وزارة التّعليم العالي والبحث العلمي

جامعة مولود معمري تيزي-وزّو

كليّة الحقوق والعلوم السّياسيّة

قسمالعلوم السّياسيّة

عنوان المذكّرة

الحريّات النّقابيّة في الجزائر فيظلّ القانونرقم 23-02 المتعلّق بممارسة الحقّ النّقابي- دراسة تطبيقيّة لفرعنقابة أساتذةالتّعليم العالي CNES تيزي وزّو، جامعة مولود معمري -

مذكّرة مقدّمة لنيل شهادة الماستر في العلوم السّياسيّة والعلاقات الدّوليّة

تخصّص إدارة الموارد البشريّة

من إعداد: **تحتإشراف:**

خلفوني ديهية د. بلهواري كريمة

لجنة المناقشة

أ. د- بلهواري كريمة..... مشرفةً ومقرّرةً

أ.د- حمدي نجيّة..... رئيسةً

أ.د- بورنين محند أورابح..... ممتحنًا

السّنة الجامعيّة: 2023-2024

بسم الله الرّحمن الرّحيم

﴿وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ
وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾

الآية 105 من سورة التّوبة

شكر وعرفان

لا يوجد أهمّ من العرفان الجميل والشّكر لكلّ من قدّم لنا العطاء، وسهّل علينا صعوبات الحياة.

أولّا الحمد لله الّذي به تتمّ الصّالحات، والصّلاة والسّلام على أشرف المرسلين سيّدنا ونبيّنا محمّد صلّى الله عليه وسلّم.

أتقدّم بالشّكر الجزيل للأستاذة " **بلهواريكريمة**" المشرفة عليّ لإتمام هذا العمل، وأشكرها لتقديمها لي دائما النّصائح والتّوجيهات، الّتي لطالما لم تبخل علينا بالمعلومة.

كما أقدّم شكري لكلّ الأساتذة الّذين كانوا معي طوال مشواري الدّراسي من الابتدائي إلى الجامعي، وشكر خاصّ لأساتذة قسم العلوم السّياسيّة بارك الله فيهم جميعا.

كما لا ننسى الطّاقم الإداري للكليّة، نتقدّم إليهم بالشّكر والامتنان، لسهرهم على التّسيير الحسن للكليّة في كلّ الأوقات.

إهداء

إلى: الوالدين الكريمين حفظهما الله وأطال لهم في عمرهم.

إلى: " **حسين** " شريك حياتي.

إلى: أختي وإخوتي: " **ليلى** "، " **علي** "، " **إسماعيل** "، " **عبد الرّحمن** ".

إلى: صديقاتي وإلى كلّ العائلة الكريمة.

إلى: كلّ الأساتذة الكرام كلّ باسمه.

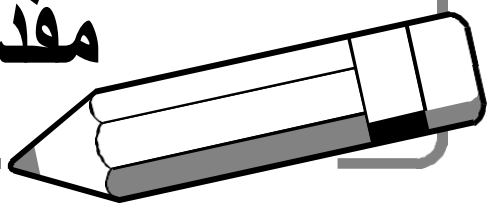
... أهدي ثمرة جهدي.

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
شكر وتقدير	
فهرس الجداول	
مقدمة	1
الفصل الأوّل: ماهية الحريّة النّقابيّة	
المبحث الأوّل: الإطار النّظري للحريّة النّقابيّة	
المطلب الأوّل: تعريف الحريّة النّقابيّة	13
المطلب الثّاني: أهداف النّقابات العمّاليّةومهامها	16
المطلب الثّالث: تصنيف النّقابات	18
المبحث الثّاني: الحرية النّقابيّة في ظلّ الاتّفاقيّات الدّوليّة	
المطلب الأوّل: لمحة عن نشأة النّقابات في العالم	20
المطلب الثّاني: الاتّفاقيّة رقم 87 المتعلّقة بالحريّة النّقابيّة وحماية حقّ التّنظيم	22
المطلب الثّالث: الاتّفاقيّة رقم 98 المتعلّقة بالحقّ في التّنظيم والمفاوضات الجماعيّة	24
المطلب الرّابع: الاتّفاقيّة رقم 135 بشأن توفير الحماية والتّسهيلات لممثّلي العمّال في المؤسّسات	25
خلاصة الفصل	26
الفصل الثّاني: التّطوّر التّاريخي للحريّة النّقابيّة في الجزائر ودوافع التّعديلات الأخيرة في القانون النّقابي رقم 23-02 المتعلّق بممارسة الحقّ النّقابي	
المبحث الأوّل: تطوّر الحريّات النّقابيّة في الجزائر	
المطلب الأوّل: الحريّة النّقابيّة في الفترة الاستعماريّة	28
المطلب الثّاني: الحريّة النّقابيّة فيظلّ الأحاديّة النّقابيّة	31
المطلب الثّالث: الحريّة النّقابيّة بعدإقرار التّعدّديّة	32
المبحث الثّاني: عوامل إقرار القانون النّقابي رقم 23-02 المتعلّق بممارسة الحقّ النّقابي	
المطلب الأوّل: وضع التّنظيمات النّقابيّة في ظلّ النّظام السّياسي قبل صدور القانون المتعلّق بممارسة الحقّ النّقابي	37

المطلب الثّاني: البيئة الاقتصاديّة والاجتماعيّة للجزائر قبل صدور القانون النّقابي رقم 23-02 المتعلّق بممارسة الحقّ النّقابي	39
المطلب الثّالث: البيئة السّياسيّة للجزائر قبل صدور القانون 23-02	42
خلاصة الفصل	45
الفصل الثّالث: إقرار القانون النّقابي رقم 23-02 – دراسة تطبيقيّة لمدى تطبيقه على الواقع – دراسة حالة نقابة أساتذة التّعليم العالي CNESلفرع جامعة مولود معمري – تيزي وزّو-	
المبحث الأوّل: صدور القانون النّقابي رقم 23-02 المتعلّق بممارسة الحقّ النّقابي وأهمّ التّعديلات الّتي جاء بها	
المطلب الأوّل: قراءة التّعديلات الّتي جاء بها القانون الجديد مقارنة بالقانون السّابق 90-14	48
المطلب الثّاني: العراقيل الّتي تواجه الحريّة النّقابيّة في ظلّ القانون رقم 23-02 المتعلّق بممارسة الحقّ النّقابي	56
المبحث الثّاني: دراسة تطبيقيّة لمدى تكريس الحريّة النّقابيّة – دراسة حالة نقابة أساتذة التّعليم العالي CNES–لفرع جامعة مولود معمري تيزي وزّو	
المطلب الأوّل: تحديد مجتمع البحث وطبيعة العيّنة	58
المطلب الثّاني: مقابلة مع الأمين العامّ لفرع نقابة أساتذة التّعليم العالي بتيزي وزّو CNES	59
خلاصة الفصل	65
خاتمة	67
قائمة المراجع	70

مقدّمـــــــــــــة



يُعتبر الحقّ النّقابي من الحقوق الاجتماعيّة والقانونيّة، تحقّقه المجتمعات الحديثة ابتداء من النّصف الثّاني من القرن العشرين، بعد عدّة معارك اجتماعيّة وسياسيّة وقانونيّة طويلة.

كانت الثّورة الصّناعيّة هي العامل الأساسي والمباشر لظهور النّشاط النّقابي، حيث شعر العمّال بضرورة الاتّحاد فيما بينهم، لمواجهة استغلال أرباب العمل لعدم منحهم حقوقهم الأساسيّة، وعدم مراعاة حتّى ظروف العمل، واتّحادهم كان من أجل حماية حقوقهم وتحقيق مصالحهم المهنيّة المشتركة.

لقد بدأ الاعتراف بالنّقابات رسميّا سنة 1871 في انجلترا، ثمّ توالى الاعتراف بها في أوروبا وباقي دوّل العالم.

تعاظم الجهد الدّولي مع اجتهادات القضاء وصناعته لنصوص القانون الاجتماعي، من أجل حماية الطّرف الضّعيف في علاقة العمل، والسّعي من أجل تكريس حقوق الإنسان على الصّعيد الدّولي والوطني.

كما أنّ منظّمة العمل الدّوليّة أسّست لعهد جديد سنة 1919، حيث أصبحت من أهمّ الفاعلين في إثراء النّصوص الاجتماعيّة والقانونيّة ضمن التّشريعات الوطنيّة، بفضل ما توفّره من معايير عمل دوليّة تدعم الجهد الدّولي، من أجل حماية الحقوق والحريّات الإنسانيّة والنّقابيّين وتكريس مبدأ الحريّة النّقابية، من خلال اعتماد الاتّفاقيّة رقم 87 سنة 1948 الخاصّة بالحريّة النّقابيّة وحماية حقّ التّنظيم، وكذلك الاتّفاقيّة رقم 98 سنة 1949 الخاصّة بحقّ التّنظيم والمفاوضة الجماعيّة.

كانت الجزائر من بين هذه الدّول المصادقة لمختلف المعاهدات والاتّفاقيّات الدّوليّة، الّتي تنصّ على تكريس الحقّ النّقابي وحريّة إنشاء نقابات، حيث مرّت الحريّة النّقابيّة في الجزائر بعدّة مراحل، فكانت المرحلة الأولى خلال فترة الاستعمار، إلّا أنّ في هذه الفترة لم يُسمح لهم بإنشاء تنظيمات نقابيّة، وبعد اندلاع الثّورة تمّ إنشاء أوّل نقابة وطنيّة مستقلّة سنة 1956، المتمثّلة في الاتّحاد العامّ للعمّال الجزائريّين حيث ركّز نضاله في هذه الفترة على

تحقيق الاستقلال، وبقيالاتّحاد العامّ للعمّال الجزائريّين النّقابة الوحيدة المسيطرة إلى غاية إقرار التّعدّديّة الحزبيّة والنّقابيّة سنة 1989، وظهرت بعد ذلك العديد من النّقابات الّتي تدافع عن مصالح العمّال المهمّشة.

كما سنّ المشرّع الجزائري العديد من القوانين الّتي تحكم وتسيّر العمل النّقابي في الجزائر، من بينها القانون رقم 90-14 المتعلّق بكيفيّات ممارسة الحقّ النّقابي، والقانون رقم 23-02 الملغي للقانون السّابق الّذي أضاف وعدّل العديد من المواد في مضمونه.

من هذا المنطلق جاءت دراستنا لموضوع تطوّر ممارسة الحريّات النّقابيّة في الجزائر، في ظلّ القانون رقم 23-02 المتعلّقبممارسة الحقّ النّقابي، المؤرّخ في 05 شوّال عام 1444هـ الموافق لـ 25 أفريل 2023.

أهميّة الموضوع:

الأهميّة العلميّة:

يُعتبر موضوع ممارسة الحريّات النّقابيّة من المواضيع المهمّة والمثيرة للاهتمام بشكل كبير، لأنّ لها دور أساسي في التّحوّل الاجتماعي، ففي النّظام السّياسي الجزائري منذ 1989 كرّس مجموعة من الحقوق والحريّات، وأهمّها حريّة ممارسة الحقّ النّقابي، وذلك من خلال مجموعة من التّشريعات والقوانين الّتي تنصّ عليها صراحة.

تكمن الأهميّة العلميّة للبحث في دراسة مدى تطبيق القوانين على أرض الواقع، فيما يخصّ الممارسات النّقابيّة ومدى تحقيق مطالب العمّال وتحسين ظروف عملهم.

تكمن الأهميّة العمليّة للبحث في رصد مدى تطبيق القوانين الخاصّة بالنّقابات، وما جاء فيها على أرض الواقع في ظلّ المستجدّات المتسارعة، من خلال دراسة نقابة أساتذة التّعليم العالي **CNES**.

أسباب اختيار الموضوع:

الأسباب الموضوعيّة في اختيار الموضوع تكمن في إحداث تغيّرات وإصدار قوانين جديدة فيما يخصّ الحريّة النّقابيّة، وهو القانون 23-02 الّذي يستدعي دراسته والبحث فيه، الّذي بيّن فيه المشرّع الجزائري مجموعة من الحقوق للعّمال والموظّفين، للتّخلّص من الظّلم الّذي يعاني منه الطّرف الضّعيف في علاقة العمل.

كذلك الاحتجاجات الموجودة في الكثير من القطاعات خاصّة في قطاع التّربية والتّعليم ما بين سنتي 2019-2020 والوظيف العمومي، والتّعرّف على حقيقة النّظام السّياسي وكيفيّة تعامله مع النّقابات ومساعيها.

قلّة الدّراسات بشأن هذا الموضوع، خاصّة في الجانب القانوني.

إصدار قانون جديد فيما يخصّ الحريّة النّقابيّة، الّذي يحتاج إلى شرح وتعليل وشرح الإضافات والتّعليلات الّتي جاء بها هذا القانون.

أمّا عن **الأسباب الذّاتيّة**، فتكمن في أنّ المسار المهني مستقبلا أحتاج للتّعرّف أكثر على مثل هذه القوانين، لأكون مشبّعة بالثّقافة القانونيّة، لكي لا تُنتهك حقوقي وأتعرّف عليها أكثر، نظرا أنّ أغلب الموظّفين الإداريّين ليس لديهم دراية بأغلبيّة حقوقهم وحريّاتهم، ويتخوّفون من المطالبة بها لدى رؤسائهم في العمل.

أهداف الدّراسة:

نسعى من خلال دراستنا لهذا الموضوع " الحريّات النّقابيّة " للوصول إلى الغايات التّالية:

- إبراز التّطوّرات الّتي كرّسها التّشريع الجزائري لممارسة الحقّ النّقابيّ في ظلّ التّعدديّة النّقابيّة، والتّعرّف على أهمّ ما جاء في القانون الجديد 23-02 المتعلّق بالحريّة النّقابيّة مقارنة بالقانون السّابق 90-14.

– مدى تطبيق ماء جاء به المشرّع على أرض الواقع.

أدبيّات الدّراسة:

للدّراسات السّابقة أهميّة كبيرة في تدعيم البحث العلمي، لأنّها توفّر الكثير من المعلومات الّتي يستفاد منها في جميع مراحل البحث، فهي توفّر المعلومات والبيانات لتكون انطلاقة يُبنى على أساسها البحث.

الدّراسة الأولى:

النّقابة وقيم المواطنة مقاربة سوسيولوجيّة لنقابة كنابست، المجلس الولائي لعين تيموشنت نموذجا، إعداد عبد الواحد حسني سنة 2015–2016، حيث كان مكان الدّراسة في نقابة الكنابست بعين تيموشنت خلال السّنة الجامعيّة 2014–2015، أي من بداية سبتمبر 2014 إلى نهاية جوان 2015، حيث حدّدت إشكاليّة البحث في: هل هناك قيم المواطنة في الممارسة النّقابيّة؟ وهدفت هذه الدّراسة إلى محاولة الكشف عن طبيعة وخصائص التّفاعل الاجتماعي بين الأساتذة النّقابيّين، وكذا محاولة الكشف عن طبيعة تأثير العمل النّقابي في سلوكيّات الأستاذ النّقابي، ولكشف طبيعة الممارسات لقيم المواطنة في الفضاء النّقابي.

تمّ الاعتماد على المقابلة والاستمارة لجمع المعلومات واعتماد المنهج الوصفي، لوصف كلّ ما يحيط بالموضوع، حيث قسّم الباحث موضوعه إلى 04فصول، حيث تطرّق أولا إلى الإطار النّظري والمنهجي للدّراسة، وبعدها سوسيولوجيا النّقابة في الجزائر، في الفصل الثّالث سوسيولوجيا قيم المواطنة في الجزائر، وفي فصل آخر دراسة ميدانيّة لنقابة الكنابست بعين تيموشنت.

توصّل الباحث من خلال دراسته إلى النّتائج التّالية:

– قيادي نقابة الكنابست قد مارسوا العمل النّقابي ضمن نقابة (**UGTA**)، فنقول أنّ نقابة

الكنابست خرجت من رحم(**UGTA**).

– تمثّلات الأساتذة النّقابيّين لقيمة المسؤوليّة الاجتماعيّة منقسمة بين الفضاءين المهني والنّقابي، مع تركيزهم على الفضاء المهني الّذي يركّز على أداء المهام المهنيّة بإتقان ثمّ تربية الأجيال وتكوينهم، أمّا فيما يخصّ الفضاء النّقابي فالتّمثيلات تلحّ على الإخلاص وتطوير العمل النّقابي.

– يستعمل الأساتذة النّقابيّين بشكل أساسي وسائل الاتّصال الحديثة.

– التّفاعل الاجتماعي في الفضاء النّقابي يؤطّره القانون النّقابي، أمّا ممارساتيّا فيه قيم الحريّة والمساواة، مع تسجيل نقص في التّكوين النّقابي.

الدّراسة الثّانية:

الحريّة النّقابيّة في دول المغرب العربي – دراسة حالة الجزائر، تونس والمغرب 1989–2011– رسالة دكتوراه: كليّة العلوم السّياسيّة والعلاقات الدّوليّة، الجزائر، 2013، من إعداد محمّدمسيكة، وتمحورت الإشكاليّة العامّة في: ما هي التّحوّلات الّتي طرأت على الحريّة النّقابيّة ودول المغرب العربي بعد الإصلاحات السّياسيّة والاقتصاديّة الّتي عرفتها كلّ من الجزائر، تونس والمغرب 1989؟ وكيف أصبح دورها النّقابي، وما آثار الإصلاحات عليها؟ وهل تأثّرت علاقة النّقابات بالسّلطة والأحزاب السّياسيّة؟ وهدفت هذه الدّراسة إلى محاولة التّعرّف على الأساليب الّتي تبنّتها النّقابات في كلّ من الجزائر، تونس والمغرب في نشاطاتها النّقابيّة في فترة الاحتلال الفرنسي وبعد الاستقلال، ومحاولة الاقتراب من مستويات التّداخل بين الوظائف المطلبيّة للنّقابات في دول المغرب العربي وبين مطالبها السّياسيّة. وتمّ الاعتماد على عدّة مناهج لجمع المعلومات وهي: المنهج التّاريخي لدراسة المراحل التّاريخيّة لنشأة النّقابات في دول المغرب العربي، واعتماد المنهج المقارن لفهم التّنظيمات النّقابيّة في هذه الدّول، عن طريق المقارنة بين الأنظمة السّياسيّة ومجتمعاتها المدنيّة ومنهج دراسة حالة.

قسّمت الدّراسة إلى ثلاثة فصول، في الفصل الأوّل نشأة الحريّة النّقابيّة العمّاليّة وتطوّرها، بعدها العمل النّقابي في الدّول المغاربيّة في ظلّ التّحوّلات الاقتصاديّة والسّياسيّة بعد 1989، بعدها النّقابات المغاربيّة بين الشّراكة والتّبعيّة. ومن النّتائج المتوصّل إليها من خلال هذه الدّراسة هي أنّ النّقابات في دول المغرب لم تنجح في تفعيل دورها من ناحيتين، أولاها أنّها لم تفلح في معالجة مشكلاتها التّنظيميّة والقانونيّة، وثانيها أنّها كذلك لم تستطع توسيع مجالات عملها إلى آفاق أخرى غير العمل النّقابي ترقى إلى مستوى صناعة السّياسات العامّة.

الإشكاليّة:

من خلال ما تقدّم وبناء على معطيات البيئة الدّاخليّة للجزائر من التّنظيمات السّياسيّة والاجتماعيّة، نطرح الإشكاليّة التّالية:

إلى أيّ مدى منح المشرّع الجزائري حريّة ممارسة النّشاط النّقابي في ظلّ القانون 23-02؟

الأسئلة الفرعيّة:

تتفرّع عن هذه الإشكاليّة التّساؤلات الفرعيّة الّتي تساهم في فهم الإشكاليّة وتبسيطها:

- ما مفهوم الحريّة النّقابيّة؟
- ما هي الأسباب الّتي أدّت إلى إقرار تعديل القانونالنّقابي رقم 23-02 ؟
- ما هي أهمّ التّعديلات والتّغييرات الّتي طرأت على القانون النّقابي؟
- هل كرّس القانون النّقابي رقم 23-02 ممارسة الحقّ النّقابي؟

فرضيّات الدّراسة:

1- إنّ تعديل القوانين في معظم دول العالم، يرجع إلى عدم اكتمال القانون المعمول به

وعدم خدمته للفئة الموجّهة له.

2- يرتبط تعديل القوانين من بينها قانون النّقابات بمعطيات البيئة الاقتصاديّة والسّياسيّة في الجزائر.

3- يحتاج العمل النّقابي لاستقلاليّة تامّة عن العمل السّياسي والأحزاب السّياسيّة لتحرير النّقابات من التّسيّس.

4- إنّ العمل النّقابي في الجزائر يواجه العديد من العراقيل الّتي تمنع الحريّة لممارسته، بسبب النّقص في المعرفة القانونيّة.

حدود الدّراسة:

الحدود الزّمانيّة والمكانيّة:

سنقوم بدراسة موضوع بحثنا تطبيقيّا علىفرع نقابة أساتذة التّعليم العالي **CNES**بجامعة مولود معمري – تيزي –وزّو خلال السّنة الجامعيّة 2023-2024، وذلك ابتداء من شهر مارس إلى غاية شهر نوفمبر 2024.

منهجيّة الدّراسة:

المناهج المستخدمة في الدّراسة:

لا يمكن الحديث عن بحث علمي في غياب منهج علمي، فالمنهج العلمي هو " عبارة عن أسلوب من أساليب التّنظيم الفعّالة لمجموعة من الأفكار المتنوّعة، والهادفة للكشف عن حقيقة شكل هذه الظّاهرة أو تلك"[1].

[1]- محمّد عبيدات وآخرون، **منهجيّة البحث العلمي**، (عمان، دار وائل للنّشر، ط2، 1999)، ص.35.

أيّ بحث علمي يتطلّب استخدام مناهج واقتراحات، حتّى يتسنّى للباحث الوصول إلى الأهداف المرجوّة في الدّراسة، وقد اعتمدنا في بحثنا على عدّة مناهج وهي:

1- المنهج التّاريخي:

يُعرف المنهج التّاريخي بأنّه " الطّريق الّذي يشقّه الباحث في جمع معلوماته عن الأحداث والحقائق الماضية، وفي فحصها ونقدها وتحليلها والتّأكّد من صحّتها، وفي عرضها وترتيبها وتفسيرها واستخلاص التّعميمات والنّتائج العامّة منها، والّتي لا تقف فائدتها في فهم أحداث الماضي فحسب، بل تتعدّاه إلى المساعدة في تفسير الأحداث والمشاكل الجارية، وفي توجيه التّخطيط بالنّسبة للمستقبل"[1]. بمعنى فهم الحاضر على ضوء الماضي والتّنبّؤبالمستقبل.

قد اعتمدنا على المنهج التّاريخي، وذلك لتتبّع المسار التّاريخي للممارسات النّقابيّة في الجزائر منذ نشأتها إلى الآن، وفهم التّحوّلات والتّطوّرات الّتي عرفتها النّقابات في مختلف المراحل الّتي مرّت بها.

2- المنهج المقارن:

يعرّف **ستيوارت ميل** المنهج المقارن " هي دراسة ظواهر متشابهة أو متناظرة في مجتمعات مختلفة، أو هي التّحليل المنظّم للاختلافات في موضوع أو أكثر عبر مجتمعين أو أكثر"[2].فالمقارنة تقتضي وجود سمات مشتركة بين الظّواهر محلّ المقارنة، أي وجود قدر من التّشابه والاختلاف، إذ لا يمكن المقارنة بين الظّواهر تامّة الاخلاف ولا الظّواهر تامّة التّشابه.

---

[1]- بوداو عبد اليمين، **مناهج البحث العلمي في علوم وتقنيّات النّشاط البدني الرّياضي**، ديوان المطبوعات الجامعيّة، 2010.

[2]- محمّد شلبي، **المنهجيّة في التّحليل السّياسي** (الجزائر، دار هومة، ط5، 2007)، ص.70.

تمّ اعتماد المنهج المقارن في دراستنا للمقارنة بين القانونين النّقابيّين رقم 90-14 المُلغى والقانون النّقابي الجديد رقم 23-02، لاكتشاف نقاط الاختلاف والتّشابه ما بين ما جاء به القانونين.

3- منهج دراسة الحالة:

" هو المنهج الّذي يتّجه إلى جمع البيانات العلميّة المتعلّقة بأيّ وحدة، سواء كانت فردا أو مؤسّسة أو نظاما اجتماعيّا محليّا أو مجتمعا عامّا، وهو يقوم على أساس التّعمّق في دراسة مرحلة معيّنة من تاريخ الوحدة، أو دراسة جميع المراحل الّتي مرّت بها، وذلك قصد الوصول إلى تعميمات علميّة متعلّقة بالوحدة المدروسة وبغيرها من الوحدات المتشابهة"[1]. وتمّ اعتماد هذا المنهج في الفصل الثّاني من المبحث الثّالث في دراسة فرع نقابة أساتذة التّعليم العالي **CNES**، ومدى معرفتهم بالقوانين النّقابيّة، وكذلك مدى منح القانون النّقابي الحريّة لممارسة النّشاط النّقابي، وكذا قصد تحليل واقع الحريّة النّقابيّة في الجزائر.

أمّا فيما يخصّ الاقترابات، فقد اعتمدنا على:

الاقتراب القانوني:

هو اقتراب وصفي، لأنّه يصف الظّواهر من خلال معيار الشّرعيّة والتّطابق أو الخرق والانتهاك، ويستخدم مجموعة من المفاهيم: الحقوق، الواجبات، المسؤوليّة، كما يركّز على المعاهدات والاتّفاقيّات الدّوليّة والعقود، من حيث أطرافها وكيفيّة إعدادها وتوقيعها والمصادقة عليها وتجديدها وتفسيرها، كما يبحث عن حيثيّات ترتيب المسؤوليّة والتّمييز بين الأفعال المشروعة وغير المشروعة، سواء تعلّق الأمر بالقانون الدّاخلي أو القانون الدّولي[2].

قد وظّفنا هذا الاقتراب في دراستنا، من أجل تحليل مختلف القوانين الّتي كرّست حريّة ممارسة النّشاط النّقابي، من قوانين وعاهدت واتّفاقيّات دوليّة، وذلك بدراسة حالة أساتذة

[1]- المرجع نفسه، ص.87.

[2]- المرجع نفسه، ص.131.130.

التّعليم العالي.

الاقتراب النّسقي systemicApproch:

يرجع إدخال الاقتراب النّسقي إلى حقل العلوم السّياسيّة لعالم السّياسة الأمريكي **ديفيد إيستون David Easton**، حيث يرى هذا الأخير أنّ النّسق هو بمثابة كائن حيّ يعيش في بيئة فيزيائيّة وبيولوجيّة واجتماعيّة، وأنّ النّظام السّياسي هو نظام للأفعال المتبادلة، تسعى للبحث عن التّوازن والاستقرار، وانطلق في تحليله للنّظام السّياسي بأنّ النّظام السّياسي يمثّل علبة سوداء في إطار بيئة داخليّة وبيئة خارجيّة، تمثّل حدود ما هو داخلي وما هو خارج النّسق السّياسي، أي حدود ما هو سياسي وغير سياسي[1].

تمّ الاعتماد على هذا الاقتراب لدراسة طبيعة النّظام السّياسي السّائد في الجزائر خلال فترة 2019-2023.

أدوات جمع البيانات:

اعتمدنا في دراستنا على المقابلة كأداة لجمع البيانات والمعلومات وتعرف المقابلة:" بأنّها أداة من أدوات جمع المعلومات، يقوم فيها الباحث بطرح التّساؤلات الّتي تحتاج إلى إجابات من قِبل المبحوث، وذلك من خلال استبيان لفظي أو حوار لفظي، قد تكون ما بين شخصين أو أكثر وجها لوجه أو عن طريق وسائل الإعلام المرئيّة والبثّ المباشر "[2].

صعوبات الدّراسة:

صعوبة التّواصل مع النّقابات وأغلبيّة النّقابات ليس لها مقرّ المداومة خاصّة نقابات التّربية خلال العطلة الصّيفيّة، وذلك لأنّ أغلب كذلك عبر الفضاء الالكتروني عانينا

[1]- محمّد شلبي، نفس المرجع، ص.118.

[2]- دالع وهيبة، مطبوعة جامعيّة: منهجيّة البحث في العلوم السّياسيّة، كليّة العلوم السّياسيّة والعلاقات الدّوليّة، قسم الدّراسات الدّوليّة، جامعة الجزائر 03، 2020-2021.

منضعف التّفاعل والتّواصل مع الفضاء الرّقمي، واضطررنا لاختيار نقابة أساتذة التّعليم العالي

CNES، وحاولنا قدر الإمكان جمع الاستمارات الخاصّة بالبحث لإتمام الدّراسة.

تقسيم الدّراسة:

قسّمت الدّراسة إلى ثلاث فصول: الفصل الأوّل بعنوان: ماهيّة الحريّة النّقابيّة، وسنتناول في المبحث الأوّل التّعريف بالحريّة النّقابيّة وأهدافها وتصنيف النّقابات، وفي المبحث الثّاني سنتطرّق فيه إلى الحريّة النّقابيّة في ظلّ الاتّفاقيّات الدّوليّة.

أمّا فيما يخصّ الفصل الثّاني تحت عنوان: التّطوّر التّاريخي للحريّة النّقابيّة ودوافع التّعديلات الأخيرة في القانون النّقابي،سنتناول فيه في المبحث الأوّل تطوّر الحريّة النّقابيّة في الجزائر من الفترة الاستعماريّة إلى غاية التّعدديّة، وفي المبحث الثّاني سنتطرّق فيه إلى أهمّ العوامل الّتي ساهمت في تعديل القانون النّقابي.وفي الفصل الثّالث سنعالج فيه القانون النّقابي رقم 23-02 أهمّ التّعديلات الّتي جاء بها والعراقيل الّتي تواجه الحريّة النّقابيّة في ظلّ هذا القانون كمبحث أوّل، أمّا في المبحث الثّاني سنتطرّق فيه إلى دراسة حالة نقابة أساتذة التّعليم العالي **CNES**.

الفصل الأول

ماهية الحريّة النّقابيّة

المبحث الأوّل: الإطار المفاهيمي للحريّة النّقابيّة

المطلب الأوّل: تعريف الحريّة النّقابيّة

المطلب الثّاني: أهدَاف النّقابات العمّاليّة ومهامها

المطلب الثّالث: تصنيف النّقابات

المبحث الثّاني: الحريّة النّقابيّة في ظلّ الاتّفاقيّات الدّوليّة

المطلب الأوّل: لمحة عن نشأة النّقابات في العالم

المطلب الثّاني: الاتّفاقيّة رقم 87 المتعلّقة بالحريّة النّقابيّة وحماية حقّ التّنظيم

المطلب الثّالث: الاتّفاقيّة رقم 135 بشأن توفير الحماية والتّسهيلات لممثّلي العمّال في

المبحث الأوّل: الإطار المفاهيمي للحريّة النّقابيّة

المطلب الأوّل: تعريف الحريّة النّقابيّة

تعريف الحريّة:

الحريّة بالمعنى اللّغوي من " مصدر حرّ، جمع حريّات، حال الكائن الحيّ الّذي لا يخضع لقهر أو غلبة، ويفعل طبقا لإرادته ولطبيعته كحريّة الصّحافة وحريّة الرّأي..."[1].

حريّة ج. حريّات " في المعنى الحضري حالة شخص لا يكون تابعا لأحد. خلوص من العبوديّة: طلب إليه حريّة عبد، حالة من ليس مقيّدا أو محتجزا. أطلق حريّة سجين: أسير. حقّ المرء في العيش حرّا من دون ضغط أو قهر، وممارسة حريّاته كاملة كحريّة الفكر، الرّأي، المعتقد"[2].

قد عرّف الفقيه **موريو** الحريّة بأنّها " مجموعة الحقوق المعترف بها، والّتي تعتبر أساسيّة عند مستوى حضاري معيّن، بما يلقي على الدّولة واجب جمايتها حماية قانونيّة خاصّة وضمان عدم التّعرّف لها، وبيان وسائل حمايتها"[3].

من خلال هذه التّعاريف يمكن القول: أنّ الحريّة هي حقّ من حقوق الإنسان الّتي يحاسب عليها القانون منتهكي هذا الحقّ، وتعني أن يتمكّن الفرد في اتّخاذ جميع قراراته بكلّ حريّة وإرادة من دون أيّ ضغوط خارجيّة عليه.

تعريف النّقابة:

يعرّف **معجم لاروس الفرنسي** النّقابة بأنّها: " مجموعة نقابيّة تشكّل للدّفاع عن

---

[1]- المنظّمة العربيّة للتّربية والثّقافة والعلوم، **المعجم العربي الأساسي لاروس**، بيروت، 1989، ص.305.

[2]- **المنجد في اللّغة العربيّة المعاصرة**، ط2، بيروت:دار المشرق، 2001، ص268.

[3]- أندريه هوريو، **القانون الدّستوري والمؤسّسات السّياسيّة**، ج1، تر: علي مقلّد، بيروت: الأهليّة للنّشر والتّوزيع، 1974، ص.171.

المصالح أو الفئات المهنيّة المشتركة، كنقابة العمّال، نقابة أصحاب العمل"[1].

Syndicat : n.m : groupement constitué pour la défense d'intérets professionnelle ou catégories communes Syndicat ouvrier patronal, syndicat national de l'édition.

يعرّفها **قاموس المنجد في اللّغة العربيّة المعاصرة:** " بأنّها جماعة مؤلّفة من أصحاب الفنون أو المهن الحرّة، تنتخب نقيبا أو ممثّلين لها تجاه الإدارات الرّسميّة، يسهرون على تطبيق النّظام الدّاخلي ويدافعون على حقوقهم المشتركة: نقابة محامين، نقابة عمّال"[2].

تعرف النّقابة بأنّها: " جمعية تهدف إلى الدّفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل مهنتم، وعلى وجه التّفصيل هي مجموعة من الأفراد يمارسون مهنة معيّنة، يتّفقون فيما بينهم على بذل نشاطاتهم وجزء من مواردهم على وجه دائم ومنظّم، لتمثيل مهنتهم والدّفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم"[3].

بناء على ما سبق يمكن القول أنّ النّقابة هي تنظيم يجمع مجموعة من الأشخاص الّذين لديهم أهداف مشتركة، للدّفاع عن حقوقهم ومصالحهم الاجتماعيّة والاقتصاديّة بطريقة قانونيّة.

تعريف الحريّة النّقابيّة:

[1] -Le petit Larousse illustré, France. 2003, p.983.

[2]- **المنجد في اللّغة العربيّة المعاصرة**،مرجع سابق، ص.1440.

[3]- سمفوني زكريّا، **حريّة ممارسة الحقّ النّقابي**، الجزائر: دار الهدى للطّباعة والنّشر والتّوزيع، الطّبعة العربيّة، 2013، ص.16.

النّقابيّة

تعتبرالحريّة النّقابيّة من الحريّات العامّة، والّتي تعرف أيضا بممارسة الحقّ النّقابي أو حقوق الدّفاع **Les droits de défense**، والّتي تشمل كلّ من الحقّ النّقابي وكذلك الحقّ في الإضراب[1].

تعرفالحريّة النّقابيّة بأنّها: " حريّة إنشاء النّقابات دون إذن مسبق، وحريّة الانضمام إليها من عدمه والانسحاب منها دون أيّ تمييز مهما كان شكله، وحريّة تأسيس الاتّحادات، وكذلك حريّة التّسيير وحريّة ممارسة النّشاط النّقابي من طرف الأعضاء بكلّ حريّة واستقلاليّة"[2].

تعتبر الحريّة النّقابيّة حقّ من الحقوق المعترف بها على المستوى الدّولي، وذلك من خلال إقرار العديد من الاتّفاقيّات والمواثيق الدّوليّة، سنذكر منها ما يلي على سبيل المثال: الاتّفاقيّة رقم 87 المتعلّقة بالحريّة النّقابيّة وحماية حقّ التّنظيم النّقابي، حيث تنصّ هذه الاتّفاقيّة في مادّتها الثّانية (02) على أنّ: " للعمّال وأصحاب العمل دون تمييز الحقّ في تكوين منظّمات يختارونها، وكذلك الحقّ في الانضمام إليها، شرط التّقيّد بلوائح هذه المنظّمات"[3].

كما نجد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في مادّته 23 بأنّه " لكلّ شخص حقّ إنشاء النّقابات مع الآخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه"[4].

---

[1]- بومقورة نعيم بن محمّد، **الحريّة النّقابيّة في الجزائر، مقاربة سوسيولوجيّة لواقع الحريّة النّقابيّة في الجزائر**، عمان: دار اليازوري العلميّة للنّشر والتّوزيع، الطّبعة العربيّة، 2018، ص.117.

[2]- مناصريّة سميحة، الحريّة النّقابيّة في الجزائر،**مذكّرة ماجستير في العلوم القانونيّة**، تخصّص قانون دستوري، كليّة الحقوق والعلوم السّياسيّة، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2010، ص.16.

[3]- الاتّفاقيّة رقم 67 الخاصّة بالحريّة النّقابيّة وحماية حقّ التّنظيم، والمصادق عليهما أثناء الدّورة رقم 31 للنّدوة الدّوليّة للعمل عام 1948 ودخلت حيّز النّفاذ في 04\ 07\ 1950.

[4]- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1984، اعتمد ونشر بموجب قرار الجمعيّة العامّة للأمم المتّحدة رقم 217 المؤرّخ في 10 1948، باريس، فرنسا.

النّقابيّة

من خلال ها نستنتج أنّ الحريّة النّقابيّة هي حقّ من الحقوق الأساسيّة المعترف بها دوليّا، من خلال عدّة اتّفاقيّات وقوانين، حيث تعني: حريّة كلّ من يزاول مهنة معيّنة في تأسيس أو الانخراط في نقابات، من أجل الدّفاع عن مصالحهم العماليّة أو المهنيّة المشتركة.

المطلب الثّاني: أهداف النّقابات العمّاليةومهامها

تسعى النّقابات من خلال نشاطاتها إلى تحقيق جملة من الأهداف، والّتي تتمثّل أساسا في:

– رعاية مصالح العاملين في المهنة والدّفاع عن حقوقهم.

– العمل على تحسين علاقات وظروف العمل وشروطه، بما في ذلك إجراء المفاوضات الجماعيّة وإبرام الاتّفاقيّات الجماعيّة.

– المساهمة في تفادي النّزاعات الجماعيّة والفرديّة والسّعي لحلّها[1].

– نشر الوعي بما يكفل تدعيم التّنظيم النّقابي وتحقيق أهدافه.

– الاطّلاع على صعوبات ومشاكل المنخرطين الماديّة والمعنويّة والاجتماعيّة ودراستها وتحويلها إلى مطالب.

– رفع المستوى الصّحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء وعائلاتهم.

– رفع الكفاءة المهنيّة للعمّال والارتقاء بمستواهم المهني والفنّي.

[1]– سالم سالم سماح، **التّشريعات الاجتماعيّة**، عمان، دار الثّقافة للنّشر والتّوزيع، ط1، 2012.

– المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التّنمية الاقتصاديّة والاجتماعيّة، وحشد علاقات العمّال من أجل تحقيق أهداف الخطط والمساهمة في تنفيذها.

– رفع المستوى النّقابي للعمّال عن طريق الدّورات التّثقيفيّة والنّشر والإعلام[1].

مهام النّقابات

للنّقابات العمّاليّة مهام متعدّدة، فبالتّطوّر الّذي عرفه العمل النّقابي جعلها تتجاوز المهام الرّوتينيّة الّتي كانت تقتصر فقط على الدّفاع عن العمّال والسّعي للحصول على مزايا ماديّة ومعنويّة لهم، حيث أصبحت تشمل مهاما مبنيّة على دراسة علميّة في تلبية حاجات الطّبقة، والّتي تتمثّل في:

– المهام الاقتصاديّة:

إنّ هذه المهمّة هي الأولى هي الّتي دفعت بالعمّال لإنشاء نقابة عمّاليّة، حيث أنّها تشمل بشكل عامّ السّعي من أجل تحسين ظروف العمل ورفع الأجور، أمّا بعد التّطوّر الّذي عرفه العالم فإنّ دلالة الحريّة النّقابيّة أدرجها في نطاق وظيفي أوسع، إذ انطوت هذه المهمّة في الوقت الحاضر على أبعاد اقتصاديّة أوسع، كمناقشة المشروعات وخطط التّنميّة الاقتصاديّة والاجتماعيّة، وحثّ طاقات العمّال للمساهمة في تحقيق هذه الخطط وزيادة الإنتاج والرّفع من الاقتصاد الوطني[2] كالمشاركة في رسن السّياسة الوطنيّة للأجور والحماية الاجتماعيّة.

– المهام الاجتماعيّة:

[1]– بوربيع جمال، محاضرات في سوسيولوجيا الحركات العماليّة (جامعة محمّد الصّديق بن يحي، كليّة العلوم الإنسانيّة والاجتماعيّة، قسم علم الاجتماع، 2015–2016)، ص.35.

[2]– دبيش فاتح، مطبوعة بيداغوجيّة، مقياس سوسيولوجيا الحركات العمّاليّة، جامعة 08 ماي 1945، كليّة العلوم الإنسانيّة والاجتماعيّة، قسم علم الاندماج تخصّص علم اجتماع تنظيم عمل، 2021\2022، ص.21.

تتمثّل في خدمة المصالح الاجتماعيّة للعمّال، حتّى يكون استقرار في العمل ويستطيع العامل تحقيق الفعاليّة في الأداء، وكذلك التّكفّل بمشاكل العمّال أثناء الأزمات من جانب مادّي ومعنوي، كما تساهم كذلك في زيادة شعور العامل بالانتماء إلى جماعة العمل وتحقيق الأمان، وكذلك تحسين الأوضاع الاجتماعيّة للعامل ورفع مستوى معيشتهم[1] من خلال مشاركتها في الثّلاثيّة الّتي تعقدها الحكومة، تمثيل النّقابات في مختلف لجان الصّناديق الاجتماعيّة.

- المهام الثّقافيّة:

لقد وجدت النّقابة نفسها أمام تراكم ثقافي اجتماعي، ممّا أدّى بتأدية هذه المهمّة النّقابيّة للتّقليل من أعبائها، وتوسيع قاعدتها في توجّهاتها لتحقيق مطالب العمّال والتّرقي بأوضاعهم[2] من خلال عقد اجتماعات، جمعيّات عامّة، جمع اشتراكات...

المطلب الثّالث: تصنيف النّقابات

إنّ النّقابات اليوم تعتبر من أهمّ المؤسّسات الاجتماعيّة الّتي لها دور مهمّ في حياة العمّال، باعتبارها السّبيل الأمثل للدّفاع عن حقوقهم وتحسين ظروف عملهم وحياتهم كذلك[3].

فهي تجمّعات من الأشخاص أو العمّال يمارسون نفس المهنة للدّفاع عن حقوقهم، وباعتبار أنّ هناك عدّة مهن مختلفة فبطبيعة الحال ستكون تكتّلات في عدّة مجالات كلّ حسب المهنة الّتي يزاولها، فبالتّالي ستكون هناك عدّة أشكال وأنواع من النّقابات الّتي سنحاول تصنيفها كالآتي.

---

[1]- بن حمزة حورية، مرجع سابق، ص.23.

[2]- دبيش فاتح،مرجع سابق، ص.22.

[3]- مشورب إبراهيم، **المؤسّسات السّياسيّة والاجتماعيّة في الدّولة المعاصرة**، بيروت: دار المنهل اللّبناني للطّباعة والنّشر، ط2، 2004، ص.45.

أوّلا: التّصنيف الكلاسيكي للنّقابات:

تتمثّل في نقابات حرفيّة، صناعيّة، عامّة، وهي كمت يلي:

1- النّقابات الحرفيّة:

يعدّ التّنظيم الحرفي من أقدم التّنظيمات النّقابيّة والّتي تجمع بين أصحاب العمل والعمّال في حرفة واحدة، كطائفة النّجارين، الحدادة...، والّتي تتمثّل أهدافها أساسا في حماية مصالحها ولمعالجة المشاكل الّتي تواجههم[1].

2- نقابات صناعيّة:

هي تنظيم يجمع العمّال المنتمين إلى قطاع الصّناعة وهي نقابات مفتوحة أمام الجميع، ويرجع سبب ظهورها إلى اتّساع حجم الوحدات الإنتاجية وإنشاء المصانع الكبيرة[2]، وأنشأت لتنظيم العمل ولمناقشة المصانع والعمّال فيما يخصّ الأجر والأمن...

3- النّقابات العامّة:

هي نقابات تضمّ كلّ العاملين في مختلف الصّناعات في اتّحاد عمّالي عامّ، يسعى لحماية جميع العمّال في مختلف القطاعات وبمختلف تخصّصاتها في عدّة مسائل وقضايا، كالأجر، والحجم السّاعي للعمل...[3].

---

[1]- بن حمزة حورية، مطبوعة بيداغوجيّة في مقياس سوسيولوجيا الحركات العمّاليّة، (جامعة الشّاذلي بن جديد،كليّة العلوم الاجتماعيّة والإنسانيّة، قسمعلم الاجتماع،تخصّص تنمية وتسيير الموارد البشريّة، الجزائر، 2016-2017)، ص.20.

[2]- واجي أحمد، بابا أحمد عبد الغفّار، العمل النّقابي في الجزائر بين المشروعيّة والنّزاهة وأثره في تحقيق المكاسب الاجتماعيّة للعمّال،**مذكّرة مقدّمة لنيل شهادة الماستر** (جامعة أحمد دراية أدرار، كليّة العلوم الإسلاميّة، ، قسم العلوم الإسلاميّة، 2021-2022)، ص.492.

[3]- نقيلو زينة، الحريّة النّقابيّة في مجال الوظيفة العموميّة، **دراسة في ضوء التّشريع الجزائري**، مذكّرة مقدّمة لنيل شهادة الماستر (جامعة أحمد دراية، كليّة الحقوق والعلوم السّياسيّة، قسم الحقوق، تخصّص القانون الإداري، 2019-2020)، ص.12.

ثانيا: التّصنيف الحديث للنّقابات:

تمّ تصنيف النّقابات من طرف فقهاء القانون حديثا من عدّة جوانب وهي كالآتي:

1- النّقابات العمّالية:

الّتي تضمّ العمّال الّذين يمارسون نفس الحرفة للدّفاع عن مصالحهم المهنيّة والاقتصاديّة الفرديّة أو الجماعيّة، وتتعارض هذه النّقابات مع نقابات أرباب العمل.

2- نقابات أرباب العمل:

تأخذ غالبا شكل اتّحاديّات، ينضمّ إليها أرباب العمل للدّفاع عن مصالح مؤسّساتهم في مواجهة طلبات النّقابات العمّاليّة.

3- النّقابات المهنيّة:

هي اتّحادات أو جمعيّات تتعلّق بمهنة معيّنة، وتختصّ بتحديد شروط ممارستها والانخراط إليها، بحيث يكون الانضمام إليها إجباريّا لممارسة المهنة: كمنظّمة الأطبّاء، منظّمة المحامين، منظّمة المهندسين[1].

4- نقابات مالية:

تضمّ مديري البنوك وأصحاب الأموال للدّفاع عن حقوقهم، وتعدّ أيضا أقلّ انتشارا وذات نفوذ كبير في مجال نشاطها.

5- نقابات طلّابيّة:

هي اتّحادات طلّابيّة قليلة الانتشار، إلّا أنّها أحيانا لها نفوذ كبير في مجال نشاطها[2].

---

[1]- عصام طوالبي الثّعالبي، **مدخل إلى تاريخ القانون النّقابي**، الجزائر، دار هومة للطّباعة والنّشر والتّوزيع، 2014م، ص.190.

[2]- نقيلو زينة، مرجع سابق، ص.12.

المبحث الثّاني: الحريّة النّقابيّة في ظلّ الاتّفاقيّات الدّوليّة

لقد أسهمت منظّمة العمل الدّوليّة في وضع ميثاق أساسي لحقوق الإنسان في ميدان العمل، من خلال إصدار عدّة اتّفاقيّات الّتي تقرّ وتكرّس الحقوق والحريّات النّقابيّة والاجتماعيّة والاقتصاديّة، وتعدّ من أكثر الاتّفاقيّات نيلا للتّصديقات.

قد أصدرت منظّمة العمل الدّوليّة خلال نشاطها عددا من الاتّفاقيّات المتعلّقة بالحقّ النّقابي والحريّات النّقابيّة[1]. وأكّدتمنظّمة العمل الدّوليّة على أنّ كلّ بلدان العالم معنيّة بهذه المبادئ، بغضّ النّظر عن نظامها السّياسي أو الاقتصادي...، ولا أن تعتبرها تدخّلا في شؤونها الدّاخليّة.

المطلب الأوّل: لمحة عن نشأة النّقابات في العالم:

نشأت الحريّة النّقابيّة بعد ظهور الآلة وبدأ النّهضة الصّناعيّة، وكانت من نتائج انتشار الآلات في الصّناعة وقيام المشروعات الصّناعيّة الضّخمة، وما رافق ذلك من اشتداد المنافسة بين أصحاب الأعمال وخضوع العلاقات بين العمّال وأصحاب العمل لمبدأ الحريّة التّعاقديّة، أن تمادى أصحاب العمل في استغلال جهود العمّال، فأطالوا ساعات العمل وخفضوا الأجور، ولم يراعوا شروط الصّحة والسّلامة في أماكن العمل، فساءت أحوال العمّال وتدهورت أوضاعهم الاجتماعيّة[2].

---

[1]- سمفونيزكريّاء،**حريّة ممارسة الحقّ النّقابي**، (الجزائر، دار الهدى للطّباعة والنّشر، 2013)، ص.42.

[2]- محمّد مسيكة، الحركة النّقابيّة في دول المغرب العربي – دراسة حالة الجزائر تونس والمغرب سنة 1989\2011– **رسالة مقدّمة لنيل شهادة الماجستير**، جامعة الجزائر 2، كليّة العلوم السّياسيّة والعلاقات الدّوليّة، قسم الدّراسات الدّوليّة، تخصّص دراسات مغاربيّة، 2013\2014، ص.24.

إنّ احتكاك العمّال بعضهم البعض داخل المصانع والموانئ والمناجم، أدّى إلى ظهور الوعي لدى العمّال ووقوفهم على مدى أهمّيتهم في الإنتاج، فهم العنصر الرّئيسي في خلق الثّروة لدى أرباب العمل[1].

أدّت هذه الأوضاع الّتي يعيشها العمّال إلى السّعي لإيجاد وسيلة تضمن لهم حقوقهم، وتمثّلت هذه الوسيلة في التّجمّع في نقابات عمّاليّة لمواجهة أرباب العمل، الّتي يمكن القول أنّ ظهورها بدأ بعد الثّورة الصّناعيّة الّتي استبدلت وسائل الإنتاج محل الأدوات اليدويّة التّقليديّة، فتسبّب ذلك في بطالة جماعيّة وعرض رخيص لليد العاملة ، وأدّى إلى استغلال الرّأسماليّين وأصحاب المصانع للطّبقة الكادحة، وكان هدفهم الرّبح السّريع على حساب العمّال الضّعفاء، ولم يكن أمامهم إلّا التّجمّع في شكل نقابات الّتي تهدف إلى حماية مصالحهم المهنيّة والاجتماعيّة[2].

ففي بريطانيا مثلا كانت من البلدان الأولى الّتي عرفت الحريّة العمّاليّة بمفهومها الحديث، ويعود ذلك إلى التّطوّر الصّناعي والاقتصادي الّذي عرفته بريطانيا مقارنة بالبلدان الأخرى، وكذلك نموّ الوعي لدى العمّال، حيث ظهرت أوّل نقابة عمّاليّة في النّصف الأوّل من القرن 18م سنة 1720.

قد سنّ العمّال حركة احتجاجات واضرابات وتحوّل إلى أعمال عنف أحيانا، حيث طالبوا من ورائها بحقوقهم بمختلف الطّرق من مظاهرات، انتفاضات... كلّها تهدف إلى تحسين ظروف العمل، وتحديد ساعات العمل وتقنين العمل في المصانع والمناجم...

من أشدّ الانتفاضات الّتي عرفتها إنجلترا كانت سنة 1849م، حيث كانت بدايتها عبارة عن اضرابات ومظاهرات عفويّة، ولكن سرعان ما تحوّلت إلى اضراب عام، وشارك فيه

---

[1]- عبد الحفيظ إقنان، نشأة وتطوّر الحركة العمّاليّة في الجزائر 1914-1962، **مذكّرة مقدّمة لنيل شهادة دكتوراه**\ جامعة محمّد لمين دبّاغين سطيف – 2 –، كليّة العلوم الإنسانيّة والاجتماعيّة، قسم التّاريخ والآثار ، تخصّص التّاريخ الاجتماعي للجزائر، 2020-2021، ص.19.

[2]- محمّد مسيكة، مرجع سابق، ص.24.

أكثر من نصف مليون عامل، ونتج عنه إنتاج تنظيمات نقابيّة تهتمّ بالدّفاع عن حقوق ومصالح العمّال ومواجهة أرباب العمل الطّامعين في استغلال العمّال[1].

كما ظهرت في فرنسا كذلك على شكل تعاونيّات وكانت أهدافها الزّيادة في الأجور، وهذا بعد ظهور الثّورة الفرنسيّة سنة 1779 للقضاء على الطّبقة الملكيّة الإقطاعيّة، ولكن الملاحظ عن هذه الحركات كانت ذات طابع ثوري، واستمرّت في هذه الحركات حتّى أقرّ البرلمان سنة 1848 بحريّة تكوين الجمعيّات في فرنسا. " بتأثير من روسو (**Rousse**)، ثمّ التّصويت بالإيجاب على هذا الحقّ في 21 مارس 1884، وظهرت أوّل نقابة سنة 1895 تحت اسم الكنفدراليّة العامّة للعمّال (**CGT**)"[2].

المطلب الثّاني: الاتّفاقيّة رقم 87 المتعلّقة بالحريّة النّقابيّة وحماية حقّ التّنظيم

لقد اعتمد المؤتمر العامّ لمنظّمة العمل الدّوليّة في دورته الحادية والثّلاثين على الاتّفاقيّة رقم " 87 " المتعلّقة بالحريّة النّقابيّة وحماية حقّ التّنظيم، وهي أهمّ اتّفاقيّة وردت في هذا المجال.

قد ورد في ديباجتها ما يلي: ...إنّ المؤتمر العامّ لمنظّمة العمل الدّوليّة، وقد دعا مجلس إدارة مكتب العمل الدّولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الحادية والثّلاثين في 17 جوان 1948.

إنّ دستور منظّمة العمل الدّوليّة يعلن أنّ " إقرار مبدأ الحريّة النّقابيّة وسيلة لتحسين ظروف العمل وإقرار السّلام ".

نصّت الاتّفاقيّة في مادّتها الأولى على أن تتعهّد كلّ دولة عضو فيمنظّمة العمل الدّوليّة أن تلتزم بمضمون الاتّفاقيّة.

---

[1]- عبد الحفيظ إقنان، مرجع سابق، ص.20.

[2]- بوربيع جمال، مرجع سابق، ص.19.

كما أعطت الحريّة الكاملة للعمّال وأصحاب العمل دون تمييز ودون ترخيص مسبق في تكوين منظّمات نقابيّة أو الانضمام إليها، ولا يجوز حلّها أو وقف نشاطها من طرف سلطة الإدارة، من خلال المادّة 04 و02 من نفس الاتّفاقيّة[1].

نصّت المادّة الثّالثة من الاتّفاقيّة 87 على حقّ المنظّمات في وضع دساتيرها ولوائحها الإداريّة، وفي انتخاب ممثّليها بحريّة كاملة وفي تنظيم إدارتها ونشاطها، وأكّدت في فقرتها الثّانية على امتناع السّلطات العامّة عن أيّ تدخّل من شأنه أن يقيّد هذا الحقّ، على أنّ هذا التّدخّل يكون في حدود ما جاء في المادّة الثّامنة الّتي تنصّ على أنّ المنظّمات ملزمة باحترام قانون البلد في ممارسة حقوقها، دون المساس بالمبادئ المتعلّقة بالحريّة النّقابيّة[2].

نصّت المادّة الخامسة من الاتّفاقيّة رقم 87 على حقّ المنظّمات في تكوين اتّحادات واتّحادات عامّة، والانضمام إليها، ومن حقّها الانضمام لمنظّمات دوليّة للعمّال، ولأصحاب العمل.

استثنت الاتّفاقيّة رقم 87 في المادّة التّاسعة منها القوّات المسلّحة والشرطة، شرط أن يكون ذلك بمقتضى قانون وطني.

المطلب الثّالث: الاتّفاقيّة رقم 98 المتعلّقة بالحقّ في التنظيم والمفاوضات الجماعيّة

[1]- عايدي ميهوب، الحقّ النّقابي في اتّفاقيّات العمل الدّوليّة، تمّ تصفّحه في (يوم السّبت 18 ماي 2024، على السّاعة 21:07).

[2]- الاتّفاقيّة رقم 87 المتعلّقة بالحريّة النّقابيّة وحماية حقّ التّنظيم الصّادرة سنة 1948، م3.

اعتمدالمؤتمر العامّ لمنظّمة العمل الدّوليّة هذه الاتّفاقية في اليوم الأوّل من جويلية سنة 1949، حيث جاء في ديباجتها ما يلي:

" إنّ المؤتمر العامّ لمنظّمة العمل الدّوليّة، وقد دعا مجلس إدارة مكتب العمل الدّولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الثّانية والثّلاثين في 08 جوان 1949، وإذ قرّر اعتماد بعض المقترحات المتعلّقة بتطبيق مبادئ حقّ التّنظيم والمفاوضة الجماعيّة".

لقد نصّت المادّة الأولى من هذه الاتّفاقية على أنّ العمّال يتمتّعون بالحماية من أيّ تمييز بسبب انتمائهم النّقابي، حيث يُعتبر هذا التّمييز بسبب الانتماء النّقابي واحدا من الانتهاكات الجسيمة للحريّة النّقابيّة، حيث أنّه يسيء حتّى لوجود النّقابات[1].

نصّت المادّة الثّانية من الاتّفاقية على:

" 1- تتمتّع منظّمات العمّال ومنظّمات أصحاب العمل بحماية كافية من أيّ أعمال تنطوي على تدخّل من قبل بعضها إزاء الأخرى، فيما يتعلّق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها ".

2- وبوجه خاصّ، تعتبر بمثابة أعمال تدخل في مفهوم هذه المادّة الأعمال المقصود بها تشجيع إقامة منظّمات عمّال تخضع لسيطرة منظّمات لأصحاب العمل، أو دعم منظّمات العمال بوسائل ماليّة أو غير ماليّة، بهدف وضع هذه المنظّمات تحت سيطرة أصحاب العمل أومنظّمات لأصحاب العمل"[2].

قد تضمّنت الاتّفاقيّة رقم 98 حقّ المفاوضة الجماعيّة، حيث نصّت المادّة الرّابعة منها على: " تتّخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظّروف الولائيّة لتشجيع وتعزيز التّطوير

[1]- سمفوني زكريّا،مرجع سابق، ص.46.

[2]- الاتّفاقيّة رقم 98 المتعلّقة بالحقّ في التّنظيم والمفاوضة الجماعيّة، م2.

والاستخدام الكاملين لإجراءات التّفاوض الإرادي بين أصحاب العمل أو منظّماتهم، ومنظّمات العمّال، بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتّفاقيّات جماعيّة"[1].

تعتبر المفاوضات الجماعيّة في إطار الحوار الاجتماعي من أنجع السّبل وأكثرها فعاليّة لتنظيم علاقات العمل، من خلال إبرام اتّفاقيّات عمل جماعيّة بين التّنظيمات النّقابيّة الممثّلة للعمّال، وأصحاب العمل، وتكتسي هذه الاتّفاقيّات أهميّة بالغة، بحيث أنّها تحدث توازن بين العمّال وأصحاب العمل، وتنتج قواعد اتّفاقيّة تكفل حماية العمّال، وبهذا تمّ تفادي الانغلاق الّذي كان سيتعرّض له النّشاط النّقابي، بسبب رفض أصحاب العمل في الدّخول في مفاوضات جماعيّة مع منظّمات العمّال[2].

لقد منحت الاتّفاقيّة رقم 98 الحماية الكافية للعمّال ضدّ أيّ تمييز يمسّ بحريّتهم النّقابيّة، وضمنت حقوقهم الأساسيّة من خلال تقسيم العمل وإيجاد سبل لحلّ المشاكل والتّوجّه نحو التّفاوض الجماعي لتنظيم علاقة العمل، الّتي تربط ما بين صاحب العمل والتّنظيمات النّقابيّة.

المطلب الرّابع: الاتّفاقية رقم 135 بشأن توفير الحماية والتّسهيلات لممثّلي العمّال في المؤسّسات

اعتمدالمؤتمر العامّ لمنظّمة العمل الدّوليّة هذه الاتّفاقيّة في 23 جويلية 1971.

تضمّنت هذه الاتّفاقيّة إضفاء حماية فعليّة لممثّلي العمّال من أيّ تصرّفات تضربهم أو تؤدّي بهم إلى التّسريح[3].

---

[1]- الاتّفاقيّة رقم 98 المتعلّقة بالحقّ في التّنظيم والمفاوضة الجماعيّة، م4.

[2]- عايدي ميهوب، مرجع سابق.

[3]- سمفوني زكريّا،مرجع سابق، ص.46.

كما أكّدت " على ضرورة توفير التّسهيلات المناسبة في المؤسّسات لممثّلي العمّال، وتعرّضت الاتّفاقيّة إلى تحديد مفهوم ممثّلي العمّال الّذي يعني الأشخاص الّذي يعترف لهم بهذه الصّفة بموجب القوانين أو الممارسات الوطنيّة، سواء كانوا ممثّلين نقابيّين، أي تعيّنهم أو تنتخبهم النّقابات أو أعضائها أو ممثّلين منتخبين، أي تنتخبهم النّقابات أو أعضائها، أو ممثّلين منتخبين، أي ينتخبهم عمّال المؤسّسة وفقا لأحكام القوانين، أو اللّوائح الوطنيّة أو الانتخابات الجماعيّة"[1].

" إنّ ما يُميّز هذه الاتّفاقيّة هو تركها لمجال واسع من الحريّة للقوانين واللّوائح الوطنيّة والاتّفاقيّات الجماعيّة، أو القرارات المحكميّة أو القرارات القضائيّة، أن تحدّد نوع أو أنواع ممثّلي العمّال الّذين يحقّ لهم الحماية والتّسهيلات الّتي تنصّ عليها هذه الاتّفاقيّة"[2].

إنّ كلّ هذه الاتّفاقيّات المذكورة كرّست أهمّ الحقوق لحماية العمّال، وهو الحقّ النّقابي وإعطائهم الحريّة في إنشاء اتّحادات ومنظّمات للدّفاع عن مصالحهم، حيث أنّ عدم احترام ما جاءت به هذه الاتّفاقيّات الدّوليّة يعتبر انتهاك للحقوق والحريّات الأساسيّة.

خلاصة الفصل الأوّل:

نستنتج من خلال هذا الفصل أنّ الحريّة النّقابيّة هي حقّ مكفول به لكلّ عامل وموظّف، وهي حقّ من الحقوق الأساسيّة المعترف بها على المستوى الدّولي من خلال العديد من الاتّفاقيّات الدّوليّة، كالاتّفاقيّة رقم 87 المتعلّقة بالحريّة النّقابيّة وحماية حقّ التّنظيم وغيرها من الاتّفاقيّات الّتي كرّست هذا الحقّ، لضمان حقوق العمّال والموظّفين في مختلف القطاعات، ولحماية مصالحهم والدّفاع عن حقوقهم ضدّ أيّ انتهاك من طرف أرباب العمل.

[1]- الاتّفاقيّة الدّوليّة رقم 135 المتعلّقة بالحماية والتّسهيلات لممثّلي العمّال في المؤسّسات، م05.

[2]- سمفوني زكريّا،مرجع سابق، ص.47.

الفصل الثاني

التّطوّر التّاريخي للحريّة النّقابيّة في الجزائر ودوافع التّعديلات الأخيرة في القانون النّقابي

المبحث الأوّل: تطوّر الحريّات النّقابيّة في الجزائر

المطلب الأوّل: الحريّة النّقابيّة في الفترة الاستعماريّة

المطلب الثّاني: الحريّة النّقابيّة في ظلّ الأحاديّة النّقابيّة

المطلب الثّالث: الحريّة النّقابيّة بعد إقرار التّعدّديّة

المبحث الثّاني: عوامل إقرار القانون النّقابي رقم 23-02 المتعلّق بممارسة الحقّ النّقابي

المطلب الأوّل: وضع التّنظيمات النّقابيّة في ظلّ النّظام السّياسي السّائد قبل صدور القانون 23-02

المطلب الثّاني: البيئة الاقتصاديّة والاجتماعيّة للجزائر قبل صدور القانون 23-02

المبحث الأوّل: تطوّر الحريّات النّقابيّة في الجزائر

لا يمكن القول بوجود حركة نقابيّة جزائريّة تدافع عن حقوق العمّال الجزائريّين قبل الحرب العالميّة الأولى، ويرجع ذلك إلى التّضييق ووجود المستعمر الفرنسي في الجزائر واعتبارها مقاطعة فرنسيّة، وإلى طبيعة العلاقات الإنتاجيّة الإقطاعيّة السّائدة آنذاك.

تعدّ الحريّة النّقابيّة الجزائريّة وليدة كفاح ونضال تميّزت باختلاف سيرورتها ومراحلها أثناء الوجود الاستعماري وبعده.

المطلب الأوّل: الحريّة النّقابيّة في الفترة الاستعماريّة

إنّ البوادر الأولى للحريّة النّقابيّة في الجزائر بدأت بظهور حركات نقابيّة في بعض المصانع، فظهرت أوّل نقابة على السّاحة العمّاليّة الجزائريّة، وهي نقابة عمّال الطّباعة سنة 1880، الّتي طالبت برفع الأجور وتخفيض ساعات العمل في مدينة قسنطينة، ولم يتمّ الاعتراف بها، فقد بادرت السّلطات الاستعماريّة بإصدار قانون 1884، الّذي اعترف بالحقّ النّقابي للعمّال الفرنسيّين فقط، سواء كانوا داخل فرنسا أو خارجها، ومنع هذا الحقّ على الجزائريّين، وقد كان هذا القانون السّبب الأوّل في أوّل إضراب جزائري الّذي دام أكثر من خمسة عشر (15) يوما[1].

رغم إصدار فرنسا لقانون يمنع على الجزائريّين ممارسة الحقّ النّقابي، إلّا أن تشكّلت نقابات أخرى، كنقابة الطّباخين في سنة 1886، ونقابة الحلّاقين في سنة 1889، ثمّ نقابة التّجار والخبّازين، وذلك ما بين سنتي 1891و1892، وكانت لهذه النّقابات فروع فرنسيّة، وأمام هذا التّصاعد النّقابي، وخوفا من وقوع انقلابات وطنيّة، سعة المستعمر إلى تغيير مجرى هذه النّقابات، وذلك من خلال إصباغها بطابع فرنسي، بفرض نقابيّين فرنسيّين على رأسها، ومن ثمّ أصبح الاستعمار الفرنسي يشجّع الجزائريّين على الانخراط في هذه النّقابات واندماجهم فيها، حتّى بات العامل الجزائري ابتداء من سنة

[1]- بلونيس نصر الدّين، مدى ممارسة الاتّحاد العامّ للعمّال الجزائريّين للحريّة النّقابيّة،**مذكّرة مقدّمة لنيل شهادة الماجستير** (جامعة تيزي وزو، معهد العلوم القانونيّة والإداريّة، فرع الإدارة والمالية، 1992-1993)، ص.56.

1900 تابعا " للكنفدراليّة الفرنسيّة العامّة للعمل (C.G.T)[1]. الّتي كانت تضمّ سوى بعض الآلاف من المنتسبين.

مع تأسيس تلك النّقابات العديدة في الفترة الاستعماريّة، إلّا أنّ النّشاط النّقابي ظلّ محدودا على فئات قليلة، وذلك بسبب قلّة اليد العاملة خاصّة في الصّناعة، والضّغوطات المفروضة عليهم الّتي حالت دون انخراطهم في تلك النّقابات، ولقد كان من الطّبيعي أن تتأثّر الحركة العمّالية بالأحداث السّياسيّة والأوضاع الاقتصاديّة والاجتماعيّة، الّتي ميّزت تلك الحقبة التّاريخيّة، الّتي جعلت الجزائريّون يكتشفون حقيقة أمرهم، بحكم تجنيدهم في الحرب العالميّة الأولى، ووجود السّبيل للهجرة إلى فرنسا، وملاحظتهم التّطوّر الّذي يتمتّع به مواطنو المجتمعات الأوروبيّة[2].

بعد الحرب العالميّة الأولى، بدأ العمّال الجزائريّين بالهجرة إلى فرنسا والانخراط بالنّقابات الفرنسيّة، إلّا أنّ نضالهم لهم لم يكن يتجاوز الإطار النّقابي، على الرّغم من الاختلاف الجوهري بين مطالب العمّال الفرنسيّين والجزائريّين، غير أنّ حصول العمّال الجزائريّين على الحقّ النّقابي من جهة، وميلاد المنظمّات السّياسيّة في الجزائر كنجم شمال إفريقيا في 20 يونيو 1926 من جهة أخرى، سمح للجزائريّين بإنشاء حركة نقابيّة ثوريّة[3].

نشأة الاتّحاد العامّ للعمّال الجزائريّين:

لقد كان من الضّروري قيام وتأسيس نقابة تعمل وتدافع عن حقوق العمّال الجزائريّين ضدّ تسلّط المستعمر الفرنسي، خاصّة بعد موقف النّقابة الفرنسيّة الكنفدراليّة العامّة من أحداث 8 ماي 1945، الّتي أهلكت ما لا يقلّ عن 45000 شهيد من الجزائريّين، وأصبح العمّال الجزائريّين لا ينخرطون في النّقابات الفرنسيّة، بحيث أنّ النّقابيّين الجزائريّين بدأوا نشاطاتهم داخل الأحزاب السّياسيّة، وهكذا ظهر الاتّحاد العامّ للعمّال الجزائريّين في 24

[1]- عصام طوالبي الثّعالبي، مرجع سابق، ص.58.

[2]- بوعتو علي،دراسة تحليليّة للقانون النّقابي الجزائري،**مذكّرة مقدّمة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاصّ**، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كليّة الحقوق والعلوم السّياسيّة، قسم القانون الخاصّ، 2022، ص.15.

[3]- بلونيس نصر الدّين، مرجع سابق،ص.57.

فيفري 1956، وهذا الأخير لا يشكّل امتداد للنّقابة الفرنسيّة (C.G.T)[1]. وتمّ تعيين السّيد عيسات إيدير أمينا عامّا له، وقد بذل النّقابي المناضل كلّ الجهود لتنظيم فروع وخلايا الاتّحاد، حتّى أصبح يضمّ هذا الأخير أكثر من 11 ألف منخرط في بعض سنوات من إنشائه.

مارس هذا التّكتّل نشاطا مزدوجا: نشاطا نقابيّا تمثيليّا من جهة للحفاظ على مصالح العامل الجزائري، ونشاطا ثوريّا من جهة يتمثّل في مساعدة حركة التّحرير، لكن ورغم ذلك بقي الاتّحاد بعيدا عن المناقشات السّياسيّة التي خاضتها جبهة التّحرير الوطني، ولم يشارك أيّ مسؤول نقابي في الحكومة المؤقّتة ولا في مجلس الثّورة، ما عدا في الوساطة لحلّ بعض الخلافات الدّاخليّة للجبهة آنذاك[2].

بدأ الاتّحاد نشاطه بصفة قانونيّة وشرعيّة ابتداء من فيفري 1956 إلى ماي 1956، وهي المرحلة الوحيدة الّتي سيّر فيها الاتّحاد بصفة مباشرة من قبل عيسات إيدير، بحيث أنّ في هذه المرحلة كانت تعدّديّة نقابيّة وحركة تنظيميّة وممارستيّة في إطار القانون.

" على العموم يمكن حصر مرحلتين أساسيّتين لظهور الاتّحاد فرضتهما الثّورة التّحريريّة هما:

أ- مرحلة الشّرعيّة والعلنيّة:

الّتي تتميّز بإنشاء الاتّحاد والعمل في إطاره، وفقا للأطر القانونيّة المعمول بها في الجمهوريّة الفرنسيّة، أي اتّباع إجراءات الإنشاء والتّكوين وممارسة النّشاطات وفقا للقوانين الفرنسيّة، دامت هذه الفترة 04 أشهر من 24 فيفري إلى 24 ماي 1956.

---

[1]- عبد الواحد حسني، النّقابة وقيم المواطنة مقاربة سوسيولوجيّة لنقابة الكنابست المجلس الولائي لعين تيموشنت نموذجا،**مذكّرة مقدّمة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع** (جامعة وهران 02، كليّة العلوم الاجتماعيّة، قسم علم الاجتماع، تخصّص علم الاجتماع، 2015-2016)، ص.83.

[2]- عصام طوالبي الثّعالبي، مرجع سابق، ص.59.

ب- مرحلة السّرية:

بدأت بإلقاء القبض على الأمين العام عيسات إيدير في ماي 1956 واستمرّت إلى غاية فيفري 1957، أين انتقل ممثّلي الاتّحاد إلى تونس واستقرّوا بها"[1].

المطلب الثّاني:الحريّة النّقابيّة فيظلّ الأحاديّة النّقابيّة

امتدت من سنة 1962 إلى غاية سنة 1989 بعد الاستقلال اتّخذت الجزائر مسار السّير في النّهج الاشتراكي، بحيث أجمع مجلس الثّورة في طرابلس على أحاديّة تسيير الدّولة بمعنى أن تسير الدّولة عن طريق حزب واحد حاكم توكل له مهمة إدارة كافة شؤون الدّولة وأن يتحكّم في كلّ التّنظيمات الفاعلة آنذاك ومن بينها المنظّمة النّقابيّة المتمثّلة في " الاتّحاد العام للعمّال الجزائريّين "، أين جعل منها الحزب الحاكم " جبهة التّحرير الوطني " منظّمة إداريّة بيروقراطيّة وأحد أجهزة الدّولة التّسييريّة[2].

قد تعرّضت الجزائر في تلك الفترة إلى أزمة سياسيّة بسبب الصّراع حول السّلطة بين الحكومة المؤقّتة والمكتب السّياسي لجبهة التّحرير الوطني، الّذي فاز بالأخير وتضاعف هذا الصّراع عندما طالبت المركزيّة النّقابيّة بالتّدخّل في السّياسة والمشاركة في صياغة الدّستور، بالإضافة إلى رغبتها في الاستقلال عن " جبهة التّحرير الوطني "، وفي 20 ديسمبر 1962 توصّلوا إلى اتّفاق لإنهاء الصّراع، وذلك باعتراف الحزب للنّقابة بالحريّة في تنظيم نفسها، شرط أن تلتزم في المقابل بتأييد السّلطة في سياستها الاقتصاديّة والاجتماعيّة[3].

بعد إقرار دستور1963الحقّ النّقابي تبعا للنّهج الاشتراكي المقرّر في برنامج طرابلس والدّور الّذي لعبته النقابة خلال حرب التّحرير، كان من المعقول إعطاء العمّال حرية ممارسة الحقّ النّقابي لما ستلعبه من دور رئيسي لتجنيد العمّال حول الاختيارات

---

[1]- بومقورة نعيم بن محمّد، مرجع سابق، ص.178-179.

[2]- منسول صالح، طبال لطيفة، الحقّ النّقابي في الجزائر بين التّشريع والممارسة، **مجلّة العلوم الإنسانيّة**، المجلّد 22، العدد 01، (11 جوان 2022)، ص.247.

[3]- إدريس بولكعيبات، الحريّة النّقابيّة بين عصرين، **مجلّة العلوم الإنسانيّة**، العدد 12، نوفمبر 2007، ص.153.

الرّئيسيّة للبلاد تحت إشراف الاتّحاد العامّ للعمّال الجزائريّين[1].

قد قام الاتّحاد العامّ للعمّال الجزائريّين بتجميع مناضليه في حملة ضدّ الأوضاع الاجتماعيّة المزرية الّتي عرفتها البلاد وبفعل التناقضات الّتي عاشها المواطنين، أثّر ذلك على العمل النّقابي، فأدّت بالنّقابة للاندماج في المشروع الوطني الاجتماعي للعمل في ظلّ الحزب، الّذي هو بالتّالي خضع للسّلطة الحاكمة وتبيّن ذلك من خلال المؤتمرات الّتي عقدها الاتّحاد العامّ للعمّال الجزائريّين[2].

قد استمرّت هيمنة النّقابة الوحيدة أي الاتّحاد العامّ للعمّال الجزائريّينUGTA على العمل النّقابي إلى غاية اندلاع حوادث أكتوبر 1988، الّتي غيّرت مسار الحياة السّياسيّة والاجتماعيّة والاقتصاديّة وحتّى الممارسة النّقابيّة، الّتي سوف تدخل عهد التّعدديّة النّقابيّة والسّياسيّة، وذلك بعد إقرار دستور فيفري1989[3].

المطلب الثالث:الحريّةالنّقابيّة بعد إقرار التّعدديّة

مع بداية الثّمانينات بدأت بوادر التّغيير في الجزائر وما سرّع فيها هو أزمة النّفط سنة 1986 وحوادث 5 أكتوبر 1988 الّتي اعتبرت بمثابة انفجار اجتماعي للتّوجّهات المتواجدة آنذاك.

نتج من هذا بداية الّتغيير والّذي انطلق بتعديل الدّستور سنة 1989، هذه التّعديلات أتت بمصطلح التّعدديّة عوضا عن الأحاديّة، فكان هناك تعدديّة في جميع مناحي الحياة خاصّة السّياسيّة منها، وأيضا إقرار التّعدديّة الحزبيّة والنّقابيّة ونتج عنه إقرار الحقّ النّقابي لكلّ المواطنين وزوال احتكار العمل النّقابي من طرف الاتّحاد العامّ للعمّال الجزائريّين، كما أقرّ الدّستور الجديد باستقلاليّة العمل النّقابي عن الدّولة وكذا الأحزاب السّياسيّة[4].

---

[1]- سمفوني زكريّا،مرجع سابق، ص.34.

[2]- بوعتو علي،مرجع سابق، ص.18.

[3]- عبد الواحد حسني،مرجع سابق، ص.86.

[4]- بومقورة نعيم بن محمّد، مرجع سابق، ص.190.

قد نصّدستور 1989 على عدّة حريّات تتمثّل في:

–ممارسة الحريّات الإنسانيّة وحقوق الإنسان والمواطن، وذلك في المادّة (31) منه.

– وفي المادة (32) الّتي نصّت على الدّفاع الفردي أو الجماعي للحقوق الأساسيّة للإنسان والحريّات الفرديّة والجماعيّة.

– حريّة التّعبير وتشكيل جمعيّات.

– التّعدديّة النّقابيّة.

كما نصّت المادّة رقم (54) على حقّ ممارسة الأحزاب في إطار القانون[1].

قد تمّ تشكيل عدّة نقابات في إطار التّعدديّة والشّفافيّة، بحيث بلغت عدد النّقابات في هذه الفترة 47 منظّمة نقابيّة، تهدف إلى الدّفاع عن حقوق أعضائها وتحقيق مصالحهم ومطالبهم، من بين هذه النّقابات الّتي تشكلت نجد نقابة الوظيف العمومي، نقابة أساتذة التّعليم العالي نقابة، عمّال قطّاع التربية ونقابة الأطباء[2].

" رغم منح حقّ التّعدديّة النّقابيّة وتشكيل نقابات مختلفة لم يمنع من احتلال الاتّحاد العامّ للعمّال الجزائريّين مكانة مرموقة وذلك باتّخاذ عدة مواقف متعلّقة بالعمّال، وحتّى بالحياة الاجتماعيّة والاقتصاديّة والسّياسيّة، وكان أبرزها تدخّله في ندوة الوفاق الوطني سنة 1994، ومشاركته في تشكيل لجنة الدّفاع عن الجمهوريّة 1991، وأصبح يركّز على المطالب السّياسيّة عوضا عن العمل المطلبي، إلّا أنّ هذ لم يمنع هذا التّوجّه المطالبة ببعض الحقوق المهنيّة الاجتماعيّة للعمّال مثل الأجور الحوافز نزاعات العمل..."[3].

لقد باتت تلك النّقابات الجديدة مستقلّة عن الأحزاب السّياسيّة في تنظيمها ونظامها،ولعبت دور نقابات إصلاحية تعمل بالضّغط على السّلطة عن طريق الإضرابات والاحتجاجات من أجل تحقيق مطالبها ومطالب العمّال، رغم أن لم تكن هناك حريّة نقابيّة

---

[1]– راجع المواد: 31،32،54 من دستور 1989.

[2]– بومقورة نعيم، الحركة النّقابيّة في الجزائر وسياستها المطلبيّة الأجر نموذجا، **مجلّة إضافات**، العدد 01، شتاء 2008، ص.32.

[3]– بومقورة نعيم، نفس المرجع، ص.33.

تامّة في فترة التّسعينات، بسبب الأزمة الأمنيّة الّتي كانت تعيشها البلاد.

أمّا عن نقابة الاتّحاد العام للعمّال الجزائريّين واستمرارها داخل الأحزاب والتّدخّل في السّياسة، لأنّها كانت تشكّل من النّاحية السّياسيّة دعامة قويّة للدّولة خاصّة خلال فترة مواجهتها للإرهاب سنة 1992 من خلال اعتماد الحلّ الأمني لمواجهة الجماعات المسلّحة، وهو ما أظهره من خلال مواقفه الرّسميّة وتنظيمه مسيرات للعمّال تنديدا بالجرائم الّتي ارتكبتها المنظّمات الإرهابيّة. إضافة إلى التّرويج لسياسة الدّولة داخليّا وخارجيّا لإضفاء الشّرعيّة عليها، من خلال تنظيمها مؤتمرا دوليّا حول ظاهرة الإرهاب[1].

دخلت الجزائر خلال فترة التّسعينات في أزمة أمنيّة كبيرة، مرّت بعشر سنوات دامية " العشريّة السّوداء "، أي أخّرت هذه السّنوات العديد من المشاريع والنّشاطات الكبيرة[2].

حيث كانت الجزائر تعيش في أزمة أمنيّة وسياسيّة كبيرة قبل تولّي الرّئيس **عبد العزيز بوتفليقة** الحكم، وأوّل ما تقلّد الحكم بدأ برنامجه الأوّلي في محاولة استرجاع الأمن للبلاد، وإخراجها من الأزمة المعاشة، وتجسّد ذلك في مشروع الوئام المدني الّذي دخل حيّز التّنفيذ في 13 جويلية 1999، بهدف إخراج البلاد من دوّامة العنف والأعمال الإجراميّة، وقد كان الدّعم الشّعبي لهذا القانون كبير جدّا بنسبة 85% من المؤيّدين، وتمّ كخطوة أوّليّة استرجاع الأمن للبلاد، وكذلك تحسّن سمعة الجزائر دوليّا بعد استقلالها من قائمة الدّول ذات المخاطر الكبرى[3].

بعد هذا القانون صدر ميثاق السّلم والمصالحة الوطنيّة في 14 أوت 2005، الّذي يتضمّن اقتراح التّدابير لإعفاء أعضاء الجماعات المسلّحة من المقاضاة وتخفيف

---

[1]- موساوي فاطمة، جيلاني كوبيبي، العمل النّقابي في الجزائر الاتّحاد العامّ للعمّال الجزائريّين نموذجا، ص.209،210.

[2]- ناصر زواوي، قراءة في تاريخ الحريّة النّقابيّة الوطنيّة، **مجلّة تطوير**، المجلّد 08، العدد 02، تاريخ النّشر: 2021، ص.180.

[3]- بلهواري كريمة، **النّخبة الحالمة والتّحوّل الدّيمقراطي في الجزائر 1989-2014**، أطروحة مقدّمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم السّياسيّة والعلاقات الدّوليّة، تخصّص النّظم السّياسيّة المقارنة (الجزائر 03، كليّة العلوم السّياسيّة والعلاقات الدّوليّة، قسم التّنظيم السّياسي والإداري)، ص.268-269.

العقوبات[1].

بعد استرجاع الأمن وانتهاء حالات العنف الّتي شهدتها البلاد، تمّ بعث الحياة السّياسيّة والمدنيّة، وذلك بالاستجابة لتأسيس العديد من النّقابات والجمعيّات، بعد معارضة السّلطات لسنوات لأيّ طلب للموافقة على إنشاء النّقابات والانتخابات.

قد مثّلت فترة العقد الأوّل من القرن العشرين مرحلة مهمّة في تطوّر العمل النّقابي والنّضال النّقابي، بعد تحسّن الأوضاع الأمنيّة والتّحسّن المالي للبلاد، حيث بلغ احتياطي الصّرف الجزائري 32,9 مليار دولار سنة 2003، و43,1 مليار دولار سنة 2004، حيث كان احتياطي الصّرف قبل انتعاش خلال أواخر التّسعينات نحو 4,4 مليار دولار، ثمّ ارتفعت إلى 11,9 مليار دولار سنة 2000، ليصل إلى 17,9 مليار سنة 2001[2].

رغم نصّ القانون 90-14 على التّعدّديّة النّقابيّة والحريّة في تأسيس النّقابات ومزاولة مهامها للدّفاع عن حقوق العمّال، إلّا أن ظلّت السّلطات تتدخّل في شؤونها، وقد استمرّت النّقابات في الإضرابات وقد كانت متتالية، كإضراب سنة 2005-2010 من قبل عمّال القطاع الاقتصادي (الموانئ، الجمارك)، للمطالبة بزيادة الرّواتب والدّفاع عن وسائل الإنتاج الخاصّة بهم، وتمّت هذه الإضرابات دون موافقة إدارة الاتّحاد العامّ للعمّال الجزائريّين، لا سيّما بعد توقيع الميثاق الاقتصادي والاجتماعي بين الاتّحاد العامّ للعمّال الجزائريّين والحكومة الجزائريّة في سنة 2006، والّذي أنشأ هدنة مدّتها 04 سنوات[3]، وعرفت النّقابات فوضى كبيرة، بحيث أحصت وزارة العمل العديد من النّقابات غير معترف بها وتنشط بصفة غير قانونيّة.

واصلت هذه النّقابات نضالاتها بالعديد من الطّرق لترسيخ وجودها وإثبات ذاتها، من خلال إضرابات متكرّرة والمطالبة باستقلاليّتها والاعتراف بها، رغم بقاء الاتّحاد العامّ للعمّال

---

[1]- بلهواري كريمة، مرجع سابق، ص.270-271.

[2]- 46 مليار دولار احتياطي العملات الأجنبيّة في الجزائر، 09 جوان 2005، تمّ الاطّلاع عليه يوم 09 سبتمبر 2024 على السّاعة 11:30 على الموقع التّالي:9 \6 \2005 \ebusiness\ amp\ net. aljazeira. www \\ :https

[3]- NacerDjabi, FadilaAkkache et autres, **les syndicats en Algérie**, Janvier 2020, p26.

الجزائريّين (**UGTA**) الشّريك الاجتماعي الأوّل للدّولة منذ تأسيسه إلى غاية اليوم وما زال يحظى بمكانة مرموقة، وذلك لامتداده التّاريخي والدّور الّذي لعبة خلال الثّورة التّحرّريّة ضدّ الاستعمار الفرنسي، ومثّل نشاطا ثوريّا ونقابيّا في آن واحد.

رغم كلّ هذه الصّعوبات الّتي واجهت النّقابات، إلّا أنّها تمكّنت من شحن قوّة تجنيد على مستوى قطاعات الوظيف العمومي خلال سنتي 2012-2018، عبّرت عن ذلك باللّجوء إلى إضرابات متعدّدة، وتكرّرت في كلّ مرّة لم تقدّم الحكومة استجابة لمطالبها، وبعد ارتفاع أسعار البترول وتحسّن الأوضاع الماليّة، قامت الحكومة بتوزيع سكنات والزّيادة في الأجور، بهدف امتصاص الغضب الشّعبي ولقمع الاحتجاجات والإضرابات[1].

من أهمّ النّصوص القانونيّة الّي سنّها المشرّع الجزائري في المجال الاجتماعي ما يلي:

- القانون 02-90 المتعلّق بالوقاية من النّزاعات الجماعيّة في العمل وتسويّتها وممارسة حقّ الإضراب.

- القانون رقم 90-11 المتعلّق بمفتّشيّة العمل.

- القانون رقم 90-04المتعلّق بتسوية النّزاعات الفرديّة في العمل.

- القانون رقم 90-11المتعلّق بعلاقات العمل.

لعلّ أهمّ قانون هوالقانون رقم 11-90 المؤرّخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق لـ 02 يونيو سنة 1990 المتعلّق بممارسة الحقّ النّقابي، الّذي فتح المجال أمام التّعدديّة النّقابيّة، فهو أوّل قانون نقابي في الجزائر يسمح للعمّال والموظّفين على حدّ سواء بتأسيس النّقابات، والعمل بمعيار النّقابة الأكثر تمثيلا اعترافا من المشرّع لاعتبار النّقابة من

[1]- فتيحة زماموش، النّقابات في الجزائر قوانين للاحتواء وللضّبط، 12 سبتمبر 2023، تاريخ الاطّلاع عليه: 28 أوت 2024 على السّاعة 21:04 على الموقع التّالي: https: \\ www. arab.reform. net\ar\ publication

الأطراف الأساسيّة الفاعلة في رسم السّياسة الاقتصاديّة في الدّولة، واعتبارها شريكا اجتماعيّا

فاعلا في الحياة الاقتصاديّة والاجتماعيّة[1].

بعده صدر القانون رقم 23-02 المؤرّخ في 05 شوّال عام 1444هـ الموافق لـ 25 أفريل 2023م المتعلّق بممارسة الحقّ النّقابي، الّذي جاء ليوضّح العديد من الأمور فيما يخصّ النّشاط الاقتصادي، الّتي لم يفصل فيها القانون السّابق الملغى بموجبه.

المبحث الثّاني: عوامل إقرار القانون النّقابي رقم 23-02 المتعلّق بممارسة الحقّ النّقابي

تمهيد:

لقد شكّلت عمليّة الإعلان عن ترشّح الرّئيس **بوتفليقة**- رحمه الله – لعهدة خامسة حدث أساسي في مسار النّظام السّياسي الجزائري، حيث ظهرت جرّاء ذلك عدّة تطوّرات، وكانت البداية من الاحتجاجات الرّافضة للعهدة الخامسة، والّتي انطلقت في 22 فيفري 2019، حيث عرف النّظام السّياسي خلال هذه الفترة حراكا شعبيّا، رفعت خلاله العديد من الشّعارات والمطالب السّياسيّة والاقتصاديّة وكذا الاجتماعيّة، الدّاعية لإقرار دولة الحقّ والقانون والمؤسّسات.

المطلب الأوّل: وضع التّنظيمات النّقابيّة في ظلّ النّظام السّياسي قبل صدور القانون 23-02

[1]- واضح رشيد، الحريّة النّقابيّة في الجزائر من الأحاديّة إلى التّعدديّة، (مجلّة الأستاذ الباحث للدّراسات القانونيّة والسّياسيّة، المجلّد 02، ع 10\ 2018)، ص.513.

مع ترشّح الرّئيس **عبد العزيز بوتفليقة** " رحمه الله " لعهدة خامسة، رغم الوعكة الصّحيّة الّتي يعاني منها وغيابه عن الأضواء، خرج الجزائريّون في مظاهرات سلميّة، ليعبّروا عن رفضهم التّام لهذه العهدة، تحت شعار " لا للعهدة الخامسة".

لاحظنا خلال المسيرات مختلف شرائح المجتمع من منظّمات ونقابات، تنظيمات طلّابيّة...، ومشاركة كلّ النّقابات المستقلّة في المسيرات الشّعبيّة، فيما ظلّ الاتّحاد العاماللعمّال الجزائريّين محافظا على دوره التّقليدي في دعم خيارات النّظام السّياسي، باعتباره شريك اجتماعي له[1].

دخلت الجزائر خلال سنة 2019 في احتجاجات ومسيرات، والّتي تميّز بطابعها المكثّف والسّلمي، وهذا الحشد اجتمع من خلال مكالمات مجهولة المصدر عبر منصّات التّواصل الاجتماعي، للتّظاهر في 22 فيفري 2019.

رفضت هذه الحركة أيّ مشاركة للأحزاب السّياسيّة الرّسميّة والموالاة وحتّى المعارضين، أمثال **لويزة حنون** " رئيسة حزب العمّال "، **وسعيد سعدي** " الرّئيس السّابق لحزب التّجمّع من أجل الثّقافة والدّيمقراطيّة"، ومتّهمون كغيرهم بأنّهم أعضاء من "العصابة"[2].

كما تمّ رفع صور للأمين العامّ للاتّحاد العامّ للعمّال الجزائريّين " **عبد المجيد سيدي سعدي** "، في حين شاركت النّقابات المستقلّة مع المواطنين في مسيرات الجمعة، نظرا لعدم الاعتراف الرّسمي بها، وبقاءالاتّحاد العامّ للعمّال الجزائريّين الشّريك الاجتماعي الوحيد للدّولة، والمعترف به منذ إنشائه في سنة 1965[3]، وهو ما يدلّ على التّضييق الّذي كانت تعانيه العديد من النّقابات غير المعترف بها.

اتّخذت النّقابات المستقلّة موقف تدعو فيه العمّال إلى الإضراب، وكما رفضت دعوة رئيس الوزراء للمشاركة في المشاورات بشأن تشكيل حكومة جديدة، كما رفضت دعوة وزير

[1]-Amir Akef ,**en Algérie le front de cinquième mandant se fissure**, publié le 07 mars 2019, 12h 30, vérifier le 12-09-2024, 13: 40 sur le site: https: \\ www. le monde. fr\ afrique\ article\ 2019\ 03\ 07\ en- algerie-le-front- du- cinquieme- mandat- se- fissure- 5432705-3212. html

[2]- Siham Beddoubia, **les syndicats autonome en Algérie et el hirak, « De la neutralité politique à une volonté de transition démocratique »,**vérifier le 11-09-2024, 13: 40 sur le site: https: \\ books openedition. org\ authors? Name= beddoubia+siham

[3]- Siham Beddoubia,ibid. p

العمل كذلك لاجتماع ومناقشة الحقوق النّقابيّة، ورفضت لأنّها لم تشارك قطّ في مثل هذه المشاورات ولم تعتبر تمثيليّة.

تميّز الميدان النّقابي في التزامه داخل الحراك بالحفاظ على المطالب الاجتماعيّة والمهنيّة والمطالبة بالعمل المستقرّ، مثال عمّال النّظافة والصّرف الصّحي بوهران، حوالي

ألف عامل يطالبون بحقوق دائمة[1].

بعد الانتخابات الرّئاسيّة وانتخاب الرّئيس **عبد المجيد تبّون** وتفاقم الأزمة الصّحيّة العالميّة " فيروس كورونا "، الّذي منع الشّعب من المواصلة في هذه المسيرات من أجل تغير جذري. وبعد تولّي **عبد المجيد تبّون** الرّئاسة قدّم كخطوة أوّليّة مسودّة الدّستور الجديد (تعديل دستور سنة 2020) إلى الأحزاب السّياسيّة والجمعيّات والنّقابات، وعلّق النّقابيّين عليه أنّ هذا المشروع لا يأتي بجديد فيما يخصّ الحريّات النّقابيّة، إذ أنّ الإشكال المطروح هو عدم الاعتراف ببعض النّقابات الّتي لا تزال غير مسجّلة لدى وزارة العمل[2].

شاركت النّقابات كنقابة المحامين والقضاة في المسيرات الشّعبيّة، الّذين أطلقوا نداء لمسيرات قطاعيّة يوم 28 فيفري (مسيرة الكرامة)، وتمّ تنظيمها فعلا في 07 مارس 2019، حيث سار ألف 1000 محام في الجزائر العاصمة نحو المجلس الدّستوري في العديد من الولايات: البليدة، تيزي وزّو، سطيف، بومرداس، تيبازة، أين رفع هؤلاء العديد من الشّعارات خلال مسيراتهم مثل: " أين رئيس القضاة للبلاد "، " لا للعهدة الخامسة "، وكما شاركت المنظّمات الطّلابيّة ونقابات المعلّمين في مسيرات الحراك الشّعبي يوم الثّلاثاء من كلّ أسبوع بمختلف الشّعارات، الّتي تطالب بإسقاط النّظام وإعادة بناء دولة الحقّ والقانون، ولكن ظهرت خلالها مطالبهم القطاعيّة في هذه الفترة[3]، إلّا أنّنا لا ننكر دور هذه النّقابات والعديد منها في دعم الحراك، ودورها البارز بصورة واضحة من خلال هذه الفترة، والّتي ساهمت في بروز قوى اجتماعيّة جديدة كالشّباب والمرأة.

المطلب الثّاني: البيئة الاقتصاديّة والاجتماعيّة للجزائر قبل صدور القانون 23-02

لقد أعلن ترشّح الرّئيس السّابق **عبد العزيز بوتفليقة** لعهدة خامسة موجة غضب في أوساط الشّعب، ممّا دفع للخروج في مسيرات سلميّة للمطالبة بالتّغيير الجذري للنّظام القائم

[1]- Siham Beddoubia,op. cit
[2]- Siham Beddoubia,ibid. p
[3]- Siham Beddoubia,ibid. p

جرّاء فساد منظومة الحكم. وما زاد حدّة الحراك هو تدهور الأوضاع المعيشيّة، نتيجة انخفاض القدرة الشّرائيّة وارتفاع أسعار السّلع وانخفاض قيمة الدّينار مقابل الدّولار، وهذا ما أفقد الشّعب الثّقة في النّظام القائم[1].

إنّ أزمة الإحباط النّفسي والاجتماعي الّتي يعيشها الشّعب أصبحت نتائجها واضحة في مقدّمتها الهجرة غير الشّرعيّة، التّي زادت نسبتها في سنة 2022 وصلت إلى 36%، وانتشار استهلاك المخدّرات والمهلوسات بكثرة، حيث تمّ إحصاء أكثر من 03 ملايين جزائري يتعاطون المخدّرات[2].

إنّ اعتماد الاقتصاد الجزائري على الرّيع، أي عائدات البترول وعدم وجود تنوّع اقتصادي، تسبّب في شلل اقتصادي وإخفاق نظام **بوتفليقة** في بناء اقتصاد قويّ وتحقيق تنمية اقتصاديّة، رغم المداخيل الّتي رافقت الطّفرة النّفطيّة خاصّة في المرحلة الأولى من حكم الرّئيس **بوتفليقة**، وكان لهذا الوضع تداعيّاته على الأوضاع الاجتماعيّة، بحيث انخفضت القدرة الشّرائيّة للمواطن مع تراجع قيمة الدّينار الجزائري، وانتشار البطالة بشكل كبير، حيث بلغة نسبة البطالة في الجزائر خلال السّنوات الأخيرة ما بين 12-13%، وانتشار الآفات الاجتماعيّة وزيادة نسب الفقر، اتّجاه الشّباب نحو الهجرة غير الشّرعيّة في قوارب الموت، بسبب عدم وجود فرص العمل.

لقد بدأ الاقتصاد الجزائري في الانهيار، وذلك بعد الأزمة النّفطيّة العالميّة سنة 2015، حيث بدأت أسعار النّفط في الانخفاض، وذلك ابتداء من سبتمبر 2014 بنسبة

---

[1]- شيرين شمس الدّين، النّظام الجزائري بين الغضب الشّعبي وأزمة التّجديد، **مجلّة السّياسة والاقتصاد**، تاريخ الاطّلاع عليه: 24-07-2024 على السّاعة 13:05 على الموقع التّالي: https : \\ jocu. Journals. Ekb. eg\ article-21 28 19. htn\

[2]- أمال حاجة، أزمة الثّقة السّياسيّة في الجزائر، **المجلّة الجزائريّة للدّراسات السّياسيّة**، المجلّد 09، العدد 02، 2022، ص.75.

16,1%، لتواصل الانخفاض في سنة 2015 بصورة كبيرة، ليعرف الاقتصاد العالمي بوادر أزمة نفطيّة جديدة، حيث وصل متوسّط أسعار سلة الأوبك في جانفي 2015 إلى 344,4 دولار للبرميل، لتسجّل انخفاض بنسبة 60,03% مقارنة بجانفي 2014[1].

كنتيجة مباشرة لأزمة النّفط العالميّة، انخفضت أرباح الطّاقة في الجزائر بنسبة 50% إلى 54 مليار دولار في عام 2015، والسّيطرة على العجز في الموازنة أعلنت الحكومة إجراءات تقشّفيّة خلال ميزانيّة 2016، الّتي تمّ التّوقيع عليها في 30 ديسمبر، تمثّلت في تقليص النّفقات بنحو 10%، وإلغاء مشاريع استثماريّة في البنية التّحتيّة، ورفع الدّعم عن السّلع الأساسيّة، كما شملت الميزانيّة كذلك زيادة في ضرائب الدّخل والضّرائب على الأراضي والممتلكات، وهذه الإجراءات التقشّفيّة لم تلق قبولا لدى الشّعب الجزائري، ممّا أدّى بالكثير من المواطنين للاحتجاج في مسيرات بالشّوارع[2].

بعد هذه الأزمة عرفت الجزائر أزمة سياسيّة، أثّرت كذلك على الاقتصاد المحلّي وعلى بداية الحراك الشّعبي في 22 فيفري 2019، حيث أكّد المختصّين بأنّ الجزائر ستدخل في أزمة اقتصاديّة إذا لم يُحل الإشكال السّياسي، باعتبار أنّ الاستقرار الاقتصادي مرتبط ارتباطا وثيقا بالاستقرار السّياسي، الّذي شهد اضطراب ملحوظ، ويهدّد عدم الاستقرار السّياسي بعرقلة تقدّم الاصلاحات الاقتصاديّة، وصرّح وزير الماليّة السّابق عبد الرّحمن

[1]- زايدي حسيبة، بن سماعين حياة، أزمة أسعار النّفط 2015 وأثرها على المتغيّرات الاقتصاديّة الكليّة في الجزائر، **مجلّة البحث الاقتصادي**، العدد 05، جوان 2016، ص.218.

[2]- أسماء الخولي، الجزائر تشهد أسوأ مراحلها الاقتصاديّة منذ عقود، تاريخ النّشر: 21 فيفري 2016، تاريخ الاطّلاع عليه: 05\ 06\ 2024.

بوخالفة أنّ اقتصاد البلاد مربوط بمداخيل وميزانيّة الدّولة، وأيّ خلل يمسّ الميزانيّة يربك الاقتصاد الوطني[1].

خلال الحراك الشّعبي تأزّمت الأوضاع أكثر بعد جائحة كورونا 2019، حيث تأثّر الاقتصاد الجزائري كغيره من اقتصاديّات العالم، بسبب الأزمة الصّحيّة الّتي مسّت كلّ دول العالم، إلّا أنّ خصوصيّته كاقتصاد ريفي زاد من حدّة التّأثّر، وذلك بسبب تراجع أسعار النّفط، بالإضافة إلى وضعه الّذي كان مترهّلا قبل هذه الأزمة، حيث بلغ معدّل النّمو الاقتصادي الجزائري سنة 2019 0,8%، من حيث الحجم مقابل 1,4% لسنة 2018، ولعلّ أهمّ القطاعات الاقتصاديّة تأثّرا في الجزائر نجد: قطاع المحروقات، قطاع الصّناعة، وقد أثّرت هذه الأزمة الصّحيّة على العديد من القطاعات، ممّا أدّى إلى التّوقّف عن العمل، وبذلك انهار المستوى المعيشي للعمّال وللموظّفين الّذين انقطع عنهمالأجر، حيث كان الحدّ الأدنى للأحور سنة 2020 20.000 دينار جزائري، فهو راتب متدنّي نظرا لغلاء حتّى المواد الأساسيّة المدعّمة من طرف الدّولة، ورغم هذا واصل الحراك مسيراته الاحتجاجيّة باتّباع البروتوكول الصّحي.

إنّ كلّ هذه الأوضاع والأزمات الّتي عاشتها البلاد، جعلت من الاقتصاد الجزائري اقتصاد ضعيف، باعتباره اقتصاد ريعي وأدّى تدهوره إلى تدهور الأوضاع الاجتماعيّة، وذلك تراجع القدرة الشّرائيّة وانتشار الفقر والبطالة، حيث بلغت نسبة البطالة سنة 2022 12,49%.

نستنتج في الأخير أنّ تأزّم الأوضاع السّياسيّة يؤدّي إلى تدهور الأوضاع الاقتصاديّة، وبالتّالي تدهور الأوضاع الاجتماعيّة.

[1]- محمّد أمير، حساسيّة المشهد السّياسي تنذر بأزمة اقتصاديّة حادّة،تاريخ النّشر: 05\ 06\ 2019، تاريخ الاطّلاع عليه: 6\06\ 2024 على الموقع التّالي: www. aljazeera. Net. ebusiness.

المطلب الثّالث: البيئة السّياسيّة للجزائر قبل صدور القانون 23-02

بعد انتخاب رئيس الجمهوريّة وفوز السّيد **عبد المجيد تبّون** بالانتخابات الرّئاسيّة، بدأ في تنفيذ برنامجه السّياسي الّذي سيشرع أوّلا في تعديل الدّستور. كلّف الرّئيس لجنة تتكوّن من 16 خبيرا قانونيّا من كفاءات جامعيّة لإعداد مقترحات حول تعديل عميق للدّستور الجزائري، يُعرض بعدها على استفتاء شعبي، حيث يكلّف الرّئيس أستاذ القانون الدّولي " **أحمد لعرابة** " رئيسا للجنة تعديل الدّستور، الّذي يعدّ أبرز الأكاديميّين الجزائريّين فالمجال القانوني والدّستوري، وعضوا في لجنة القانون الدّولي للأمم المتّحدة[1].

تمّ تكليف اللّجنة بإعداد مسودّة الدّستور خلال ثلاثة (03) أشهر كحدّأقصى، حيث يتمّ عرضها للمشاورات العامّة ومناقشة البرلمان، ثمّ الاستفتاء العامّ وتضمّن تقرير اللّجنة 73 اقتراحا، وزّعت على ستّة محاور من بينها: تقرير الفصل بين السّلطات وتوازنها، أي تلك الّتي تخصّ صلاحيّات رئيس الجمهوريّة ورئيس الحكومة والبرلمان، وتمّ عرض مسودّة مشروع الدّستور على الأحزاب السّياسيّة والنّقابات المهنيّة والجمعيّات الأهليّة ووسائل الإعلام المحليّة، من أجل تقديم اقتراحاتها بشأنها، وفي المقابل رفض ناشطوا الحراك الشّعبي وبعض الأحزاب المعارضة المشاركة في هذه المشاورات، وطالبوا بمؤسّسات انتقاليّة ستتولّى إعداد دستور جديد للبلاد[2].

---

[1]- لجنة خبراء قانونيّين لتعديل عميق في الدّستور الجزائري، العين الإخباريّة، 08 يناير 2020، تمّ الاطّلاع عليه: يوم الاثنين 27 ماي 2024، على السّاعة 14:12 على الرّابط: https: \\ al- ain. com\ article\ tebboune- amenclingalgerian. constitution

[2]- شرين محمد، التّعديلات الدّستوريّة في الجزائر، الدّوافع والسّيناريوهات، تاريخ النّشر: 15 سبتمبر 2020، تمّ الاطّلاع عليه على الرّابط التّالي:
https: \\ epc. ae\ articls\ scenario\ constitutionalamendments- in algeria- motives- and- scenariosمركز الإمارات للسّياسات 2024.

يُعدّ التّعديل الدّستوري لسنة 2020 حتميّة فرضتها الظّروف الّتي آلت إليها الدّولة الجزائريّة سياسيّا، أو ما تعلّق منها بالتّأثيرات الخارجيّة والدّاخليّة وتداعيّاتها على مختلف الأصعدة.

لعلّ أهمّ ما مسّه التّعديل الدّستوري هو:

– أن يتولّى رئيس الجمهوريّة عهدتين رئاسيّتين فقط، إمّا أن تكون منفصلتين أو متتابعتين، مدّة كلّ منها خمس سنوات، بما يضع حدّا زمنيّا لبقاء الرّئيس في منصبه لمدّة محدّدة، لا يجوز بعدها إعادة ترشيحه للانتخابات مرّة أخرى. كما حدّد مشروع تعديل الدّستور تمتّع نوّاب البرلمان بالحضانة البرلمانيّة، فيما يتعلّق بممارسة مهامهم السّياسيّة المحدّدة في الدّستور فقط، ولا يمكن لأيّ نائب ممارسة أكثر من عهدتين برلمانيّتين متتابعتين أو منفصلتين.

– تقليص صلاحيّات الرّئيس لصالح السّلطة التّشريعيّة، إذ نصّت التّعديلات أنّه لا يجوز لرئيس الدّولة القيام بذلك إلّا في حالة حلّ البرلمان، غير أنّ قوى الحراك الشّعبي ترى أنّ المسودّة النّهائيّة توسّع من صلاحيّات الرّئيس، إذ تمنحه الحقّ في تعيين ثلثي أعضاء مجلس الأمّة، كما أنّ السّلطة التّشريعيّة ليس من حقّها تحرير أيّ قانون دون موافقة الرّئيس[1].

– الإقرار بحقّ الرّئيس في إرسال وحدات عسكريّة للخارج للمشاركة في حفظ السّلام، لحماية الأمن القومي بعد مصادقة البرلمان بأغلبيّة ثلثي الأعضاء، كلّ غرفة من غرفتي البرلمان، وهي من الأحكام الّتي نالت أكبر قدر من النّقاش والمواقف المختلفة، بسبب قراءة قانونيّة

[1]– محمّد عبد المؤمن، أهمّ ما جاء في مشروع تعديل الدّستور 2020–09–07، تمّ تصفّحه على الرّابط التّالي: \\ :https www. elbilad. net\ national

سابقة لأحكام الدّستور الجزائري والعقيدة العسكريّة ذات الطّابع الدّفاعي، الّتي لا تسمح بمشاركة الجيش في عمليّات عسكريّة خارج حدود البلاد[1].

قد رفضت وزارة الدّفاع الوطني المقترح الّذي تضمّنته المسودّة الأوّليّة للتّعديلات الدّستوريّة بإرسال وحدات عسكريّة للخارج، للمشاركة في الأزمات الخارجيّة، ورفضت وزارة الدّفاع المقترح حسب التّداعيّات المحتملة الّتي تمسّ الأمن القومي للبلاد وتهدّد استقرار البلاد.

قدّمت في المقابل اقتراح بتعديل المادّة 31 من مسودّة الدّستور بإرسال وحدات من الجيش، للمشاركة في أعمال الخارج في إطار احترام مبادئ وأهداف الأمم المتّحدة والاتّحاد الإفريقي وجامعة الدّول العربيّة، شريطة موافقة ثلثي أعضاء البرلمان، وهو ما تمّ إقراره بالفعل في المسودّة النّهائيّة للدّستور[2].

– تعيين رئيس الحكومة من أغلبيّة البرلمان: نصّ الدّستور المعدّل إلى تعيين رئيس الحكومة من أغلبيّة البرلمان، سواء كانت الأغلبيّة موالية للرّئيس أو برنامجه، أو عن طريق التّحالف الرّئاسي، ويؤدّي ذلك إلى منح كافّة الأحزاب السّياسيّة على اختلاف توجّهاتها الإيديولوجيّة فرصة أكبر للتّنافس والمشاركة في العمليّة السّياسيّة.

– تكريس استقلاليّة العدالة: يعدّ هذا المحور من أهمّ المحاور الّتي ينبغي أن يشملها التّعديل الدّستوري، وذلك كنوع من الاستجابة لمطالب الحراك الشّعبي، الّذي نادى بمحاربة الفساد، عن طريق تحرير القضاء من قبضة السّلطة التّنفيذيّة، وتعزيز استقلاليّته من أجل إرساء دولة القانون والحقّ.

[1]– نصر الدّين بوسماحة، قراءة قانونيّة في التّعديل الدّستوري، المنظّمة العربيّة للقانون الدّستوري، 01 نوفمبر 2020، تمّ الاطّلاع عليه يوم: 29 ماي 2024.

[2]– شرين محمد، مرجع سابق.

– كما اشترط التّعديل الدّستوري على الرّاغبين في التّرشّح لرئاسة الجمهوريّة إثبات الجنسيّة الجزائريّة الأصليّة للمترشّح والأب والأمّ، وأن لا يكون تجنّس بجنسيّة أجنبيّة، إلى جانب إثبات الوضعيّة القانونيّة اتّجاه الخدمة الوطنيّة[1]، وبعد التّعديل الدّستوري انجرّ عنه تعديل العديد من القوانين الأساسيّة منها القانون رقم 22–10 المتعلّق بالتّنظيم القضائي، والقانون النّقابي المعدّل رقم 23–02 سنة 2023، والعديد من القوانين الأخرى.

خلاصة الفصل الثّاني:

نستنتج من خلال هذا الفصل أنّ الحريّات النّقابيّة تطوّرتكثيرا في الجزائر، خاصّة بعد سنّ دستور 1989 الّذي نصّ على التّعدديّة النّقابيّة، حيث كرّس المشرّع الجزائري هذا الحقّ من خلال العديد من القوانين، وأهمّ هذه القوانين 90–14، الّذي يعتبر أوّل قانون نقابي تعدّدي في الجزائر، ومع تطوّر الأحداث السّياسيّة واجهت النّقابات العديد من العراقيل في ممارسة نشاطها بسبب عدم الاعتراف بها، ظلّ النّقابيّون يقومون بإضرابات واحتجاجات لتلبية مطالبهم حتّى سنة 2019، أين غيّر الحراك الشّعبي 22 فيفري 2019 مجرى هذه النّقابات ومارسوا الضّغط على السّلطة، وتمّ بفضل هذه الأحداث ومشاركة العديد من التّنظيمات النّقابيّة في مسيرات الحراك الشّعبي من إقرار قانون جديد للنّقابات يكرّس لهم هذا الحقّ والحماية للمندوبين النّقابيّين.

[1]– شرين محمد، نفس المرجع.

الفصل الثّالث

إقرار القانون النّقابي رقم 23-02 – دراسة تطبيقيّة لمدى تطبيقه على الواقع – دراسة حالة نقابة أساتذة التّعليم العالي CNES جامعة مولود معمري –تيزي وزّو–

المبحث الأوّل: صدور القانون النّقابي رقم23-02 وأهمّ التّعديلات الّتي جاء بها

المطلب الأوّل: قراءة التّعديلات الّتي جاء بها القانون الجديد مقارنة بالقانون السّابق

المطلب الثّاني: العراقيل الّتي تواجه الحريّة النّقابيّة في ظلّ القانون رقم23-02

المبحث الثّاني: دراسة تطبيقيّة لمدى تكريس الحريّة النّقابيّة– دراسةحالة نقابة أساتذة التّعليم العالي CNES – جامعة مولود معمري – تيزي وزّو

المطلب الأوّل: تحديد مجتمع البحث وطبيعة العيّنة

المطلب الثّاني: مقابلة مع الأمين العامّ لفرع نقابة أساتذة التّعليم العالي بتيزي

المبحث الأوّل: صدور القانون النّقابي رقم 23-02 وأهمّ التّعديلات الّتي جاء بها

صدر القانون النّقابي الجديد رقم 23-02 المؤرّخ في 05 شوّال عام 1444هـ الموافق لـ 25 أفريل 2023م المتعلّق بممارسة الحقّ النّقابي، لقد جاء بالعديد من الإضافات والتّعديلات الجوهريّة في ظلّ الحاجة الماسّة إلى تنظيم العمل النّقابي، الّذي يعتبر من أهمّ الحريّات الّتي أكّدت عليها مختلف الاتّفاقيّات والمواثيق الدّوليّة وكذا التّشريعات الوطنيّة، فمن خلال هذا المبحث سنحاول الإشارة إلى أهمّ التّعديلات والإضافات الّتي جاء بها هذا القانون وفق التّشريع الجزائري، وما هي العراقيل الّتي تواجه الحريّة النّقابيّة في ظلّ هذا القانون.

المطلب الأوّل: قراءة التّعديلات الّتي جاء بهاالقانون رقم 23-02 مقارنة بالقانون السّابق 90-14

أوّل نقطة يمكن الإشارة إليها بعد صدور القانون 23-02 هي أنّه ألغى جميع الأحكام والقوانين المخالفة لهذا القانون، لا سيّما القانون 90-14 بصدور هذا القانون أصبح لزاما على المنظّمات النّقابيّة للعمّال والمستخدمين المؤسّسة قانونا وفقا لأحكام القانون 90-14 مطابقة قوانينها الأساسيّة لأحكام القانون الجديد، لا سيّما أحكام المادّة 38* منه، وإرسالها إلى وزارة العمل والتّشغيل والضّمان الاجتماعي ومديريّة علاقات العمل للدّراسة، فقد كان يتعيّن عليها إعادة صياغة قوانينها لتتماشى مع هذا القانون في أجل 06 أشهر من نشر هذا القانون في الجريدة الرّسميّة[1].

---

[1]- ملوك محفوظ، شرح قانون ممارسة الحقّ النّقابي الجديد الصّادر سنة 2023، مقطع فيديو على اليوتيوب، تاريخ النّشر: 15 نوفمبر 2023، تاريخ المشاهدة: 17 ماي 2024على السّاعة 14:35.

*- الجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة، القانون النّقابي رقم 23-02المتعلّق بممارسة الحقّ النّقابي، المؤرّخ في 05 شوّال 1444هـ\ الموافق لـ 25 أفريل 2023م، الصّادر بالجريدة الرّسميّة بتاريخ 02 ماي 2023 عن وزارة العمل والتّشغيل والضّمان الاجتماعي، المادّة 38 منه تنصّ على: " تُعدّ المنظّمات النّقابيّة القاعديّة والفدراليّات والكنفدراليّات بكلّ حريّة،

قوانينها الأساسيّة وأنظمتها الدّاخليّة ويجب أن تتضمّن القوانين الأساسيّة تحت طائلة البطلان، لا سيّما الأحكام التّالية: هدف المنظّمة النّقابيّة المعنيّة وتسميّتها ومقرّها، فئات المنخرطين المعنيّين، المهن أو الفروع أو قطاعات النّشاطات المعنيّة...".

أوّلا: إجراءات تأسيس الفدراليّات والكنفدراليّات:

الحرص على تكريس حريّة العمّال الأجراء والمستخدمين في تأسيس منظمّات نقابيّة قاعديّة، وكذا حريّة الانخراط في أيّ منظّمة من المنظّمات النّقابيّة، كما يحقّ لهذه المنظّمات التّجمّع في الفدراليّات والكنفدراليّات الموجودة، شريطة الامتثال لقوانينها الأساسيّةوهذا ما نصّت عليه أحكام المادّة 23[1].

حدّدت المادّة 24 من القانون النّقابي أنّ الانخراط لا يكون بموجب تصريح كتابي للمنظّمة النّقابيّة المعنيّة، وتسلّم لها شهادة بذلك من الهيئة المؤهّلة للفدراليّة والكنفدراليّة، مع وجوب إعلام السّلطات الإداريّة المختصّة بكلّ انخراط جديد لها في فدراليّة أو كنفدراليّة وبكلّ انسحاب منها، أو أنّها تتساوى جميعا في الحقوق والواجبات نفسها، وذلك بهدف تكريس الحريّة والتّعدديّة وتوحيد الرّؤى والمطالب النّقابيّة[2].

يلاحظ من خلال التّعديل الجديد بأنّه يعزّز مكانة المركزيّة النّقابيّة لتصبح مع الوقت أكثر قوّة وشأنا، خاصّة مع وجود العديد من النّقابات في شتّى المجالات موزّعة بطريقة غير متوازنة، فمثلا في الجزائر توجد 160 نقابة معتمدة أغلبها في الوظيف العمومي، على عكس القطاع الخاصّ أين نجد فيه عدد قليل من النّقابات.

وفق تصريح وزير العمل والتّشغيل والضّمان الاجتماعي توجد 43 نقابة لا تمارس نشاط فعلي في الميدان[3].

---

[1]-راجع المادّة 23، من القانون سالف الذّكر، ص. 6.

[2]- راجع المادّة 24، من القانون سالف الذّكر، ص. 6.

[3]- أحمد حامدا\ باية عبد القادر، المبادئ العامّة المتعلّقة بممارسة الحقّ النّقابي وفقا للقانون الجديدرقم 23-02، مجلّة الفكر القانوني والسّياسي، المجلّد السّابع، ع:2\ 30-11-2023\ ص.464.

يُلاحظ في الواقع أنّ النّقابات الّتي تمتلك نقابات قويّة بأكبر عدد من المنخرطين تحسّنت أوضاعهم الماليّة والاجتماعيّة، في حين تدهورت أوضاع العمّال التّابعين إلى نقابات ضعيفة أو أُحاديّة النّظرة.

أوجب النّص الجديد في المواد 81،52 على أن ترسل المنظّمات النّقابيّة القاعديّة والفدراليّات والكنفدراليّات كلّ 03 سنوات استنادا للمنصّة الرّقميّة رقم التّسجيل لدى الضّمان الاجتماعي لكلّ أجير واشتراكاته بالنّسبة للمنظّمات النّقابيّة وكذا بالنّسبة للمستخدم، وكذلك إلزاميّة تقديم التّقارير الأدبيّة والماليّة السّنويّة الّتي تصادق عليها الجمعيّة العامّة، حتّى يطّلع عليها المواطنون والأعضاء على آليّات عمل النّقابات ومدى مشروعيّة الحصيلة الماليّة لها، بهدف رقابة تسيير الهيئات النّقابيّة وتفادي تبديد المال العامّ[1]، خصوصا وأنّه لعدّة سنوات لم تقدّم العديد من النّقابات أيّ حصيلة ماليّة أو أدبيّة.

لقد لمسنا من خلال هذه المواد أنّ القانون الجديد كرّس مبدأ الرّقابة والشّفافيّة على التّنظيمات النّقابيّة فيما يخصّ كلّ من التّقارير الماليّة والأدبيّة، وألزم عليها إرسال سنويّا هذه التّقارير.

ثانيا: فيما يخصّ تحديد مدّة العهدة النّقابيّة:

تسعى الدّولة من وراء هذا القانون إلى تحقيق مقاربة جديدة تكرّس مبادئ التّعدديّة والتّداول على السّلطة وتكافؤ الفرص، عن طريق تحديد العهدة النّقابيّة بعهدتين فقط، بينما في القانون الملغى رقم 90-14 كانت مدّة العهدة النّقابيّة غير محدّدة، إلّا أنّ في التّحديث الجديد، حُدّدت مدّة العهدة النّقابيّة بِ 05 سنوات قابلة للتّجديد مرّة واحدة فقط، وأنّ رؤساء النّقابات لا يستطيعون ممارسة أكثر من عهدتين نقابيّتين متّصلتين أو منفصلتين خلال

[1]- راجع المواد 52-81، من القانون سالف الذّكر، ص. 12.09.

مسارهم النّقابي في نفس المنظّمة النّقابيّة، ويتمّ تجديد هيئات القيادة بمحضر معاينة يحدّده محضر قضائي. وحدّد المشرّع الجزائري مدّة العهدة النّقابيّة لمنع التّعسّف وتكريما لمبدأ التّداول على السّلطة، وفتح المجال لأعضاء جدد لتولّي المناصب القياديّة[1].

ثالثا: شروط تولّي قيادة المنظّمة النّقابيّة:

من دون الإخلال بالمادّة 55 من القانون 23-02 الّتي تنصّ على أن يكون مسؤول المنظّمة النّقابيّة من جنسيّة جزائريّة.

كما أجاز النّص الجديد للعمّال الأجراء أو المستخدمين الأجانب المنخرطين في منظّمة نقابيّة أن يكونوا أعضاء في قيادة نقابيّة في حدود 30% من أعضائها، إذا كانوا مقيمين في الجزائر بصفة قانونيّة منذ 03 سنوات على الأقلّ، أو حائزين على سندات عمل صالحة تناغما مع ما جاء في النّصوص الدّوليّة المتعلّقة بإشراك الأجانب في الحياة النّقابيّة[2].

هذا نظرا لأنّ الأجانب داخل الوطن يمارسون عدّة مهن مثلا: الأشغال العموميّة كالبناء وتجديد الطّرقات...، وأنّهم منتسبين إلى الضّمان الاجتماعي وتقطع منهم اشتراكات الضّمان الاجتماعي، فعليه أجاز المشرّع الجزائري لهم أن يكونوا أعضاء في قيادة نقابيّة تكريما لمبدأ الاندماج، أي إدماج العمّال الأجانب في الحياة النّقابيّة، وكذلك تكريسا لما جاء في النّصوص الدّوليّة لإشراك الأجانب في النّشاط النّقابي.

رابعا: المعايير التّمثيليّة الجديدة في المنظّمات النّقابيّة:

[1]- العابد بكاري، التّنظيم النّقابي بين النّص والتّطبيق، تمّ تصفّحه على الموقع التّالي: www. Echourokonline\ %D8%A7%D9%84%D8%بتاريخ: 18 ماي 2024 على السّاعة 13:07.

[2]- راجع المادّة 55، من القانون سالف الذّكر، ص.9.

معالجة ظاهرتي التّضخّم والتّميّع النّقابي، إذ أحصت وزارة العمل خلال سنة 2022 160 نقابة، منها 43 نقابة ليس لها نشاط و99 منظّمة نقابيّة عمّاليّة، 72 منها متمركزة تنشط بالوظيف العمومي، 34 منها بقطاع التّربية، و20 بالقطاع الصّحي أي ما يمثّل نسبة 60% من مجموع النّقابات بالوظيف العمومي، 27 منها بالقطاع الاقتصادي من ضمنها 11 نقابة بقطاع النّقل، وذلك بربط النّشاط الجديد بمسألة بلوغ الهيئات النّقابيّة المؤسّسة قانونا مستوى التّمثيليّة على مستوى الهيئة المستخدمة يتحقّق بمعيارين هما[1]:

– الحصول على عدد منخرطين يساوي على الأقلّ نسبة 25% من التّعداد الكلّي للعمّال الّذين يغطّيهم قانونها الأساسي.

– حصول مرشّحيها على الأقلّ نسبة 25% من عدد الأصوات المعبّر عنها بمناسبة انتخابات مندوبي المستخدمين في الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي، أو أثناء الانتخابات لتأسيس اللّجان الإداريّة المتساوية الأعضاء أو اللّجان التّأديبيّة الاستشاريّة المتساوية الأعضاء في المؤسّسات الإداريّة العموميّة.

إلّا أنّ في القانون المُلغى 90-14 نجد أنّ النّسبة التّمثيليّة داخل المؤسّسات المستخدمة تضم 20% على الأقلّ من التّعداد الكلّي للعمّال[2].

إنّ رفع النّسبة التّمثيليّة إلى 25% وفقا لما جاء في مشروع القانون الجديد هو إرهاق وتقييد العمل النّقابي، نظرا إلى أنّ هذه النّسبة كبيرة خصوصا في ظلّ ضعف الثّقة السّائدة عند العمّال حول أهميّة التّنظيمات النّقابيّة.

صلاحيّات النّقابات التّمثيليّة: كما أضاف القانون الجديد صلاحيّات النّقابيّة التّمثيليّة في:

---

[1]– العابد بكاري، مرجع سابق.

[2]– أحمد حامدا باية عبد القادر ،مرجع سابق، ص.462-463.

– التّفاوض والتّشاور الجماعيّين.

– إجراءات وقائيّة من النّزاعات الجماعيّة.

– ممارسة حقّ الإضراب.

أمّا عن صلاحيّات المنظّمات النّقابيّة الأكثر تمثيليّة تتجسّد في استشارتها في المسائل التّالية:

– إعداد ومراجعة قوانين العمل.

– المصادقة على المعاهدات، فضلا عن المشاركة في مشاورات الحوار الاجتماعي الثّلاثي. كما تتمثّل في:

– مجالس الإدارة للمؤسّسات.

– المجلس الأعلى للوظيفة العموميّة.

– المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العموميّة.

– اللّجنة الوطنيّة واللّجنة الولائيّة[1].

قد أضاف القانون الجديد 23-02 شرطين للتّرشّح للمندوبين النّقابيّين، يتمثّل في:

– إثبات مؤهّلات مهنيّة ومستوى تعليمي.

– إثبات تكوين نقابي أو تكوين في مجال قانون العمل، وذلك بهدف رفع مستوى الأداء النّقابي وبلوغ الاحترافيّة[2].

[1]– راجع المواد 88،89،90،91، من القانون سالف الذّكر، ص.13.

[2]– راجع المادّة 101، من القانون سالف الذّكر، ص. 14.

على عكس ما كان سائدا في القانون السّابق 90-14، نجد قياديّين في النّقابة دون مستوى تعليمي ولا ثقافي، وكذلك عدم معرفتهم بالقوانين، في حين هناك إطارات بكفاءات عالية لا تشغل هذه المناصب.

كما تقترح حتمية تكوين النّقابيّين في تقنيّات الاتّصال والتّواصل الحديثة، مهارات إدارة الاجتماعات، صياغة التّقارير، إدارة الأزمات...[1].

هذا لمواكبة التّطوّرات الحاصلة في مجال الاتّصالات والتّكنولوجيا، لأنّ القيادي النّاجح هو من لديه مهارة في التّواصل.

راجع كذلك النّسب المئويّة، وخصّص مندوب نقابي واحد للمؤسّسة الّتي يعمل بها أقلّ من 30 منخرط...، وهذا الإشكال قد واجهته الكثير من المنشآت الاقتصاديّة في ظلّ القانون 90-14[2].

كما منع النّص الجديد في مادّته 104 من الجمع بين عهدة مندوب نقابي وعهدة مندوب المستخدمين، وذلك بهدف حماية حقوق العمّال[3].

قد نصّ القانون 23-02 في المادّة 119 منه أنّ أجرة العضو النّقابي غير مستحقّة في حالة غيابه عن العمل. كما تعلّق الأجرة كذلك في وضعيّة الانتداب، وتكون الأجرة على عاتق المنظّمة النّقابيّة الّتي يتبع لها النّقابي[4].

---

[1]- ملوك محفوظ، شرح قانون ممارسة الحقّ النّقابي الجديد الصّادر سنة 2023، مقطع فيديو على اليوتيوب، تاريخ النّشر: 15 نوفمبر 2023، تاريخ المشاهدة: 17 ماي 2024.

[2]- راجع المادّة 102، من القانون سالف الذّكر، ص. 14.

[3]- راجع المادّة 104، من القانون سالف الذّكر، ص. 15.

[4]- راجع المادّة 119، من القانون سالف الذّكر، ص. 16.

هذا لغلق المجال أمام الانتهازيّين الّذين يستغلّون المناصب، من أجل تحقيق الأغراض الشّخصيّة والاستفادة من المنصب.

خامسا: استقلاليّة المنظّمات النّقابيّة (الفصل بين العمل النّقابي والسّياسي):

لقد نصّ التّشريع الجديد من القانون النّقابي على استقلاليّة العمل النّقابي عن العمل السّياسي، وأكّد على استقلاليّتها في سيرها وأهدافها وتسميّتها من أيّ حزب سياسي، ومنع ارتباطها هيكليّا ووظيفيّا بالأحزاب السّياسيّة[1].

كما يمنع النّص الجديد في ذات المادّة 12 منه على الجمع بين العضويّة في القيادة النّقابيّة وممارسة وظيفة سلطة لدى المستخدم، كما منع كذلك الجمع بين العضويّة في القيادة النّقابيّة وممارسة القيادة الحزبيّة، جرّاء التّعسّف في استعمال السّلطة وتكريس الفصل بين العملين للتّكفّل بالمطالب النّقابيّة، بعيدا عن التّوظيفات السّياسيّة[2].

على عكس القانون السّابق 90-14 الّذي كان لا يمنع الجمع بين العمل السّياسي والنّقابي، ويسمح كذلك بالجمع ما بين العضويّة في القيادة النّقابيّة وممارسة القيادة الحزبيّة.

[1]- أحمد حامدا باية عبد القادر ،مرجع سابق، ص.468.

[2]- العابد بكاري، مرجع سابق.

نصّت المادّة 13 منه " أنّه يجب على المؤسّسين أو القياديّين في المنظّمات النّقابيّة الالتزام بالحياد، والامتناع عن التّصريح بمساندتهم لأحزاب سياسيّة أو لأيّ شخصيّة سياسيّة"[1].

هذا تفاديا للوقوع في الزّبونيّة السّياسيّة الّتي سادت معظم التّنظيمات النّقابيّة، في ظلّ القانون 90-14 الّذي لم يكن يمنع ذلك.

كذلك يُمنع على المنظّمات النّقابيّة ممارسة أيّ نساط سياسي، تحت طائلة تطبيق الأحكام المتعلّقة بالحلّ المنصوص عليها في القانون.

كما أوجب على المنظّمات النّقابيّة في المادة 15 أنّه عند إعدادها لميثاق الأخلاق والقوانين الأساسيّة على الفصل بين العمل النّقابي والسّياسي استثناء المجالات الاقتصاديّة والاجتماعيّة، والاستقلال من أيّ جمعيّة أو حزب سياسي أو مجموعة ضغط[2].

المطلب الثّاني: العراقيل الّتي تواجه الحريّة النّقابيّة في ظلّ القانون رقم 23-02:

إنّ القانون النّقابي الجديد رقم 23-02 منح عدّة امتيازات، وقدّم العديد من التّعديلات الجوهريّة في مضمونه، الّذي يكرّس حريّة مزاولة النّشاط النّقابي، فيضمن هذا القانون بشكل واضح ودقيق وفي انسجام المعايير الدّوليّة الجوانب الفرديّة والجماعيّة للحريّة النّقابيّة، إلّا أنّ هناك جملة من العراقيل الّتي تواجه ممارسة الحريّة النّقابيّة في مضمون هذا القانون، والّتي من بينها ما يلي:

[1]- راجع المادّة 13، من القانون سالف الذّكر، ص.5.

[2]- راجع المادّة 15، من القانون سالف الذّكر، ص. 5.

– القانون 23-02 يميّز بين الأعضاء العاديّين في التّنظيمات النّقابيّة والأعضاء الحاصلين على مناصب قياديّة، ممّا يعزّز الحماية الممنوحة لهم.

– كما يفرّق بين العاملين بأجر في القطاع التّجاري والمواطنين المدنيّين ووكلاء العقود في الخدمة العامّة، فيما يتعلّق بقرارات الفصل أو العزل أو أيّ عقوبة تأديبيّة أخرى، تكون مرتبطة بعضويّتهم أو نشاطهم النّقابي! ممّا يجعل ظهور نوع من التّمييز بين العمّال في القطاع العامّ والعمّال في القطاع الخاصّ[1].

– كما أنّ القانون 23-02 يستحدث إجراء معقّد للإعلان عن التّنظيمات النّقابيّة، قد تشكّل في شكليّتها انتهاكا لأحكام المادّة 02 من اتّفاقيّة منظّمة العمل الدّوليّة رقم 87، وفي الواقع فإنّها تحافظ على الشّكليّات المتعلّقة بإصدار وصل تسجيل، بإعلان الإنشاء من قبل السّلطة الإداريّة المختصّة في أجل أقصاه 30 يوم عمل بعد تقديم الملف، معتبرة ذلك شرطا لا غنى عنه، وقد تمّ انتقاء الشّكليّات في وقت التّشريع القديم من قبل النّقابات المستقلّة، ومن قبل لجنة تطبيق المعايير التّابعة لمنظّمة العمل الدّوليّة[2].

– الأسوء من ذلك هو منح القانون الجديد سلطة تقديريّة حقيقيّة للسّلطة الإداريّة المختصّة، ممّا يسمح لها بمراقبة مدى التزام الملف التّأسيسي للمنظّمة النّقابيّة بأحكام هذا القانون، واتّخاذ قانون بإيقاف إصدار إيصال التّسجيل وبالتّالي قانون التّنظيم النّقابي ذاته إلى حين رفع التّحفّظات ومطابقة الملف.

– قد نصّ النّص الجديد على أنّه يتمّ الحصول على تمثيل المنظّمات النّقابيّة الأساسيّة والاتّحادات، الّتي تبرّر سنة واحدة على الأقلّ من الأقدميّة، من خلال أحد المعيارين: وجود

---

[1]- Chakib BoukliHacéne. **La nouvelle loi cadre relative au droit syndical en Algérie. Revue de droit comparé du travail et de la sécurité social**. Décembre 2023 date de consulté 11 juin 2024. 16: 06. https: \\ journals. Opendition. org

[2]- Chakib BoukliHacéne. op. cit, p62.

3- المادّة الثّانية 02 من اتّفاقيّة منظّمة العمل الدّوليّة رقم 87 الّتي تنصّ على: "للعمّال ولأصحاب العمل، دون تمييز الحقّ دون ترخيص سابق في تكوين منظّمات يختارونها وكذلك الحقّ في الانضمام إليها بشرح التّقييد بلوائح هذه المنظّمات".

عدد من الأعضاء يساوي 25% على الأقلّ من إجمالي القوى العاملة، أو أن يكون لها معدّل تمثيل يصل إلى 25% خلال الانتخابات المهنيّة، بالإضافة إلى إظهار الشّفافيّة المالية والحياد السّياسي[1].

فبالتّالي، من الصّعب تحقيق هذا المعدّل من العضويّة أو التّمثيل، وهو معدّل زاد بنسبة 5% مقارنة بالتّشريع القديم، نظرا للاتّجاه الحالي المتمثّل في التّقليص من عدد النّقابات على نطاق واسع، والّذي يؤثّر على القطاع الخاصّ في الجزائر الّذي يمثّل أكثر من 63% من السّكان العاملين، وبدرجة أقلّ في القطاع العام الّذي يوظّف 37% من إجمالي القوى العاملة.

تظلّ المعايير المتعلّقة بالشّفافية المالية والحياد السّياسي غير فعّالة، إلى حد أنّه ليس فقط يجب على المنظّمات النّقابيّة دون استثناء أن تنشأ حسابات في شكل تجاري، وأن تقدّم سنويّا إلى السّلطة الإداريّة المختصّة البيانات الماليّة المعتمدة من قبل الجمعيّة العامّة والمصدقة من قبل الجمعيّة العموميّة، ولكن أيضا بسبب تعرّضهم لعقوبة الحلّ القضائي في حالة مخالفة الأحكام المتعلّقة بعلاقات المنظّمات النّقابيّة مع الأحزاب السّياسيّة[2].

يبقى هذا مرهون بمدى فعاليّة الأدوات الرّقابيّة الّتي تضمنها الدّولة، لضمان شفافيّة المعلومات المقدّمة من قبل المنظّمات النّقابيّة.

المبحث الثّاني: دراسة تطبيقيّة لمدى تكريسالحريّة النّقابيّة– دراسة حالة نقابة أساتذة التّعليم العالي CNES– جامعة مولود معمري – تيزي وزّو

تمهيد:

[1]- Chakib BoukliHacéne. op. cit, p62.
[2]- Chakib BoukliHacéne. ibid, p62.

إنّ دراسة أيّ بحث اجتماعي يقوم أساسا على الجمع بين النّظري والتّطبيقي، الّذي يُعتبر امتدادا له وتجسيدا لما طرح من أهداف، وحتّى يحظى البحث بقيمة علميّة، حيث سنتطرّق في هذا المبحث إلى الجانب التّطبيقي الّذي سيكون على مدى تأثير القانون النّقابي الجديد على حريّة العمل النّقابي، أي مدى تكريسه لمبدأ الحريّة النّقابيّة لدى أساتذة التّعليم العالي بجامعة مولود معمري – تيزي وزّو، بحيث في المطلب الأوّل سنقوم بتحديد مجتمع البحث وكذلك تحديد طبيعة العيّنة، أمّا في المطلب الثّاني والثّالث سنقوم بتحليل نتائج الاستبيان الّتي جمعناها ونستخلص النّتائج المتوصّل إليها من خلال هذه الدّراسة.

المطلب الأوّل: تحديد مجتمع البحث وطبيعة العيّنة:

1- مجتمع البحث:

يُقصد به كامل الأفراد والأحداث أو المشاهدات الّتي تشكّل موضوع البحث[1].

في دراستنا مجتمع البحث سيكون نقابة أساتذة التّعليم العالي **CNES**.

2- طبيعة العيّنة:

يُقصد بالعيّنة ذلك الجزء الصّغير من المجتمع محلّ الدّراسة أي بعض أفراد المجتمع، حيث تتوفّر في هذا الجزء خصائص الكلّ، بمعنى أن يكون الجزء ممثّلا تمثيلا صحيحا للكلّ، وبدون عنصر التّمثيل لا يمكن التّعميم[2].

ستكون عيّنة بحثنا عشوائيّة، ستضمّ أساتذة التّعليم العالي في جامعة مولود معمري – تيزي وزّو.

---

[1]- محمّد عبيدات، محمّد أبو نصّار وآخرون، **منهجيّة البحث العلمي القواعد والمراحل والتّطبيقات**، (عمان: دار وائل للنّشر، الطّبعة 02، 1999)، ص.84.

[2]- محمّد شلبي، مرجع سابق، ص.244.

المطلب الثّاني: مقابلة مع الأمين العام لفرع نقابة أساتذة التّعليم العالي بتيزي وزّوC.N.E.S

1- أسئلة عامّة عن الحريّة النّقابيّة:

1- كيف ترى مفهوم الحريّة النّقابيّة في الجزائر؟

الحريّة النّقابيّة هي حقّ من الحقوق الجماعيّة للعمّال، فأمام أهميّته قد كرّسته مختلف التّشريعات الوضعيّة، فقد شهدمفهوم الحريّة النّقابيّة في الجزائر تحوّلا جذريّا بعد دستور 1989م، إذ تمّ الانتقال من مفهوم الحقّ النّقابي الّذي كان ينحصر على الانضمام إلى المركزيّة النّقابيّة والوحيدة المتمثّلة في الاتّحاد العامّ للعمّال الجزائريّين إلى مفهوم الحقّ في الحريّة النّقابيّة بفتح المجال لتأسيس النّقابات المستقلّة.فالحريّة النّقابيّة في الجزائر هي من المبادئ الأساسيّة الهادفة إلى ممارسة العمّال وأصحاب العمل بحريّة دون تمييز حقّهم في الانضمام معا، وذلك من أجل الدّفاع عن مصالحهم والتّقدّم بها.

2- هل تربأنّ القوانين الحاليّة توفّر حماية كافية للحريّة النّقابيّة؟

نعم، بطبيعة الحالالقوانين حاليّا توفّر حماية لممارسة النّشاط النّقابيّ، حيث أنّها تكفل حماية خاصّة للنّقابيّين من أجل الدّفاع عن مصالحهم، ولاحظنا في القانون النّقابي الأخير

سعدي نعيم، مقابلة مع الأمين العام، لفرع نقابة أساتذة التّعليم العالي، بجامعة مولود معمري، تيزي وزّو، بتاريخ: 05\11\2024 على السّاعة 11:00.

أنّه وضع عقوبات جدّ صارمة لكلّ منتهك لهذه الحريّة، بينما يكفل حماية للحريّة النّقابيّة دون تمييز.

3- ماهي برأيك أهمّ التّحديات الّتي تواجه الحريّة النّقابيّة في الجزائر؟

- غياب تطبيق بعض القوانين المنصوص عليها؟

- ضعف مؤهّلات النّقابيّين سواء من النّاحية العلميّة أو الميدانيّة.

- تقديم المصلحة الخاصّة (الشّخصيّة) على المصلحة العامّة، بمعنى استغلال المنصب لحلّ المشاكل الشّخصيّة.

- تسيّس النّقابات بمعنى هناك تداخل ما بين السّياسة والعمل النّقابي، مع أنّ القانون النّقابي الجديد 23-02 قام بالفصل ما بين العمل النّقابي والسّياسي، إلّا أنّ في الواقع نرى عكس ذلك.

- تخوّف الموظّفين والعمّال من الانخراط داخل تنظيمات نقابيّة، باعتقادهم أنّ ليس هناك حريّة تامّة لممارسة النّشاط النّقابي.

- البعد عن الرّؤية الواقعيّة والاستراتيجيّة.

- الضّعف المالي ونقص الموارد بحيث تعاني النّقابات من نقص في الموارد الماليّة، ممّا يعيق قدرتها على تنفيذ أنشطتها وتقديم الدّعم لأعضائها.

4- ما رأيك في الانتماء النّقابي للأساتذة الجامعيّين في نقابة CNES؟

صرّح الأمين العامّ بأنّ أغلبيّة الأساتذة الجامعيّين غير مهيكلين أو غير منخرطين داخل النّقابات وذلك لأسباب سواء كانت مهنيّة أو أسباب شخصيّة، نظرا لوعيهم على أهميّة العمل النّقابي ولكن تبقى مسألة الانخراط مسألة شخصيّة واقتناع ذاتي، ورغم معرفتهم القانونيّة وتطلّعهم على القوانين والحماية الّتي يمنحها لهم القانون النّقابي.

2- حول القانون النّقابي رقم 23-02 المتعلّق بممارسة الحقّ النّقابي:

1- في رأيك ما هي الأسباب الّتي أدّت إلى تعديل أو إصدار هذا القانون؟

لقد كانت الأوضاع السّياسيّة والاجتماعيّة الّتي تعيشها البلاد من الأسباب الرّئيسيّة الّتي أدّت إلى تعديل العديد من القوانين الّتي كانت سابقا في عهد **الرّئيس بوتفليقة** " رحمه الله "، حيث لاحظنا في الآونة الأخيرة بداية من سنة 2019م، بحلول الأزمة الصّحيّة العالميّة وتذبذب كبير سياسيّا وخروج الشّعب في مظاهرات حاشدة في كلّ ربوع الوطن مناداةً بتغيير المنظومة السّياسيّة، كما أثّرت الأوضاع الاجتماعيّة وذلك بتدهور القدرة الشّرائيّة للمواطنين، ونقص وأزمات متعدّدة في المواد الأساسيّة أدّى هذا بالشّباب والعديد من العائلات للأسف إلى التّوجّه نحو الهجرة غير الشّرعيّة بحثا عن العيش الكريم، كلّ هذه أسباب أدّت إلى تغيير القوانين وتعديل الدّستور لتهدئة الأوضاع وإعطاء أمل جديد لإحياء البلاد وإعطاء نظرة مستقبليّة جيّدة للتّغيير والتّطوّر.

2- ما هو رأيك في القانون 23-02 بخصوص الحريّة النّقابيّة؟ هل تعتقد أنّه أضاف مزايا أو قيودا جديدة؟

لقد أضاف وضع القانون الجديد 23-02 العديد من الامتيازات الجيّدة لتحسين النّشاط النّقابي، كمنحه حماية للعمّال والموظّفين في الانخراط والانسحاب من النّقابات دون قيود أو

شروط، وتأسيس نقابات بما يتوافق بما جاء به هذا القانون، وقدّم ضمانات عديدة لكلّ النّقابيّين ولا أرى أنّ هناك قيود في هذا القانون ومضمونه، إلّا إذا كان هناك فساد إداري وبيروقراطيّة في الإدارات الّتي ستعرقل سير النّشاط النّقابي.

3- هل يمكنك توضيح بعض النّقاط الإيجابيّة في هذا القانون بالنّسبة للعمّال والنّقابات؟

أ- بالنّسبة للعمّال: منح هذا القانون حريّة للعمّال الأجراء والمستخدمين في تأسيس منظّمات قاعديّة، وكذا حريّة الانخراط في أيّ منظّمة من المنظّمات النّقابيّة، كما منح للعمّال الأجراء والمستخدمين أن يكونوا أعضاء في قيادة منظّمة نقابيّة والعديد من الإيجابيّات الأخرى يرجى مراجعة القانون.

ب- بالنّسبة للنّقابات: أضاف المشرّع الجزائري في هذا القانون العديد من الصّلاحيّات للنّقابات التّمثيليّة كممارسة حقّ الإضراب، أمّا النّقابات الأكثر تمثيليّة فلها صلاحيّات أوسع كإعداد ومراجعة قوانين العمل.

4- ما هي الجوانب السّلبيّة أو النّقاط الّتي قد تحتاج إلى مراجعة في القانون 23-02؟

إنّ هذا القانون في مضمونه مقبول ويخدم جميع المصالح سواء الموظّفين أو الممثّلين النّقابيّين من جميع النّواحي، ففيه ضمانات ورقابة على تأسيس النّقابات واتّخاذ إجراءات عقابيّة لكلّ من يمسّ أو يعرقل النّشاط النّقابي أو يمنع الحريّة النّقابيّة.

5- هل تعتقد أنّ هذا القانون يتماشى مع الاتّفاقيّات الدّوليّة الّتي وقّعت عليها الجزائر فيما يخصّ الحريّة النّقابيّة؟

نعم، هو قانون مُصَاغ من قبَل المشرّع الجزائري طبقا لمَا يتماشى مع الاتّفاقيّاتالدّوليّة الّتي وقّعت عليها الجزائر فيما يخصّ الحريّة النّقابيّة، وكذلك حماية حقوق الإنسان وهذا القانون لم ينحرف عن جُلّ ما جاء داخِل الاتّفاقيّات والمواثيق الدّوليّة.

3- تأثير القانون رقم 23-02 على النّقابات:

1- كيف أثّر القانون رقم 23-02 على نشاط النّقابات في الجزائر؟ هل زادت حريّة التّحرّك أم قلّت؟

بعد صدور القانون رقم 23-02 زاد تحرّك نشاط النّقابات في الجزائر، لأنّ بعض النّقابات المستقلّة عارضت وطالبت بسحب بعض مواد القانون ووصفتها بأنّها جريمة في حقّ العمّال والحركة النّقابيّة بعد تغييبها مناقشة إعداد مسودّة القوانين النّاظمة للعمل النّقابي، واعتبر البعض أنّ هذا القانون هو محاولة امتصاص حركة النّشطاء النّقابيّين خصوصا لانخراطهم الصّريح مع الحِراك الشّعبي، والاعتراف بأنّ النّقابات استطاعت فرض تحرّكاتها كقوّة تجنيد بناءً على الإضرابات المتكرِّرة، فعليه بعد هذا القانون زاد تحرّك النّقابات بشكل كبير.

2- هل هناك صعوبات يواجهها العمّال أو النّقابيّون عند تشكيل نقابة أو ممارسة النّشاط النّقابي في ظلّ القانون 23-02؟

بخصوص هذه النّقطة في تأسيس النّقابات وممارسة النّشاط النّقابي، حسب المادّة 06 من القانون رقم 23-02 هناك حريّة للعمّال الأجراء والمستخدمين في تأسيس منظّمات نقابيّة قاعديّة، وكذلك حريّة الانخراط والانضمام في أيّ منظّمة من المنظّمات النّقابيّة، فعليه هو قانون يكمّل ممارسة النّشاط النّقابي، وحريّة تأسيس النّقابات بشكل رسمي بمجرّد انضمام عدد كافٍ من العاملين في المؤسّسة.

4- حول تطبيق القانون رقم 23-02:

1- هل ترى أنّ تطبيق القانون 23-02 على أرض الواقع يتماشى مع نصوصه الرّسميّة؟

– حالياالقانون 23-02 لم يطبّق فعليّا على أرض الواقع لأنّه ما زال جديد والنّقابات يحاولون التّماشي مع ما جاء به هذا القانون، وأرى أنّ تطبيق هذا القانون على أرض الواقع والعمل بما جاء به مستقبلا سيأتي بنتائج إيجابيّة سواء للمنخرطين أو الممثّلين النّقابيّين، ولكن حاليّا النّقابات تحاول تطبيق هذا القانون ونتائج ما جاء به لا تظهر إلّا بعد مرور فترة من إصداره حوالي 03 سنوات أو أكثر.

2- هل تعتقد أنّ هناك حاجة لتدريب المسؤولين والقائمين على تنفيذ القانون لتحسين مستوى الحماية النّقابيّة؟

نعم، يجب تدريب المسؤولين والقائمين على تنفيذ القانون لتحسين مستوى الحماية النّقابيّة، وهو شرط أساسي لتقدّم أداء فعّال، وهذا ما نصّ عليه القانون الجديد رقم 23-02 صراحة في المادّة 101 منه، بحيث يجب إثبات مؤهّلات مهنيّة وتعليميّة وكذلك إثبات تكوين نقابي أو في مجال قانون العمل، بهدف رفع مستوى الأداء النّقابي لبلوغ الاحترافيّة.

3- ما هو رأيك في استحداث منصّة رقميّة خاصّة بالنّقابات؟

إنّ هذا الإجراء يواكب الرّقمنة الّتي تشهدها البلاد في شتّى الميادين، وهو إجراء جيّد للغاية ويكون كلّ شيء عبر التّسجيل الرّقمي مباشرة، وذلك تفاديا للتّضخّم في عدد النّقابات أو معامَلات غير قانونيّة، ونحن بطبيعة الحال قمنا باستحداث منصّة رقميّة خاصّة بالنّقابة تطبيقا لما جاء به القانون.

5- التّوصيات والتّطلّعات المستقبليّة:

– ما هي التّعديلات الّتي تقترحها على القانون رقم 23-02 لتحسين وضع الحريّة النّقابيّة؟:

– احترام القوانين الّتي تنظّم وتسيّر النّقابات، سواء قوانين أو تشريعات وطنيّة أو معاهدات واتّفاقيّات دوليّة.

– قدرة المؤسّسة النّقابيّة على تفعيل عنصر المسؤوليّة والقدرة والاستقلاليّة.

– توسيع صلاحيّات النّقابات في مجال الحقوق العمّاليّة الفرديّة والجماعيّة.

– تسهيل الاتّصال البيني بين النّقابات والإدارة.

– تجسيد حريّة الرّأي والتّعبير والشّفافيّة في اتّخاذ القرارات.

– المعرفة بالتّشريعات والقوانين والّتي تساعد الأعضاء النّقابيّين على فهم نقاط القوّة والضّعف والأساليب القانونيّة في التّعامل مع الحقوق العمّاليّة.

– التّوسّع والانتشار النّقابي، وفتح المجال لإنشاء نقابات جديدة يقودها ممثّلون حقيقيّون، وقيادات ذات قدرات ومهارات متنوّعة تستطيع أن تعبّر عن حقوق الأعضاء.

– العمل على توسيع العضويّة وزيادة التّمثيل النّقابي في السّياسات الوطنيّة، وإعادة صياغة برنامج نضالي تنموي يحاكي مصالح الأعضاء وتطلّعاتهم نحو المستقبل.

– التّطوير من برامج ونشاطات النّقابات، لتعزيز مشاركة الشّباب والنّساء في العمل النّقابي.

– العمل على تأطير الأفراد والعمّال المنتسبين للنّقابة، وتنمية مهاراتهم وتنمية سلوكهم في العمل.

– العمل على تعزيز مصداقيّة العمل النّقابي انطلاقا من هويّته وتراثه النّضالي.

– كيف ترى مستقبل الحريّة النّقابيّة في الجزائر على ضوء التّطوّرات القانونيّة الحاليّة؟

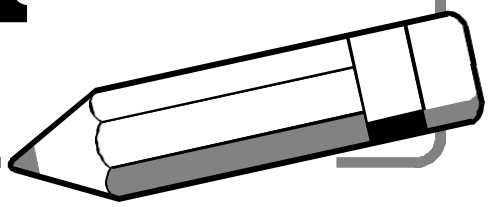
–أرى مستقبل الحريّة النّقابيّة في الجزائر على حسب التّطوّرات القانونيّة الحاليّة، وما هو موجود على أرض الواقع نتأمّل أن يكون مستقبلا تطوّر ملحوظ على كافّة الأصعدة من حيث طرق النّضال النّقابي، والحماية القانونيّة، إذ تماشت النّقابات بالقوانين الحالية سوف تحقّق تقدّما نوعيّا، وبإذن الله ستحقّق مطالبها النّضاليّة وتصل إلى أهدافها المنشودة.

خلاصة الفصل الثّالث:

لقد حاول المشرّع الجزائري تكريم الحريّة النّقابيّة، وذلك من خلال التّعديل الأخير للقانون النّقابي، بموجب القانون رقم 23-02 المؤرّخ في 05 شوال 1444هـ\ الموافق لـ 25

أفريل 2023، ليؤكّد على استقلاليّة المنظّمات النّقابيّة في ممارسة نشاطها، وأكّد كذلك على حماية الأعضاء والمندوبين النّقابيّين من كلّ تمييز وكلّ أشكال العرقلة، كما شدّد المشرّع الجزائري من خلاله على عقوبات جزائيّة شديدة في كلّ من يمسّ بهذا الحقّ ويعرقل سير النّشاط النّقابي. وتبيّن من خلال الدّراسة الميدانيّة الّتي قمنا بها على مستوى نقابة أساتذة التّعليم العالي **CNES** أنّ هذا القانون كرّس حقّ ممارسة النّشاط النّقابي بكلّ ديمقراطيّة، ولكن يبقى الإشكال في تطبيق القانون وما جاء به على أرض الواقع.

خـــاتـــمـــة



خاتمة

لقد أقرّت العديد من الاتّفاقيّات والمواثيق الدّوليّة على أنّ الحقّ النّقابي معقول لكلّ موظّف وعامل أجير، وقد اعترف المشرّع الجزائري بهذا الحقّ في كلّ الدّساتير وتفصيل كيفيّة ممارسة الحريّة النّقابيّة، من خلال مجموعة من القوانين، كالقانون 90-14 المتعلّق بكيفيّات ممارسة الحقّ النّقابي، والقانون 90-11 المتعلّق بعلاقات العمل، وجاء بعدها القانون الأخير رقم 23-02 المتعلّق بممارسة الحقّ النّقابي.

لقد كرّس المشرّع الجزائري الحقّ النّقابي منذ الاستقلال، في ظلّ كلّ الأشكال النّظام السّياسي، وذلك بداية من الأحاديّة النّقابيّة " الاتّحاد العامّ للعمّال الجزائريّين "، وعقب الاصلاحات السّياسيّة والتّعديل الدّستوري لسنة 1989 كرّس خلاله مبدأ التّعدّديّة النّقابيّة.

هذا القانون الأخير 23-02 محلّ دراستنا جاء بالعديد من المبادئ، حيث كرّس مبدأ الحريّة النّقابيّة بكلّ ديمقراطيّة، وكذلك حريّة الانضمام والانسحاب من النّقابة، اشتراك الأجانب في الحياة النّقابيّة، بما يتماشى مع ما جاء في الاتّفاقيّات الدّوليّة، كما منح هذا القانون حماية لأعضائه والمندوبين النّقابيّين من أشكال الضّغط والتّهديد والتّمييز، وكلّ أشكال العرقلة لتصل حتّى لعقوبات جزّائيّة.

أهمّ نقطة عالجها هذا القانون هي الفصل بين العمل النّقابي والعمل السّياسي، وهي نقطة أساسيّة ركّز عليها المشرّع لتحرير العمل النّقابي، ووضع عقوبات صارمة في حقّ ممارسيها رقم الاتّصال الوثيق بينهم.

كما أكّد هذا القانون على أهميّة العمل الجماعي من خلال الفدراليّات والكنفدراليّات، حتّى تشكّل النّقابات قوّة كبيرة للدّفاع عن مصالح أعضائها وتشجيع العمّال للانضمام إليها.

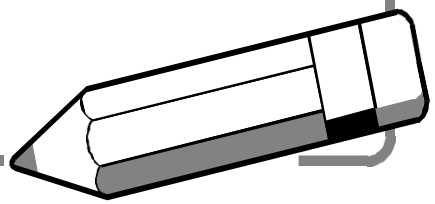
من خلال كلّ ما سبق وتقديمنا للدّراسة الميدانيّة وبعد توزيع الاستمارة وجمعها وعرض البيانات في جداول إحصائيّة، توصّلنا إلى الإجابة على الإشكاليّة أنّ المشرّع الجزائري لم يمنح الحريّة التّامة لممارسة النّشاط النّقابي، وذلك لوجود العديد من العراقيل الّتي تعرقل

سير النّشاط النّقابي على أرض الواقع كتسيس النّقابات رغم أنّ القانون 23-02 يمنع ذلك، وتقديم المصالح الشّخصيّة عن العامّة.

يمكننا تأكيد الفرضيّات المطروحة في الدّراسة: توصّلنا من خلال الدّراسة إلى أنّ تعديل القوانين في معظم الدّول يرجع إلى عدم اكتمال القانون المعمول به وعدم خدمتها للفئة الموجّهة له، لذلك تعدّل على حسب المستجدّات الحاضرة. كما استنتجنا أنّ تعديل القوانين يرتبط بمعطيات البيئة الاقتصاديّة والسّياسيّة في الجزائر، لما صاحب الحراك الشّعبي من تعديلات كبيرة أوّلها الدّستور ثمّ العديد من القوانين الأخرى.

توصّلنا إلى أنّ العمل النّقابي يحتاج إلى استقلاليّة تامّة عن العمل السّياسي والأحزاب السّياسيّة لتحرير العمل النّقابي من التّسيس، وهذا ما جاء به القانون 23-02. كما استنتجنا أنّ العمل النّقابي في الجزائر يواجه العديد من العراقيل الّتي تمنع الحريّة في ممارسته، بسبب عدم تطبيق القوانين، وانتشار البيروقراطيّة.

قـائـــمـــة الـــمـــراجـــع



أوّلا: المراجع باللّغة العربيّة:

أ- الكتب:

1- أندريه هوريو، **القانون الدّستوري والمؤسّسات السّياسيّة**، ج1، تر: علي مقلّد، بيروت: الأهليّة للنّشر والتّوزيع، 1974.

2- بوداو عبد اليمين، **مناهج البحث العلمي في علوم وتقنيّات النّشاط البدني الرّياضي**، ديوان المطبوعات الجامعيّة، 2010.

3- بومقورة نعيم بن محمّد، **الحريّة النّقابيّة في الجزائر، مقاربة سوسيولوجيّة لواقع الحريّة النّقابيّة في الجزائر**، عمان: دار اليازوري العلميّة للنّشر والتّوزيع، الطّبعة العربيّة، 2018.

4- سالم سالم سماح، **التّشريعات الاجتماعيّة**، عمان، دار الثّقافة للنّشر والتّوزيع، ط1، 2012.

5- سمفوني زكريّا، **حريّة ممارسة الحقّ النّقابي**، الجزائر: دار الهدى للطّباعة والنّشر والتّوزيع، الطّبعة العربيّة، 2013.

6- عصام طوالبي الثّعالبي، **مدخل إلى تاريخ القانون النّقابي**، الجزائر، دار هومة للطّباعة والنّشر والتّوزيع، 2014م.

7- محمّد شلبي، **المنهجيّة في التّحليل السّياسي** (الجزائر، دار هومة، ط5، 2007).

8- محمّد عبيدات وآخرون، **منهجيّة البحث العلمي**، (عمان، دار وائل للنّشر، ط2، 1999).

9- محمّد عبيدات، محمّد أبو نصّار وآخرون، **منهجيّة البحث العلمي القواعد والمراحل والتّطبيقات**، (عمان: دار وائل للنّشر، الطّبعة 02، 1999).

10- مشورب إبراهيم، **المؤسّسات السّياسيّة والاجتماعيّة في الدّولة المعاصرة**، بيروت: دار المنهل اللّبناني للطّباعة والنّشر، ط2، 2004.

ب- المعاجم والقواميس:

1- المنظّمة العربيّة للتّربية والثّقافة والعلوم، **المعجم العربي الأساسي لاروس**، بيروت، 1989.

2- **المنجد في اللّغة العربيّة المعاصرة**، ط2، بيروت: دار المشرق، 2001.

ج- المجلّات:

1- إدريس بولكعيبات، الحريّة النّقابيّة بين عصرين، **مجلّة العلوم الإنسانيّة**، العدد 12، نوفمبر 2007.

2- أمال حاجة، أزمة الثّقة السّياسيّة في الجزائر، **المجلّة الجزائريّة للدّراسات السّياسيّة**، المجلّد 09، العدد 02، 2022.

4- بومقورة نعيم، الحركة النّقابيّة في الجزائر وسياستها المطلبيّة الأجر نموذجا، **مجلّة إضافات**، العدد 01، شتاء 2008.

5- زايدي حسيبة، بن سماعين حياة، أزمة أسعار النّفط 2015 وأثرها على المتغيّرات الاقتصاديّة الكليّة في الجزائر، **مجلّة البحث الاقتصادي**، العدد 05، جوان 2016.

6- منسول صالح، طبال لطيفة، الحقّ النّقابي في الجزائر بين التّشريع والممارسة، **مجلّة العلوم الإنسانيّة**، المجلّد 22، العدد 01، (11 جوان 2022).

د- المذكّرات والرّسائل العلميّة:

1- بلونيس نصر الدّين، مدى ممارسة الاتّحاد العامّ للعمّال الجزائريّين للحريّة النّقابيّة،**مذكّرة مقدّمة لنيل شهادة الماجستير**(جامعة تيزي وزو، معهد العلوم القانونيّة والإداريّة، فرع الإدارة والمالية، 1992-1993).

2- بوعتو علي،دراسة تحليليّة للقانون النّقابي الجزائري،**مذكّرة مقدّمة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاصّ**، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كليّة الحقوق والعلوم

السّياسيّة، قسم القانون الخاصّ، 2022.

3- عبد الحفيظ إقنان، نشأة وتطوّر الحركة العمّاليّة في الجزائر 1914-1962، **مذكّرة مقدّمة لنيل شهادة دكتوراه** جامعة محمّد لمين دبّاغين سطيف – 2 –، كليّة العلوم الإنسانيّة والاجتماعيّة، قسم التّاريخ والآثار ، تخصّص التّاريخ الاجتماعي للجزائر، 2020-2021.

4- عبد الواحد حسني، النّقابة وقيم المواطنة مقاربة سوسيولوجيّة لنقابة الكنابست المجلس الولائي لعين تيموشنت نموذجا، **مذكّرة مقدّمة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع**(جامعة وهران 02، كليّة العلوم الاجتماعيّة، قسم علم الاجتماع، تخصّص علم الاجتماع، 2015-2016).

5- محمّد مسيكة، الحركة النّقابيّة في دول المغرب العربي – دراسة حالة الجزائر تونس والمغرب سنة 1989\2011 –**رسالة مقدّمة لنيل شهادة الماجستير**، جامعة الجزائر 2، كليّة العلوم السّياسيّة والعلاقات الدّوليّة، قسم الدّراسات الدّوليّة، تخصّص دراسات مغاربيّة، 2013\2014.

6- مناصريّة سميحة، الحريّة النّقابيّة في الجزائر،**مذكّرة ماجستير في العلوم القانونيّة**، تخصّص قانون دستوري، كليّة الحقوق والعلوم السّياسيّة، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2010.

7- واجي أحمد، بابا أحمد عبد الغفّار، العمل النّقابي في الجزائر بين المشروعيّة والنّزاهة وأثره في تحقيق المكاسب الاجتماعيّة للعمّال،**مذكّرة مقدّمة لنيل شهادة الماستر** (جامعة أحمد دراية أدرار، كليّة العلوم الإسلاميّة، ، قسم العلوم الإسلاميّة، 2021-2022).

د- المطبوعات الجامعيّة:

1- بن حمزة حورية، مطبوعة بيداغوجيّة في مقياس سوسيولوجيا الحركات العمّاليّة، (جامعة

الشّاذلي بن جديد، كليّة العلوم الاجتماعيّة والإنسانيّة، قسم علم الاجتماع، تخصّص تنمية وتسيير الموارد البشريّة، الجزائر، 2016-2017).

2- دالع وهيبة، مطبوعة جامعيّة: منهجيّة البحث في العلوم السّياسيّة، كليّة العلوم السّياسيّة والعلاقات الدّوليّة، قسم الدّراسات الدّوليّة، جامعة الجزائر 03، 2020-2021.

3- دبيش فاتح، مطبوعة بيداغوجيّة، مقياس سوسيولوجيا الحركات العمّاليّة، جامعة 08 ماي 1945، كليّة العلوم الإنسانيّة والاجتماعيّة، قسم علم الاندماج تخصّص علم اجتماع تنظيم عمل، 2021\2022.

هـ- المواد القانونيّة:

1- الاتّفاقيّة رقم 67 الخاصّة بالحريّة النّقابيّة وحماية حقّ التّنظيم، والمصادق عليهما أثناء الدّورة رقم 31 للنّدوة الدّوليّة للعمل عام 1948 ودخلت حيّز النّفاذ في 04\ 07\ 1950.

2- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1984، اعتمد ونشر بموجب قرار الجمعيّة العامّة للأمم المتّحدة رقم 217 المؤرّخ في 10 1948، باريس، فرنسا.

3- الجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة، القانون النّقابي رقم 23-02 المتعلّق بممارسة الحقّ النّقابي، المؤرّخ في 05 شوّال 1444هـ\ الموافق لـ 25 أفريل 2023م، الصّادر بالجريدة الرّسميّة بتاريخ 02 ماي 2023 عن وزارة العمل والتّشغيل والضّمان الاجتماعي، المادّة 23.

4- الجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة، القانون النّقابي رقم 23-02 المتعلّق بممارسة الحقّ النّقابي، المؤرّخ في 05 شوّال 1444هـ\ الموافق لـ 25 أفريل 2023م، الصّادر بالجريدة الرّسميّة بتاريخ 02 ماي 2023 عن وزارة العمل والتّشغيل والضّمان الاجتماعي، المادّة 101.

5- الجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة، القانون النّقابي رقم 23-02 المتعلّق بممارسة الحقّ النّقابي، المؤرّخ في 05 شوّال 1444هـ\ الموافق لـ 25 أفريل 2023م، الصّادر بالجريدة الرّسميّة بتاريخ 02 ماي 2023 عن وزارة العمل والتّشغيل والضّمان الاجتماعي، المادّة 13.

6- الجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة، القانون النّقابي رقم 23-02 المتعلّق بممارسة الحقّ النّقابي، المؤرّخ في 05 شوّال 1444هـ\ الموافق لـ 25 أفريل 2023م، الصّادر بالجريدة الرّسميّة بتاريخ 02 ماي 2023 عن وزارة العمل والتّشغيل والضّمان الاجتماعي، المادّة 55.

7- الجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة، القانون النّقابي رقم 23-02 المتعلّق بممارسة الحقّ النّقابي، المؤرّخ في 05 شوّال 1444هـ\ الموافق لـ 25 أفريل 2023م، الصّادر بالجريدة الرّسميّة بتاريخ 02 ماي 2023 عن وزارة العمل والتّشغيل والضّمان الاجتماعي، المواد 88،89،90،91.

8- الجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة، القانون النّقابي رقم 23-02 المتعلّق بممارسة الحقّ النّقابي، المؤرّخ في 05 شوّال 1444هـ\ الموافق لـ 25 أفريل 2023م، الصّادر بالجريدة الرّسميّة بتاريخ 02 ماي 2023 عن وزارة العمل والتّشغيل والضّمان الاجتماعي، المواد 52-81.

9- المادّة الثّانية 02 من اتّفاقيّة منظّمة العمل الدّوليّة رقم 87 الّتي تنصّ على: "للعمّال ولأصحاب العمل، دون تمييز الحقّ دون ترخيص سابق في تكوين منظّمات يختارونها وكذلك الحقّ في الانضمام إليها بشرح التّقييد بلوائح هذه المنظّمات".

ثانيا: المراجع باللّغة الأجنبيّة:

1- Amir Akef ,**en Algérie le front de cinquième mandant se fissure**, publié le 07 mars 2019, 12h 30, vérifier le 12-09-2024, 13: 40 sur le site: https: \\ www.

le monde. fr\ afrique\ article\ 2019\ 03\ 07\ en- algerie-le-front- du- cinquieme-mandat- se- fissure- 5432705-3212. html

2- Chakib BoukliHacéne. **La nouvelle loi cadre relative au droit syndical en Algérie. Revue de droit comparé du travail et de la sécurité social**. Décembre 2023 date de consulté 11 juin 2024. 16: 06. https: \\ journals. Opendition. org

3- Siham Beddoubia, **les syndicats autonome en Algérie et el hirak, « De la neutralité politique à une volonté de transition démocratique »,**vérifier le 11-09-2024, 13: 40 sur le site: https: \\ books openedition. org\ authors? Name= beddoubia+siham

ثالثا: المواقع الالكترونيّة:

1- أسماء الخولي، الجزائر تشهد أسوأ مراحلها الاقتصاديّة منذ عقود، تاريخ النّشر: 21 فيفري 2016، تاريخ الاطّلاع عليه: 05\ 06\ 2024.

2- شيرين شمس الدّين، النّظام الجزائري بين الغضب الشّعبي وأزمة التّجديد، **مجلّة السّياسة والاقتصاد**، تاريخ الاطّلاع عليه: 24-07-2024 على السّاعة 13:05 على الموقع التّالي: https : \\ jocu. Journals. Ekb. eg\ article- 21 28 19. htn\

3- العابد بكاري، التّنظيم النّقابي بين النّص والتّطبيق، تمّ تصفّحه على الموقع التّالي: www. Echourokonline\ % D8%A7%D9%84%D8%بتاريخ: 18 ماي 2024 على السّاعة 13:07.

4- عايدي ميهوب، الحقّ النّقابي في اتّفاقيّات العمل الدّوليّة، تمّ تصفّحه في (يوم السّبت 18 ماي 2024، على السّاعة 21:07).

5- فتيحة زماموش، النّقابات في الجزائر قوانين للاحتواء وللضّبط، 12 سبتمبر 2023، تاريخ الاطّلاع عليه: 28 أوت 2024 على السّاعة 21:04 على الموقع التّالي: ar\ https: \\ www. arab.reform. net\publication

6- لجنة خبراء قانونيّين لتعديل عميق في الدّستور الجزائري، العين الإخباريّة، 08 يناير 2020، تمّ الاطّلاع عليه: يوم الاثنين 27 ماي 2024، على السّاعة 14:12 على الرّابط: https: \\ al- ain. com\ article\ tebboune- amenclingalgerian. constitution

7- محمّد أمير، حساسيّة المشهد السّياسي تنذر بأزمة اقتصاديّة حادّة، تاريخ النّشر: 05\ 06\ 2019، تاريخ الاطّلاع عليه: 6\06\ 2024 على الموقع التّالي: www. aljazeera. Net. ebusiness.

8- محمّد عبد المؤمن، أهمّ ما جاء في مشروع تعديل الدّستور 2020-09-07، تمّ تصفّحه على الرّابط التّالي: https: \\ www. elbilad. net\ national

9- ملوك محفوظ، شرح قانون ممارسة الحقّ النّقابي الجديد الصّادر سنة 2023، مقطع فيديو على اليوتيوب، تاريخ النّشر: 15 نوفمبر 2023، تاريخ المشاهدة: 17 ماي 2024على السّاعة 14:35.

10- نصر الدّين بوسماحة، قراءة قانونيّة في التّعديل الدّستوري، المنظّمة العربيّة للقانون الدّستوري، 01 نوفمبر 2020، تمّ الاطّلاع عليه يوم: 29 ماي 2024.

الملاحق:

ملخّص الدّراسة:

إنّ الحريّة النّقابيّة مهمّة جدّا في الحياة الوظيفيّة بالنّسبة للعاملين والموظّفين فهي تضمن لهم حقوقهم المهنيّة، حيث تعتبرالحريّة النّقابيّة من الحقوق الأساسيّة المكفولة للعاملين في العديد من الاتّفاقيّات والقوانين الدّوليّة، حيث أنّ الجزائر كانت من الدّول الّتي صادقت على هذه الاتّفاقيّات الخاصّة بالحريّة النّقابيّة سنة 1962 من بينها الاتّفاقية رقم 87 المتعلّقة بالحريّة النّقابيّة وحماية حقّ التّنظيم، وتتّخذ إجراءات جزائيّة على كلّ من ينتهك هذا الحقّ أو يحاول عرقلة سير نشاطه، من خلال العقوبات الّتي أقرّتها في مختلف قوانينها النّقابيّة، فإصدارها للقانون 23-02 المتعلّق بممارسة الحقّ النّقابي نجد أنّ المشرّع الجزائري قد كرّس هذا الحقّ، شرط احترامهم أهمّ ما جاء به هذا القانون، حيث أوضح العديد من الإجراءات الّتي كانت غير مفصّل فيها في القانون 90-14.

قد قمنا في دراستنا هذه بدراسة هذا القانون وإلى أيّ مدى تمّ تطبيقه في الواقع، من خلال الدّراسة الميدانيّة لدى فرع نقابة أساتذة التّعليم العالي CNES.

الكلمات المفتاحيّة: الحريّة النّقابيّة، القانون النّقابي رقم 23-02، القانون 90-14، نقابة أساتذة التّعليم العالي CNES.

Abstract:

Freedom of association isvery important in the professional life of workers and employees, as itguaranteestheirconsidered one of the basic rightsguaranteed to workers in manyinternatinalagreements and laws, as Algeriawas one of the first countries to ratifytheseagreementsrelated to freedom of association, and takes punitive measuresagainstanyonewhoviolatesthis right or tries to obstruct the course of itsactivity, through the penalties it has approved in it'svarious union laws 23-02 related on the exercise of union rights, wefindthat the Algerian legidlator has enshrinedthis right on the condition of respectiong the most important provisions of thislaw, as itclarifiedmany of the proceduresthatwere not detailed in law 90-14. In thisstudy, westudiedthislaw and the extent to whichitwasapplied in reality through a fieldstudy at the union highereducationteachers.

Key words:

Freedom of association, trade union law 23-02, law 90-14, union of higher educationteachers.