أين هي الخدمة الاجتماعية عندما تقترح على عامل قطاع التربية سيارة سعرها 391 مليون سنتيم؟ لماذا التسرع في جمع الملفات حيث الأغلبية منشغلين في امتحانات نهاية السنة الدراسية؟
- للأسباب المذكورة و لغيرها، يطالب المكتب الولائي بتجميد هذه العملية فوراً.
- يندد بالطريقة التي تم بها تنظيم عملية العمرة. حيث التأخر في الإعلان عن العملية و التسرع في إغلاقها نتج عنه تسجيل 32 عامل على 144 منصب متوفر.
- أما على المستوى الولائي فإن المكتب الولائي يندد بالتجاوزات الكثيرة و المخيفة لرئيسة اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية إزاء نقابتنا و إزاء أعضاء اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية الممثلين لطور الثانوي وهي على سبيل الذكر وليس الحصر:
- استدعاء (convocation) نقابة CNAPESTE إلى مقر اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية.
- عدم إشراك النائب الثاني في إعداد جداول الأعمال و التوقيات و التواريخ للمداولات. وبهذا التصرف خرقت المادة 18 من النظام الداخلي النموذجي للجان الخدمات الاجتماعية لقطاع التربية.
- إخفاء الوثائق و المعلومات التي تسمح لأعضاء اللجنة الممثلين لطور الثانوي بأداء مهامهم ومتابعة أشغال اللجنة (مذكرات إعلامية، سجل المداولات، البريد الوارد و الصادر،.....)
- احتجاز الختم الشخصي (griffe) للنائب الثاني إلى اليوم.
- المكتب الولائي يحثي الموقف المسؤول لأعضاء اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية الذين قاطعوا اجتماع اللجنة ليوم 20 ماي 2013 بسبب استدعاء النقابات إلى مقر اللجنة لذات اليوم من طرف الرئيسة. و يقبل موقفهم في عدم حضورهم اجتماع اللجنة المقرر لـ 30 ماي 2013 لسببين هما: 30 ماي 2013 كان مخصصاً للاجتماعات التحضيرية لامتحان البكالوريا على مستوى مراكز الإجراء. الاجتماع كان مقرراً على الساعة التاسعة صباحاً و انعقد على الساعة 14 سا و 30 د بدلاً من 9 سا.
- المكتب الولائي يطالب و يلح على نشر قوائم المطالبين و المستفيدين في إطار الخدمات الاجتماعية سواء من 2011 فما بعد و ما قبل 2011.
- المكتب الولائي أعد خريطة طريق لجعل اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية تعمل بصفة قانونية و في شفافية تامة. كل الوسائل القانونية سوف تستعمل بما فيها القضاء و الاعتصام و المسيرة. من بين تفاصيل هذه الخريطة يمكن ذكر:

- تقرير للمكتب الولائي و للنشر بعده ممثلي طور الثانوي في اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية لولاية تيزي وزو يشمل على كل تجاوزات رئيسة اللجنة و الأشخاص المتواطئين معها.
 - يعد المكتب الولائي قائمة من التوجيهات لأعضاء لجان الخدمات الاجتماعية عامة و لممثلي الثانوي في لجنة تيزي وزو خاصة و يتم نشرها.
 - مراسلة رئيسة اللجنة الولائية عن طريق محضر قضائي. محتوى المراسلة يتمثل في واجبات رئيسة اللجنة إزاء الـ CNAPEST Elargi و واجباتها إزاء نوابها و باقي أعضاء اللجنة و خاصة واجباتها إزاء عمال قطاع التربية. سوف تنشر هذه المراسلة.
- في الأخير، بعد إطلاع أعضاء المكتب الولائي على محاضر اللجنة الولائية للخدمات الاجتماعية والمرقمة من 1 إلى 7 و على ضوء ما جاء في مداخلات أعضاء اللجنة لطور الثانوي، بعض الأسئلة فرضت نفسها، من بينها: فيما يخص حفل 9 مارس 2013 بدار الثقافة مولود معمري، هل تم الاتفاق بين أعضاء اللجنة على مكان الحفل خلال المداولة أم أن أحد ما أضاف المكان إلى نص المحضر بعد أن تم الإمضاء عليه بأيام؟

تيزي وزو يوم 13 جوان 2013
عن المكتب الولائي







المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني
C.N.A.P.E.S.T
المجلس الولائي لولاية تيزي وزو

إشعار بالإضراب

السيد مدير التربية لولاية تيزي وزو

بناء على القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و ممارسة حق الإضراب يوسفنا أن نعلمكم انه تقرر الدخول في إضراب لمدة يومين 09 و 10/04/2012 و هذا لتحقيق المطالب التالية:

- تطبيع الوضعيات الجديدة على أجور الأساتذة (درجات ، منح عائلية ، مناصب عليا ،.....)
- دفع المخلقات المالية.
- تهيئة و تجهيز مقر نقابتنا .
- التعامل الجدي مع الشكاوى المطروحة على مستوى مصلحة الموظفين.

تقبلوا منا فائق الاحترام و التقدير.

تيزي وزو في 20 ماي 2012
عن المجلس الولائي للنقابة



المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع
C.N.A.P.E.S.T Elargi
المجلس الولائي لولاية تيزي وزو
<http://cnapestelargi15.ekablog.com>
<http://cnapest15.unblog.fr>



بيان 2014/01

- اجتمع المجلس الولائي في دورة استثنائية يوم الثلاثاء 2014/01/21 بتيزي وزو لحوصلة محاضر الجمعيات العامة للفروع النقابية التابعة لا CNAPEST Elargi المتضمنة مواقف المنخرطين في الأطوار الثلاثة حول رفع التجميد عن الإضراب .
- المجلس الولائي وبناء على تقارير الجمعيات العامة التي كانت في أغليبيتها الساحقة تدعو إلى رفع التجميد عن الإضراب المعلق :
- يدعو الزملاء الأساتذة و المعلمين في الأطوار الثلاثة (ابتدائي ، متوسط ، ثانوي) للنضال في إطار نقابتهم المستقلة CNAPEST Elargi من أجل تحقيق مطالبهم المشروعة.
 - يذكر بكون الـ CNAPEST Elargi نقابة جمعيات عامة و مجالس وليست نقابة أشخاص أو مكاتب.
 - يندد بالمضايقات و التضييل الذي يمارسه بعض المسؤولين في قطاع التربية (مديرون ، مفتشون ، الخ....) على الزملاء الأساتذة و المعلمين خاصة المتربصين ، المتعاقدين و الأساتذة الناجحين في المسابقات و الخاضعين للتكوين .
 - يؤكد أن حق ممارسة العمل النقابي و حق الإضراب تضمنه قوانين الجمهورية والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر وهذه الحقوق لا يستثنى منها متربص أو متعاقد.

كل الإدانة و الوعيد لمن يقف في طريقنا من أجل الكرامة.
سنواصل حتى نصل.....وحده النضال يفتك الحقوق .

تيزي وزو يوم 2014/01/21

عن المجلس الولائي



المنسق الولائي
الأستاذ كمال قوسم



Conseil National Autonome des Professeurs de l'Enseignement
Secondaire et Technique Elargi

المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع

CNAPEST-Elargi

Bureau de Wilaya de Tizi Ouzou وزي وزي

Siège : Direction de l'éducation

<http://cnapestelargi15.eklablog.com> ; <http://cnapest15.unblog.fr>



بيان

اجتمع المكتب الولائي يوم الأربعاء 2013/10/3 لتحضير الحركة الاحتجاجية التي قررها المجلس الوطني يوم 2013/09/28 و تقييم نتائج اجتماع يوم 2013/09/23 مع مسؤولي مديرية التربية.

طلب المكتب الولائي في مراسلته للسيد مدير التربية يوم 2013/09/09 عقد جلسة عمل و فتح حوار جاد لحل المشاكل المطروحة و معالجة المطالبات المرفوعة من طرف النقابة CNAPEST Elargi .

الاجتماع المنعقد يوم 2013/09/23 مع مسؤولي مديرية التربية من الساعة 10 سا إلى 16 سا كان فاشلا من جميع الجوانب. **غابت الجدية** من طرف مسؤولي المديرية في التكفل بالمطالبات المرفوعة بما فيها التي تم الاتفاق عليها سابقا، غاب عن الاجتماع مدير التربية و رؤساء المصالح ما عدا الرواتب رغم تأكيد الأمين العام أنهم سيلتحقون بالجلسة. لهذا قرر المكتب الولائي عدم طلب محضر هذا الاجتماع و عدم التوقيع عليه لأنه **لا حدث**.

قضية المقر: تفاجأنا من عدم دراية السيد الأمين العام بتفاصيل ما تم الاتفاق عليه مع مدير التربية يوم 2013/02/05 وهذا دليل واضح عن **عدم جدية** المديرية في معالجة هذه القضية.

حركة الأساتذة أصبحت تتم في معظم الحالات خارج إطار الحركة و بالتالي لا تتحكم فيها اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء التي هي الإطار القانوني القادر على ضمان شفافية و نزاهة هذه العملية.

استدراك مخلفات مالية لاحتساب درجة (Rappel d'arrières financier suite a l'application d'un échelon) : منحة المردودية تحتسب على الأجر الرئيسي (الأجر الأساسي + الدرجات) . في احتساب منحة المردودية المبلغ مختلف بين الحالتين (قبل احتساب الدرجة ، بعد احتساب الدرجة). لوحظ عدم احتساب ذلك الفارق في دفع المخلفات المالية المترتبة عن احتساب درجة. **طالب المكتب الولائي وألح على استدراك ذلك** . رئيس مصلحة الرواتب أنكر وجود المشكل لكن بفضل فطنة و إصرار أعضاء المكتب اعترف هذا الأخير لكن قال إن المشكل وطني. تحريات المكتب الولائي كشفت لأعيب المديرية و المشكل لا يخص الولايات الأخرى.

ظروف استقبال الأساتذة في مراكز الامتحانات و تصحيحها: جدد المكتب الولائي طلبه توفير المبيت للمصححين الراغبين في ذلك ، رفضت المديرية ذلك بحجة أنها غير قادرة على تحمل أعباء الماء و الكهرباء و يجب حل هذا المشكل مع رئيس المركز.

لبيت كان لمسؤولينا حقا حس ترشيد النفقات العمومية rationaliser les dépenses publiques

المناصب المكيفة لمستحقينها : طالب المكتب الولائي بتوفير مناصب مكيفة للحالات المستعصية و قبول طلبنا بالرفض بحجج وهمية. تساؤلات عن أخطاء الإدماج في الرتب المستحدثة و مصير مناصب الترقية للأساتذة المحالين على التقاعد و كل القضايا المطروحة لم تلقى أدنى اهتمام من طرف مسؤولي مديرية التربية.

نظرا لكل هذه المماثلة و الاستخفاف و انعدام الجدية في التكفل بمطالبنا ندعو جميع المعلمين و الأساتذة للتفكير في سبل الاحتجاج لتحقيق مطالبنا الشرعية.

هل ما حققه تلاميذ الولاية من نتائج رائدة في الامتحانات الرسمية يقبل أن يحتسب إنجازا للهيئة الإدارية و تستغله لهضم حقوق هيئة التدريس؟

كل الإدانة و الوعيد لمن يقف في طريقنا من أجل الكرامة.

سنواصل حتى نصل.....وحده النضال يفتك الحقوق

تيزي وزي يوم 2013/10/03
عن المكتب الولائي



المنسق الولائي
الاستاذ كمال فوسم

المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع
C.N.A.P.E.S.T Elargi
المكتب الولائي لولاية تيزي وزو
<http://cnapestelargi15.eklablog.com>
<http://cnapest15.unblog.fr>



بيان تنديد ومساندة

مرة أخرى ، لم تجد الإدارة سبيلا للقمع و الاستفزاز سوى الخروج عن الإطار القانوني .
ما حدث في مديرية التربية لولاية البويرة خلال هذا الأسبوع والمتمثل في فصل الأستاذ (Radiation) لعدي محمد، عضو المجلس الوطني لنقابتنا ، أمر خطير ، مرفوض و يفتح الباب أمام تعفن الأوضاع في قطاع التربية عشية أهم الامتحانات تحمل مسؤوليته لمسيرى مديرية التربية لولاية البويرة و وزارة التربية الوطنية.
المكتب الولائي لولاية تيزي وزو يندد بما حدث ، يعبر عن مساندته للزميل لعدي وسائر أساتذة ولاية البويرة و يبقى مستعدا للمشاركة في أية حركة من أجل رفع الظلم و إرجاع الحق إلى ذويه.

تيزي وزو يوم 11 ماي 2013
عن المكتب الولائي

المندوب الولائي
الأساتذة أمال قوسو



المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع
C.N.A.P.E.S.T Elargi
المكتب الولائي لولاية تيزي وزو
<http://cnapestelargi15.eklablog.com>
<http://cnapest15.unblog.fr>



بيان

يوم الأربعاء 4 سبتمبر 2013 عقد المكتب الولائي لـ CNAPEST Elargi لولاية تيزي وزو اجتماعا عاديا تطرق فيه إلى عمل الأعضاء المنتخبين في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لأساتذة التعليم الثانوي و تحضير السنة النقابية 2014/2013.

حضر الأعضاء المنتخبون في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لأساتذة التعليم الثانوي انطلاق الاجتماع حيث قدموا تقريرا مفصلا عن نشاطهم في ذات اللجنة.

لقد خلص الاجتماع إلى:

- التأكيد بتهيئة الأعضاء المنتخبين في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لأساتذة التعليم الثانوي من طرف الإدارة في تسير ملف الحركة حيث لا يتم إشراكهم في الفصل إلا في حوالي 20% من المناصب المتوفرة. 80% من التناقلات تتم خارج إطار الحركة.
- التأكيد بغياب الجدية في تنظيم مسابقة التوظيف على أساس الشهادة في سلك أساتذة التعليم الثانوي و التلاعب بصلاحيات الأعضاء المنتخبين في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لأساتذة التعليم الثانوي..
- عدم الخوض في مدى مصداقية نتائج المسابقة السالفة الذكر.
- تحميل مسؤولية العواقب الوخيمة لسوء تسير الخدمات الاجتماعية على مستوى ولاية تيزي وزو لرئيسة اللجنة و كل من يساندها في تهورها و التذكير بقرارات المكتب الولائي في اجتماعه يوم 13 جوان 2013
- مطالبة الوصاية على المستوى الولائي و على رأسها مدير التربية بفتح حوار جاد و عاجل مع CNAPEST Elargi والعمل على تسوية الملفات العالقة (تهيئة مقر النقابة ، الوضعيات الإدارية و المالية للأساتذة ، اللجان المتساوية الأعضاء ، الحركة ،.....)

في الأخير يطلب المكتب الولائي من المنخرطين في النقابة عقد جمعيات عامة على مستوى الفروع قبل الجمعة 20 سبتمبر تجهيزا للمجلس الولائي الذي سيعقد في تاريخ يحدد لاحقا. المطلوب من الجمعيات العامة إحصاء مشاكل الدخول المدرسي و تحيين (actualisation) الأرضية المطلوبة محليا و ولائيا و وطنيا .

وحده النضال يفتك الحقوق

تيزي وزو يوم 2013/09/04
عن المكتب الولائي
المنسق الولائي
الاستاذ كمال فوسيل





المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني (الموسع)

CNAPEST-Élargi



بيان وطني 2013/01

بعد انتظار طويل صاحبه تأخر وتلجيل في عقد جلسات عمل ثنائية بين نقابتنا و وزارة التربية الوطنية لطرح ومتابعة انشغالات ومطالب الأساتذة، تفاجأ المكتب الوطني والمجلس الوطني في دورته المنعقدة يوم 2013/01/03 بولاية بومرداس بعدم اتخاذ إجراءات ملموسة لتجسيد محتوى محضر الاجتماع المؤرخ في 2012/04/15 بل وأكثر من ذلك ولمدة شهر كامل لم تقدم إجابات مكتوبة حول الانتشغالات المطروحة في جلسة العمل ليوم 2012/12/06 والتي دامت أكثر من ست ساعات متتالية ومنها علي سبيل الذكر :

- تحيين منح الامتياز والمنطقة لولايات الجنوب.
- ملف طلب العمل خصوصا ما تعلق بحل إشكالية المناصب المكيفة في القطاع.
- ملف سككيات الجنوب و تفعيل عمل و مقترحات لجنة السكن بالنسبة لحل مشكل السكن لعمال القطاع عموما.
- ترقية الأساتذة التقتيين رؤساء الورشات ورؤساء الأشغال إلى أساتذة التعليم الثانوي عن طريق التسجيل علي قوائم التأهيل والامتحان المهني. وكذلك الأساتذة المهندسين ذوي الأقدمية أقل من 10 سنوات و الذين تشملهم رخصة السيد الوزير الأول في المراسلة 200 المؤرخة في 2011/03/16 لتحويل مناصبهم بعد النجاح في المسابقة إلى رتبة أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي، والذين لم يستفيدوا من الإدماج في إطار تعديل القانون الخاص.
- التسوية المالية للمنصب العالي أستاذ منسق منذ 2008/01/01.
- إيجاد حلول عملية تسمح بترقية معلمي المدرسة الابتدائية وأساتذة التعليم الأساسي إلى رتب التوظيف القاعدية وفي أقرب الأجل.
- وضع حد وحل المشاكل الناجمة عن تطبيقات القانون الأساسي المعدل 240/12 في شقه المتعلق بالإدماج في مختلف الرتب.

إن المجلس الوطني يعبر عن استيائه الكبير وخيبة أمله من هكذا ممارسات و يرفض الأسلوب الجديد في التعامل مع نقابتنا ويدعو وزارة التربية الوطنية إلى شراكة حقيقية تسمح بالكفول الفعلي بحل الإشكالات المطروحة في أجلها بدل العمل الانفرادي ثم الجوء إلى الترقيم بعد فوات الأوان، ويقرر الدخول في حركة احتجاجية وطنية وذلك بشن إضراب يوم الأربعاء 16 جانفي 2013، كما يدعو إلى تنظيم جمعيات عامة في نفس اليوم لبلورة أرضية المطالب المستقبلية والسبل الكفيلة بتحقيقها.

إن المجلس الوطني إذ يبشر العداة مدرسي الطورين الابتدائي والمتوسط بفتح مجال الانخراط لهم في نقابتهم كنباست الموسع (CNAPEST Elargi) فإنه يدعوهم للالتحاق بها والالتفاف حولها، كما يوصي المكتب الوطني بالعمل على تنظيم ندوتين وطنيتين لمدرسي الطورين الابتدائي والمتوسط وهذا حتى يتسنى لهم طرح انشغالاتهم ومناقشة أرضية مطالبهم والشروع في هيكلتهم وفق القانون الأساسي للنقابة المنبثق عن مؤتمرها الثاني.

وأخيرا فإن المجلس الوطني يطالب بضرورة مباشرة اللجنة الحكومية أعمالها المتمثلة في عملية جرد الممتلكات والعقارات والأموال والمصروفات السابقة من أموال الخدمات الاجتماعية حتى تستخدمها اللجان الحالية في مصلحة عمال القطاع .

يوم 2013/01/04

عن المجلس الوطني

المنسق الوطني



المنسق الوطني
نور الدين

الفهرس

<u>الموضوع</u>	<u>الصفحة</u>
مقدمة	1
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والقانوني لحق الإضراب.	14
المبحث الأول: ماهية الإضراب	16
المطلب الأول: مفهوم الإضراب والألفاظ ذات الصلة مع هذا المصطلح.	16
أولاً: تعريف الإضراب	16
ثانياً: الألفاظ ذات الصلة مع مصطلح الإضراب	22
المطلب الثاني: التطور التاريخي لفكرة الإضراب	25
المطلب الثالث: عناصر الإضراب وأشكاله	27
أولاً: عناصر الإضراب	27
ثانياً: أشكال الإضراب	31
المبحث الثاني: الإطار القانوني لحق الإضراب في الجزائر	36
المطلب الأول: شروط اللجوء إلى الإضراب	36
أولاً: استنفاد كل طرق التسوية الودية	36
ثانياً: موافقة جماعة العمال على الإضراب	37
ثالثاً: الإشعار المسبق بقرار الإضراب	38
رابعاً: ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل	39
المطلب الثاني: مدى حماية القانون الجزائري للحق في الإضراب	41
أولاً: الضمانات القانونية لحق الإضراب في القانون الجزائري	41
ثانياً: القيود الواردة على حق الإضراب	43
المطلب الثالث: طرق إنهاء الإضراب	46

47	أولاً: المصالحة
49	ثانياً: الوساطة
50	ثالثاً: التحكيم
52	المبحث الثالث: تطور الممارسة النقابية لفعل الإضراب في الجزائر
52	المطلب الأول: مفهوم النقابة والعمل النقابي
52	أولاً: تعريف النقابة
55	ثانياً: تعريف العمل النقابي
56	المطلب الثاني: تطور الممارسة النقابية في الجزائر
56	أولاً: النقابة في عهد الاستعمار الفرنسي (قبل الاستقلال 1830 - 1962)
63	ثانياً: النقابة الجزائرية بعد الاستقلال
69	المطلب الثالث: النقابات المستقلة في الجزائر
77	خلاصة الفصل
78	الفصل الثاني: دراسة حالة لنقابة الكنايست لولاية تيزي وزو
80	المبحث الأول: ماهية نقابة الكنايست
80	المطلب الأول: تعريف نقابة الكنايست
82	المطلب الثاني: التطور التاريخي لنقابة الكنايست
83	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لنقابة الكنايست
89	المبحث الثاني: دراسة ميدانية لنقابة الكنايست لولاية تيزي وزو
89	المطلب الأول: الفرع النقابي لولاية تيزي وزو
90	المطلب الثاني: أهداف وإنجازات النقابة
91	أولاً: أهداف النقابة
91	ثانياً: إنجازاتها

94	المطلب الثالث : علاقة نقابة الكنايست بكل من الهيئات الرسمية والنقابات المتشابهة
94	أولا : علاقتها بالهيئات الرسمية
95	ثانيا : علاقتها بالنقابات المتشابهة
96	خلاصة الفصل
97	الخاتمة
100	قائمة المراجع
109	قائمة الأشكال
110	قائمة الجداول
111	الملاحق
139	الفهرس