جامعة عين تموشنت -بلحاج بوشعيب
University of Ain Temouchent Belhadj Bouchaib
- كـلية الحقـــــوق -
Faculty Of Law
قســـم الحقــوق
Departement of law

مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة ماستر في الحقوق

-تخصص قانون خاص-

التمثيل النقابي و دوره في حماية حقوق العمال

من إعداد الطلبة:

- بلـــــــوادي حبيب
- حابي سيدي محمد

تحت إشراف:

الأستاذة بن طاع الله زهيرة

أعضاء لجنة المناقشة

لقب واسم الأستاذ	الرتبة العلمية للأستاذ	الصفة
د. بليـدي سميـرة	أستاذ ة محاضرة، جامعة عين تموشنت	رئيسا
د. بـن طاع الله زهيرة	أستاذ ة محاضرة، جامعة عين تموشنت	مشرفا ومقررا
د. تـــربش رحمـــة	أستاذ ة محاضرة، جامعة عين تموشنت	ممتحنا

السنة الجامعية: 2024-2025

بسم الله الرحمن الرحيم

سُورَةُ الزُّمَرِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

أَمَّنْ هُوَ قَٰنِتٌ ءَانَآءَ ٱلَّيْلِ سَاجِدًا وَقَآئِمًا يَحْذَرُ ٱلْءَاخِرَةَ
وَيَرْجُوا۟ رَحْمَةَ رَبِّهِۦ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِى ٱلَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَٱلَّذِينَ
لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُو۟لُوا۟ ٱلْأَلْبَٰبِ ﴿٩﴾

شكر وتقدير

الحمد لله منير الدرب ملهم الصبر الحمد لله الذي أنعم علينا بنعمة العلم نشكر الله عز وجل و نثني عليه الذي أعاننا على إتمام هذا العمل على أحسن حال الحمد لله الذي هدانا لهذا و الصلاة و السلام على خير الأنام رسول الله عليه أفضل الصلاة و أزكى السلام.

عملا بحديث رسول الله صلى الله عليه و سلم القائل " من لا يشكر الناس لا يشكر الله" يطيب لنا أن نتقدم بجزيل الشكر وفائق التقدير و الامتنان إلى **الأستاذة المشرفة بن طاع الله زهيرة** أستاذة التعليم العالي بجامعة عين تموشنت لتفضلها بالإشراف على هذه المذكرة والشكر الجزيل لمجهوداتها و نصائحها القيمة لإنجاح هذه المذكرة .

كما لا ننسى أن نتقدم بالشكر أيضا لأعضاء اللجنة الموقرة على قبولهم مناقشة هذه الرسالة، كما نشكر كل من ساهم في هذا العمل ومد لنا يد العون من قريب أو بعيد.

أحمد الله تعالى على توفيقي و إعانتي طيلة مشواري الدراسي من بدايته إلى نهايته. فالحمد لله حمدا كثيرا طيبا مبارًكا فيه و الصلاة و السلام على حبيبنا وسيدنا محمد صلى الله عليه وسلم أما بعد:

أهدي نجاحي إلى عائلتي الكريمة، بما فيها الزوجة الكريمة التي ساعدتني في خوض هذه التجربة الجديدة

و إلى طلبة ماستر 2 حقوق -تخصص قانون خاص - دفعة 2024-2025

بلوادي حبيب

أحمد الله تعالى على توفيقي و إعانتي طيلة مشواري الدراسي من بدايته إلى نهايته. فالحمد لله حمدا كثيرا طيبا مبارًكا فيه يليق بجمال وجهه و عظيم سلطانه، و الصلاة و السلام على حبيبنا وسيدنا محمد صلى الله عليه وسلم أما بعد:

أهدي نجاحي إلى أمي الحنون و إلى روح أبي، العزيزان على قلبي وتاج رأسي، اللذان كانا مصدر توفيقي في حياتي ومصدر قوتي وتغلبي على الصعاب

إلى أغلى ما أملك إخوتي سيد أحمد و رشيد اللذان دعماني وكانا سندا لي في كل مرحلة من مراحل حياتي و إلى أخواتي.

إلى زوجتي التي حفزتني على خوض هذه التجربة الجيدة و المتميزة.

إلى كل من ساندني وكان منبع فرحتي وصالح دربي حتى ولو بكلمة واحد طيبة.

إلى كل عائلتي الكبيرة و إلى طلبة ماستر 2 حقوق -تخصص قانون خاص - دفعة 2024-2025

حابي سيدي محمد

قائمة أهم المختصرات

الرمز	المعنى
ق إ م إ	قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري
ق ع ج	قانون العقوبات الجزائري
ص	صفحة
د.	الدكتور
د ج	دينار جزائري
ج ر ج	الجريدة الرسمية الجزائرية
ط	طبعة
م	المادة
ص-ص	من الصفحة إلى الصفحة
د س ن	دون سنة النشر
هـ	هجري

مـــــقدمـــة

يتميز المجتمع المدني بمؤسساته ومنظماته الأهلية والخاصة التطوعية واللاربحية، والتي أخذت عن كاهل الحكومة المركزية الكثير من الأعباء، وانضوت تحت نظام المنظمات غير الحكومية، والتي أصبحت موجودة في كل أو معظم دول العالم، وتؤمن هذه المنظمات الآليات الفعالة لإشراك المواطنين والجماعات ضمن منظمات تساهم في تنظيم المجتمع، وتوحيد النشاطات الإنسانية للنفع العام، كما تساهم في الضغط على مراكز صنع القرار، بل وتشارك في صنعه وتنفيذه.

وتعتبر المنظمات النقابية جزء من المجتمع المدني، لأنها اجتماعية وتنظيمية جاءت كرد فعل عفوي وتلقائي من طرف العمال للتخلص من الأوضاع المزرية التي آلت إليها حالتهم المهنية والمادية والاجتماعية، كوسيلة للدفاع عن مصالحهم بصفة جماعية، بعدما عجزوا عن الدفاع عنها بصفة فردية نتيجة المراكز الاقتصادية والاجتماعية غير المتكافئة بينهم وبين أصحاب العمل .

وللإشارة فإن وجود نقابات والاعتراف بحق التمثيل النقابي مظهر من مظاهر الديمقراطية، كرسه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المؤرخ في 10 ديسمبر 1948. وكرس الدستور الجزائري لسنة 1989 مثل دستور 1996 حق الانخراط في النقابة معترف به لجميع العمال ويمارس في إطار القانون، ثم تم تكريس هذا الحق كمبدأ عملت التشريعات العمالية على تنظيمه وحمايته، فصدر قانون 88-28 المؤرخ في 19 جوان 1988[1]، المتعلق بكيفيات حماية الحق النقابي[1] بعد أن كان هذا الحق منحصرا في الاعتراف بنقابة واحدة في عهد الحزب الواحد، أخذت به الجزائر أنداك بوحدانية النقابة، واحتكار هذا الحق فيها الإتحاد العام للعمال الجزائريين. إلا أن ما أقرته الدساتير في عهد التعددية الحزبية، لاسيما سنة 1989 ودستور سنة 1996، من حق في إنشاء جمعيات ذات طابع سياسي أكدته قوانين الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية هذا المبدأ.

و قد اعتمدنا في دراستنا على المنهج التحليلي الوصفي في استقراء النصوص القانونية المعالجة للموضوع، بالإضافة إلى المنهج المقارن عند الاقتضاء مع الاستعانة بأحدث النصوص القانونية و الآراء الفقهية ذات الصلة.

كما جاء اختيار موضوع التمثيل النقابي ودوره في حماية حقوق العمال نتيجة مجموعة من الأسباب والدوافع الأكاديمية والميدانية التي تبرز أهمية هذا الموضوع.

[1] القانون 88-28 المؤرخ في 19 جوان 1988، المتعلق بكيفيات حماية الحق النقابي الجريدة الرسمية، العدد 29 (ملغى).

فمن جهة أولى، يُعدّ التمثيل النقابي من أهم آليات الدفاع عن الحقوق الاجتماعية والمهنية للعمال، وهو ما يجعله عنصرًا أساسيًا في تحقيق التوازن داخل علاقات العمل الجماعية، خاصة في ظل التغيرات الاقتصادية التي قد تمسّ باستقرار العمال وأمنهم المهني.

ومن جهة ثانية، فإن الواقع النقابي في الجزائر يشهد العديد من التحديات المرتبطة بتطبيق القوانين، وحدود فعالية النقابات في حماية الحقوق،

كما أن الاهتمام المتزايد بالعدالة الاجتماعية والحوار الاجتماعي في الجزائر، يبرز الحاجة إلى البحث في الآليات القانونية التي تُفعّل مشاركة النقابات في رسم السياسات الاجتماعية والمهنية.

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف العلمية والعملية المرتبطة بموضوع التمثيل النقابي، من أهمها:

- تحليل الإطار القانوني المنظم للتمثيل النقابي في الجزائر، من خلال استقراء النصوص التشريعية الوطنية، وعلى رأسها القانون 23-02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، والذي تم من خلاله إلغاء القانون 90-14.
- تسليط الضوء على الدور الأساسي الذي تؤديه التمثيليات النقابية في حماية حقوق العمال، سواء من خلال التفاوض الجماعي أو المساهمة في حل منازعات العمل، أو الدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية للعمال داخل المؤسسات.
- رصد التحديات والصعوبات التي تعيق ممارسة التمثيل النقابي الفعّال في الجزائر، سواء كانت قانونية، تنظيمية، أو ميدانية، وتأثيرها على فعالية العمل النقابي في الواقع العملي.
- مقارنة محدودة مع بعض التجارب الدولية أو العربية، بغرض الاستفادة من النماذج الناجحة في تنظيم وتقوية دور التمثيل النقابي في حماية حقوق الشغيلة.
- اقتراح توصيات عملية وقانونية تسهم في تعزيز فعالية التمثيل النقابي، وتمكين النقابات من أداء وظائفها الدفاعية والاجتماعية في إطار قانوني يحمي الحريات النقابية ويكرّس العدالة المهنية.

واجهت هذه الدراسة عدة صعوبات على المستويين النظري والميداني، وذلك بالنظر إلى طبيعة الموضوع وتشعبه، ونجمل أبرز هذه الصعوبات فيما يلي:

- قلة المراجع الأكاديمية المتخصصة في موضوع التمثيل النقابي في الجزائر، خاصة باللغة العربية، إذ تركز أغلب الكتابات القانونية على الجوانب العامة لقانون العمل دون التوسع في تحليل التمثيل النقابي ودوره الحقوقي.

- تداخل الجانب القانوني مع الجوانب السياسية والاجتماعية، ما جعل من الصعب الفصل بين النصوص القانونية المجردة والواقع النقابي المعقد، الذي يتأثر بالظروف الاقتصادية والسياقات التنظيمية داخل المؤسسات.
- صعوبة الحصول على معطيات ميدانية دقيقة حول أداء التمثيليات النقابية في المؤسسات الجزائرية، بسبب غياب دراسات إحصائية محدثة أو تقارير رسمية يمكن الاعتماد عليها.
- تعدد النصوص القانونية وتفاوت تطبيقها بين القطاعات المختلفة، مما تطلّب مجهودًا إضافيًا لمقارنة النصوص وتحليل أوجه القصور أو الغموض التي تعيق العمل النقابي الفعّال.

ورغم هذه التحديات، تم بذل جهد علمي مضاعف لتجاوزها من خلال التركيز على المصادر المتاحة، والاستئناس بما توفر من دراسات سابقة، بهدف بناء تصور واضح ومتكامل حول واقع التمثيل النقابي في الجزائر وآفاق تطوير دوره في حماية حقوق العمال.

يُعدّ التمثيل النقابي إحدى أبرز آليات الدفاع عن الحقوق المهنية والاجتماعية للعمال، إذ يسمح لهم بالتعبير عن مطالبهم والمشاركة في تحسين ظروف عملهم من خلال قنوات قانونية ومؤطرة، وقد كرّس المشرّع الجزائري هذا الحق بموجب الدستور والقوانين ذات الصلة، خاصة في القانون رقم 23-02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

ورغم هذا الإطار التشريعي، لا يزال الواقع النقابي في الجزائر يعرف عدة إشكالات تتعلق بفعالية التمثيليات النقابية، وقدرتها الحقيقية على حماية حقوق العمال، سواء فيما يخص ممارسة الحريات النقابية، أو خوض المفاوضات الجماعية، أو المشاركة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل.

وعليه، يمكننا طرح الإشكالية العامة التالية:

إلى أي مدى يساهم التمثيل النقابي في تكريس حماية فعالة لحقوق العمال؟؟

و للإجابة عن هذه الإشكالية ستتناول بالدراسة هذه المذكرة في فصلين إثنين:

الفصل الأول: العمل النقابي في الجزائر

الفصل الثاني: التنظيم القانوني للتمثيل النقابي ودوره في حماية حقوق العمال

الفصل الأول

العمل النقابي في الجزائر

تمهيد:

يعد العمل النقابي أحد الركائز الأساسية في تنظيم علاقات العمل وتحقيق التوازن بين الحقوق والواجبات داخل بيئة العمل، فهو يمثل أداة فعالة للدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية والاقتصادية للعمال، من خلال هياكل منظمة تهدف إلى تحسين ظروف العمل والتفاوض مع أصحاب العمل وصناع القرار.

في الجزائر، شهد العمل النقابي تطورات متلاحقة منذ الاستقلال، حيث عرفت الحركة النقابية تحولات قانونية وتنظيمية هامة أثرت على مسارها وأدائها. وقد لعبت النقابات دورًا بارزًا في الدفاع عن حقوق العمال، سواء في القطاع العام أو الخاص، وساهمت في صياغة التشريعات الاجتماعية والاقتصادية.

يهدف هذا الفصل إلى دراسة العمل النقابي في الجزائر من خلال استعراض الإطار القانوني المنظم له، والوقوف على نشأته وتطوره التاريخي، بالإضافة إلى تحليل دوره في تحقيق التوازن بين العمال وأصحاب العمل. كما سيتم التطرق إلى التحديات التي تواجه العمل النقابي في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية، ومدى تأثيرها على دوره في حماية حقوق العمال وتعزيز الحوار الاجتماعي.

وسيبحث هذا الفصل العمل النقابي في الجزائر، بوصف النقابة رأس مال اجتماعي" وذخيرة احتياطية للمجتمع السياسي، تتخصص في العمل النقابي (المدني) انطلاقا من خصوصياتها العمالية، وستتناول بالدراسة هذا الفصل في مبحثين إثنين:

المبحث الأول: الإطار النظري والتاريخي للعمل النقابي في الجزائر

المبحث الثاني: الحركات النقابية ومساهمتها في رسم السياسة العامة

المبحث الأول

الإطار النظري والتاريخي للعمل النقابي في الجزائر

يشكل موضوع الحق النقابي محور اهتمام المنظمات الدولية والسلطات التشريعية والتنظيمية في مختلف الدول المعاصرة التي أحاطته بعدة أحكام وقواعد، أصبحت تكون مع مرور الزمن ما يعرف اليوم بمبدأ الحرية النقابية ومبدأ الحق النقابي"، وذلك إما بواسطة المواثيق والاتفاقيات الدولية أو بواسطة الدساتير والقوانين الداخلية.

المطلب الأول: ماهية العمل النقابي

نشأ مفهوم العمل النقابي كرد فعل على ظروف العمل القاسية التي كانت سائدة خلال الثورة الصناعية، حيث بدأت الفئة العاملة بتنظيم نفسها للدفاع عن حقوقها وتحسين أوضاع المعيشة، ومع مرور الزمن وتطور القوانين والتشريعات أصبحت النقابات العمالية كيانا قانونيا معترفا به، يساهم في صياغة السياسات العامة التي تخص العمل والتوظيف.

ونفصل في هذا المطلب من خلال فرعين نعالج في أوله مفهوم العمل النقابي أما الفرع الثاني خصائص ومقتضيات العمل النقابي.

الفرع الاول: مفهوم العمل النقابي

ينقسم المجتمع في كل دولة إلى مجتمع سياسي ومجتمع مدني أو القطاع الثالث The 3rd Sector، كما يميل الباحث العربي محمد عبد الله السلومي إلى تسميته[1]، وتعتبر النقابات جزء من المجتمع المدني الذي يعرفه المفكر الإيطالي أنطونيو غرامشي برأسمال الاجتماعي والذخيرة المدنية التي يقدمها المجتمع المدني الرديف للمجتمع السياسي بأعلى هرم الدولة، وهو ضمانة التجديد الجيلي للمجتمع السياسي، الذي يشدد القانون في الغالب على عدم وجود أية علاقة عضوية بينه وبين المجتمع السياسي، لتخصصه في الدفاع عن المهنة والعمل الخيري، التطوع والعمل غير الربحي، الذي يضمن حركية ونماء المجتمع، وتخفيف أعباء الدولة في الجهة المقابلة، خصوصا وأن ظاهرة العولمة تفرض تحديات جسام تقتضي تغيير سياسات الدول تكيفها مع التحولات العالمية لسوق العمل والتشغيل.

ويعرف العمل النقابي بأنه هو جملة من الأدوار والمهام التي تقوم بها النقابات وتتمثل في متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية والاجتماعية للعمال كأوقات العمل الوقاية الأمن الأجور والضمان الاجتماعي.

[1] محمد عبد الله السلومي، "القطاع الثالث والفرص السائحة رؤية مستقبلية الرياض" – السلسة دراسات اجتماعية الكتاب الثالث–، مكتبة الملك فهد الوطنية، 2010، ص.63

بينما يراه آخرون يتجسد في أدوار النقابات الرامي إلى تحسين الحالة المعيشية والاجتماعية للعمال وتتمثل في المفاوضات الجماعية وترسيخ الديمقراطية الصناعية وتجسيد مبدأ المراقبة العمالية ورفع أجور العمال وتهيئة الظروف الملائمة للعمال[1].

إنّ الظاهرة النقابية هي أحد أهم مكونات التنظيم الاجتماعي التي تتأسس على خاصية تضامن زملاء العمل"، ضمن نظم تعاونية كوربوراتية حديثة [2] حيث أن العمل النقابي هو الصفة التي يمتلكها ممتهن قطاع مهني محدد بغرض ممارسة العمل التفاوضي مع إدارة العمل ممثلا عن الطبقة العمالية بوصفها كتلة إنتاجية لها حقوق وواجبات، ترفض التهميش وتسعى إلى الدفاع عن مفهوم الرعاية الاجتماعية التي يؤمن بها العمال، ويطمحون إلى تطورها إلى تحقيق "دولة الرفاه الاجتماعي"، لذلك، يمكن القول أن النقابة ركيزة هامة وضامنة حقيقة للاستقرار الاجتماعي والسياسي للدول.

ونشير في هذا الصدد، إلى أن المجتمع المدني معروف بتمثلاته المختلفة في المنظمات التطوعية المستقلة، غير الربحية الأهلية الثالثة، القاعدية، غير الحكومية التي تسعى إلى إرساء ثقافة مدنية Social وتكوين رأس مال اجتماعي Vouteering للتطوعCivic Culture Capital ، وبناء قدرات Capacity Buildingللتأثير والمساءلة والدفاع والمفاوضة عن أعضاء المجتمع المدني، للدفاع عن الحرية والكرامة والحكم الرشيد والنزاهة ومكافحة الفساد وغيرها من القضايا التي عجز المجتمع السياسي عن حسمها.[3]

ويقصد بالمفاوضة الاجتماعية والسياسية امتلاك كوادر المجموعة النقابية الترابطية القدرة على النقاش والحوار وممارسة الضغوط دفاعا عن المصالح العمالية، وتحمل الضغوط الإدارية والحكومية المركزية أثناء التفاوض، دفاعا عن قضايا محددة يرغب العمال في توصيلها بوصفها انشغالات عجزت القوانين واللوائح الداخلية عن تجاوزها أو احتوائها.

وتتميز المفاوضة بالخصائص الوظيفية التالية :

- اعتراف السلطة المركزية بالفريق النقابي المفاوض كطليعة تتمتع بالمشروعية .
- اتفاق الأجندة الرسمية مع الأجندة النقابية حول تنظيم المفاوضة والحوار في إطار رسمي واضح، يضمن عنصري الحكمة والنزاهة .

[1] صادق عز الدين، "مدخل المنطلقات الفكرية والنظرية لمفهوم العمل النقابي في المنظمات"، مجلة التكامل، جامعة باجي مختار-عنابة، العدد 09، أوت 2020، ص 13.

[2] هوارد ج. ياردا، المجتمع المدنى النموذج الأمريكي في التنمية والعالم الثالث، ترجمة: ليلى زيدان، الجمعية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية، القاهرة، 2007، ص. 27

[3] أماني قنديل، "الموسوعة العربية للمجتمع المدنى" سلسلة العلوم الاجتماعية القاهرة الهيئة المصرية العامة للكتاب، د. س. ن، ص ص 120-189

- عدم استخدام الوفد النقابي أجندة التفاوض لفرض شروط مسبقة، أو ممارسة ضغوط مركزة بغرض سحب اعترافها بمشروعية السلطة المركزية، أو إعلان احتجاجات أو إضرابات مناهضة من طرف واحد، قد تهدد العملية التفاوضية برمتها .

الفرع الثاني: خصائص ومقتضيات العمل النقابي .

يؤكد الفيلسوف الفرنسي جون جاك روسو أن "المصلحة الذاتية" أداة عقلانية وسط الرابطة الاجتماعية والإنسانية، تترك للإنسانية حق التحرر من الاستعباد، عبر آليات شرعية لتحرير الحشود.

فهل يراهن العمل النقابي على تحرير العمال من خلال النضال النقابي[1]؟، وهل تكفي المفاوضة كوسيلة أساسية لضمان نجاح الكتلة الأجيرة في أداء عملها، وهي متأكدة أن دولة الرعاية الاجتماعية تكفل لها كافة الحقوق؟

يقتضي تشكيل قيادة مركزية نقابية موحدة، وتحديد الهياكل واللجان النقابية، استدعاء الهيئة العمالية (القوة الإنتاجية) عبر مبادرة من نواة بؤرية طليعية، فغالبا ما يؤدي تعميق الوعي النقابي إلى المطالبة بتأسيس هيئة تفاوضية منتخبة تتولى مفاوضة الإدارة المركزية وللتوصل إلى هذه الهياكل لا بد من تحقيق العديد من العناصر والشروط والآليات الهامة .

يشترط في تأسيس المجموعة النقابية الترابطية، أولا توفر عنصر الثقة بين الطليعة العمالية والعمال، داخل سياق الحيز المهني حول هدف حل مشكلات العمل بين الإدارة والعمال عبر وسيلة التفاوض والحوار، أو إقرار أساليب الاحتجاج ومواعيد الإضراب لممارسة الضغوط على المركزية الإدارية أو الحكومية في سياق رهانات التنمية الوطنية .

كما أن أهداف مبادرة تأسيس الفرع النقابي تنطلق من الدفاع عن مصالح العمال، انطلاقا من تضامنهم المبدئي، ودعم مطالبهم عبر ترابطهم العضوي الذي يضمنه التشارك في تقديم الاشتراكات المالية السنوية، والتعاضد في الإضراب وتحديد أشكال الاحتجاج ومدته وسقف مطالبه وغير ذلك من الشروط.

فغالبا ما تكون قضايا الأجور وتعويضات المرض والتقاعد وإصابات العمل الخدمات الطبية والنشاطات الترويجية الاستهلاكية والخدمات الرياضية والحقوق الاجتماعية الرهان الأكبر لرفع المستوى المعيشي للعمال، ومحاربة آثار البطالة والفقر على العمال. وتعبر هذه المظاهر عن تجديد وإحياء المجتمع المدني من صوره التقليدية للتعاون البشري البسيط إلى التعاون في عصر التعقيد ومجتمعات الشبكات.

هذا و يقتضي تشكيل المنظمة النقابية عقد مؤتمر تأسيسي للنقابة العامة، لإعداد جميع اللوائح والأنظمة والبرامج والأهداف منذ الجلسة الأولى لانتخاب أعضاء مكتب المؤتمر، إذ يجب استكمال النصاب القانوني للجمعية التأسيسية لترجمة مبادرة الطليعة العمالية إلى مؤتمر تحضيري، يتولى مناقشة مسائل إعداد مشروع

[1] جون إهنبورغ، المجتمع المدني التاريخ النقدي للفكرة، ترجمة: على حاكم صالح وحسن ناظم، مركز دراسات الوحدة العربية المنظمة العربية للترجمة، بيروت، فبراير 2008، ص 290 .

النظام الأساسي، وتوجيه الدعوة لأعضاء الهيئة العمالية لحضور المؤتمر التأسيسي. فغالبا ما يتم اختيار أكبر الأعضاء سنا ليترأس الجلسة الإجرائية، إلى حين انتخاب مكتب المؤتمر على أن يقوم أعضاء اللجنة التحضيرية بالاستقالة بعد تشكيل الجمعية التأسيسية التي تتحول بدورها إلى جمعية عمومية[1] .

ويتولى المؤتمر العام الجمعية العمومية للنقابة، تحديد مسارات وتوجهات وبرامج عمل وأنظمة ولوائح الهيئة النقابية، وتحديد مجلس إدارة النقابة عبر آلية الترشيح العلني والاقتراع السري لأعضائها، الموفين بالتزاماتهم المالية والمحققين الشروط الانتساب للمكتب القيادي النقابي، وغالبا ما يتم اختيار رئيس النقابة وتحديد هيكل الإدارة من نواب الرئيس والأمين العام وسكرتير النقابة، أثناء مداولات ومناقشات المؤتمر التأسيس .

وللإشارة، فإن الانتخاب داخل الهيكل النقابي يضمن العديد من الامتيازات، نذكر من بينها:

- الانتقال من الشرعية إلى المشروعية .
- تكريس عنصري الاستقرار والترسيخ الديمقراطي داخل المؤسسة النقابية .
- تكريس المشاركة الديمقراطية في اتخاذ القرارات.
- تحفيز المشاركة الفعلية للأعضاء في التنظيم النقابي.
- تعزيز ثقة الأعضاء بالتنظيم النقابي وزيادة فعاليته.
- تسهيل انتقال الهيكل النقابي إلى المفاوضة الميدانية للسلطة بعد حسم أمور الترتيبات الداخلية للمؤسسة النقابية العمومية .

المطلب الثاني: دور المنظمات الدولية في تطوير العمل النقابي ونشأتها

يعد العمل النقابي أحد العوامل الأساسية في تنظيم سوق العمل وتحقيق العدالة الاجتماعية، حيث يساهم في الدفاع عن حقوق العمال وتحسين ظروفهم المهنية والاقتصادية.

ومع تطور الحركات العمالية عبر التاريخ، لعبت المنظمات الدولية دورًا محوريًا في تعزيز مفهوم النقابات وتطوير آليات عملها، وذلك من خلال وضع الأطر القانونية والمعايير الدولية التي تضمن حرية تأسيس النقابات واستقلاليتها، و سوف نتطرق في هذا المطلب إلى دور المنظمات الدولية في تطوير العمل النقابي و كذا تاريخ التجربة النقابية في الجزائر.

[1] عبد الغفار رشاد القصبي، "المجتمع المدني: قضايا ومفاهيم نظرية المنامة معهد البحرين للتنمية"، سلسلة إصدارات التنمية السياسية، قضايا ومفاهيم نظرية، العدد 03، 2008، ص. 65

الفرع الأول: دور المنظمات الدولية في تطوير العمل النقابي

تقتضي شروط انضمام كل تنظيم نقابي عمومي معترف به داخل الدولة، إلى المنظمة الدولية للعمل OITبجينيف، تحقق مجموعة من الشروط للتوقيع على اتفاقية قانونية للانضمام والتصديق عليها عبر المؤسسات الدستورية للدولة (البرلمان، والمجلس الدستوري)[1]. حتى تضمن المنظمة تفعيل لوائحها داخل الدول، وتنفق المنظمة على معايير محددة للاعتراف بالنزاهة والشفافية، أو المحاسبة والمساءلة، في حال وقوع أزمة بين الاتحاد النقابي والقيادة المركزية في الدولة، ما يعني فشل التفاوض، وتحوله إلى أزمة اقتصادية واجتماعية مهددة لطرفي المفاوضة في آن واحد .

إن منظمة العمل الدولي التي يطلق عليها مسمى "شرطة العمل الدولي"، وضعت لوائح وقوانين صارمة تخص شروط العمل التي تطورت تباعا وفق آليات مطردة، عملت على تأكيد أنسنة العمل، وضمانه لكل المعايير التي تكفل وضعا معيشيا كريما للموظفين والعمال، وهي تعمل على إدارة الشأن العمالي على الصعيد الدولي وفق معايير محددة.) .[2]

هذا وتقوم المنظمة الدولية للعمل بزيارة الدول والتحقيق في شروط العمل وحريات العمل النقابي، وتقوم الحكومات برفع تقارير رسمية دورية عن أوضاع العمل في بلدانها، على أن تشارك التنظيمات النقابية في المنظمة بالتقارير المضادة التي ترفع ما أصطلح على تسميته "تقارير الظل"، خصوصا حيال أوضاع العمال في القطاع الخاص، الذي يعرف مشكلات و معضلات مضاعفة عن تلك التي يعرفها القطاع العمومي.

وتفرض اتفاقيات ومواثيق حقوق العمل احترام الحكومات مواعيد رفع التقارير الدورية مع تحديثها عبر الإجابة على تساؤلات المكتب الدولي للعمل. وقد انضمت الجزائر للمنظمة في (08/10/1962). ونظرا لدورها الريادي والفعال داخل منظمة العمل الدولية وتنويها بجهودها في ترقية أجندة العمل اللائق والعدالة الاجتماعية انتخبت الجزائر عضوا في مجلس

إدارة منظمة العمل الدولية لمدة ثلاث سنوات في الفترة الممتدة من جوان 2021 إلى جوان 2024. وهذا بمناسبة أشغال الدورة 109 لمؤتمر العمل الدولي التي تنعقد عبر تقنية التحاضر المرئي عن بعد بجنيف (سويسرا).

ونظرا لصعوبات الرقابة على العمل النقابي فقد أسست المنظمة مكاتب إقليمية لها، تتمثل في:

- ✓ المكتب الإقليمي لأفريقيا، في أبيدجان، كوت ديفوار

[1] إدارة معايير العمل الدولية دليل الإجراءات المتعلقة بإتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جينيف، 2012، منشور عبر الرابط الإلكتروني:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ednorm/normes/documents/publication/wcms_194193.pdf

[2] بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل، مذكرة ماستر تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي الطاهر سعيدة الجزائر، 2013-2014.

- ✓ المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ، في بانكوك، تايلاند
- ✓ المكتب الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى، في جنيف، سويسرا
- ✓ المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، في ليما، بيرو
- ✓ المكتب الإقليمي للدول العربية، في بيروت، لبنان[1].

شعار منظمة العمل الدولية

وللإشارة، تؤكد اتفاقية العمل الدولية رقم (154) المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية (أدرج بياناتها في الهامش) على أن مبادئ المفاوضة الجماعية تقوم على احترام شروط العمل، وتنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال، مع تأكيد المنظمة على مسألة هامة تخص اتخاذ إجراءات تتلاءم والظروف الوطنية لكل دولة، بما يؤدي إلى شفافية الإجراءات وتحقيق المصالح، ضمن آليات حكم رشيد تضمن النزاهة والشفافية والقدرة على المحاسبة الدولية. [2]

وتشترط المنظمة الدولية للعمل تسوية مشكلات العمل وفق آليات التعاون والتشاور والمفاوضة، وإلا فإن القضاء سيكون الحاسم لمشكلات العمل بين العمال وأصحاب العمل في حال انسداد الأزمة، وفق التشريعات الوطنية في الدولة، بما يضمن وحدتها واستقرارها الاجتماعي، على أن تكون مصالح طرفي النزاع مكفولة قانونيا وبالتساوي

في هذا الشأن يتضح جليا أن سياسات المنظمة الدولية للعمل تدل على أن الدول ليست حرة في تطبيق أية سياسات اتجاه العمال، إلا بعد تقديم أدلة التزامها باللوائح والقوانين الدولية لتنظيم القطاع العمالي، واحتواء انشغالاته وتلبية تطلعاته.

الفرع الثاني: تاريخ التجربة النقابية في الجزائر

قبل بداية طرح التجربتين الجزائرية والتونسية في العمل النقابي، وبتطبيق ما يمكن تسميته بـ: "علم اجتماع القومية"[3]، وجب التذكير بأن طبيعة المجتمعين التونسي والجزائري متشابهة، فكلاهما دولة عربية

[1] نقلا عن موقع منظمة العمل الدولية www.ilo.org

[2] حمادة أبو نجمة، "علاقات العمل الجماعية في معايير منظمة العمل الدولية"، موقع لايبور ويكلي لحقوق العمال، 2009، منشور عبر الرابط الإلكتروني : http://labour.weebly.com/uploads/6/1/4/9/6149309/collective.pdf

[3] ديفيد ماك كرون، "علم اجتماع القومية"، ترجمة: سامي خشبة، المشروع القومي للترجمة، المركز القومي للترجمة، القاهرة، 2007، ص 40.

مغاربية تضم مجتمعات أمازيغية مسلمة، عرفت العمل الخيري والمجتمع المدني في صورة التقليدية من خلال قيم الإسلام التي تحث على التعاون واستخدام آلية الصدقات والزكاة والتطوع لتشييد المرافق العمومية المخصصة لخدمة الصالح العام في كل المجتمعات الإسلامية[1].

غير أن تطور الرهانات السلطوية الناجمة عن تعقيد المجتمعين خاصة خلال المرحلة الاستعمارية عرف هذه المجتمعات على المقاربات الماركسية في النضال النقابي، ثم جاء تأسيس الدولة الوطنية وما رافقه من تشوهات نتيجة فرض الخيار الأحادي للسلطة والبناء الدستوري للدولة، ويشهد البلدان منعطفا خطيرا أدى بكليهما إلى الانتقال إلى التعددية السياسية اقتناعا من النظام السياسي بحتمية الانصياع والإصلاح قبل تغيير السلطة[2]. لكن ضغوط العولمة وجماعات مصالح العمل ذات الارتباطات بالرأسمالية العالمية فرضت توجهات نقابية جديدة، تكون على تماس واتصال دائم مع التحولات الدولية شديدة السرعة والتعقيد.[3]

يحدد المفكر الاجتماعي أنطوني جيدنز خمس معضلات تعطل أداء النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي في أية دولة، ما لم تتخذ إصلاحات لمواكبة آخر المقاربات المرصودة لها، ويحدد هذه المعضلات في العولمة، النزعة الفردية، انقسام اليسار واليمين، تسلط النظام السياسي القضايا البيئية الضاغطة. [4]

في الجزائر، كان ظهور UGTA [5] متزامنا مع مشاركة الحركتين الوطنية والعمالية النضال في سبيل تحرير الجزائر أول نوفمبر (1954)، إلى أن نالت الجزائر استقلالها عام 1962، واستمر تماسك النضال العمالي في مرحلة ما بعد الاستقلال إلى أن تعززت الدولة باسترجاع السيادة الوطنية على قطاعي الغاز والنفط في (24 فبراير 1971)، وهو ما دفع الرئيس الراحل هواري بومدين إلى إطلاق الثورات الثلاث الصناعية والزراعية والثقافية، فأخذ تنظيم الشأن العمالي يتطور تدريجيا إلى أن أضحت UGTA عضوا أساسيا في العقد الوطني .

ساهم المناضل والنقابي الكبير الشهيد عيسات إيدير (1919-1959) Aissat Idir في تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريينUGTA ، بعد احتكاكه بالتجربة التونسية للاتحاد العام التونسي للشغلUGTT ، وتمكن اليساريون من قيادة العمل النقابي لما يمتلكونه من أدوات العمل السياسي، وحققوا انتصارات كبيرة لفئة العمال، استنادا إلى المواثيق الدولية للمنظمة الدولية للعمل ويبرز أسماء الباحثين الجزائريين البروفيسور ناصر جابي

[1] علي بن إبراهيم النملة، المرجع السابق، ص 12.

[2] عزمي بشارة، "المجتمع المدني دراسة نقدية"، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، الدوحة، يناير 2012، ص326

[3] غازي الصوراني، "تطور مفهوم المجتمع المدني وأزمة المجتمع العربي"، منشورات مركز دراسات الغد العربي، مكتبة جزيرة الورد، القاهرة، 2010، ص 64 .

[4] أنتوني جيدنز، "الطريق الثالث تجديد الديمقراطية الاجتماعية"، ترجمة: أحمد زايد محمد محي الدين، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 2010، ص 63.

[5] Union Général des Travailleurs Algériens الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

Djabi Nacer البروفيسور العياشي عنصر Ancer Alayachi والبروفيسور علي الكنز Ali El Kenz ، كأبرز الباحثين المتخصصين في التجربة النقابية الجزائرية.

غير أنه يمكن القول أن كل المناضلين اليساريين في الحزب الشيوعي الجزائري، يعدون مراجع مفيدة في هذا السياق. ويلاحظ في المقابل أن هنالك فصلا غير مفهوم بين أبحاث التنمية من جهة، والدراسات النقابية من جهة أخرى، فحتى في الدول المتقدمة مرت هذه الدراسات بمشكلة إشراك المجتمع المدني وفق مقاربات الإصلاح من الأعلى إلى الأسفل لتطبيقات اللامركزية السياسية والإدارية Décentralisation Administrative، وكانت كل من تونس والجزائر بعيدتين عن هاته النقاشات التي لا تزال متأخرة جدا عن الدول المتقدمة.[1]

هذا وتأسس النضال النقابي الجزائري في جو مشحون، إذ يؤكد الفيلسوف الفرنسي جون بول-Jean Paul سارتر Sartre أن الفساد الذي انتشر في المستعمرة الجزائرية، هو السبب الرئيسي لثورة الجزائريين الذين لم تنطل عليهم مقاصد إصلاحات الحكومة الفرنسية القاضية بـ: ملئ بطونهم، إلحاقهم بالعمل ومحو أميتهم في حبر خطابات الوعود الديماغوجية[2] فقط، فالقوانين الفرنسية لم توقف السلب والنهب الاستعماري الممنهج الذي قضى على طبقتي العمال والفلاحين، وبعد فرنسة الملكية الزراعية في سياسة حصر ملكية الأراضي الفلاحية لسنة 1863، أضحى مالكو الأراضي أجراء في الأراضي التي كانت ملكهم[3] رغم أنهم يعتبرون أكثرية الأغلبية المالكة السابقة للأرض، فعمالة تضم 200 ألف فلاح جزائري تعول معها مليون نسمة من الأسر في الأرياف والمناطق المعزولة. [4]

بنى النقابيون الجزائريون أحكامهم القيمية من واقعهم الحي، فكانت مطالبهم حول الحرية والمساواة، الدفاع عن الحريات النقابية وزيادات الأجور القضاء على الفقر ودعم حقوق المرأة... والفصل بين السياسية والدين، وقد ولدت الحركة الوطنية الجزائرية من رحم المقاومة الشعبية، والوعي السياسي، والنضال المستمر ضد الاستعمار الفرنسي، حيث مرت بمراحل متعددة من المقاومة المسلحة، إلى المطالب الإصلاحية، ثم إلى النضال السياسي، وانتهت بالكفاح المسلح الذي تُوّج بالاستقلال.

---

[1] دون إيبرلي، "نهوض المجتمع المدني العالمي بناء المجتمعات والدول من أسفل إلى أعلى"، ترجمة: لميس فؤاد البحي، الدار الأهلية للنشر، عمان، 2011، ص 91.

[2] "الديماغوجية" هي كلمة يونانية قديمة مكونة من مقطعين، ديما وتعني الشعب، وغوجيا وتعني القيادة، وبذلك تكون الديماغوجية إستراتيجية لإقناع الآخرين بشيء ما بالاستناد إلى مخاوفهم وأفكارهم المسبقة عن طريق الخطابات والدعاية الحماسية مستخدمين المواضيع القومية والشعبية محاولين استثارة عواطف الجماهير، موقع https://ar.wikipedia.org، تم الاطلاع في 2025/05/20 على الساعة 10:00

[3] محمد السويدي، "مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري تحليل سوسيولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص 129

[4] جون بول سارتر، "عارنا في الجزائر"، الدار القومية للطباعة والنشر، القاهرة، د. س.ن، ص 04.

ويعود الفضل للزعيم التاريخي مصالي الحاج (Messali Hadj 1898 – 1970)، في التنسيق بين الوعي المكتسب للعمالة الجزائرية ونماء الحركة الوطنية ووعيها بالشخصية الوطنية، مما ساعده في بلورة مطلب الاستقلال في تجربة حزب نجم شمال إفريقيا منذ سنة 1926 L'Étoile Nord-Africaine ENA.

يقول المجاهد والزعيم السياسي الراحل حسين آيت أحمد أن اليسار الجزائري كان يتحدث فعلا عن الطبقات الكادحة، ويركز على مستوى المعيشة، لكن دون أن يذكر صراحة الفئات الاجتماعية التي تحمل الديناميكية التحررية، ودون أن يحدد بصراحة مستقبل المجتمع الجزائري، وكيفيات تطوير التنظيم المنهجي لتحضير وضعية ثورية تجعل المجتمع الجزائري جديرا بالخشية"، بخلقه لوزن ضاغط للتفاوض مع الاحتلال في المرحلة الأخيرة لنجاح "العنف الثوري". كما لم يكن اليسار يناقش القضايا العمالية خارج الأطر النقابية التي تتخذ النقابة الفرنسية منبرا أساسيا لتوصيل انشغالاتها .

يقول الراحل حسين آيت أحمد في مذكراته "كان الناس يناضلون بالثرثرة في الدكاكين والمقاهي وحفلات الزفاف حول العديد من القضايا، كانوا يفتقدون لمعايير التنظيم والتكوين الحزبي الحديث، وكانوا أميل للمقاربات العاطفية العراك والمشاجرة وصراعات العصب، كانوا ينظرون لشيوخ جمعية العلماء كمجددين، وكانت حملاتهم للتطهير الأخلاقي ضد المواخير تدل على وجود ضمائر مدنية قابلة للتجنيد لكنها بحاجة إلى أحزاب حقيقية".

ويقصد آيت أحمد أن الشعب الجزائري يمتلك مقومات العمل السياسي والنقابي والتجنيد والتنشئة والتأهيل، وهي طاقة كامنة بحاجة إلى إصلاح سياسي للتوصل إليها، على عكس سخرية الكثير من السياسيين من ظاهرة "جهل الفلاحين"، يعلن مصطفى الأشرف (Mustafa Alachraf (1917-2000، إعجابه الكبير بالفلاح الجزائري الذي يعرف حسبه "كيف يفصل بين العمل لدينه والعمل لدنياه"[1]، هذا الفلاح الذي استهدفه الاستعمار بتحويله من مالك للأرض إلى أجير فيها، بقي نضاله على الأرض بمعنيين، أن محدودية ثقافته السياسية تمنعه من رفع رأسه والتفكير في تكوين موقف وذات سياسية مستقلة.

لا يمكن المرور في هذا المقام دون الحديث عن طبيعة النظامين السياسيين في الجزائر أثناء حقبة التأسيس، فقد بني على فكرة النظام الرئاسي الأحادي[2] ولهذا النظام خصائص فريدة، وبما أن الدولة كانت في مرحلة التأسيس فقد عرفت مرحلة هواري بومدين، في ظل الانتقال من خانة العدم إلى ملء الفراغ، وفرض هيبة الدولة .

فقد استيقظ الفلاح الجزائري على سياسة "الثورة الزراعية" (08/11/1971)، التي أقرت أن له حقا في مزارع الآخرين المؤممة، وأموال البنوك، وأن عليهم أن ينتقلوا من الأكواخ إلى القرى النموذجية الاشتراكية التي

[1] مصطفى الأشرف، "الجزائر الأمة والمجتمع"، ترجمة: حنفي بن عيسى، دار القصبة للنشر، مطبوعات عاصمة الثقافة العربية، الجزائر، 2007، ص451.

[2] موريس دوفرجيه، "المؤسسات السياسية والقانون الدستوري للأنظمة السياسية الكبرى"، ترجمة: جورج سعد، المؤسسة الجامعية للدراسات "مجد"، بيروت، 1992، ص 51

ستنقلهم إلى حياة أفضل، وهي السياسة التي أحدثت خطاً ديمغرافيا تمثل في رحيل جماعي للفلاحين من الدواوير والأرياف إلى المدن وأدى بعد عقد التسعينيات إلى اكتظاظ واختناق حاد وفشل ذريع في تسيير المدن الكبرى كالجزائر العاصمة ووهران وعنابة وقسنطينة. كما أفلست سياسة شركات الثورة الزراعية كشركة "كهريف" التي راهنت على مد الكهرباء إلى أبعد نقطة في الأرياف.

استخدم هواري بومدين 1932-1978 أفكار المفكر الاقتصادي اليساري الفرنسي جيرارد دوبرنيس (1928 - 2010) Gerard De Bernis، لإنجاح فكرته حول الثورة الصناعية بالتزامن مع سياسة الثورة الفلاحية والثورة الثقافية، وكان الرهان على إنجاح فكرة الصناعات المصنعة Manufacturing Industrial، التي حولت الجزائر إلى مفخرة إفريقية، توصلت إلى إنشاء مصانع للمركبات الفلاحية والشاحنات والحافلات بعد نجاح مصانع الحجار للحديد وأرزيو وسكيكدة لتكرير النفط وتوصلت الجزائر إلى التصدير، واعتمد الرئيس بومدين على البترودولار كرأسمال لضمان تمويل هذه المصانع[1]، ويبدو أن نظام "الحزب الواحد[2] قد ساعد على إنجاح سياسات الرئيس بومدين وبورقيبة في تونس، نظرا لسيطرة الحكومة المركزية على سلطة القرار وبشكل غير قابل للمنافسة من المجتمعين السياسي والمدني.

لكن الرئيس الراحل الشاذلي بن جديد طوى ملف الاشتراكية وبدأ في تصفية التوجه الثوري للاشتراكيين، وتفكيك السياسات البومدينية "Deboumédienisation، معلنا الالتحاق السريع للجزائر بالنهج الرأسمالي لاقتصاد السوق، واستمر الرئيس بوتفليقة بعده في التعويض السريع لحصيلة عقدي الثمانيات "عقد المفاسد" والتسعينيات "العقد الإنساني الضائع"، بسبب الأزمة الأمنية في العشرية السوداء .

أما التجربة النقابية للراحل عبد الحق بن حمودة (1946 - 1997) Abdelhak Benhamouda شهيد الحرية النقابية، فقد تميزت باعتلائه منصب الأمين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين Secrétaire Général de l'UGTAلعهدتين سنة 1990 و1994[3]، عهدة شكل العنوان الأبرز لها الدفاع عن حقوق العمال، والدفاع عن هيبة الدولة ضد مشروع الأسلمة، نفس السيناريو الذي شهدته تونس بعد ذلك بربع قرن بعد اندلاع ثورة (14) يناير (2011).

فهل يحق للشعب استرداد سيادته رغم أن الديمقراطية أفرزت له مشروعا يهدد هيبة الدولة؟ سؤال تطرحه الدراسات دون جواب نهائي، فالاتحاد العام للعمال الجزائريين والاتحاد العام التونسي للشغل، وجدا نفسيهما في خندق واحد مع شعبيهما لإنقاذ الدولة والحرية في آن واحد[4].

---

[1] Rebbah, HOMMAGE à DE BERNIS GRAND ÉCONOMISTE FRANÇAIS ET GRAND AMI DE L'ALGÉRIE, Socialgerie, Stable URL: http://socialgerie.net/spip.php?article338

[2] مولود مراد محي الدين، "نظام الحزب الواحد وأثره على الحقوق السياسة للمواطن" -دراسة قانونية تحليلية مقارنة السليمانية-، مطبعة سيما - سليمانية، 2007، ص 183 .

[3] Malika Rahal, Impossible Opposition: The Magic of the One-Party Regime, The Stable URL: http://www.jadalivya.com/pages/index/14890/

[4] أيمن أحمد الورداني، "حق الشعب في استرداد السيادة"، مكتبة مدبولي، القاهرة، 2008، ص ص 166 - 199

عانى الاتحاد الجزائري كثيرا من حقبة التسعينيات ودفع الثمن غاليا باغتيال أمينه العام وكاد أن يستثنى من لقاءات المعارضة السياسية كما حدث في لقاءات اجتماع سانت ايجيديو سنة 1994 من قبل الأحزاب السياسية المشاركة في ظل الأزمة. لكن يخلفه اليوم سيدي السعيد كأمين عام للاتحاد وممثل له في الحوار الوطني للعقد الوطني الجزائري، وهو دور مفاوضة على درجة عالية من الأهمية، بوصف الاتحاد ركنا رئيسا في التفاوض[1].

[1] سيفرين لابا، "الإسلاميون الجزائريون بين صناديق الانتخاب والأدغال"، ترجمة: حمادة إبراهيم، المركز القومي للترجمة المشروع القومي للترجمة، القاهرة، العدد 534، 2003، ص ص 210، 211.

المبحث الثاني

الحركات النقابية ومساهمتها في رسم السياسة العامة

برزت النقابات العمالية كقوة مؤثرة منذ بداياتها، حيث لعبت دورًا محوريًا في تطوير تشريعات العمل، والتفاوض بشأن الأجور والضمانات الاجتماعية، إضافةً إلى كونها وسيلة ضغط فعالة لتحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة في بيئة العمل. ومع تطور الأنظمة الديمقراطية، أصبحت الحركات النقابية شريكًا في الحوار الاجتماعي، مما مكّنها من التأثير في صنع القرارات الاقتصادية والاجتماعية، سواء من خلال التشاور مع الحكومات أو عبر ممارسة الضغوط من خلال الإضرابات والاحتجاجات السلمية.

وفي ظل التحولات الاقتصادية والعولمة، بات لزامًا على النقابات التكيف مع المتغيرات الجديدة لضمان استمرارية تأثيرها في صنع السياسات العامة، سواء من خلال تطوير استراتيجيات التفاوض أو تعزيز العمل المشترك مع باقي الفاعلين الاجتماعيين والاقتصاديين. لذا، فإن دراسة دور النقابات العمالية في رسم السياسة العامة يكتسي أهمية كبرى لفهم علاقتها بمؤسسات الدولة وأرباب العمل، ومدى قدرتها على تحقيق توازن بين مصالح العمال ومتطلبات الاقتصاد الوطني.

المطلب الأول: دور الحركات النقابية في المجال السياسي والاقتصادي

تعتبر النقابات العمالية والمهنية من أبرز النقابات التي تلعب دورا مهما وأساسيا في المجال السياسي خاصة في رسم السياسة العامة، ولمعرفة ذلك لقد تعتمدنا في هذا المبحث إلى الإشارة لأهم نقاط المشاركة من طرف النقابات في الحياة السياسية لمختلف دول العالم .

الفرع الأول: دور الحركات النقابية في المجال السياسي

تعتبر النقابات المهنية والعمالية القاعدة الشعبية للمجتمع لذلك نرى أنه لا يمكن للدول الاستهانة بها، إذ قادت هذه التنظيمات العديد من الإصلاحات ضد الأنظمة الاستبدادية والدكتاتورية ووصلت إلى حد إسقاطها

مثلما حدث مع نقابة تضامن العمالية في بولندا، والتي تزعمت الاحتجاجات على الحزب الشيوعي الحاكم وأرغمته على إجراء انتخابات انتهت بفوز زعيم النقابة وسقوط الحكومة الشيوعية في أواخر 1989، وعلى الرغم من أن النقابات لا تهدف إلى الوصول إلى الحكم بالأساس إلى أنها كتنظيمات مستقلة في المجتمع تكتسي أهمية في ترقية الممارسة الديمقراطية[1].

1. أهم القوانين المحددة للحركات النقابية وعلاقتها بالدور السياسي

لم تسمح القوانين الليبرالية الأولى المؤسسة للنقابات بالقيام بدور سياسي. فميثاق " La charte d'Amiens"الصادر سنة 1906 بفرنسا، يعترف بحق كل نقابي بالمشاركة في النضالات السياسية والفلسفية ويلزمه القانون فقط بعدم إقحام أرائه التي يدعو إليها في العمل النقابي، وإن كان هذا الميثاق الذي تجعل منه

[1] أحمد شكر الصبيحي، "مستقبل المجتمع المدني في الوطن العربي"، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2000، ص 102، 103.

النقابات في فرنسا مرجعيتها ومازالت متمسكة به إلى اليوم الغرض منه حماية نفسها من تسلّط الأحزاب، وليس الاستقلالية عن التدخل في الشأن السياسي كلما لزم الأمر .

وعن رأي أو موقف فقهاء القانون حول الممارسة السياسية من طرف الحركات النقابية بفرنسا فقد عرفت موقفين متباينين:

أ. **الرأي الرافض:** يرى وجوب حظر اشتغال النقابات بالأعمال السياسية حظرا مطلقا لأن السماح للنقابات بالعمل السياسي يتعارض تماما مع الهدف المحدد للنقابات. فتدخل النقابات في العمل السياسي سيؤدي إلى تحويل أماكن العمل إلى ساحات للتبارز بين القيادات السياسية المختلفة، وذلك بسبب عدم توحد الفكر السياسي لكافة التنظيمات النقابية وأعضائها، مما يكون له آثار ضارة على سير العمل.

وأكد هذا الفريق أن تدخل النقابات في العمل السياسي إنما هو إهدار لمبدأ التخصص المهني والذي قام عليه وجود النقابة، فعندما تتدخل النقابة في العمل السياسي تكون قد فقدت مبررات وجودها وتحولت إلى تنظيم سياسي[1] .

ب. **الرأي المؤيد:** اتجه فريق كبير من الفقه إلى تأييد العمل السياسي للحركات النقابية أو تدخل النقابات في المجال السياسي، فحسبه العمل السياسي للنقابات لا ينفصل عن عملها المهني، حيث انه من الصعوبة فصل المطالب المهنية عما يجرى على الساحة السياسية والذي يؤثر على هذه المطالب المهنية، فالنقابي والسياسي من هذه النظرة لا ينفصلان. ولكن هذا الفريق انقسم إلى اتجاهين:

– **الاتجاه الأول:** يؤيد العمل السياسي للنقابات بدون أية تحفظات بل يجعل من حق النقابات التدخل فيرى المجال السياسي بوصف ذلك واجبا عليها ومحورا أساسيا من محاور عملها .

– **الاتجاه الثاني:** يرى أن النقابات يمكن لها أن تتدخل في المجال السياسي بما يخدم المصالح المهنية فقط، أي أن النقابات ليس لها أن تتدخل في المجال السياسي ولا أن تقوم بعمل له طبيعة سياسية إلا بهدف تحقيق مصالح خاصة بأعضائها، وأن النقابات ليس لها أن تقوم بعمل سياسي محض ولا أن تدعو أو تعتنق مذهبا سياسيا بطريقة علنية وإلا تحولت إلى حزب سياسي.

2. النقابات العمالية ودورها السياسي:

عند الحديث عن دور النقابات العمالية في رسم السياسة العامة، لا يمكن تجاهل الشريك الأساسي في هذه العملية، وهو الدولة، فالنقابات العمالية باعتبارها إحدى مكونات المجتمع الحديث، تعد أحد أهم الفاعلين في تشكيل السياسات العامة، سواء من خلال الحوار الاجتماعي أو عبر الضغط لتحقيق مطالب العمال، كما

[1] عبد الله حنفي، "دور النقابات في الحياة الدستورية" –دراسة مقارنة–، دار النهضة العربية، مصر، 1989، ص ص 88– 101.

أن التنظيم النقابي يمثل أداة فعالة تمكن العاملين، سواء في القطاع العام أو الخاص، من الدفاع عن حقوقهم والمطالبة بتحسين أوضاعهم المهنية، مما يجعله جزءًا لا يتجزأ من الحركة العمالية.[1]

وفي هذا الشأن، هناك من يرى أن على الحركة النقابية العمالية التركيز حصريًا على القضايا النقابية وعدم التورط في العمل السياسي، تفاديًا لأي عراقيل قد تعيق مسيرتها في الدفاع عن حقوق العمال وتحقيق أهدافها. في المقابل، يرى آخرون أن النضال النقابي لا ينفصل عن النضال السياسي، حيث تفرض طبيعة المطالب العمالية على النقابات الانخراط في الحياة السياسية كجزء من سعيها لحماية حقوق العمال وتعزيز مكتسباتهم.

وبناءً على ذلك، لا يمكن للحركة النقابية أن تكون بمعزل عن المشهد السياسي، لكنها مطالَبة بالحفاظ على التزامها بالمبادئ القومية، وتجنب التأثر بالعوامل الخارجية التي قد تؤثر على مسارها. ومع ذلك، فقد تحوّلت بعض النقابات العمالية والهيئات المهنية المستقلة إلى أدوات في أيدي القوى السياسية المهيمنة، ما يثير تساؤلات حول مدى استقلالية العمل النقابي ودوره الحقيقي في الدفاع عن مصالح العمال.

ثانيا: النقابات المهنية

تُعد النقابات المهنية الركيزة الأساسية للمجتمع المدني في العديد من الدول العربية، نظرًا لدورها المحوري في العملية الإنتاجية والخدمية. فمن موقعها المركزي، تمتلك هذه النقابات قدرة كبيرة على التأثير، حيث يمكنها إحداث شلل في القطاعات الحيوية للدولة إذا لجأت إلى الإضراب العام.

إلى جانب ذلك، تضم النقابات المهنية في عضويتها بعضًا من أكثر الفئات تعليمًا وتأثيرًا في المجتمع، مما يمنحها دورًا بارزًا يتجاوز القضايا المهنية ليشمل الدفاع عن مصالح أعضائها في مختلف المجالات. وقد برز هذا الدور السياسي بشكل واضح خلال تسعينيات القرن الماضي، حيث شاركت النقابات في العديد من القضايا الكبرى، مثل دعم الديمقراطية والحريات العامة، والموقف من الصراع العربي الإسرائيلي، إضافة إلى تحديد طبيعة العلاقة مع الولايات المتحدة الأمريكية[2]. تشمل النقابات المهنية العديد من الفئات، مثل نقابات الأطباء والمهندسين والمحامين والصحافيين والمعلمين وغيرها.

وتلعب هذه النقابات دورًا واسعًا في مجالات مختلفة، حيث لا تقتصر أنشطتها على القضايا المهنية فحسب، بل تمتد إلى التأثير في المجال التعليمي، والمشاركة في الشؤون السياسية، فضلًا عن قيامها بأدوار اجتماعية شبيهة بتلك التي تؤديها الجمعيات الخيرية، مثل تقديم الإعانات في حالات المرض والشيخوخة.

ومع مرور الوقت، اكتسبت هذه النقابات نفوذًا كبيرًا، ما دفع أصحاب الأعمال إلى الاعتراف بها كجهات فاعلة، وأصبحت تشارك في تعيين ممثلين عنها في مختلف المجالس واللجان التي تتناول قضايا

[1] حسام نافذ أبو دلال، "النقابات العمالية ودورها في التنمية السياسية في فلسطين"، مذكرة ماجيستير، قسم العلوم السياسية، جامعة الأزهر، 2009/2010، ص34.

[2] حسين توفيق إبراهيم، "النظم السياسية العربية الاتجاهات الحديثة في دراستها"، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، د.س.ن، ص170.

الرقابة والإدارة في المشاريع الصناعية. وقد ارتبط الدور السياسي غير التقليدي الذي اضطلعت به النقابات المهنية في العالم العربي بأدائها لعدة مهام شبه حكومية، مما عزز تأثيرها في الحياة العامة داخل هذه الدول.

1. النقابات المهنية ودورها السياسي

– فالنقابات المهنية المصرية مثلاً : تحولت خلال حقبة التسعينات من القرن العشرين إلى ميادين للصراع بين القوى الموالية للسلطة وبين جماعة الإخوان المسلمين من أجل الإمساك بزمام الهيمنة عليها.[1]

–أما في الولايات المتحدة الأمريكية نلاحظ أن النقابات الأمريكية تعتبر مجموعة من السلطات المستقلة استقلالا أما عن الحكومة حيث أنها تدير دقة شؤونها وسياستها لمصلحة الأعضاء المنتمين إليها فهي كثيرا ما تهتم بتشجيع الإنتاج وذلك حتى تكون قادرة الحصول على أفضل الشروط .

–أما في فرنسا وإيطاليا نجد وضعا آخر فالنقابات التي تسيطر على أجور العمال هي القيادة الشيوعية التي تعارض الحكم السياسي وتخضع للأحزاب الشيوعية والسياسية، ولكن هذه النقابات صغيرة نسبيا لا تهتم بالشؤون السياسية مثل : النقابات البريطانية، إضافة إلى ذلك نجد أن الهيئة الأساسية للحركة النقابية ليست مستقلة تماما عن الحكومة كما هو الحال في الولايات المتحدة الأمريكية.

هذا وجدير بالإشارة إلى أن النقابات المهنية قد أفرزت العديد من القيادات السياسية البارزة التي تقلدت مناصب عليا، بدءًا من المناصب الحزبية والنيابية، وصولًا إلى المناصب الوزارية والحكومية. ويعكس ذلك الدور المحوري الذي تلعبه هذه النقابات في الحياة السياسية، حيث لا تقتصر مهامها على الدفاع عن حقوق أعضائها، بل تمتد إلى المشاركة الفاعلة في القضايا الوطنية والعربية والإسلامية، مما أكسبها تأييدًا شعبيًا واسعًا.

وتُعد النقابات المهنية بمثابة النخبة المثقفة في المجتمع، حيث تتمتع هيئاتها العامة بمواقف سياسية موحدة، ويتم انتخاب لجانها التنفيذية بحرية لفترات تمتد بين عامين وثلاثة أعوام. وقد عزز تجميد الحياة الحزبية في الأردن بين عامي 1956 و1989 من نفوذ النقابات المهنية، مما مكّنها من لعب دور محوري في المشهد السياسي والاجتماعي، ليصبح تأثيرها في بعض الفترات أكثر حضورًا من دور الأحزاب السياسية.

ولا تزال النقابات المهنية تؤدي دورًا محوريًا في دعم عمليات التحول الديمقراطي، حيث يمكن اعتبارها بمثابة مدارس للتنشئة السياسية على مبادئ الديمقراطية. فهي تتيح لأعضائها فرص اكتساب مهارات تنظيمية وسياسية متنوعة، مستفيدة من هامش الحرية الذي تتمتع به في تنظيم الاجتماعات، وإجراء الحوارات، والمنافسة على القيادة، إضافة إلى الترشيح والمشاركة في الحملات الانتخابية والتصويت، فضلاً عن مراقبة الأداء العام ومحاسبة الجهات المعنية.

[1] حميد صباح حازم، "الإصلاحات الدستورية في الدول العربية"، دار الحامد، عمان، 2012، ص 235، 236.

كما نجحت هذه النقابات في تمثيل قطاعات اجتماعية وثقافية واسعة، حيث تميزت بقدرتها على التواصل الفعّال مع الحكومة والبرلمان، مستفيدة من اللقاءات المباشرة لتعزيز مطالبها والتأثير في عملية صنع القرار[1].

2. دور العمل النقابي في المجال الحزبي

إن استقلالية العمل النقابي عن المجال الحزبي لا يعني حياد الحركة النقابية اتجاه الحراك السياسي في المجتمع. ومع ذلك، لا يقتصر دورها على غياب أي أفق سياسي، بل ينتمي عملها إلى إطار الصراع الاجتماعي. فالحركة النقابية تدافع عن مصالح العمال التي تتجسد في التقدم الاجتماعي الذي يضمن مجتمعاً يقوم على الحرية والديمقراطية والعدالة الاجتماعية والتضامن. وبالتالي، تساهم الحركة النقابية بشكل كبير في النضال من أجل سن سياسات عمومية تحسن من ظروف معيشة العمال وأسرهم.

وستظل الحركة النقابية في صلب النضال الوطني من أجل بناء دولة ديمقراطية على أسس مؤسساتية ودستورية، وضمان حقوق الإنسان والحريات الفردية والجماعية، والسعي لتحقيق توزيع عادل للثروات.[2]

لذلك، من الضروري أن يعتمد السياسي والنقابي على الاستقلالية ضمن إطار التفاعل والتكامل، حيث يجب على كل فاعل أن يؤدي دوره بالكامل، ولكن ضمن حدود دوره فقط، دون تداخل في المهام. وفي هذا السياق، هناك نظرية قديمة تتجاوز العلاقة بين العمل السياسي والنقابي، وهي النظرية التي تعتبر النقابة مجرد حلقة وصل بين العمل الحزبي والجماهير، أو ما يُعرف بـ "courroie de transmission" بمعنى أن النقابة ليست إلا أداة في يد الحزب الذي يحركها كلما كان ذلك ضروريا لتحقيق أهداف سياسية أو لكسب عطف وانخراط الجماهير[3].

لكن النمو العددي للمنظمات لا يفسر فقط زيادة أهميتها في الحياة العامة الأردنية، بل يعود أساساً إلى تطور دورها في المجال العام، وخاصة ازدياد أهمية أدوارها التنموية والتربوية والثقافية. وقد ترك هذا الأثر على الخطاب السياسي العام في الأردن، الذي أصبح يُحمّل المجتمع المدني ومنظماته مسؤوليات وأدواراً قد تتجاوز طاقتها وإمكاناتها الحالية[4].

هذا وتُجسد الحرية النقابية التي كفلها الدستور في المادة 69 في حق الفرد في اختيار المنظمة النقابية التي يثق بها، بما في ذلك من خلال إنهاء عضويته في إحدى النقابات للانتقال إلى أخرى، أو اختيار الانضمام إلى أكثر من منظمة إذا كان مستوفياً شروط الانضمام في كل منها. كما تشمل هذه الحرية الحق في الانفصال الكامل عن أي نقابة دون الانخراط في أي منها.

---

[1] محمد أحمد عبد الله حمدان، "الدور السياسي للنقابات المهنية"، منشور عبر الموقع الالكتروني: http://www.jordanzad.com/print.php?id=6346

[2] وليد ضوء، المرجع السابق، ص 03.

[3] هاني الحوراني، "حالة الأدبيات الموضوعة حول المجتمع المدني في الأردن"، مركز الأردن الجديد للدراسات، 2004، ص 04.

[4] الطاهر أبو النصر، "المرأة والنقابات المهنية"، المركز العربي لاستقلال القضاة والمحاماة، القاهرة، 2012، ص 03، 04.

وعن دور الحركات النقابية في النشاط السياسي فلقد اختلفت الآراء؛ فنجد أن هنالك من يرى بأن الحركات النقابية خلقت من أجل الدفاع عن حقوق العمال المنظمين إليها وتحقيق أهدافها دون التدخل في النشاط السياسي لأن ذلك يلحقها بمشاكل تأثر على عملها النقابي، والعكس صحيح ما يراه الطرف الآخر بأن النقابات لا بد من التدخل السياسي لأنها جزء لا يتجزأ منه من أجل الدفاع عن حقوق العمال .

وبالرغم من هذه الاختلافات يتبين لا بد من الحركات النقابية أن تشارك في العمل السياسي لأن ذلك يساعدها على تلبية حقوق العمال وتحقيق مصالحهم المختلفة في الساحة السياسية.

الفرع الثاني: دور الحركات النقابية في المجال الاقتصادي

ينطلق العمل النقابي من ضرورة إعطاء العمال التمثيل الشرعي داخل المنظمات الإدارية والإنتاجية، وكان لهذا النشاط روابط تاريخية برهنت على أن هذه المنظمة كانت بمثابة آلية تماسك وانسجام بين الهيئات التي لها صلاحية صنع القرار والهيئة القاعدية التي تعمل على تنفيذ القرار.

أولا: دور النقابات المهنية في تحقيق التنمية

للنقابات دور بارز في مجالات التنمية على اختلاف أشكالها اقتصاديا واجتماعياً وسياسياً، بل تشكل العمود الفقري لهذه التنمية، فعلى الصعيد الاقتصادي تشكل المهن النقابية ذروة الهرم المهني الاقتصادي في المجتمع، وتنظيم مزاولتها بحيث تنضبط الممارسة فيما يعود على المجتمع بالنفع وعلى أصحابها بتحقيق مصالحهم الاجتماعية والاقتصادية أمراً في غاية الأهمية لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي.

وللإشارة فإن عملية تدخل النقابات في المجال التنموي لا تنطلق من فراغ، فهي عملية ذات طابع ديناميكي ونتاج تفاعل أطراف حكومية وغير حكومية، داخلية وخارجية، وما يتضمنه ذلك من تشاورات واتصالات وضغوطات ذلك أن كل نمط من أنماط العلاقة بين السلطة والنقابات العمالية أن تفرز أدوارا للمجتمع المدني من إحداث في التنمية السياسية (غير مفهومة)، أو ما يطلق عليه ملئ الفراغ الذي تركته الحكومة في معظم دول العالم العربي بعد انسحابها دون أن تمارس دورا حقيقيا[1] في الدور التنموي من حيث صياغتها وتنفيذها وتقويمها، وهذا وضع معظم دول العالم الثالث.

كذلك تساهم الجمعيات النسوية والاتحادات الطلابية والنقابات والجمعيات الثقافية والدينية في التنمية السياسية من خلال بلورة رأي عام ضاغط على الحكومة، ورغم هذا الشكل من المساهمة إلا أنه لا زال عاجزا ومتخلفا في العالم العربي عموما والجزائر خصوصا، نتيجة الضعف أو غياب تنظيمات المجتمع المدني وعجزها عن خلق حالة من الإنفاق الجماهيري الشامل حول برامجها ومواقفها.

[1] Rudolf traub-Merz and jurge neckl, “International trade union movement: Mergerz and contradictions grobal trade uninion program”, briefing papers N°1,2007. p.01.

وبشكل عام، قامت النقابات العمالية بأداء عدة وظائف رئيسية تشمل:[1]

- الدور الاقتصادي الذي يركز على تسهيل عملية الإنتاج والتأكيد على توزيع عادل للأرباح، وتم تحقيق هذا الهدف من خلال اتفاقيات العقود الجماعية والمفاوضات على مستوى الشركة أو المؤسسة والقطاع على المستوى الوطني .
- لعبت دور ديمقراطي وتمثيلي لصوت العمال في المجتمع، وهذا يشمل تمثيل العمال في مطالبهم، وإيصال صوتهم وآرائهم في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية .
- تشجيع التعاون بين أصحاب رأس المال والعمال بهدف تأمين استمرارية العمل ونموه وتحقيق شروط عمل أفضل للعمال، ومستوى حياة يتماشى مع ارتفاع معدلات النمو.
- الدور الاجتماعي ويتمثل بتقليل درجة انعزال العمال ضمن سوق العمل وذلك عن طريق تشجيع التعاون والتعاضد بين العمال في القطاعات المختلفة والمجالات العديدة، وأيضا من خلال تقديم خدمات الأعضاء النقابة سواء أكانت على شكل تأمينات طبية أو تقاعدية، أو خدمات اجتماعية وترفيهية وتثقيفية .
- وأخيرا تلعب النقابات دورا كأداة لتفعيل عمل الحركات الاجتماعية التي تشترك في نفس الأهداف والقيم.

ثانيا: دور النقابات في تنمية الموارد البشرية

تعتبر الموارد البشرية من أهم العناصر المهمة في الناحية الإنتاجية وأساس النمو الاقتصادي من أجل إعطاء القدرة على المنافسة بين الدول. ومن أهم الجمعيات المهنية التي كرست دور ممارسة العمل النقابي في مجال التنمية وخاصة في تنمية الموارد البشرية نتعرض لأهمها فيما يلي[2]:

- الجمعية الأمريكية للتدريب والتنمية: "هدفها هو التأكيد على التميز وربط التعليم والأداء والموارد البشرية في موقع العمل من أهم الخدمات التي تقدمها للأعضاء من أجل التقدم: مجلة التدريب، ملخصات حديثة في التنمية والتدريب شبكات تعليمية من أجل التطلع ... الخ
- الجمعية الدولية لتحسين الأداء: فهي تلجأ إلى تقديم الجهود من خلال أعضائها في تحسين الأداء البشري في مواقع العمل بأساليب منهجية منها: دعم النمو المهني لممارسي التكنولوجيا التمسك بالقيم المهنية، مجلات ونشرات مؤتمرات. أما في معظم الدول العربية فهي تقوم بتنظيم المؤتمرات الدولية

[1] رضا التليلي، "المشهد النقابي العربي"، منشور عبر الموقع الالكتروني: http://arabic.babelmed.net/dossier 39-generale-dossier 585-2012-06-12-2102-43.html

[2] عبد الباري إبراهيم درة وآخرون، "دور النقابات والجمعيات المهنية في تنمية الموارد البشرية في الأردن"، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، 2006، ص48

والإقليمية، تنظيم الرحلات إصدار أوراق بحثية وتوزيعها على الأعضاء مثل الجمعية البحرينية للتدريب والتنمية[1].

ثالثا: دور النقابات في رفع الكفاءة المهنية للعمال

يختلف رفع الكفاءة المهنية للعمال بشكل جذري عن تطوير الكوادر النقابية، حيث يتعلق رفع الكفاءة المهنية أساسًا بزيادة معرفة العمال بطبيعة عملهم، مما ينعكس بشكل إيجابي على إنتاجيتهم. وهذا يعود بالنفع أولاً على صاحب العمل، الذي يستفيد من زيادة الإنتاجية، وثانيًا على العامل نفسه من خلال ترقيته وزيادة دخله وامتيازاته المختلفة.

وقد أدركت منظمات أصحاب العمل، وخاصة في المؤسسات الكبيرة والحكومات، أهمية رفع الكفاءة المهنية، فبادرت إلى إنشاء مراكز تدريبية سواء كانت حكومية أو خاصة، على مستوى الوطن أو على مستوى المنشآت. فعلى سبيل المثال، تمتلك معظم المؤسسات الكبيرة الناجحة مراكز تدريب خاصة بها تقوم بتدريب العاملين فيها سواء أثناء ساعات العمل أو خارجها، وترتبط نتائج هذا التدريب عادةً بترقية العامل وزيادة الإنتاجية. من ناحية أخرى، قامت الحكومات بإنشاء مراكز تدريبية متعددة الأشكال، بعضها يركز على التدريب فقط، والبعض الآخر يدمج التدريب مع فرص التشغيل. تبدأ مراحل التدريب ورفع الكفاءة عادة من المراحل الدراسية الأولية وتمتد لتشمل المراحل الجامعية المتقدمة.

هذا ويختلف دور النقابات العمالية في برامج رفع الكفاءة بين دولة وأخرى. ففي الدول التي لا تزال فيها الحركة النقابية العمالية تسعى لتثبيت أقدامها وزيادة تأثيرها في المجتمع، يختلف الوضع عن الدول الأوروبية

المتقدمة ذات الحركات النقابية القوية. ففي هذه الدول، يكون التدريب لرفع الكفاءة، سواء قبل الالتحاق بالعمل أو بعده، مرتبطًا ارتباطًا وثيقًا بالنقابات والاتحادات العمالية. هذه الاتحادات تشرف وتشارك في إدارة وتسيير وحتى امتلاك مراكز التدريب. وفي معظم الحالات، تتحمل الأعباء المالية المتبقية من قبل أصحاب العمل، بينما تقوم النقابات العمالية بإدارة هذه المراكز والمؤسسات التعليمية، وقد وصلت هذه المراكز والمؤسسات التدريبية إلى درجة من التميز حيث أصبحت شهاداتها معترفًا بها، وأصبح الخريجون منها معتمدين بشكل كامل كخريجين مؤهلين يحملون شهادات علمية معترف بها في دول مثل هولندا وألمانيا.

أما في الدول النامية التي لا يزال دور النقابات العمالية فيها محدودًا، فإن هذه النقابات تفتقر إلى المشاركة الفعالة في مجالس الإدارة والهيئات المشرفة على مؤسسات التدريب والتعليم، وغالبًا ما تقتصر مشاركتها على تمثيل رمزي يتمثل في وجود ممثل واحد في مجلس يضم العديد من الأعضاء، غالبًا من ممثلي الحكومة[2].

[1] حيدر رشيد، "تنمية الموارد البشرية وتعزيز الشراكة بين أطراف الإنتاج"، منظمة العمل العربية، عمان، 2010، ص 10.

[2] حيدر رشيد، المرجع السابق، ص 102.

أما بالنسبة للتمويل المالي لمثل هذه المراكز، فإنه في الغالب يعتمد على التمويل الحكومي. كمثال على ذلك في الأردن، هناك مؤسسة التدريب المهني، وصندوق التدريب والتشغيل، والشركة الوطنية للتشغيل. وقد حاولت الحكومة الأردنية إشراك أصحاب الأعمال في تحمل جزء من أعباء التدريب والتشغيل عن طريق خصم نسبة 1% من أرباح المؤسسات الخاصة وتحويلها إلى صندوق خاص. ويشارك الاتحاد العام لنقابات العمال عمليًا في عضوية مجالس الإدارة في غالبية المؤسسات المعنية بالتدريب، إلا أن ذلك لا يعني أن لهم دورًا مؤثرًا في هذه العملية.

المطلب الثاني: دور الحركات النقابية في المجال الاجتماعي وتحدياتها

تعتبر التأمينات الاجتماعية أحد أعمدة السياسة الاجتماعية المنتهجة من قبل الدولة، وهي تعكس درجة الاهتمام الذي توليه أفراد المجتمع، نظرا لأنها تشمل كافة جوانب حياة الإنسان كالبطالة، الصحة، التعليم... الخ .

الفرع الأول: دور الحركات النقابية في المجال الاجتماعي

لطالما لعبت الحركات النقابية دوراً مركزياً في التأثير على السياسات الاجتماعية داخل المجتمعات، باعتبارها لسان حال الطبقة العاملة والمدافع الأول عن مصالحها الاقتصادية والاجتماعية. فالنقابات لا تكتفي بمجرد الدفاع عن حقوق العمال في أماكن العمل، بل تتجاوز ذلك إلى المطالبة بتحسين الظروف المعيشية للطبقة الشغيلة من خلال الضغط من أجل سن تشريعات اجتماعية عادلة وشاملة.

ويبرز الدور الاجتماعي للنقابات من خلال تدخلها في قضايا جوهرية مثل: الحماية الاجتماعية، والتأمين الصحي، والتقاعد، والسكن، والتعليم، وظروف العمل، بما يعزز من مكانة النقابة كفاعل اجتماعي إلى

جانب الدولة ومؤسسات المجتمع المدني. كما أن حضورها في مؤسسات الحوار الاجتماعي واللجان الثلاثية يمنحها القدرة على التأثير في رسم السياسات الاجتماعية وتوجيهها نحو العدالة والمساواة.

ومن هذا المنطلق، فإن فهم طبيعة الدور الاجتماعي للحركات النقابية يقتضي التطرق إلى الوسائل والآليات التي تعتمدها في هذا المجال، ومدى فعالية تدخلاتها في تحسين واقع العمال اجتماعياً، وهو ما سنتناوله في هذا الفرع.

أولا: سوق العمل

شهدت أوروبا تطورات اجتماعية واقتصادية وسياسية كبرى كان لها الأثر في ولادة طبقتين أساسيتين الرأسماليون والعمال، إضافة على أنها عرفت ترديا في الوضع الاجتماعي، فارتفعت تكلفة المعيشة مقارنة بالأجور وظهرت المجاعات وتفشت الأمراض وازداد بؤس العمال وبرز بشكل واضح استثمار الإنسان للإنسان. وكردّ مباشر على هذا الوضع السيئ نشأ العمل النقابي للدفاع عن مصالح العمال وحقوقهم، فقد بدأ

العمال في تنظيم أنفسهم معتقدين أن تغيير الأشياء التي لا يرضون عنها سيكون أسهل إذا اتحدوا. وهذا ما أطلقه الفيلسوف الألماني كارل ماركس في ندائه الشهير: "يا عمال العالم اتحدوا ..."[1].

وتعتبر البطالة من أكثر مشاكل العمل التي تؤرق المواطن وصاحب القرار، لما يترتب عليها من فقر ومشاكل اجتماعية. حيث عانى العمال طويلا من اختلال التوازن بينهم وبين أصحاب الأعمال مالكي رؤوس الأموال المتحكمين في سوق العمل والذين كانوا يفرضون بكل حرية واطمئنان شروطا قاسية للعمل واثقين من قبول العمال لهذه الشروط مهما كانت مجحفة لهم كبديل وحيد عن البطالة[2].

وللإشارة، فإن إمكانية التنظيم النقابي المساهمة في الاقتصاد تزداد فقط على شكل انتقائي ضئيل، فالتنظيمات القلة التي استطاعت أن تطور نفسها هناك اتصفت في الغالب ببنية تنظيمية مختلفة وإمكانات مالية ضئيلة، وتذبذب في أعداد الأعضاء المنتسبين عليها ولهذا سيبقى العمل النقابي فعال. ففي التسعينات أدى تفكيك التعليمات الناظمة وعملية إضفاء المرونة في سوق العمل والخصخصة ليس إلى تراجع حاد في درجة التنظيم النقابي فحسب بل وإلى تقليص واضح من أهمية دور النقابات في السياسة والمجتمع في بلدان عديدة، علاوة على ذلك عن عدد المستخدمات في أسواق العمل في أمريكا اللاتينية يتزايد منذ الثمانينات بعدد مطرد حيث يصل إلى نسبة 40% في بعض البلدان مثل البرازيل[3].

1. الأهمية القانونية الاقتصادية والاجتماعية على مستوى العمل: [4]

أ. الأهمية القانونية

تُعد النقابات ذات دور بارز على المستوى القانوني، حيث تكمل الفجوات الموجودة في التشريعات الحالية وتساهم في تطوير تشريعات العمل. ويتضمن هذا الدور مجموعة من القواعد التي تشملها الاتفاقيات التي تمثل المجتمع العمالي.

ب. الأهمية الاقتصادية والاجتماعية

لا يقتصر دور النقابات على الجانب القانوني فقط، بل يمتد ليشمل العديد من الجوانب الاقتصادية والاجتماعية. إذ تقوم النقابات بحماية العمال من المنازعات مع أصحاب الأعمال، كما تسعى إلى تحقيق مصلحة العمال والمساواة بين أصحاب الأعمال في تحمل الأعباء الاجتماعية. كما تساهم في تقليل المنافسة

---

[1] الجامعة الوطنية لقطاع الفوسفاط الإتحاد الوطني للشغل بالمغرب الحركة النقابية في المغرب –المنشأ والتطور–، منشور عبر الموقع الالكتروني: http://slideshare net assoibrachid/ss-13035674

[2] معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني، "سبل تفعيل دور النقابات العمالية في صياغة السياسات العامة"،2000، ص03.

[3] سيفرين شميت، "محرر العولمة والعدالة الاجتماعية" – السياسات النقابية على الصعيد العالمي، ألمانيا، مؤسسة 200 فريدريش، ص ص 23-28.

[4] محمود سيد تراج، "أهمية دور النقابات العمالية للعمال في ضوء الحقوق الاقتصادية والاجتماعية الدستورية"، منشور عبر الموقع الالكتروني:http://eald.net/m/blogpost?id=6578167:BlogPost:2862

بين أصحاب الأعمال وتعزيز التوازن بين المزايا التي يحصل عليها العمال، مما يؤدي إلى تحقيق تطورات اقتصادية حقيقية.

هذا ويتم تفعيل دور النقابات من خلال تشريع متوازن، وجود منظمات عمالية قوية، وإدارة عمل واعية، مما يتيح للعمال تحقيق إنتاجية مرتفعة ويسهم في نهضة الدولة. ويتحقق ذلك من خلال توفير بيئة صحية ومحفزة، مما يساعد على تطور الهيئة العلمية وخلق بيئة عمل مثمرة.

2. دور النقابات العمالية في خدمة قضايا العمال:

شكل تأسيس منظمة العمل الدولية عام 1919 دعمًا كبيرًا للنقابات العمالية من خلال إرساء مجموعة من المبادئ والأسس التي تنظم عمل هذه النقابات. ومن خلال النشاط الذي تقوم به المنظمة، والمعتمد على التمثيل الثلاثي (عمال، أصحاب عمل، حكومات)، بدأت المنظمة في إصدار اتفاقيات سنوية تم الاتفاق على تسميتها بمعايير العمل الدولية. وهذه المعايير عبارة عن اتفاقيات تنظم حقوق العمال وآلية تطبيقها.

استنادًا إلى هذه المعايير والاتفاقيات، وكذلك الأسس التي تم بناء النقابات عليها، فإن للنقابات العمالية دورًا هامًا جدًا في الدفاع عن حقوق العمال وتنظيم العلاقة بينهم وبين أصحاب العمل. ويتخذ هذا الدور أشكالًا متعددة، وأهمها[1]:

أ. حق التنظيم والمفاوضة الجماعية: وهذا الحق هو أحد أهم جوانب نشاط النقابات العمالية ويتعلق بالتفاوض مع أصحاب العمل من أجل تأكيد حق العمال في التنظيم النقابي أولا وثانيا من أجل تحسين شروط العمل. وتأخذ المفاوضة أشكالا رئيسية أبرزها:

- المفاوضة بشأن الأجور اليومية و الشهرية و هذا الشكل من التفاوض يتعلق بعدد من الظروف منها[2]: أجر العامل الأساسي، الحوافز والامتيازات والحقوق الأخرى، الظروف المختلفة التي تحكم الوضع الاقتصادي بشكل عام ووضع المؤسسة التي يعمل بها العامل ومن الظروف التضخم، ربحية المنشأة، إنتاجية العامل، مقارنة المهن والأجور، تزايد الخبرة.

ب. التفاوض حول الحقوق والامتيازات خارج نطاق الأجور وتشمل العمل على تحسين جوانب عديدة أخرى من شروط العمل وأهمها ظروف وبيئة العمل ساعات العمل الانجازات الحد الأدنى للأجور.

تُقدّم النقابات المهنية لأعضائها مجموعة واسعة من خدمات التأمين الاجتماعي، مما يجعلها بمثابة مظلة حماية تُخفف عن الدولة عبء الوفاء بالتزاماتها تجاه هذه الفئة من المواطنين. وتُدار هذه الخدمات من خلال صناديق خاصة أنشأتها النقابات، تلبي احتياجات متعددة لأعضائها، ومن أبرز هذه الصناديق:

---

[1] حيدر رشيد، "تعزيز قدرات النقابات والعمال على مواجهة كافة التحديات"، منشور عبر الموقع الالكتروني: http://www.icatu56.org/show3.php?page=showl.php&showit=57&table=secretariat2

[2] حيدر رشيد، المرجع نفسه.

- **صندوق التأمين الصحي:** يوفر تغطية صحية لحوالي عشرة آلاف مهندس وأفراد أسرهم.
- **صندوق التأمين الاجتماعي وصندوق التقاعد:** بلغت موجوداتهما في نقابة المهندسين وحدها نحو 300 مليون دينار.
- **صندوق التكافل الاجتماعي:** يمنح عائلة العضو المتوفى تعويضًا ماليًا يُقدر بـ 40 ألف دينار.
- **صندوق القرض الحسن:** يتيح للأعضاء الحصول على قروض بشروط ميسّرة.
- **صندوق الدراسة الجامعية للأبناء وصندوق الزواج:** يهدفان إلى دعم الأعضاء في تغطية تكاليف التعليم العالي والزواج.

كما تعمل النقابات على إطلاق صناديق جديدة، منها: صندوق الحماية من البطالة، وصندوق الحماية من أخطار المهنة، وصندوق دعم المكاتب الهندسية، وصندوق المشاريع الإنتاجية، ما يعكس حرصها على تقديم شبكة أمان شاملة لأعضائها في مختلف مراحل حياتهم المهنية والاجتماعية.

الفرع الثاني: تأثير وتحديات الحركات النقابية

تنقسم هذه التحديات إلى محورين رئيسيين التحديات الذاتية، والتحديات الموضوعية .

أولا: التحديات الذاتية

وتتعلق هذه التحديات بالوضع النقابي للنقابات وبظروفها الخاصة وبتركيبتها وبظروف قادتها والعمال أنفسهم بشكل خاص، ومن أهم هذه التحديات:[1]

1. ضرورة توسع قاعدة التنظيم النقابي وزيادة قوة النقابات العمالية وضم مزيد من العمال إلى هذه النقابات وهذا التحدي من أهم التحديات التي تواجها النقابات، حيث أن قوتها تأتي من عدد المنتسبين إليها ومن مستوى تمسكهم بنقاباتهم ويندرج ضمن هذا التحدي تمثيل النقابات العمالية للعاملين في كافة القطاعات الإنتاجية، حيث أن بعض الدول وخاصة تلك التي لم توقع على اتفاقية الحريات النقابية رقم 87 لعام 1948 لا تعطي العاملين في القطاع الحق بتشكيل نقاباتهم الخاصة بهم[2] .
2. إشراك المرأة في التنظيم النقابي، وهذا التحدي يعتبر من التحديات الذاتية التي تقف أمام الحركة النقابية ولكنها ترتبط بظروف مختلفة أخرى قد تعيق انتساب المرأة إلى النقابات ومن هذه الظروف ما يتعلق بالعادات الاجتماعية أو التشريعات أو بمستوى التعليم وأيضاً بطبيعة القطاعات الإنتاجية الموجودة في كل مجتمع من المجتمعات. فلا تقف القضية عند حدود مشاركة المرأة ومستواها في العمل النقابي من خلال الانتساب إلى النقابات والمشاركة في القواعد النقابية بل تتعداه إلى مستوى

[1] حسام نافذ أبو دلال، المرجع السابق، ص 35.

[2] حيدر رشيد، "تعزيز قدرات النقابات والعمال على مواجهة كافة التحديات"، المرجع السابق.

مشاركتها في القيادات النقابية حيث أن للمرأة مشاكلها وقضاياها الخاصة التي يساعد كثيراً في حلها والتصدي إليها بشكل فعال وجود المرأة وتمثيلها في قيادات النقابات العمالية والاتحادات .

3. استقلالية الحركة النقابية تعتبر استقلالية الحركة النقابية من أكبر التحديات التي تواجهها النقابات والاتحادات العمالية القطرية خاصة، وبدون هذه الاستقلالية فإن النقابات العمالية لا تستطيع أن تمارس دورها بحرية كما أنها لا تستطيع أن تحقق الإنجازات المطلوبة لمنتسبيها. هذا وتتنوع الجهات والجوانب التي يجب أن تتوفر للنقابات العمالية الاستقلالية عنها سواء كان ذلك على مستوى النقابات العمالية أو الاتحادات وهذه الجهات والجوانب هي كالآتي[1]:

1.3 **الاستقلال المالي:** لا تستطيع النقابات العمالية أن تمارس دورها الحقيقي بدون استقلال كامل من الناحية المالية وهذا الاستقلال يوفر للنقابات القدرة على أن تأخذ قرارها الخاص الذي يخدم مصالح منتسبيها بدون أن يكون هذا القرار مرهوناً بموقف أو رأي أي جهة خارجية ذات علاقة بتمويل النقابات ماليا. ومن الناحية العملية فإن التمويل المالي للنقابات يجب أن يأتي بالأساس من مساهمات منتسبيها، وتختلف القدرة على تأمين مثل هذا التمويل بين نقابة وأخرى وبين قطاع وأخر وبين بلد وآخر، على أن ذلك لا يمنع من أن تتضمن التشريعات الوطنية نصوصاً تمنح بموجبها بدون قيد ولا شرط المعونات والمساعدات النقدية للنقابات العمالية وغيرها من مؤسسات المجتمع المدني والأحزاب السياسية شريطة ألا يكون هذا الدعم أو التمويل مشروطاً بأي شرط .

2.3 الاستقلال عن أصحاب العمل: يواجه العمال ونقاباتهم العمالية خطراً كبيراً يهدد قدرة هذه النقابات على القيام بدورها بشكل كامل ويتمثل هذا الخطر بمحاولات أصحاب العمل ومنظماتهم السيطرة على نقابات العمال والتحكم في قراراتها بالشكل الذي يخدم هؤلاء أكثر مما يخدم العمال ويتم ذلك من خلال وسيلتين رئيستين[2]: دعم أصحاب العمل لمن يمثلهم أو يأتمر بأمرهم للوصول إلى قيادات النقابات واستغلالهم لهم بعد ذلك، أو باستقطاب هؤلاء القادة بعد انتخابهم وذلك بتقديم وسائل الإغراء وشراء الذمم المعروفة وفي حال استطاع أصحاب العمل أو منظماتهم الوصول إلى ذلك فإن النقابات العمالية تفقد عند ذلك القدرة الحقيقية على تمثيل العمال وتصبح أداة في يد أصحاب العمل ويمكن أن تأخذ قرارات في صالح أصحاب العمل أكثر مما هي في صالح العمال .

3.3 الاستقلال عن الحكومات : الحكومات كما هو معروف وخاصة قبل موجة الخصخصة التي اجتاحت العالم هي أكبر صاحب عمل في البلاد وبهذه الصفة يمكن أن تكون قادرة على احتواء النقابات العمالية وتوجيهها بالشكل الذي ينسجم مع توجهات وقرارات الحكومة لأن العديد من السياسات والقرارات الحكومية تصطدم بمصالح العمال وخاصة ما يتعلق منها بالأسعار وتعديل التشريعات ومواجهة دور النقابات في تحسين أجور وامتيازات العمال .

---

[1] المرجع نفسه.

[2] حيدر رشيد، المرجع السابق.

4.3 الاستقلالية عن الأحزاب السياسية: حيث من المعروف أن دور الأحزاب السياسية في أوروبا ودول المغرب العربي وحتى في دول المشرق كان دوراً هاماً في تأسيس النقابات العمالية والتأثير على قراراتها وكان هذا الدور في مرحلة من المراحل مرتبط بالنضال ضد الاستعمار، وفي سبيل التحرر الوطني وقد استمرت العلاقة بين الأحزاب السياسية والنقابات والاتحادات العمالية في بعض دول أوروبا الصناعية المتقدمة علاقة قوية حتى أصبح لكل حزب أو تيار سياسي اتحاداته ونقاباته العمالية الخاصة وساعد على ذلك ظهور منظومة الدول الاشتراكية في بداية القرن العشرين وحكمها لما يزيد عن ثلث الكرة الأرضية لفترة تزيد عن سبعين عاماً. على أن هذا الشكل من الترابط بين الأحزاب السياسية والنقابات والاتحادات العمالية بدأ بالتراجع حديثاً وذلك لأن مصلحة هذه الاتحادات تتمثل في توسيع قاعدتها بشكل يضمن انتساب العمال من كافة الأطراف إليها .

ثانيا: التحديات الموضوعية

تتمثل هذه التحديات بالظروف الخارجية التي تسود المجتمع بشكل عام، وتعتبر هذه التحديات من أكثر التحديات خطورة لأن تجاوزها والخلاص منها لا يتعلق أو يعتمد على النقابات نفسها فقط بل على كافة مؤسسات المجتمع المدني والأحزاب والقوى الاجتماعية المختلفة وهي:

1. **التشريع والقوانين الوضعية:** يؤثر التشريع القائم في أي دولة من الدول على قدرة الفئات الاجتماعية المختلفة ومن ضمنها العمال على تحقيق أهدافهم، والتشريع أو القوانين الوضعية الوطنية كما هو معروف تعكس توازن القوى القائم بين الفئات الاجتماعية المختلفة صاحبة المصلحة وذلك في كلا السلطتين التنفيذية والتشريعية ولأن العمال ليسوا في مواقع هذه السلطة وخاصة في الدول النامية فإن تشريعات هذه الدول تعكس بشكل دائم مصالح أصحاب العمل والحكومات الأمر الذي يصعب ويعقد عملية نضال العمال والنقابات من أجل تحقيق أهدافهم.
2. **التنمية الاقتصادية:** التنمية الاقتصادية تعتبر تحدياً كبيراً أمام العمال، وإذا كانت مواجهة هذا التحدي من اختصاص السلطة التنفيذية والسلطة التشريعية فإن أكثر المتأثرين بها سلباً أو إيجاباً هم العمال وذلك لأن نتائجها تنعكس عليهم، وبشكل خاص على أجورهم وامتيازاتهم الأخرى وتزداد صعوبة عندما يترافق ذلك مع مشاكل اقتصادية خطيرة أخرى مثل التضخم والبطالة الأمر الذي يلقي على العمال ونقاباتهم عبئاً أكبر ويجعل مهمتهم في الدفاع عن مصالح العمال أكثر صعوبة.
3. تعزيز الاستقلال الوطني والديمقراطية للنقابات العمالية دور أساسي في النضال من أجل تعزيز الاستقلال الوطني وذلك في:

- مرحلة التحرر الوطني وقد لعبت كافة النقابات العمالية في الدول النامية مثل هذا الدور وارتبطت بشكل أو بآخر بهذا النضال كما ارتبطت بالقوى الاجتماعية والسياسية التي قادته[1] .

[1] حيدر رشيد، مرجع سابق.

- مرحلة بعد التحرر والحصول على الاستقلال فقد أصبح للنقابات العمالية دور هام وأساسي آخر في النضال من أجل الديمقراطية وترسيخ الحياة البرلمانية السليمة والتصدي لكافة مظاهر الديكتاتورية والفساد وتلعب النقابات في هذا المجال دوراً داعماً لكافة القوى الاجتماعية الديمقراطية من أجل تعزيز الاستقلال الوطني وبناء الدول القائمة على الديمقراطية والتعددية .

4. مواكبة التطور العلمي والتكنولوجيا الحديثة في العصر الراهن ومع ترسخ العولمة وتحول العالم إلى قرية صغيرة وتطور التكنولوجيا ووسائل الاتصال السريع وبعد أن دخلت هذه التكنولوجيا إلى كافة الصناعات فقد بات على النقابات واجبها أن تبقى على اتصال دائم بالعلم الحديث والتكنولوجيا ووسائل الاتصال خاصة وأن الوحدة والتضامن العالمي تتطلب ذلك، فلم يعد من الممكن الاعتماد على الرسائل البريدية من أجل تحقيق ذلك وبات من الضروري أن تتحول المراكز النقابية إلى مراكز علمية ومراكز اتصالات وإعلام قادر على الوصول إلى كافة أنحاء العالم بأسرع الوسائل وأقصر الأوقات من أجل تحقيق مصالح العمال بأفضل الوسائل .[1]

من خلال التحديات التي تم التطرق إليها نلاحظ بأن التحديات تختلف من بلد إلى آخر حسب النقابة الموجودة والعمال المندمجين إليها إذا كانوا يمارسون العمل النقابي، على سبيل المثال فإن التحديات في الدول المتقدمة تختلف تماما على الدول المتخلفة حسب طبيعة التطور الاقتصادي الموجود على غرار الدول المتخلفة بإمكانية أنها لا توجد نقابات أصلا فيها .

مما تقدم في هذا الفصل نستنتج بأن الحركات النقابية منها الحركة النقابية العمالية والمهنية تلعب عدة أدوار مختلفة على المستويات السياسية منها الاقتصادية والاجتماعية ولكن الدور الذي تبرز فيه يختلف من بلد إلى آخر حسب طبيعة الاستقرار الاقتصادي والسياسي للدولة .

نلاحظ في الدول الغربية على أن النقابات لا تهتم بالشأن السياسي أكثر كما هو الحال في بريطانيا لأنها نقابات صغيرة نسبيا، وللتنظيمات العمالية مهمة أساسية في تفعيل دور العمال كشريحة لها ثقل سياسي واجتماعي ومؤسسي تدفع باتجاه تغيرات على مستوى الدولة في سبيل تحقيق مكاسب أفضل للعمال، وتشمل هذه المشاركة صياغة السياسات التنموية مع المؤسسات الحكومية و المجتمعية المعينة، والمشاركة في اتخاذ القرار في ما يتعلق في سياسات مكافحة الفقر، بالإضافة إلى لعب دور في التأثير في المسائل التشريعية التي تمس حياة العمال من حيث قوانين العمل، والتأمينات الاجتماعية .

فالنقابات العمالية لها دور أساسي في تنظيم العمال من اجل المطالبة بحقوق عدة، تشمل أجورا أعلى وتأمين شروط عمل أفضل ومتابعة قضايا العمال القانونية والاهتمام بمطالبهم وتقديم خدمات صحية وتقاعدية.

[1] حيدر رشيد، مرجع سابق.

خلاصة الفصل:

من خلال النقاط التي تم الطرق إليها في هذا الفصل، تبيّن أن العمل النقابي في الجزائر يُعدّ أحد المظاهر الأساسية للتنظيم الاجتماعي الحديث، حيث يُجسّد وسيلة قانونية مشروعة للدفاع عن الحقوق والمطالب المهنية والاجتماعية للعمال، كما يعكس تطور الوعي العمالي داخل المجتمع الجزائري منذ فترة الاستعمار إلى غاية مرحلة التعددية النقابية.

وقد اتضح أن تطور العمل النقابي في الجزائر مرّ بعدة مراحل تاريخية متباينة، كان لكل مرحلة خصوصيتها؛ بدءًا من مرحلة الاستعمار، التي ارتبط فيها العمل النقابي بنضال الحركة الوطنية، مرورًا بمرحلة ما بعد الاستقلال التي تميزت بهيمنة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ثم وصولًا إلى مرحلة التعددية النقابية التي أقرها دستور 1989، والتي سمحت بظهور نقابات مستقلة، رغم ما يرافقها من تحديات تنظيمية وواقعية.

كما تم التطرق في هذا الفصل إلى الإطار النظري للعمل النقابي ومفهومه القانوني والوظيفي، ثم إبراز الدور الذي تلعبه النقابات في الحياة العامة، سواء على المستوى المهني أو الاجتماعي أو حتى السياسي، مع الإشارة إلى الأدوار التي يمكن أن تلعبها النقابات في رسم السياسات العامة والمساهمة في الحوار الاجتماعي.

ورغم أهمية هذا الدور، فإن النقابات في الجزائر لا تزال تعاني من عدة صعوبات تحدّ من فاعليتها، سواء ما تعلق منها بالبيئة القانونية، أو التنظيم الداخلي للنقابات، أو ضعف الثقافة النقابية لدى شريحة واسعة من العمال، الأمر الذي يستدعي دعمًا تشريعيًا ومؤسساتيًا ومجتمعيًا لتفعيل الدور الحقيقي للعمل النقابي.

الفصل الثاني

التنظيم القانوني للتمثيل النقابي ودوره في حماية حقوق العمال

تمهيد:

يُعتبر التنظيم القانوني للتمثيل النقابي المؤشر الأوضح على مدى التزام الدولة بضمان الحريات النقابية، وعلى رأسها حرية تأسيس النقابات والانخراط فيها، وحماية ممثلي العمال من كل أشكال التضييق أو الانتقام المهني، كما يعكس هذا التنظيم مدى قدرة الإطار النقابي على أداء أدواره الجوهرية في الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للطبقة العاملة، والمشاركة الفاعلة في رسم السياسات الاجتماعية والاقتصادية

ومن هذا المنطلق، نستعرض في هذا الفصل الإطار التشريعي المنظم للتمثيل النقابي، وذلك من خلال تسليط الضوء على آليات عمله، وشروط ممارسته، وحدوده القانونية، مع التركيز على الدور الذي يلعبه هذا التمثيل في حماية حقوق العمال وتعزيز مكانتهم داخل المؤسسة.

ولقد تم تقسيم الفصل إلى مبحثين اثنين:

المبحث الأول: التنظيم القانوني للتمثيل النقابي

المبحث الثاني: دور التمثيل النقابي في حماية حقوق العمال

المبحث الأول

التنظيم القانوني للتمثيل النقابي

إن التمثيل النقابي لا يكتسب مشروعيته وفعاليته إلا من خلال إطار قانوني واضح ومنظم يحدد شروط إنشائه، وضوابط ممارسته، وحدود اختصاصه، وكذا الضمانات المكفولة لممثلي العمال داخل المؤسسات، ويهدف هذا التنظيم إلى حماية الحقوق الأساسية للعمال، وضمان التوازن بين أطراف علاقة العمل، وتكريس الحريات النقابية المنصوص عليها في المواثيق الوطنية والدولية/

وفي هذا السياق، سيتم التطرق في هذا المبحث إلى الإطار القانوني المنظم للتمثيل النقابي، وذلك من خلال دراسة الأسس القانونية لإنشاء النقابات، ثم التطرق إلى شروط ممارسة التمثيل النقابي ومهام ممثلي العمال.

المطلب الأول: شروط تأسيس المنظمات النقابية

يعتبر حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من المواضيع الرئيسية التي تناولتها الاتفاقيات الدولية الخاصة بالحرية النقابية على مستوى منظمة العمل الدولية، إذ لا تتأتى الممارسة الجماعية لهذا الحق على المستوى الداخلي للدول إلا إذا نظمت تشريعاتها الداخلية إجراءات هذا التأسيس بما يكفل للمنظمة النقابية ممارسة نشاطها بصورة قانونية وصحيحة، والمشرع الجزائري ومن خلال القانون 23-02[1] المتعلق بممارسة الحق النقابي نظم هذه المسألة واضعا مجموعة من الشروط الشكلية والموضوعية التي تسمح باعتماد المنظمة النقابية[2].

الفرع الأول: الشروط الشكلية المتعلقة بتأسيس المنظمة النقابية

لا يؤدي توافر الشروط الموضوعية اللازمة لتأسيس المنظمة النقابية إلى إدخالها حيز الوجود القانوني، ما لم يتبع ذلك بمجموعة من الشروط الشكلية والإجراءات التي يسعى من ورائها المؤسسون إلى الوصول إلى ما يشبه الاعتماد القانوني للمنظمة النقابية من قبل السلطة المختصة. وتتمثل هذه الشروط في[3]:

[1] القانون 23-02 مؤرخ في 25 أبريل 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 29 مؤرخة في 2023/05/02.

[2] لوني نصيرة، "النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر"، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية للأبحاث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد 11، العدد 04، 2019، ص 257.

[3] يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 198.

أولا: عقد الجمعية التأسيسية

تنص المادة السابعة 29 من القانون 23-02 السابق الذكر على ما يلي: "تؤسس المنظمة النقابية إثر جمعية عامة تأسيسية تضم أعضاءها المؤسسين...".

وتعتبر الجمعية التأسيسية أول اجتماع فعلي للمنظمة النقابية يتولى من خلاله الأعضاء المؤسسون وضع القانون الأساسي، واختيار الممثلين القائمين على إدارتها للتكفل بإتمام إجراءات التأسيس مؤقتا، وقد سبق وأن ناقشنا الشروط الموضوعية الواجب توافرها في الأعضاء المؤسسين.

ويجتمع الأعضاء المؤسسون اتفاقيا دون وجود نص تنظيمي خاص يستندون عليه في تسيير أعمال هذه الجمعية، ولا يسري القانون الأساسي المزمع المصادقة عليه على هذا الاجتماع لأنه لا يكتسب القوة القانونية إلا بعد عملية المصادقة عليه، لذا يتم الاجتماع بصورة عادية وفق جدول الأعمال المتفق عليه، من خلال مناقشة القانون الأساسي والتصويت عليه وتحرير محضر ختامي يعرض على رئيس المنظمة ونوابه المنتخبين بموجب ذلك الاجتماع للتوقيع عليه[1] .

ثانيا: تحرير القانون الأساسي والمصادقة عليه

يعتبر القانون الأساسي بمثابة دستور المنظمة النقابية، تضعه الجمعية التأسيسية لبيان أغراضها ونظامها الداخلي وأجهزتها وتشكيلاتها الإدارية ومواردها المالية، ويجب أن يكون في شكل وثيقة مكتوبة حتى يمكن إيداعه أمام الجهات المختصة رفقة ملف التأسيس، وقد نص المشرع الجزائري بموجب المادة 32 على ضرورة إرفاق نسختين طبق الأصل مصادق عليها للقانون الأساسي للمنظمة المزمع تأسيسها، فضلا عن مجموعة من الوثائق الأخرى[2] .

والأصل أن يتمتع الأعضاء المؤسسون بكامل الحرية في تحديد مضمون القانون الأساسي للمنظمة النقابية دون تدخل من جانب الدول، غير أن هذا لا ينفي التزام المؤسسين ألا يضمنوه ما يخالف القانون أو قواعد النظام العام داخل الدولة، والمبادئ الأساسية للمجتمع، كما لا تتعارض هذه الحرية مع إمكانية وجود نموذج موحد للاستئناس تقوم بإصداره السلطة المختصة بناء على اتفاقية جماعية مع المنظمات الأكثر تمثيلا، على غرار ما هو حاصل في مصر، حيث توكل هذه المهمة إلى الاتحاد العام لنقابات العمال الذي يضع نظاما نموذجيا تتخذه المنظمات النقابية المختلفة أساسا لوضع قوانينها الأساسية .

[1] مصطفى أحمد أبو عمرو، "علاقات العمل الجماعية"، د ط، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2005، ص 123.

[2] محمد حسين منصور، "قانون العمل في مصر ولبنان"، د ط، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1995، ص 22.

أما بالنسبة للتشريع الجزائري، فقد نصت المادة 38 من القانون 23-02 على البيانات الإلزامية الواجب أن يتضمنها القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان وهي[1] :

- هدف المنظمة وتسميتها ومقرها .
- فئات المنخرطين المعنيين .
- فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفها .
- المهن أو الفروع أو قطاعات النشاطات المعنية
- الاختصاص الاقليمي للمنظمة النقابية .
- حقوق وواجبات الأعضاء .
- القواعد المتعلقة بتنظيم وصلاحيات هيئات القيادة و/ أو الإدارة.
- قواعد الانخراط والانسحاب والاقصاء ... إلخ

هذا وقد نصت المادة 41 من نفس القانون على منع المنظمات النقابية من إدخال أي ممارسات تمييزية بين أعضائها من شأنها المساس بالواجبات والحقوق التي تتضمنها تلك القوانين. وبالرجوع إلى المعايير الدولية في هذا الشأن فإن المادة الثالثة من الاتفاقية 87 الخاصة بالحرية النقابية، تنص صراحة على حق منظمات العمال وأصحاب العمل في وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية دون أي تدخل من طرف السلطات الإدارية من شأنه تقييد هذا الحق أو إعاقة ممارسته، مما يطرح التساؤل حول قضية ترتيب البطلان في حالة عدم احتواء القانون الأساسي للنقابات لبعض متطلبات المادة 38 أعلاه، ومدى اعتبارها تدخلا من قبل السلطة يحد من حرية الأعضاء في تحديد مضمون القوانين الأساسية[2] .

والواقع أن هذه المتطلبات التي أوجبتها المادة 38 من القانون 23-02 لا تعتبر من الشروط المستعصية وغير القابلة للتحقيق، فهي في مجملها بيانات عادية تتضمن الهدف من الإنشاء والتسمية والمقر وغيرها من الأمور التي يتوجب على المنظمة الإقرار بها حتى في حالة عدم وجود نص ملزم، ذلك أن هذا

[1] مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع نفسه، ص 124.

[2] عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 232.

الأمر يعتبر حماية لها، ويسهل عليها عملية الوصول إلى الفئات التي تدخل ضمن نشاطها، كما يمكنها من التعامل الإداري مع مختلف الشركاء الآخرين[1] .

وتتم الموافقة على القانون الأساسي للمنظمة من طرف أعضاء الجمعية التأسيسية عن طريق الاقتراع السري والمباشر باعتماد قاعدة الأغلبية البسيطة، وهو ما يكسبه القوة القانونية والإلزامية بعد ذلك، وقد ترك المشرع الجزائري للمنظمات حرية تعديل القوانين الأساسية بشرط أن يتم إعلام السلطات المختصة بذلك، ولا يمكن الاحتجاج بمحتوى هذا التعديل أمام الغير إلا ابتداء من تاريخ نشره في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل، وعادة ما تتبع المنظمات النقابية نفس إجراءات المصادقة في حالة إجرائها للتعديل من خلال عقد جمعية والتصويت بالأغلبية.

ثالثا: التصريح بتأسيس المنظمة النقابية

يعتبر التصريح بتأسيس المنظمات النقابية من الإجراءات الشكلية الشائعة في الأنظمة القانونية المقارنة، وبناء عليه يتم عادة اعتماد المنظمة النقابية ومنحها الشخصية المعنوية رغم اختلافها حول الزامية هذا الإجراء، فمنها من يرى أن التصريح بالتأسيس يجب أن يخضع لرقابة قبلية من طرف الجهات المختصة، ومنها من يرى أنه اختياري محض على غرار ما هو جار به العمل في كل من إسبانيا والبرتغال، إذ لا يترتب عليه أي أثر قانوني فعلي، حيث أن المنظمات النقابية هناك تتمتع بالشخصية القانونية بمجرد انعقاد الجمعيات التأسيسية الخاصة بها، فيما عالجت بعض الأنظمة القانونية الأخرى كالهند والولايات الأمريكية المتحدة الأمر على اعتباره اختياريا مقرونا بامتيازات معينة، وهذا يعني أن المنظمة النقابية غير مجبرة على التصريح بالتأسيس من أجل مباشرة نشاطها، غير أن قيامها بذلك يعطيها بعض الصلاحيات والامتيازات كالحق في التقاضي دفاعا عن مصالح المهنة والحق في إدارة وتسيير الأموال وفق طابع ربحي .

وقد تبنى المشرع الجزائري إلزامية التصريح من خلال نص المادة 34 من القانون 23-02 وفق ثلاث مراحل، تبدأ بإيداع ذلك التصريح لدى السلطة العمومية المختصة (حسب الحالة)، ثم استلام وصل التسجيل خلال مدة أقصاها شهر من تاريخ إيداع ملف التأسيس، ليختتم الإجراء بشكلية الإشهار في جريدة وطنية يومية[2] .

وبالنسبة لملف التصريح بالتأسيس، وجب أن يحتوي فضلا عن طلب التأسيس على مجموعة من الوثائق حددتها المادة 32 من القانون 23-02، وهي :

[1] إيمان سرور، المرجع السابق، ص 118 .

[2] زكرياء سمغوني، المرجع السابق، ص 59.

- القائمة الإسمية للأعضاء المؤسسين ولهيئات القيادة و/أو الإدارة وتوقيعهم وحالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم .
- نسختان (02) من القانون الأساسي موقع عليهما من عضوين (02) مؤسسين على الأقل، أحدهما المسؤول الأول عن النقابة .
- محضر الجمعية العامة التأسيسية .

أما المرحلة الثانية فتتمثل في إيداع ملف تأسيس المنظمة النقابية من طرف الأعضاء المؤسسين لدى جهة من الجهات الوصية وهي:

- ✓ والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات .
- ✓ الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني .

ويفتح سجل خاص لدى الوالي أو الوزير المكلف بالعمل، تسجل فيه جميع طلبات التأسيس التي يتم إيداعها أمامهما، ويتم تقييد جميع المعلومات المتعلقة بالتصريح حيث تقيد تسمية المنظمة تاريخ الإيداع المعلومات الشخصية للعضو المؤسس القائم على عملية الإيداع، قائمة الوثائق المرفقة بطلب التأسيس[1] .

أعطى المشرع الجزائري مهلة مقدارها 30 يوما للسلطة المختصة حتى تمنح وصل تسجيل تصريح التأسيس، ويفهم من هذا أن سكوت الإدارة بعد انقضاء هذه المدة يجعل المنظمة معتمدة بقوة القانون رغم عدم نص المشرع على استلام المنظمة لأي وثيقة تثبت إيداعها للملف لتستعملها كوسيلة اثبات على انقضاء المدة الممنوحة، فهذه الأخيرة تمنح من أجل تسليم وصل تسجيل التصريح الذي يقابل في مفهومه وصل الاعتماد على خلاف ما هو معمول به مثلا في التشريع اللبناني حيث تحرر الجهة الإدارية المختصة بمنح الاعتماد، محضرا بإيداع الأوراق السابقة وتسلم صورة معتمدة منه إلى ممثل المنظمة النقابية .

وخلافا لنظيره المصري لم يرتب المشرع الجزائري مرحلة للاعتراض على تأسيس النقابة، وبذلك يصل تأسيس المنظمة النقابية بعد ذلك إلى آخر مرحلة منه وهي مرحلة الإشهار، حيث ألزم المشرع المنظمة النقابية بالإعلان عن تأسيسها في جريدة يومية إعلامية على الأقل، على أن تتحمل المنظمة تكاليف الإشهار، ورغم

[1] زكرياء سمغوني، المرجع السابق، ص 120.

كونه الإجراء الوحيد الرسمي المتبع في عملية الإعلان عن التأسيس، فإن الإشهار يتم بالعديد من الوسائل الأخرى[1] .

الفرع الثاني: الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية

بموجب المادة 44 من القانون 23-02، تمنح المنظمة النقابية الشخصية القانونية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها وفق الإجراءات والشروط التي سبق وأن تطرقنا لها، ما يجعلها شخصا معنويا قادرا على ممارسة نشاطاته وتحمل التزاماته، وعليه يمكن مناقشة هذا الأمر في نقطتين :

أولا: طبيعة الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية

يدخل الاعتراف بالشخصية المعنوية للمنظمة النقابية ضمن مظاهر حماية ممارسة الحق النقابي، فبموجبه تمنح هذه المنظمات الحرية في النشاط وإبرام التصرفات القانونية في استقلالية تامة عن أي شخص آخر بما في ذلك الممثلون القائمون على قيادتها.

غير أن خلافا فقهيا كبيرا قام بشأن طبيعة الشخصية القانونية لهذه المنظمات، حيث اعتبرتها بعض الأنظمة التشريعية خاصة الديمقراطية التعددية ضمن أشخاص القانون الخاص فيما اعتبرها البعض الآخر من الدول ذات النظام الاشتراكي من ضمن أشخاص القانون العام، ويستند الاتجاه الأول إلى مجموعة من الحجج أبرزها أن تكوين المنظمات النقابية هو تصرف قانوني فردي بين مجموعة أشخاص دون تدخل إرادة السلطات العامة، إضافة إلى أن هذه المنظمات لا تملك أي امتياز للسلطة العامة التي غالبا ما يتمتع به أشخاص القانون العام بالمقابل يرى الاتجاه القائل باعتبار المنظمة النقابية من أشخاص القانون العام أن هذا التصنيف نابع من مشاركة هذه المنظمات في التخطيط للسياسة العامة للعمل، من خلال دورها التأثيري ضمن الحوار الثلاثي الذي يهدف إلى ضمان التوازن الاقتصادي والاجتماعي للدولة، كما أنها تمتلك سلطة التأديب على أعضائها[2].

ولم ينص القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على طبيعة الشخصية المعنوية للمنظمات النقابية، فبالنظر لمعيار المصلحة يمكن القول أن هذه المنظمات إنما أنشئت لأهداف تخدم الصالح العام لمنتسبيها وللدولة من خلال مبدأ التشاركية، كما يدعم معيار المال العام هذا الطرح فالمشرع اعتبر أموال المنظمات من قبيل الأموال العامة وأحاطها بأحكام دقيقة تضمن عدم استغلالها في أهداف غير تلك التي

[1] محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 91.

[2] نعيم بومقورة، المرجع السابق، ص 137.

أنشئت من أجلها، غير أنه ومن ناحية أخرى وجب التفريق بين المنظمات المهنية الخاصة كمنظمة كل من المحامين والمهندسين والأطباء، التي اعتبرها القانون ضمن أشخاص القانون العام وفق المعيار العضوي للاختصاص القضائي واسند المنازعات المرفوعة ضد قراراتها إلى مجلس الدولة بموجب المادة 09 من القانون العضوي 98-01[1] ، وبين المنظمات النقابية العمالية في القطاع العمومي والخاص التي لا تصنف على أنها من أشخاص القانون العام وفق هذا المعيار، حيث منازعاتها الداخلية المتعلقة بقراراتها وبتصرفاتها التجارية والمالية لولاية القضاء العادي، أما خضوعها الولاية القضاء الإداري في مسائل مشروعية الإضراب مثلا فذلك يعود إلى وجود الدولة أو المؤسسات الإدارية كطرف ضمن المنازعة الإدارية وليس اعتبارا على أنها من أشخاص القانون العام .

ثانيا: نتائج اكتساب المنظمة النقابية للشخصية المعنوية[2]

يترتب عن الاعتراف القانوني بالشخصية المعنوية للمنظمات النقابية مجموعة من الحقوق والنتائج نذكرها ضمن النقاط التالية :

1. الاسم والمقر الدائم للمنظمة النقابية :

من البديهي أن تتمتع المنظمة النقابية بحق امتلاك اسم خاص يميزها عن بقية المنظمات النقابية الناشطة في نفس القطاع أو حتى في نفس الدولة، وباعتبار أن هذا الاسم يتخذ من قبل الأعضاء المؤسسين ويصرح به ضمن القانون الأساسي للمنظمة النقابية، فإن أعضاء المنظمة يتمتعون بكامل الحرية في تسميتها وفق ما يرون، ولا يمكن بذلك للسلطة المختصة التدخل وتغيير اسم المنظمة أو فرض أي ضوابط وقيود على استعمال الأسماء، ويقتصر دورها قبل منح وصل التصريح بالتأسيس على مراقبة مدى وضوح الاسم وعدم تداخله أو تطابقه مع أسماء منظمات نقابية أخرى، ولا يلحظ تدخل السلطات الجزائرية كثيرا في قضية تسمية المنظمات النقابية على الرغم من تشابه أسماء وترميز الكثير منها خاصة باللغة الفرنسية[3] .

ويمكن للمنظمة النقابية تغيير تسميتها تماشيا مع المتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية وتوسع نشاطها أو تغير حدود منتسبيها بشرط أن ينص قانونها الأساسي على ذلك صراحة ويتم إعلام السلطة المختصة بذلك، لأن تغيير الاسم هو بمثابة تغيير للقانون الأساسي لا يتم إلا بجمعية عامة على شاكلة

[1] القانون العضوي 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998، يتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج . ر.ج عدد 31 لسنة 1998 المعدل والمتمم.

[2] نعيم بومقورة، المرجع نفسه، ص 139.

[3] المادة 02 من القانون العضوي 98-01 السابق الذكر.

الجمعية التأسيسية وبنفس الإجراءات المتبعة، وهذا يعتبر نوعا من الحماية لحق الاسم الذي تتمتع به المنظمة النقابية، فترك الأمر على الحرية المطلقة قد يؤدي إلى كثرة التغييرات في أسماء المنظمات دون دواع حقيقية تستلزم ذلك، ونذكر هنا أن المشرع المصري ذهب أبعد من ذلك حين جرم استعمال أسماء المنظمات النقابية من طرف الغير ووقع على مرتكبه عقوبات جنائية .

وعلى شاكلة تحديد الاسم يحدد موطن المنظمة النقابية إلزاما ضمن قانونها الأساسي، ويتمثل عادة في مقر مركز إدارتها العام والدائم الذي تمارس فيه جميع أعمالها القانونية وأنشطتها الاجتماعية ويتم فيه انعقاد مجالسها وجمعياتها العامة، واجتماعات اللجان المنبثقة عنها، ويترتب عن ذلك ألا يتم تغيير موطن النقابة إلا بنقل مركز إدارتها وكافة أنشطتها وأعمالها القانونية إلى موطن آخر وفي هذه الحالة يجب أن يتم إعلام السلطة المختصة بهذا التعديل على أساس أنه يمثل وجها من أوجه تعديل قانونها الأساسي.

وللإشارة فإن الانتقال المؤقت لمقر النقابة لظروف معينة أو انعقاد جمعياتها العامة في مكان آخر لا يؤدي إلى تغير موطن النقابة بالمعنى الدقيق المترتب عن اتباع إجراءات تعديل قانونها الأساسي ويكون المقر (الموطن) بالنسبة للمنظمات النقابية الجزائرية ذات الانتشار الوطني عادة في الجزائر العاصمة، غير أنه قد يحدث أن تختار النقابة موطنا آخر، فاختيار المقر يقع ضمن الحريات التي تتمتع بها الجمعية التأسيسية للنقابة، أما إذا كانت النقابة على مستوى المؤسسة كما هو الحال في المصانع والمنشآت فعادة ما يكون مقرها في تلك المؤسسة، ويقع على عاتق المستخدم توفير مقر لائق تباشر منه نشاطاتها إذا ما تجاوز عدد منتسبيها المائة والخمسين 150 عضوا، كما تطبق نفس الأحكام على المكاتب الولائية والوطنية للنقابات القطاعية أو ذات الانتشار الوطني[1] .

2. جنسية المنظمة النقابية:

تتمتع كافة الأشخاص الطبيعية والمعنوية بالحق في الانتماء إلى جنسية دولة معينة، وباعتبار أن المنظمات النقابية من الأشخاص الاعتبارية فإنها غالبا ما تكتسب جنسية الدولة التي أسست بها إلا في حالة وجود استثناءات ينص عليها القانون (كتأسيسها ضمن مؤسسة أجنبية تعمل في إطار الاستثمار)، والمعيار في ذلك هو أن المنظمة النقابية تخضع للقانون الذي تأسست بموجبه، وعليه تعتبر جزائرية جميع المنظمات التي أسست وفق القانون الجزائري وأودعت ملف تأسيسها لدى وزارة العمل والتشغيل الجزائرية، خاصة أن المشرع الجزائري وكما سبق أن وضحنا اشترط الجنسية الجزائرية للأعضاء المسؤولين عن قيادة أو إدارة أي منظمة نقابية.

[1] المادة 03 من القانون العضوي 98-01 السابق الذكر

ويثار الإشكال بشأن جنسية الكنفدراليات النقابية والعالمية كالاتحاد المغاربي الذي يضم كل من نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (الجزائر)، نقابة الاتحاد العام التونسي للشغل (تونس)، نقابة الاتحاد المغربي للشغل (المغرب) ونقابة الاتحاد العام للمنتجين الليبيين (ليبيا)، فهو في هذه الحالة هيكل متعدد الجنسيات ولا يعتبر نقابة تونسية رغم أن مقره هو العاصمة تونس، لذا تعتبر مثل هذه المنظمات من أشخاص القانون الدولي، وتحوز على الاعتراف من طرف المجتمع الدولي والقوانين الداخلية على حد سواء.

3. أهلية المنظمة النقابية :

يترتب على ثبوت الشخصية المعنوية للنقابة الاعتراف لها بالأهلية سواء أهلية الوجوب أو الأداء، ومفاد ذلك صلاحية النقابة لكسب الحقوق وتحمل الالتزامات على ألا تكون هذه الأهلية مطلقة بل محددة بالهدف التي أنشئت من أجله، وبذلك فالمنظمة النقابية مؤهلة لما يلي من عناصر[1] :

أ. أهلية التقاضي :

استنادا إلى المادة 44 من القانون 23-02 تتمتع المنظمة النقابية في إطار اكتسابها للشخصية المعنوية بحق التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة، عقب وقائع لها علاقة بهدفها يتم من خلالها إلحاق الأذى بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية، المادية أو المعنوية.

يستخلص من هذا النص أن للمنظمة النقابية الحق في رفع الدعاوى اللازمة لتحقيق أهدافها الموضحة في قانونها الأساسي أو الدفاع عن مصالحها ومصالح أعضائها، فقد يتم رفع هذه الدعاوى في مواجهة صاحب العمل أو الغير إذا تعلق الأمر مثلا بخرق اتفاقية عمل جماعية أو نص قانوني يحكم علاقة العامل بالمستخدم، وقد تكون الدعوى مرفوعة من منظمات أصحاب العمل ضد العمال لنفس الوقائع السابقة، وتطبيقات التقاضي في هذا المجال كثيرة وأبرزها الدعاوى التي ترفعها السلطات العمومية والإدارية لدى الجهات القضائية الإدارية حول مشروعية الإضرابات التي تنظمها المنظمات النقابية[2] .

ب. أهلية التعاقد :

تمنح المنظمة النقابية بموجب نفس المادة المذكورة أعلاه، الحق في إبرام أي عقد أو اتفاقية له علاقة بهدفها، وتمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية.

[1] عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 247.

[2] محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، ط 3، د.د.ن، مصر، 1998، ص 236.

وفضلا عن الاتفاقيات الجماعية التي تأتي استنادا لآلية التفاوض الجماعي وشروط التمثيل المنصوص عليها قانونيا التي سنعرض لها لاحقا، فإن المنظمات النقابية قد تبرم مختلف العقود والاتفاقيات التي لها علاقة بهدفها، ومن أبرز الأمثلة في هذا المجال العقود والاتفاقيات التي تبرم مع المؤسسات الاقتصادية أو الشركات المتخصصة في التأمين، حيث تتضمن تخفيضات معينة لأعضاء المنظمة النقابية، مقابل حصول هذه المؤسسات على امتيازات اشهارية وفئة واسعة وجاهزة من المستهلكين المتعاملين تتمثل في قاعدة المنخرطين في هذه المنظمة .

ج. أهلية التملك :

يؤدي تمتع المنظمة النقابية للشخصية المعنوية إلى تمتعها بالحق في تملك العقارات والمنقولات اللازمة لتحقيق أهدافها، سواء كان ذلك مجانا أو بمقابل.

وهذا يعني أن المشرع الجزائري لم يمنح النقابة العمالية أهلية التملك بشكل مطلق، بل ربطها بأهدافها ووظائفها وفقا لما نص عليه قانونها الأساسي فيما يتعلق بالجانب المالي، وبالتالي لا يجوز لتلك المنظمات توظيف أموالها في أعمال تجارية أو صناعية أو تعاملات مالية اقتصادية، وقد حددت المادة 46الموارد المالية التي يمكن للنقابة الاعتماد عليها، والمتمثلة أساسا فيما يلي :

- الاشتراكات السنوية للمنخرطين والتي عادة ما تكون في شكل مبلغ رمزي يمنح بمناسبة تجديد البطاقة السنوية لكل منخرط[1] .
- المداخيل المرتبطة بنشاطاتها، بشرط أن تستخدم في تحقيق الأهداف التي يحددها القانون، حيث يمكن للمنظمة النقابية مثلا أن تؤطر مخيمات سياحية لفائدة منخرطيها وتستفيد بموجب هذا النشاط من مداخيل مالية مقابل الإشراف على هذه النشاطات، أو العائدات التي قد تجنيها من بيع المجلات والمنشورات المتعلقة بأهدافها.
- الهبات والوصايا، بشرط أن يتم ذلك في ضمن الأطر القانونية التي لا ينجر عليها أي تأثير في توجيه أو تغيير أهداف المنظمة النقابية من طرف الهيئات المانحة لتلك الوصايا والهبات، وفي حالة ما إذا كانت الجهة المانحة أجنبية فإن هذه العملية لا تتم إلا بعد موافقة السلطات العمومية المعنية، بحيث يتم التحقق من مصدر تلك الأموال وقيمتها وكيفية استعمالها وفق ما تنشده المنظمة النقابية من أهداف دون أن يشكل هذا الأمر أي شكل من أشكال الضغط الخارجي على المنظمة .

[1] محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، ط 3، د.د.ن، مصر، 1998، ص 237.

- الإعانات المحتملة للدولة، وقد كانت قبل التعددية النقابية تشكل الدخل الرئيسي لمعظم التنسيقيات النقابية المنضوية تحت لواء الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA)، أما الآن فقد أحاطها المشرع الجزائري بميزتين، الأولى أنها أموال احتمالية وليست أكيدة، والثانية أن هذه الاحتمالية محصورة في المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا[1] .

ولا تنتظر المنظمات النقابية اليوم ضمن بعض الأنظمة القانونية الأوروبية والنظام الأمريكي إعانات من الدولة، حيث تمنح حرية أكبر لتصبح من أغنى مؤسسات المجتمع المدني عن طريق ما تمارسه من نشاطات تجارية ومالية، في حين يهدف المشرع الجزائري بفرضه للرقابة المسبقة على الهبات والوصايا الأجنبية بالأساس إلى الحفاظ على السيادة الوطنية، من خلال تفادي التأثيرات المالية الخارجية على المنظمات النقابية، تاركا مسألة الرقابة على أموال النقابة للإجراءات الداخلية التي تتضمنها القوانين الأساسية لتلك المنظمات والقوانين والتشريعات المحاسبية والضريبية[2] .

الفرع الثالث: الشروط الموضوعية لتأسيس المنظمة النقابية

يعرّف حق تأسيس النقابات على أنه مصلحة ذات قيمة معنوية يمنحها القانون لفئة معينة من المجتمع تتمثل عادة في العمال وأصحاب العمل، تتمتع بموجبه بصلاحية تمثيلهم والدفاع عن مصالحهم المتمثلة أساسا في الأجور، ساعات العمل الظروف المهنية ونظام التغطية الصحية والضمان الاجتماعي، وغيرها من الحقوق الأخرى، وعليه سنناقش هذه الشروط من عدة جوانب كالآتي:

أولا: الشروط المتعلقة بالطابع المهني والوظيفي للمنظمة النقابية

نص المشرع الجزائري بموجب القانون 23-02 السابق الذكر على حق العمال والمستخدمين وأصحاب العمل في تكوين منظمات نقابية تمثلهم وتتولى الدفاع عن مصالحهم بناء على إرادتهم الحرة، بشرط أن يمتثلوا في ذلك إلى التشريع المعمول به في عملية التأسيس، الصادر عن السلطة المختصة والقوانين الأساسية الخاصة بتلك المنظمات والتي لا يجب أن تخرج عن هذا الإطار التشريعي. وقد جاء هذا النص متوافقا مع التكريس الدستوري العام الذي نص على أن الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار

[1] عمر ثامري، المرجع السابق، ص 138.

[2] عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 253.

القانون، ومع المبادئ العامة التي وردت ضمن اتفاقية العمل الدولية رقم 87[1] التي أقرت هذا الحق للعمال وأصحاب العمل على حد سواء، وتركت مسألة تحديد وتنظيم الفئات المعنية بهذا الحق للتشريعات الداخلية .

باستقراء هاتين المادتين نجد أن المشرع الجزائري ومن الناحية الموضوعية، قد كفل ممارسة الحق النقابي لجميع العمال الأجراء وأصحاب العمل على اختلاف مهنهم دون تحديد نوع النشاط أو المهنة التي يمارسها أولئك العمال، فهو بذلك لم يستثن أي فئة من ممارسته ما عدا فئة العمال والأجراء التابعين للدفاع والأمن الوطنيين التي تخضع وفقا لنص المادة 02 فقرة 02 من القانون 23-02 لأحكام خاصة[2].

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

من جهة أخرى يتبين من عمومية النص ترك المشرع الجزائري مسألة تنظيم إنشاء نقابات المهن الحرة كنقابات المحامين والمهندسين والموثقين وغيرها إلى النصوص الخاصة المتمثلة عادة في القوانين الأساسية التي تنظم تلك المهن، ذلك أن النقابات الخاصة تتميز عن المنظمات العادية للعمال وأصحاب العمل في كثير من النواحي، فهي عادة ما تضع الانضمام إليها كشرط أساسي لمزاولة المهنة، كما تمتلك في إطار الإشراف على أعضائها سلطة تأديبية وتنظيمية واسعة، ونظرا لما دار من جدل ضمن بعض الأنظمة المقارنة على غرار فرنسا ومصر، حول إمكانية وجود تنظيم نقابي عادي وموازي لهذه المهن إلى جانب منظماتها النقابية الخاصة، وما يخلقه ذلك من تداخل في الصلاحيات، فإن المشرع الجزائري حسم الأمر من البداية باعتماد نظام النقابة الخاصة للمهن الحرة، بحيث لا يجوز أن تمثل المهنة الحرة إلا من طرف منظمة نقابية يحكمها القانون الأساسي لتلك المهنة، ونظام داخلي تنشئه هيئاتها استنادا للتشريع المعمول به .

أما فيما يتعلق بتكريس هذا الحق في قطاع الوظيفة العمومية، فلم يذكر المشرع ذلك صراحة وبالعودة إلى الاختلاف الحاصل حول تفسير أحكام الاتفاقية 87 الخاصة بالحرية النقابية، بين أنصار عمومية نصوصها وشموليتها لقطاع الوظيفة العمومية من يرون أن أحكامها لا تشمل موظفي هذا القطاع استنادا إلى

[1] الاتفاقية (رقم 87) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، في 9 تموز/يوليه 1948، في دورته الحادية والثلاثين، تاريخ بدء النفاذ: 4 تموز/يوليه 1950.

[2] المادة 69 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، ج. ر. ج عدد 82 لسنة 2020.

أحكام البند 06 من الاتفاقية 98 الخاصة بالتنظيم النقابي والتفاوض الجماعي والتي نصت على هذا الاستثناء صراحة، فإن المشرع الجزائري كان واضحا من خلال نص المادة 35 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06-03 التي أخضعت ممارسة هذا الحق للتشريع المعمول به المتمثل في قانون ممارسة الحق النقابي.

ثانيا: الشروط المتعلقة بالأعضاء المنتسبين والمؤسسين للمنظمات النقابية

وضع المشرع الجزائري مجموعة من الشروط الواجب توافرها في الراغبين في تكوين النقابات والانتساب إليها، وتطبيقا لمبدأ الحرية النقابية فإن انضمام العامل أو المستخدم لمنظمة نقابية ما، يرجع أولا وأخيرا إلى إرادته، دونما أن يكون هناك عوامل خارجية تدفعه إلى تبني أحد الخيارين، وقد نصت المادة 28 من القانون 23-02 على الشروط الواجب توافرها في العمال والموظفين بصفة عامة، وأصحاب العمل حتى يتمكنوا من تأسيس منظمات نقابية، ونذكرها كالآتي:

- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية؛
- أن يبلغوا سن الرشد؛
- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة النقابية.

وتخضع هذه المنظمات الخاصة للقوانين المنظمة للمهن، ومن أبرز الأمثلة في هذا المجال على مستوى التشريع الجزائري منظمات المحامين التي تنشأ بناء على أحكام القانون 13-07[1] المتضمن تنظيم مهنة المحاماة، تتمتع بالشخصية المعنوية، وتتولى بذلك العديد من المهام التي تميزها عن باقي المنظمات النقابية المهنية العادية، مثل: حماية مصالح المهنة، إعداد النظام الداخلي للمهنة، ربط العلاقات مع المنظمات المماثلة في الخارج، الإشراف على تنصيب مجالس التأديب الخاصة بمنتسبي المهنة[2].

ويتضح أن المشرع الجزائري ومن خلال تعديل هذه المادة قد ساير المعايير الدولية حين أسقط شرط الجنسية من أجل اكتساب الحق في تأسيس المنظمة النقابية، فالنص السابق للمادة وضع شرط التمتع بالجنسية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات من أجل الانضمام إلى النقابة مما أدى إلى حرمان العامل الأجنبي من الدفاع عن مصالحه وحقوقه المهنية، والأمر نفسه ينطبق على مكتسب الجنسية الجزائرية دون

[1] القانون رقم 13 - 07 المؤرخ في 2013/10/29، المتضمن تنظيم مهنة المحاماة، ج.ر.ج ، العدد 55، سنة 2013.

[2] الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج عدد 46 لسنة 2006.

توافر شرط المدة، وقد سبق للمجلس الدستوري أن أصدر رأيا بعدم المطابقة لأحكام الدستور لنفس الشرط الذي فرض على مؤسسي الأحزاب السياسية بمناسبة إصدار الأمر 09-97 المتعلق بهذا الموضوع[1].

وجاء هذا التعديل استنادا إلى التوصيات العديدة الواردة ضمن تقارير لجان منظمة العمل الدولية حول الجزائر، خاصة فيما تعلق بتنفيذ الجزائر لالتزاماتها بتطبيق أحكام الاتفاقية رقم 97 بشأن العمال المهاجرين التي صادقت عليها بعد الاستقلال مباشرة، لاسيما وأنها تنص صراحة على إلزامية تمتع هؤلاء بالحق في الممارسة النقابية[2] .

ويبدو أن شرطي التمتع بالحقوق السياسية وبلوغ سن الرشد شرطين معقولين غير أنهما لا يتوافقان تماما مع تشريعات الاستخدام والتوظيف، مما قد ينجر عنه حرمان بعض الفئات العمرية من ممارسة حق التأسيس والانضمام. أما شرط عدم صدور سلوك مناف للثورة فهو شرط جزائري محض يعود أساسا إلى الحيطة التي يتميز بها المشرع الجزائري من الاختراق الذي قد يحدثه أعداء الثورة في هيئات وهياكل المنظمات النقابية، التي تبقى إحدى أهم وسائل التأثير على السياسة الوطنية الاقتصادية والاجتماعية، ولا يخالف هذا الشرط المعايير الدولية التي أقرتها اتفاقيات منظمة العمل الدولية والعربية ذلك أنه يدخل في باب أعمال السيادة الوطنية، فلا يعتبر بذلك تدخلا من شأنه تقييد ممارسة الحق النقابي .

وأخيرا فإن الشرط المتعلق بضرورة ممارسة الأعضاء المؤسسين أو المنخرطين في منظمة نقابية النشاط؛ له علاقة بهدف المنظمة النقابية عند تقديمهم لطلب التأسيس، ينشأ عنه تساؤل مهم مفاده أي نشاط يقصده المشرع الجزائري؟ فهو من جهة يمكن أن يقصد النشاط المهني في إطار نص المادة الثانية التي أعطت الحق في التأسيس والانخراط للعمال والمستخدمين في إطار المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، وهنا نجد أنه من الطبيعي جدا أن يتوافق نشاط هؤلاء مع هدف المنظمة التي تؤسس للدفاع عن مصالح عمال تلك المهنة أو القطاع، ومن جهة ثانية قد يقصد النشاط الفردي للشخص من حيث الديمومة وعدم الانقطاع من خلال قصر هذا الحق على المزاولين للنشاط دون المفصولين أو المنقطعين عن العمل .

والحقيقة أن شرط المهنة الواحدة لا يثار كثيرا في قطاع الوظيفة العمومية أو القطاع الاقتصادي العام، لما يتميزان به من تنظيم قانوني للمهن وفق نظام القوانين الأساسية، ما يسمح بإنشاء منظمات نقابية متوافقة في إطار الوحدة المهنية أو القطاعية، على العكس من ذلك يثار الإشكال في المهن الحرة والقطاع الخاص

[1] إيمان سرور، المرجع السابق، ص 90.

[2] عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 228.

اللذان يضمان خليطا غير متجانس من العمال والمهن، يترتب عنه تصنيف بعض العاملين على أنهم أصحاب عمل، وبعضهم الآخر "عمال"، ولا ينطبق أي من الوصفين على صنف ثالث منهم كالعاملين في إطار المنشآت الأسرية مثلا ومثل هذا الاختلاف يصعب الاجتماع على مصلحة محددة تكون أساسا لنشاط نقابي مشترك .

المطلب الثاني: حقوق وواجبات التمثيليات النقابية والقيود المفروضة عليها

حرص المشرّع الجزائري على تنظيم العمل النقابي قانونيًا، مكرّسًا بذلك جملة من الحقوق التي تكفل للتمثيليات النقابية أداء مهامها بحرية واستقلالية، لا سيما في الدفاع عن حقوق العمال وتحسين ظروفهم الاجتماعية والمهنية، غير أنّ هذه الحقوق لا يمكن ممارستها بمعزل عن مجموعة من الالتزامات القانونية والأخلاقية التي تقع على عاتق التمثيليات النقابية، والتي تهدف إلى ضمان استمرارية نشاطها في إطار من المسؤولية والاحترام المتبادل بينها وبين أطراف العمل الأخرى، لاسيما رب العمل والسلطات العمومية.

وفي المقابل، يواجه العمل النقابي في الجزائر جملة من القيود القانونية والعملية، التي قد تُقيد من فاعلية هذه التمثيليات أو تُؤثر سلبًا على استقلاليتها. وتتنوع هذه القيود بين ما هو تنظيمي وما هو مرتبط بالممارسة الميدانية داخل المؤسسات.

وعليه، يستدعي فهم طبيعة التمثيل النقابي في الجزائر التطرق إلى حقوق وواجبات التمثيليات النقابية من جهة، ثم الوقوف عند القيود المفروضة عليها من جهة أخرى، باعتبار ذلك مدخلًا أساسيًا لتقييم مدى فعالية هذه الهيئات في حماية حقوق العمال وتعزيز التوازن داخل بيئة العمل.

الفرع الأول: حقوق التمثيليات النقابية

ينصّ القانون الجزائري، لاسيما القانون رقم القانون 23-02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، على جملة من الحقوق الممنوحة للتمثيليات النقابية لضمان استقلاليتها وقدرتها على تمثيل العمال بفعالية، ومن أهم هذه الحقوق:

1. **الحق في التأسيس والانخراط النقابي:** يحقّ للعمال تأسيس تنظيمات نقابية والانخراط فيها بحرية دون تمييز أو ترهيب[1]، وهو ما يتماشى مع الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان واتفاقيات منظمة العمل الدولية، خاصة الاتفاقية رقم 87.

[1] طيايبية محفوظ، يرقي عبد الكريم، "النظام القانوني للتمثيليات العمالية في التشريع الجزائري"، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص دولة و مؤسسات، جامعة يحي فارس بالمدية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، السنة الجامعية 2021-2022، ص 47.

2. **الحق في التفاوض الجماعي:** يسمح للتمثيليات النقابية بالمشاركة في مفاوضات جماعية مع المستخدم أو مع الهيئات الحكومية بشأن تحسين الأجور، ظروف العمل، وتنظيم العمل.

3. **الحق في الإعلام والنشاط داخل المؤسسة:** يحق للتنظيم النقابي تنظيم اجتماعات داخل المؤسسة، توزيع النشريات والبيانات، وتخصيص أماكن لممارسة نشاطه النقابي.

4. **الحق في اللجوء إلى الإضراب:** يعتبر حق الإضراب حقًا دستوريًا في الجزائر، لكن ممارسته مشروطة بإجراءات مسبقة قانونية وفقاً لقانون 90-02 المتعلق بالوقاية من منازعات العمل[1].

5. **التمثيل في الهيئات الاستشارية:** تشارك النقابات في لجان المشاركة، لجان الصحة والأمن، واللجان المتساوية الأعضاء، وتمثل العمال في عدة مجالات استراتيجية داخل المؤسسة[2].

الفرع الثاني: واجبات التمثيليات النقابية

مقابل الحقوق، تلتزم النقابات بواجبات قانونية وأخلاقية تضمن انضباط العمل النقابي وتحقيق توازن بين مصالح العمال ومصالح المؤسسة:

1. **احترام القوانين والتنظيمات:** يجب على النقابات ممارسة نشاطها في إطار الدستور والقوانين السارية، وعدم الخروج عن الشرعية القانونية.

2. **ضمان السلم داخل المؤسسة:** يقع على عاتق التمثيليات النقابية مسؤولية الحفاظ على جو من التهدئة داخل المؤسسة، ومنع التحريض على الفوضى.

3. **الشفافية المالية والإدارية:** يتوجب على النقابات تقديم تقارير دورية عن نشاطها المالي والإداري لأعضائها، وتفادي سوء التسيير أو الاستغلال الشخصي.

4. **عدم استغلال النشاط النقابي لأغراض سياسية أو شخصية:** يمنع القانون خلط النشاط النقابي بالعمل الحزبي أو استخدام النقابة كأداة لتحقيق طموحات شخصية على حساب القاعدة العمالية

الفرع الثالث: القيود المفروضة على التمثيليات النقابية

رغم الاعتراف القانوني بالحق النقابي، إلا أن النقابات في الجزائر تواجه عدة قيود، يمكن تصنيفها إلى:

[1] المادة 70 من الدستور الجزائري لسنة 2020، مرجع سابق ص 70.
[2] طيابية محفوظ، يرقي عبد الكريم، "النظام القانوني للتمثيليات العمالية في التشريع الجزائري" مرجع سابق ص 48.

1. قيود قانونية:

- إلزام النقابات بالتسجيل لدى السلطات الإدارية (الولاية أو وزارة العمل)، وقد يتم رفض التسجيل لأسباب غير مبررة.
- تقييد ممارسة الإضراب بإجراءات معقدة، مما يؤدي في كثير من الأحيان إلى إعلان الإضراب غير قانوني[1].

2. قيود تنظيمية:

- ضعف الحماية القانونية لأعضاء النقابات وقياداتها، ما يجعلهم عرضة للضغط أو الفصل التعسفي.
- التعددية النقابية المفرطة التي أدت إلى تشتت الجهود النقابية وتضارب المصالح[2].

3. قيود عملية ومؤسساتية:

- التدخل الإداري والسياسي في عمل النقابات، خصوصاً في المؤسسات العمومية.
- محدودية الوصول إلى وسائل الإعلام أو قنوات الحوار مع الإدارة العليا أو السلطات العمومية.

[1] طيايبية محفوظ، يرقي عبد الكريم، "النظام القانوني للتمثيليات العمالية في التشريع الجزائري" مرجع سابق ص 52
[2] طيايبية محفوظ، يرقي عبد الكريم، "النظام القانوني للتمثيليات العمالية في التشريع الجزائري" مرجع سابق ص 53

المبحث الثاني

دور التمثيل النقابي في حماية حقوق العمال

يعد التمثيل النقابي أداة محورية في الدفاع عن الحقوق والمكتسبات العمالية، إذ يضطلع بمهمة السهر على تطبيق التشريعات الاجتماعية داخل بيئة العمل، وحماية العمال من التعسف والانتهاكات التي قد يتعرضون لها، فالتمثيل النقابي لا يقتصر دوره على مجرد التفاوض حول تحسين الأجور أو شروط العمل، بل يمتد إلى مراقبة احترام حقوق الإنسان داخل المؤسسة، والمساهمة في خلق بيئة عمل قائمة على العدالة والإنصاف.

ويعزز التمثيل النقابي قدرات العمال على التعبير عن مطالبهم بصورة جماعية ومنظمة، مما يمنحهم قوة تفاوضية فعالة في مواجهة أصحاب العمل، كما يُعتبر ركيزة أساسية في تحقيق التوازن الاجتماعي داخل علاقات العمل، والمشاركة في رسم السياسات الاجتماعية والاقتصادية ذات الصلة.

وبناءً عليه، سنعالج في هذا المبحث مختلف الأدوار التي يضطلع بها التمثيل النقابي في حماية حقوق العمال، من خلال إبراز دوره في الدفاع عن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، ثم التطرق إلى دور التمثيل النقابي في حل منازعات العمل الجماعية.

المطلب الأول: دور التمثيل النقابي في المفاوضات الجماعية

تُعد المفاوضات الجماعية من أبرز الوسائل التي يمارس من خلالها التمثيل النقابي دوره في حماية وتحسين أوضاع العمال، فهي الإطار القانوني والمنهجي الذي يسمح بمناقشة شروط العمل وظروفه بشكل جماعي ومنظم بين ممثلي العمال وأرباب العمل، ويُعتبر التمثيل النقابي المحرك الرئيسي لهذه العملية، حيث يتولى مهمة التفاوض نيابة عن العمال للمطالبة بتحسين الأجور، وضمان ظروف عمل لائقة، وحماية الحقوق المكتسبة، فضلاً عن تعزيز الحماية الاجتماعية.

ويكتسي دور التمثيل النقابي في المفاوضات الجماعية أهمية بالغة في تحقيق التوازن داخل علاقات العمل، لكونه يمثل صوت العمال في مواجهة القوة الاقتصادية التي يتمتع بها أصحاب العمل. كما أن نجاح

المفاوضات الجماعية يسهم في تعزيز الاستقرار الاجتماعي داخل المؤسسات وتحقيق السلم الاجتماعي بشكل عام.

وعليه، سنسلط الضوء في هذا المطلب على مفهوم المفاوضات الجماعية وأهميتها، ثم نبيّن دور التمثيل النقابي في تنظيم هذه المفاوضات وإدارة مسارها لضمان تحقيق أفضل النتائج لصالح العمال.

الفرع الأول: مفهوم المفاوضات الجماعية

لعل أبلغ وصف أطلق على المفاوضة الجماعية هو أنها تطبيق للديمقراطية في نطاق علاقات العمل وهذا الوصف "البليغ هو النتيجة المنطقية لتطور علاقات العمل منذ الثورة الصناعية حتى الآن .

وتعني المفاوضات الحوار والمناقشات التي تدور حول مائدة التفاوض بين صاحب عمل أو أكثر أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال من جانب وبين نقابة عمال أو أكثر أو اتحاد نقابات العمال من جانب آخر للتوصل إلى اتفاق ينظم شروط وظروف العمل[1] .

على الرغم من تعدد الاتفاقيات الدولية التي تناولت حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية إلا أن هذه الاتفاقيات لم تتعرض لتعريف المفاوضة الجماعية" إلا مرة واحدة بمناسبة صدور الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 و التي قررت انه تعبير المفاوضة الجماعية في مفهوم الاتفاقية المذكورة يشمل جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل، أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى من أجل :

- تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام.
- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال
- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات العمال.

والتعريف على هذا النحو وإن كان قد أشار إلى طرفي المفاوضات، وبيّن موضوعاتها فإنه لم يتضمن وسائل المفاوضة وإجراءاتها ومستوياتها، بل أن التعريف الذي أتت به المادة (2) من الاتفاقية 154، يبدو قاصرا في نظر الاتفاقية إذ سمحت المادة الثالثة منها أن تحدد القوانين أو الممارسات الوطنية مدى شمول تعبير المفاوضة الجماعية في مفهوم هذه الاتفاقية[2] .

انطلاقا مما تقدم، يمكننا تعريف المفاوضة بأنها الوسيلة السليمة التي تتمثل في إيجاب مشترك بين الشركاء الاجتماعيين، والتي تتم بصورة فنية وقانونية بحوارات مباشرة وجماعية على مختلف مستويات النشاط

[1] السيد عيد نايل، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1666، ص 32.

[2] احمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الرابع، الحوار الاجتماعي، دار النهضة، القاهرة، د.س.ن، ص 60.

الاقتصادي، لتفادي نزاعات العمل، والعمل على حلها، بإبرام عقد جماعي للعمل ينظم شروطه وظروفه، وفقا للقوة الملزمة للعقد، وفي إطار مجموعة من المبادئ القانونية[1] ."

وبالنظر المتأني لهذا التعريف المقترح نجده قد اشتمل على بيان كافة عناصر المفاوضة الجماعية، بداية من طبيعتها والذي تؤكد فيه أن المفاوضة الجماعية وسيلة لمباشرة حق التفاوض فهي ليست حقا في ذاتها، فضلا عن كونها وسيلة سلمية، وذلك لتمييزها عن بقية آليات العمل النقابي كالإضراب، وسيلة جماعية لتمييزها عن المفاوضة الفردية، ومباشرة حيث تتم بين أطراف النزاع مباشرة دون تدخل أي طرف خارجي، كما في الوساطة أو التحكيم، ثم بيان أهميتها ووظيفتها، انطلاقا من تفادي منازعات العمل الجماعية الوظيفة الوقائية، إلى حل تلك النزاعات الوظيفة العلاجية، ومن ثم بيان الهدف منها وهو إبرام عقد جماعي للعمل، فضلا عن بيان موضوعاتها حيث تنظم شروط وظروف العمل، وبيان أطرافها وهم الشركاء الاجتماعيين العمال، أصحاب الأعمال، الدولة، وبيان مستوياتها وهي كافة مستويات النشاط الاقتصادي، فضلا عن بيان التكييف القانوني للحوارات والمناقشات .

الفرع الثاني: اجراءات المفاوضات الجماعية

إن موضوع التفاوض الجماعي يحتاج إلى تدخل المشرع لضبط إجراءاته؛ وهذا في الحقيقة يعكس اهتمام الدولة واقتناعها به فمن جهة تنظيم إجراءات التفاوض يؤدي إلى تنظيم شروط وظروف العمل داخل المؤسسات وبالتالي يحد من منازعات العمل التي قد تنشأ بين العمال والمستخدم من جهة ثانية .

هذا ولقد اكتفى المشرع الجزائري بتحديد بعض إجراءات التفاوض الجماعي، تاركا تفاصيلها للاتفاقيات الجماعية للعمل. وإن كان هذا التحديد يتناقض مع النظام التعاقدي الذي أقره المشرع بعد الإصلاحات التي عرفها قانون علاقات العمل، قسمنا هذا الفرع إلى جزأين، تعرضنا إلى إجراءات التفاوض الجماعي الثنائي في التشريع الجزائري أولا ثم إلى إجراءات التفاوض وفقا لاتفاقيات العمل الجماعية لبعض المؤسسات الجزائرية .

[1] يوسيف إلياس، "علاقات العمل الجماعية في الدول العربية"، مكتب العمل العربي، البرنامج الاقليمي لإدارة العمل، القاهرة، مصر، ص 16.

أولا: إجراءات التفاوض الجماعي الثنائي

عكس المشرع الفرنسي الذي كان أكثر الماما بإجراءات التفاوض الجماعي، فان المشرع الجزائري اكتفى فقط بذكر بعض الإجراءات تاركا تفاصيلها لطرفي علاقة العمل من خلال عملية التفاوض، تكريسا لمبدأ انسحاب الدولة من مجال تنظيم علاقات العمل طبقا لانتقال الجزائر من النظام اللائحي إلى النظام التعاقدي. حيث ميز المشرع الجزائري بين نوعين من الاتفاقيات، اتفاقيات جماعية خاصة بالمؤسسة واتفاقيات تعلوها درجة أو اتفاقية القطاع، كما حدد عدد ممثلين كل طرف من أطراف التفاوض سواء أكانوا عمالا أو أصحاب عمل في كل نوع من الاتفاقيات. فان كان عددهم يتراوح ما بين 3 أعضاء إلى 7 أعضاء في اتفاقيات التي تبرم على مستوى المؤسسة، فان على مستوى اتفاقيات القطاع فلا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف 11 عضوا.

وإن كان موقف المشرع الجزائري هذا منتقد، لأنه تدخل في تحديد إجراءات التفاوض الجماعي ولم يتركها للشركاء الاجتماعيين، الأمر الذي يتنافى وفلسفة قانون العمل الجديد[1]، على خلاف المشرع المغربي والتونسي والموريتاني والمصري الذين لم يتعرضوا إلى تحديد إجراءات خاصة للتفاوض الجماعي.

هذا وألزم المشرع أطراف التفاوض الجماعي أن يمثلوا خلال عملية التفاوض بواسطة لجان متساوية الأعضاء، و قد وفق المشرع في هذا، هادفا من وراء ذلك تحقيق التوازن بين طرفين تجمعهما مصالح متناقضة أثناء عملية التصويت لأن القرارات تتخذ بالأغلبية .

ومن خلال استقراء النصوص القانونية المنظمة لموضوع التفاوض الجماعي، نستشف انه لا يوجد أي نص يلزم كل من المستخدم والتنظيمات النقابية للعمال على التفاوض، بل ترك المبادرة لهم. أما إذا تقدم أحد الأطراف بطلب محددا الآجال، وجب على الطرف الآخر الاستجابة لذلك بالجلوس إلى طاولة التفاوض، وإلا وضع نفسه تحت طائلة عقوبات جزائية. وفي هذا الشأن كان مطلوبا من المشرع على الأقل تحديد مدة معينة للتفاوض وإلزام الأطراف على ذلك، لأن الناحية العملية أثبتت أن معظم المؤسسات الاقتصادية المتوسطة والصغيرة لا تشتمل على اتفاقيات عمل جماعية بحجة أن المشرع لم يلزمهم بذلك .

وهذا من شانه أن يفوت خاصة على العمال فرصة للتفاوض مع المستخدم ونقل انشغالاتهم المهنية والاجتماعية إليه محاولين التشاور والحوار من اجل تسوية كل القضايا التي تخصهم بطريقة ودية بعيدا عن طرق التسوية الأخرى .

[1] المادة 124 من قانون 90-11 السالف الذكر

أما بالنسبة للمشرع الفرنسي، الذي كان أكثر دقة ووضوحا في تحديد إجراءات التفاوض الجماعي، فقد اعتبر كل النقابات المنخرطة في المنظمات النقابية التي تعتبر تمثيلية على المستوى الوطني، تعتبر تمثيلية هي الأخرى على مستوى المؤسسة. وتعتبر أيضا تمثيلية كل النقابات بالنظر إلى عدد منخرطيها و خبرتها تجربتها، استقلاليتها وحجم اشتراكاتها إذا ما أثبتت ذلك. فالمستخدم ملزم باستدعاء كل المنظمات النقابية للتفاوض، وإذا تفاوض مع بعضها يكون قد ارتكب فعلا يعاقب عليه القانون ويعتبر باطل وعديم الأثر كل اتفاق أو اتفاقية جماعية للعمل توصلوا إلى إبرامها[1] .

وفي حالة رفض أي تنظيم نقابي الجلوس إلى طاولة التفاوض هذا لا يمنع المستخدم من التفاوض أو مواصلته مع باقي التنظيمات النقابية التمثيلية الأخرى. فإذا كان القانون يشترط على المستخدم استدعاء كل النقابات التمثيلية فانه بالمقابل لا يشترط حضورها كلها للتفاوض[2] .

ويكون المستخدم ملزم بإجراء تفاوض جماعي مرة كل سنة، وإذا لم يجرى التفاوض بعد انقضاء مدة 12 شهرا من أخر تفاوض، فيتم التفاوض إلزاميا استجابة لطلب المنظمات النقابية التمثيلية إذا ما طلبت ذلك، على أن يحيل المستخدم الطلب في أجل 08 أيام إلى باقي المنظمات النقابية التمثيلية ويستدعيها إلى التفاوض في اجل 15 يوم من تاريخ تقديم طلب التفاوض؛ ولا يحق له أن يقصي البعض منها ولا أن يدخل في التفاوض مع بعضها دون البعض الآخر .

أثناء الاجتماع الأول، يحدد المكان والجدول الزمني للاجتماعات، تحديد تاريخ تسليم المعلومات التي سيقدمها المستخدم إلى الممثلين النقابيين وإلى العمال التي ستسمح بإجراء تحليل عن وضعية الرجال والنساء العاملين بالمؤسسة فيما يخص التشغيل والتصنيف، الأجور المدفوعة، مدة العمل وتنظيم وقت العمل. ولقد حدد المشرع الفرنسي مواضيع التفاوض في المساواة المهنية بين الرجال والنساء داخل المؤسسة والتدابير المتخذة من اجل تحقيق ذلك، شروط الدخول إلى عالم الشغل التكوين والترقية المهنية، شروط العمل والتشغيل خاصة بالنسبة للعمال بالوقت الجزئي، عدد عقود العمل محددة المدة داخل المؤسسة الربط بين الحياة المهنية والمسؤولية العائلية في حالة الوصول إلى اتفاق أو اتفاقية تتناول مثل هذه المواضيع والأهداف تكون مدتها 03 سنوات .

[1] المادة 123 من قانون 90-11 السالف الذكر .

[2] المادة 152 من قانون 90-11 السالف الذكر يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون... وكذا كل رفض للتفاوض في الآجال القانونية.»

وخلال سير التفاوض لا يمكن للمستخدم اتخاذ قرارات انفرادية في مسالة تجمع العمال إلا إذا بررت ذلك الضرورة الملحة وفي حالة عدم التوصل إلى اتفاق يحرر محضر بذلك يتضمن مقترحات الأطراف والتدابير التي سيتخذها المستخدم بصفة انفرادية .

لم يكتف المشرع الفرنسي بهذا بل اعتبر عدم الامتثال لاستدعاء التفاوض السنوي مخالفة يعاقب عليها القانون بالحبس سنة واحدة وغرامة مالية، نفس الجزاء رتبه على عدم احترام مضمون التفاوض .

أما فيما يخص التفاوض كل ثلاثة سنوات، فيشمل التسريح لأسباب اقتصادية في حدود 10 عمال أو أكثر في أجل شهر كامل تصنيفات الفئات المهددة بالتقليص نتيجة التقدم الاقتصادي والتكنولوجي تعويضات الذهاب الإرادي، التفاوض حول التسيير المتوقع لمناصب العمل وكيفية تجنب تأثير التحولات الاقتصادية عليها.

ثانيا: إجراءات التفاوض الجماعي طبقا لاتفاقيات العمل الجماعية

ما دام أن المشرع الجزائري لم يتعرض إلى إجراءات التفاوض الجماعي بطريقة مفصلة، كان من الضروري الرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية التي اعتمدنا عليها في هذا العمل، منها الاتفاقية الجماعية

لصناديق الضمان الاجتماعي والاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر والاتفاقية الجماعية لعمال بريد الجزائر، لكن الملاحظ أن كلها لم تنظم إجراءات التفاوض الجماعي، باستثناء الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء والغار للغرب التي أكدت أن التفاوض الجماعي تتكفل به لجنة تسمى "لجنة متساوية الأعضاء للتفاوض " Commission Paritaire de la négociation" تتكون من ممثلين عن المؤسسة وممثلين من التنظيم النقابي للعمال، على أن يحدد نظامها الداخلي طريقة عملها وسيرها (الأمانة، الاجتماعات الاستدعاءات، جدول الأعمال).

أما فيما يخص الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك، فان التفاوض الجماعي تشرف عليه لجنة متساوية الأعضاء تسمى "لجنة الاتفاقية" المتكونة من ممثلي المؤسسة وممثلي نقابة العمال، من أهم اختصاصاتها: إعداد النظام الداخلي الذي يحدد تشكيلة وطرق سير لجنة الاتفاقية، الإشراف والسهر على احترام تطبيق مضمون الاتفاقية الجماعية للمؤسسة، إكمال ما يلزم من المعلومات في حالة طلبها لكل الأجهزة التي تضمن تطبيق الاتفاقية، تفسير أحكام الاتفاقية في حالة غموضها.

في حين جاءت الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز – متضمنة لجنتين اللجنة الأولى تسمى اللجنة المتساوية الأعضاء للتفاوض الجماعي، على أن يتكفل نظامها الداخلي بتحديد تنظيمها وإجراءات سيرها

بموجب اتفاق جماعي، و يكمن دورها في التفاوض حول الشروط العامة للعمل والتشغيل "[1] وتنظم علاقات العمل سواء أكانت فردية أو جماعية، فهي تعتبر بمثابة سلطة تشريعية داخل مؤسسة سونلغاز يلتزم جميع العمال بمضمونها.[2]

أما اللجنة الثانية فتسمى لجنة فحص النصوص التطبيقية للاتفاقية الجماعية، تتكون من 9 إلى 11 عضوا يمثلون المنظمات النقابية التمثيلية للعمال وممثلي المؤسسة، ويتمحور دورها في مراقبة تطبيق الأحكام التي صدرت عن لجنة التفاوض الجماعي، باعتبارها جهاز تنفيذي.

وعلى عكس كل الاتفاقيات الجماعية التي سبق ذكرها، فإن الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري، جاءت أكثر تفصيلا ودقة. حيث أحدثت لجنة تسمى لجنة التفاوض والتشاور متساوية الأعضاء تتكون من 6 ممثلين ثلاثة منهم يمثلون المنظمة النقابية للعمال وثلاثة الآخرين يمثلون الهيئة المستخدمة تعقد اجتماعاتها بناء على استدعاء من إدارة المؤسسة بعد طلب أحد طرفي التفاوض ذلك. ويشترط في الاستدعاء أن يكون مرفوقا بجدول أعمال الاجتماع، خلال مهلة لا تقل عن 08 أيام من تاريخ انعقاده.

وبمجرد تنصيب اللجنة تعد نظامها الداخلي في أول اجتماع لها، على أن تحدد تواريخ الاجتماعات المقبلة المبرمجة. تسجل اللجنة كل المواضيع والقضايا والنقاط والاقتراحات والمناقشات التي تم التفاوض بشأنها في سجل خاص، على أن يتم الرجوع إليها في حالة توصل أطراف التفاوض إلى صياغة اتفاقية جماعية، أما في حالة الوصول إلى اتفاق جزئي حول مسائل معينة فيتم صياغتها في اتفاق جماعي .

وقد التزمت مديرية ديوان الترقية والتسيير العقاري بتوفير كل التسهيلات والإمكانيات البشرية والمادية من خلال إمكانية استعانتها بكل شخص طبيعي أو معنوي بمقدوره تقديم المساعدة لها خلال اجتماعاتها، أما بالرجوع إلى المادة 124 من الاتفاقية فقد حددت صلاحيات لجنة التفاوض والتشاور وحصرتها في[3]:

- ترقية التفاوض الجماعي من اجل إبرام اتفاقيات واتفاقات جماعية للعمل السهر على مراقبة تطبيق الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية،
- تكييف محتوى الاتفاقيات الجماعية مع النصوص التشريعية والتنظيمية المطبقة في حالة تكملتها أو تعديلها أو إلغائها،
- الرد على الطعون المرفوعة من العمال في إطار التسوية الداخلية الودية المنازعات العمل الفردية،

[1] المادة 21 من اتفاقية العمل الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز.

[2] بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 74.

[3] الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية و التسيير العقاري المبرمة بالجزائر العاصمة بتاريخ 13 افريل 2005. المواد 125 إلى 128 .

– إعداد نظام التصنيف المهني، بعد تصنيف مناصب العمل وتحديد شروط الالتحاق بكل منصب[1] .

المطلب الثاني: دور التمثيل النقابي في حل منازعات العمل الجماعية

تُعتبر منازعات العمل الجماعية من أبرز التحديات التي تواجه علاقات العمل، لما لها من أثر مباشر على استقرار المؤسسات وسيرورة الإنتاج، بل وعلى التوازن الاجتماعي والاقتصادي بشكل عام. ومن هذا المنطلق، يبرز الدور المحوري للتمثيل النقابي كوسيط أساسي في إدارة هذه المنازعات والعمل على حلها بطرق سلمية ومنظمة.

فالتمثيل النقابي لا يقتصر فقط على الدفاع عن الحقوق والمكتسبات، بل يمتد ليشمل المساهمة الفاعلة في تسوية الخلافات الجماعية عبر الحوار، والمفاوضة، واللجوء إلى آليات المصالحة والوساطة والتحكيم. ويعزز هذا الدور من فرص تفادي الإضرابات والتوترات، ويكرّس مبدأ التفاوض الجماعي كوسيلة بديلة لحل النزاعات بدل اللجوء إلى الحلول القضائية التقليدية.

بناءً عليه، سنعالج ضمن هذا المطلب كيفية مساهمة التمثيل النقابي في تسوية منازعات العمل الجماعية، مع بيان أهم الوسائل والآليات القانونية التي يعتمدها في هذا المجال.

الفرع الأول: مفهوم المنازعات الجماعية للعمل

نتيجة التغيرات التي طرأت في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية واتساع دائرة العلاقات بين العمال والمستخدمين تفاقم احتمال ظهور المنازعات الجماعية في العمل؛ ونظرا لخطورة هذه الظاهرة واحتمالات تأثيراتها السلبية على الأمن والسلامة داخل المجتمع اتجهت التشريعات إلى إعطاء أهمية كبيرة إلى هذا النوع من النزاعات، مما استلزم التمعن فيها.

أولا: تعريف المنازعات الجماعية للعمل

لم تقتصر محاولة وضع تعريف المنازعة العمل الجماعية على الفقه فقط، وإن كان هذا العمل اختصاص أصيل له، بل شاركه في المهمة الجهاز التشريعي ونخص بالذكر المشرع الجزائري، الذي ميز المنازعات الجماعية بتعريف خاص على عكس بعض التشريعات المقارنة التي أخضعت جميع المنازعات لإجراءات موحدة ولم تميز بين المنازعات الفردية والجماعية للعمل .

[1] المادة 130 من اتفاقية ديوان الترقية السابقة الذكر .

1. التعريف الفقهي للمنازعات الجماعية للعمل

يجمع أغلبية الفقهاء، على تعريف منازعات العمل الجماعية على أنها: "ذلك الخلاف القائم بين مجموعة العمال أو فريق منهم وبين صاحب عمل واحد أو مجموعة أصحاب أعمال حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم اتفاق بينهم حول ظروف أو شروط العمل والعلاقات الاجتماعية والمهنية في العمل ."

كما عرفت منازعات العمل الجماعية النزاع الذي يحدث بين أصحاب العمل والعمال بشأن شروط العمل وأحواله، وقد يكون النزاع قانونيا يتعمق بتطبيق أو تفسير قانون أو حكم[1] .

وفي تعريف آخر لها يعد نزاعا جماعيا كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية لعلاقة العمل ولم يجد تسويته بموجب وسائل اتقاء الخلافات الجماعية والمتمثلة أساسا في عقد اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والمؤسسة المستخدمة ووضع سجلات للاقتراحات بهدف تفادي أي نزاع داخل المؤسسة فالمقصود بالمنازعات الجماعية كل خلاف يثور بسبب تنفيذ علاقة العمل بين العامل والهيئة المستخدمة .

وبخصوص إصباغ المنازعات بالطابع الجماعي فإنه يتعين أن تقوم بين طرفي علاقة العمل وهما العمال من ناحية وصاحب العمل من ناحية أخرى، واختلف الفقه في هذه النقطة حيث ذهب البعض إلى تفسير كلمة فريق يعنى بها ضرورة أن يكون طرف المنازعة هم أغلبية عمال المنشأة أو على الأقل أغلبية عمال القسم الذي يتعلق به النزاع وذلك عند تعدد أقسام المنشأة .

والاتجاه الراجح يرى أن يكون طرفا في المنازعات العمالية عدد هام من العمال، حتى ولو لم تتوافر صفة الأغلبية، ويكفي عندئذ أن يصل عدد العمال حدا يخشى منه من عدم استمرار العمل في المشروع بانتظام[2] .

2. التعريف التشريعي للمنازعات الجماعية للعمل

يتأثر التعريف التشريعي للمنازعات العمل الجماعية بالنظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي السائد في كل دولة بالرغم من أن المتعارف عليه أن المشرع ليس من اختصاصه إعطاء التعاريف، وانما من اختصاص الفقه وحده.

ومن الملاحظ أن المشرع الجزائري استخدم مصطلحات مختلفة عند تطرقه الموضوع المنازعات الجماعية في العمل، وذلك حسب التطور الذي عرفه النظام التشريعي المتعلق بالعمل. إلى جانب ذلك، كان

[1] يحياوي نادية، "الصلح وسيلة للتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2014، ص 62.

[2] يحياوي نادية، المرجع السابق، ص 63 .

القانون الجزائري يميز بين القطاع العام والخاص، حيث كان يسمح بممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص ويمنعه تماما في القطاع العام، بناء على أسس دستورية وتشريعية حتى سنة 1982. ومنذ ذلك الحين، وبعد صدور القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فبراير 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، بدأ المشرع في استخدام مصطلح "خلاف" ووضع آليات قانونية وإدارية لحله وتجنبه عن طريق الهيئات الناشئة على المستوى البلدي والولائي والوطني. ومن ثم سمح بالاحتجاج الجماعي، ولكن لم يعتمد فكرة التوقف أو الإضراب حتى صدور القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب،[1] هذا الأخير الذي ألغي بالقانون الجديد رقم 23-08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. فالمشرع استعمل أحيانا مصطلح الخلافات وأحيانا أخرى مصطلح النزاعات[2] .

وتبعا لذلك فإن النزاعات الجماعية للعمل، وفقا للتشريع الجزائري هي كل نزاع مسير بموجب أحكام هذا القانون وكل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثليهم النقابيين من جهة ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثليهم النقابيين من جهة أخرى، لم تتم تسويته في إطار الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون، وهذا ما تنص عليه المادة 2 من القانون 23-08 [3].

وهذا المفهوم للمنازعات الجماعية للعمل، يعبر عن طابع التوتر في العلاقات المهنية نتيجة الإخلال بالالتزامات التي يفرضها القانون أو ناتجة عن اتفاق الطرفين فهي تشكل خطرا على المصالح المهنية والاجتماعية للعمال، والمصلحة الاقتصادية للمؤسسة و الاقتصاد الوطني عندما تشتد وتتضاعف، فالمنازعة الجماعية بهذا المعنى تمثل كل خلاف يقع بين طرفي العلاقة الجماعية العمال أو ممثليهم وبين صاحب العمل ناتج عن الإخلال بالالتزامات التي تفرضها الأحكام القانونية والاتفاقية.

[1] القانون 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب جريدة رسمية العدد 06، سنة 1990 .

[2] خليفي عبد الرحمان، "الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي"، دار العلوم للنشر والتوزيع، طبعة منقحة ومزيدة، د.س.ن، ص 55.

[3] المادة 02 من القانون 23-08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب جريدة رسمية العدد 42 سنة 2023.

ثانيا: صور تدخل التمثيل النقابي لحل المنازعات العمل الجماعية

كثيرا ما يوكل أمر الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، أو تفادي تأزم بعض الخلافات التي قد تثور من حين لآخر إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة، تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى، حيث تفوض التشريعات العمالية أطراف الاتفاقيات الجماعية حرية وصلاحيات إنشاء وتنظيم مثل هذه اللجان، التي تحدد كيفيات متابعة النزاع ودراسته واقتراح الحلول المناسبة له[1] .

ومن أمثلة الاتفاقيات التي أخذت بهذا الأسلوب من الإجراءات الوقائية، نجد الاتفاقية الجماعية لقطاع البنوك والمؤسسات المالية التي تنص على أنه «في حالة نشوب خلاف بين صاحب العمل، والممثلين النقابيين للعمال، لأي سبب يتعلق بالمجال المهني والاجتماعي وكذلك الأمر في حالة النزاعات المفاجئة، يمكن إنشاء لجنة خاصة un conte تشكل من الممثلين النقابيين، وممثلي صاحب العمل، والمفوضين صراحة لهذا الغرض من قبل العمال وأصحاب العمل الأطراف في النزاع.

وتجتمع اللجنة وجوبا خلال الثلاثة أيام الموالية لإنشائها، وتقوم هذه اللجنة بإجراء المشاورات والمفاوضات اللازمة من أجل تسوية النزاع، خلال 15 يوما من تاريخ إنشائها، وتحرر محضرا بذلك، وتكون نتائج أعمالها ملزمة للأطراف النزاع[2] .

وفي حالة فشل هذه اللجنة في تسوية النزاع، واستمرار الخلاف فإنه يجب اللجوء إلى الإجراءات القانونية أو الاتفاقية الاختيارية .

ويتضح من هذا المثال أن هذا النوع من اللجان، لا يختلف من حيث الهدف وطريقة العمل، عن التفاوض المباشر، فهي تهدف بالدرجة الأولى إلى تطويق النزاع قبل تعقيده مستعملة في ذلك نفس الأسلوب الأول وهو التفاوض المباشر بين الأطراف على أساس أن الحوار المباشر هو الحل الأمثل لتفادي النزاعات الجماعية في العمل .

الفرع الثاني: الطرق العلاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية

يقصد بالإجراءات العلاجية، تلك الإجراءات التي تهدف إلى دراسة وبحث أسباب النزاع الجماعي وإيجاد الحلول المناسبة له، ضمن أطر وهيئات معينة، يساهم في تعيين أعضائها كل من أطراف علاقة العمل مستعينين في ذلك بالصلاحيات الواسعة المخولة لهم واحترام تدرجها .

[1] أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، ص 390 .
[2] المرجع نفسه، ص 392.

وتختلف التشريعات العمالية المقارنة، في الأخذ بالأساليب العلاجية لحل منازعات العمل الجماعية حسب اختلاف أنظمتها السياسية والاجتماعية، فقد نظم المشرع الجزائري علاقات العمل الجماعية وساهم في حل الخلافات التي تتولد عن هذه العلاقات بإقراره نظامي المصالحة والتحكيم وكذلك الوساطة .

فبعد أن تضمن أمر الشروط العامة لعلاقات في القطاع الخاص رقم 75-31 النص على طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية، في المادة 303 منه على المصالحة والتحكيم وجعلها إجباريين غير أنه وبصدور القانون الأساسي العام للعامل رقم78-12 ليطبق على كلفة علاقات العمل مهما كانت طبيعة القطاع وطبيعة النشاط[1] .

وعليه ففي مرحلة التوجه الاقتصادي الجديد بما فيه من استقلالية المؤسسات ابتداء من التسعينات، بات من الضروري تكييف علاقات العمل والقوانين التي تحكمها الأمر الذي استوجب إصدار القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب.

وبناء على ما تضمنه هذا القانون من طرق وإجراءات، يستلزم الأمر الاطلاع على الأحكام التي تتضمن هذه الإجراءات .

أولا: المصالحة

تعتبر المصالحة وسيلة توفيقية، يتم اللجوء إليها في مرحلة ثانية عند فشل المفاوضات المباشرة حيث يقوم طرف أجنبي محايد سواء كان قاضيا أو مفتش العمل، ببذل مساعي لتقريب وجهات نظر الطرفين والوصول إلى حل للنزاع المطروح، وقد يكون هذا الإجراء اتفاقيا أو قانونيا لكنه على العموم إجباري، حيث تنص المادة 05 من القانون المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية وممارسة حق الإضراب على أنه «إذا اختلف الطرفين في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يباشر المستخدم وممثلوا العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها.

وكما سبق هناك نوعين من المصالحة لابد من التطرق لكل منهما على حدى:

1. المصالحة الاتفاقيةConciliation conventionnelle

ويقصد بها تلك الإجراءات التي تقررها الاتفاقيات الجماعية، سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء سريان علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقيات الجماعية التي قد ينشأ في بعض

[1] المادة 69 من الإتفاقية الجماعية لقطاع البنوك والمؤسسات المالية، لسنة 1991 وثيقة غير منشورة.

أحكامها اختلاف بين الطرفين، كما أن عمل هذه اللجان يحدده الأطراف أنفسهم وكذلك الأمر بالنسبة للصلاحيات المخولة لها[1] .

2. المصالحة القانونية Conciliation légale

ويلجأ إلى هذا الأسلوب عند عدم النص على الأسلوب الأول، أو في حالة فشله، كما تنص على ذلك الفقرة الثانية من المادة 05 من قانون تسوية المنازعات الجماعية، السالف ذكر حيث توكل في هذه الحالة مهمة المصالحة إلى مفتش العمل الذي يقوم .....[2] وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال» حيث يستدعي المفتش الخاص بالعمل باستدعاء طرفي النزاع الجماعي، إلى جلسة جماعية أولى خلال الأيام 04 الموالية للإخطار قصد تسجيل موقف كل طرف .

أما فيما يتعلق بنتائج المصالحة سواء في أسلوبها الأول أو الثاني، فإنّها لا تخرج عن الاحتمالات الثلاثة الآتية :

أ- إما أن تتوصل لجنة المصالحة إلى حل أو تسوية النزاع، بصفة كلية وبتالي إلحاق هذا الاتفاق بالاتفاقيات السابقة، لا سيما شرط التسجيل والإيداع .

ب – إما أن تتوصل اللجنة إلى تسوية جزئية للنزاع، وفي هذه الحالة، تنص المادة 08 1 المعدلة من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية بأنّه «عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز 08 أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها إن وجدت وتصبح المسائل التي إتفق الطرفان عليها نافذة .

ج – وفي حالة الفشل الأجزاء المصالحة، كذلك الأمر، يحرر محضر بعدم المصالحة من قبل لجنة المصالحة أو مفتش العمل، حسب كل حالة وعندها يمكن لأطراف النزاع، إما اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم حسبما تنص عليه أحكام الاتفاقية الجماعية أو أحكام القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية .

ولقد مر نظام المصالحة في الجزائر بمرحلتين :

– المرحلة الأولى: نظام المصالحة قبل الإصلاحات: تضمنه القانون رقم 82-205 والذي أعطى مهمة التسوية، لكل قطاع حسب خصائصه فالخلافات الجماعية التي تنشأ داخل المؤسسات الاشتراكية خاضعة

[1] بشير هدفي، المرجع السابق، ص 214 .

[2] المادة 05 من القانون 90-02 السالف الذكر.

لأحكام الأمر رقم 71/74[1] ، أما في غير القطاعات المذكورة أعلاه يتعين على المؤسسة صاحبة العمل، أن تبرمج اجتماعا مع الممثلين المنتخبين للعمال بالاشتراك على اتقاء الخلاف كذلك فيما يتعلق بالخلاف الجماعي للعمل في القطاع الخاص، يجب معالجته فورا. قصد تسويته بطلب من ممثلي العمال قصد تسويته

– المرحلة الثانية: نظام المصالحة خلال مرحلة الإصلاحات: تضمنه القانون 90–02 جاء نتيجة لتجنب عيوب الوضع التشريعي السابق، وذلك من خلال وضع ميكانزمات وآليات فعّالة لإقامة علاقات عمل عادلة ومستقرة قوامها العمل التفاوضي المشترك بين العمال وأصحاب العمل في كافة جوانب ومسائل العمل، ليبقى دور الدولة منحصرا في ضمان التطبيق السليم للقوانين والنظم المعمول بها .

ثانيا: الوساطة

وهي ثاني إجراء يلجأ إليه الطرفان المتنازعان بعد فشل إجراءات المصالحة، حيث كان ظهورها كنظام في القانون الأمريكي سنة 1947 لتسوية خلافات العمل الجماعية، ثم انتقل هذا النظام إلى فرنسا ليظهر سنة 1955 وتبرز أهميته في إعداد ومراجعة الاتفاقيات الجماعية للعمل، وبالنص على هذا الإجراء لتسوية خلافات العمل عند وقوعها بمقتضى المرسوم رقم 55–478 المؤرخ في 05 ماي 1955 أما في الجزائر فلم يعرف تشريع العمل هذا النظام، إلى غاية صور القانون رقم 90–02 فيعرف الوساطة بذلك من خلال المادة 10 منه بأنها « إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه » ، فهي إذن إجراء اختياري تدرجه الأطراف في اتفاقيات أو اتفاقات العمل الجماعية أو في اتفاق لاحق في حالة فشل إجراءات المصالحة، يتفقان من خلاله على تعيين وسيط لتسند إليه مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع القائم، يقدمه في شكل توصية 2 أو يمكنها مباشرة الاتفاق على إحالة ورفع الخلاف، إلى سلطة تحكمية ولقد ترك المشرع الجزائري الحرية المطلقة لأطراف النزاع في تعيين وسيط لهذه الأطراف بالاتفاق على تعيين شخص وليس هيئة دون اشتراط أو تحديد شروط ومعايير خاصة، مهما كانت طبيعة النزاع أو طبيعة قطاع النشاط، كما أن للوسيط صلاحيات واسعة في سبيل تسوية النزاع المعروض عليه ومن بينها :

- تقريب مطالب الأطراف المتنازعة .
- البحث عن أسباب وصحة أساس كل ادعاءات الطرفين .

[1] الأمر 82–05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج ر ج عدد 07 المؤرخة في 1982/02/16.

- تلقي جميع المعلومات .
- الاستعانة بخبير مختص لمساعدته في مهامه .
- اقتراح ما توصل إليه في شكل توصية محللة، يعرضها على أطراف النزاع يرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا ونسخة إلى أطراف النزاع.

ثالثا: التحكيم

إذا توصل أطراف المنازعة إلى إيجاد حل لمشاكلهم بالطرق السالفة الذكر، فإن النزاع ينتهي وتنتهي آثاره، لكن في حالة عدم فاعلية الإجراءات السابقة فإن آلية التحكيم تبقى متنفسا، ومخرجا وحلاً للمنازعة الجماعية[1] .

وقد وسع المشرع من نطاق هاته الآلية حيث أجاز الأطراف المنازعة، عرض النزاع على التحكيم وترك إجراءات ذلك القانون الإجراءات المدنية إجراءات ذلك لقانون الإجراءات المدنية لا سيما المواد 1006 إلى 1037، وهي نفس المواد التي تنظم التحكيم اختياريا من حيث اللجوء إليه، فهو إجباري من حيث ماله ويجري التحكيم من قبل حكم أو حكام متفق عليهم، من قبل الطرفين ويصدرون أمرا تحكيميا يحرره رئيس المحكمة المختصة بالصيغة التنفيذية، ومن الآثار التي تترتب عن اللجوء للتحكيم منع استعمال الإضراب أو توقيفه بمجرد اللجوء لهاته الوسيلة والملاحظ في القانون 90-02 أن المشرع تعرض لآلية التحكيم كوسيلة علاجية للمنازعة الجماعية في العمل، كما تعرض له كإجراء تسوية بإجراءات مختلفة تخص عمل واختصاص اللجنة الوطنية للتحكيم .

إن التشريع العمالي الجزائري بالرغم من تأكيده على ضرورة استعمال التحكيم كآلية لفك المنازعات الجماعية، إلا أنه لم يفرد إجراءات تخص طبيعة المنازعات العملية، بل أحاله على قانون الإجراءات المدنية[2].

وبناء على ذلك فالتحكيم في نزاعات العمل الجماعية، يخضع مبدئيا للقواعد العامة المذكورة في قانون الإجراءات المدنية، ومن جهة أخرى فهو اختياري يخضع لإرادة واتفاق الأطراف، وذلك بعد فشل مساعي التسوية السابقة في كل من المصالحة والوساطة، وذلك بقيامها بعقد تحكيمي على عرض موضوع النزاع على هيئة التحكيم .

[1] محمد هلال، المرجع السابق. ص 92

[2] عبد الرحمن خلفي، المرجع السابق، ص 63

أما عن إجراءات التحكيم فإنه يتعين على الطرفين المتنازعين تعيين حكم، عن كل منهما على أن يقوم الحكمان المعينان بتعيين أو اختيار حكم مرجع من بينهما، وإلا يرفع أمر تعيينه إلى الرئيس الأول للمحكمة العليا في ظرف شهر واحد، يتبع خلالها المحكمون وأطراف النزاع الأوضاع والمواعيد المقررة أمام المحاكم[1].

أما اللجنة الوطنية للتحكيم فتتشكل من عدد متساوي من ممثلي العمال وممثلي الدولة، برئاسة من قاضي المحكمة العليا تتمثل صلاحياتها ومهامها في تسوية منازعات العمل الخاصة بالفئات العمالية وقطاعات النشاط التي يمنع عليها اللجوء إلى الإضراب .

[1] رشيد واضح، المرجع السابق، ص 106

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل، تبيّن أن المشرّع الجزائري قد أولى أهمية خاصة للتمثيل النقابي، باعتباره وسيلة مشروعة وضرورية لحماية حقوق العمال، وتحقيق التوازن داخل علاقات العمل الجماعية، من خلال ما كفله من أحكام دستورية وتشريعية تضبط تنظيم النقابات وتحدد شروط ممارستها لنشاطها.

وقد أظهر التحليل القانوني أن الإطار التشريعي المنظم للتمثيل النقابي في الجزائر، لاسيما التعديل الأخير المتمثل في القانون رقم 23-02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، إلى جانب القانون 90-02 المتعلق بتسوية منازعات العمل، قد وضع مجموعة من الآليات التي تتيح للعمال التعبير عن مطالبهم والدفاع عنها بطرق قانونية، وذلك من خلال إنشاء تنظيمات نقابية وممثليات داخل المؤسسات، تتولى مهمة التفاوض وتمثيل العمال والمشاركة في لجان الحوار.

كما بيّن الفصل أن هذا التمثيل يضطلع بأدوار أساسية، أهمها:

التفاوض الجماعي حول شروط العمل والأجور،

المشاركة في لجان التسوية الداخلية للنزاعات،

التمثيل في المجالس المتساوية الأعضاء،

والمساهمة في تعزيز ثقافة الحوار الاجتماعي داخل المؤسسة.

إلا أن الدراسة كشفت أيضًا عن وجود صعوبات وتحديات حقيقية تحول دون التفعيل الكامل لهذه الأدوار، من بينها:

القيود الواقعية المفروضة على الحريات النقابية داخل بعض المؤسسات،

غياب الكفاءة التفاوضية والتمثيلية لدى بعض النقابيين،

ومحدودية استقلالية بعض النقابات، خصوصًا تلك التي تنشط في بيئة مؤسسية غير متفتحة.

وبذلك، يتأكد أن نجاح التمثيل النقابي في أداء دوره الحمائي لا يعتمد فقط على وجود النصوص القانونية، بل يحتاج أيضًا إلى توفير بيئة مهنية قائمة على احترام القانون، وترسيخ ثقافة المشاركة، والتكوين المستمر للفاعلين النقابيين، بما يعزز من فعالية تمثيل العمال ويضمن حماية حقوقهم على النحو الأمثل.

الخـــاتمـــة

في ختام هذه المذكرة التي تناولنا من خلالها التمثيل النقابي ودوره في حماية حقوق العمال في الجزائر، يمكن القول إننا خلصنا إلى أن العمل النقابي يُمثل أحد المكونات الأساسية للحياة المهنية الحديثة، وأداة فعالة لتحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل، خاصة في ظل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة، وتزايد التحديات التي تواجه الطبقة العاملة.

وقد سعت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الإطار القانوني والتنظيمي للتمثيل النقابي في الجزائر، وتحليل مدى فاعليته في حماية الحقوق المهنية والاجتماعية للعمال، سواء من خلال النصوص التشريعية أو عبر الممارسة الميدانية داخل المؤسسات والإدارات الجزائرية.

كما أنه بعد هذه الدراسة يمكن أن نجمل أهم النتائج المتوصل إليها فيما يلي

1- من الناحية النظرية والقانونية:

* كرّس المشرّع الجزائري الحق النقابي من خلال كل الدساتير ، وعدد من القوانين الأساسية كالقانون 23-02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، إضافة إلى القانون 90-02 المتعلق بتسوية منازعات العمل.

* أتاح هذا الإطار القانوني إمكانية تأسيس نقابات متعددة ومستقلة، كما نظم شروط تشكيل التمثيليات النقابية داخل المؤسسات، بما يضمن تمثيلًا فعّالًا للعمال.

* حدّد القانون صلاحيات ممثلي العمال، خاصة في مجال المفاوضات الجماعية، والمشاركة في اللجان الثنائية، والمساهمة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل.

2- من الناحية العملية:

* رغم الاعتراف التشريعي بالتمثيل النقابي، إلا أن فعاليته على أرض الواقع تبقى محدودة في كثير من الحالات، إما بسبب ضعف الإطار التنظيمي للنقابات، أو نتيجة الضغوط الإدارية والمؤسسية، أو حتى بسبب تراجع الوعي النقابي لدى فئة واسعة من العمال.

* تعاني التمثيليات النقابية من صعوبات في التكوين والتأطير، ونقص في الكفاءات القادرة على التفاوض والدفاع عن حقوق العمال بشكل احترافي ومدروس.

* كثير من المؤسسات الاقتصادية لا تحترم تمامًا التمثيل النقابي، وتلجأ أحيانًا إلى التضييق غير المباشر على النشاط النقابي.

3- على المستوى الاجتماعي :

* تمثل النقابات أداة مهمة للحوار الاجتماعي، ومشاركة العمال في رسم السياسات الداخلية للمؤسسات، لكن ضعف استقلالية النقابات، وغياب الثقة أحيانًا بين العمال وممثليهم، يحد من هذا الدور.

وعلى ضوء ما سبق يمكن التطرق لبعض التحديات التي تم رصدها من خلال هذه الدراسة وهي كالآتي:

* غياب التنسيق بين مختلف التمثيليات النقابية على المستوى الوطني، ما يؤدي إلى تشتت الجهود وتضارب المواقف.

* نقص التكوين القانوني والنقابي لممثلي العمال، مما يضعف أداءهم داخل اللجان التفاوضية.

* القيود المفروضة على بعض الحريات النقابية، سواء من خلال التعقيدات الإدارية أو التفسيرات الضيقة للنصوص القانونية.

* الضعف الهيكلي لبعض النقابات، خاصة المستحدثة منها، نتيجة افتقارها إلى الدعم والتمويل والاستقلالية.

كما خلصنا في الأخير إلى الاقتراحات التالية التي يمكن أن تساهم في إعطاء دور فعال و عملي للتمثيل النقابي و هي

1- مراجعة الإطار القانوني المتعلق بالتمثيل النقابي بما يضمن حماية فعلية للحريات النقابية، ويحد من العراقيل الإدارية والتنظيمية التي تعيق نشاط النقابات.

2- تعزيز استقلالية التمثيليات النقابية داخل المؤسسات العمومية والخاصة، وضمان عدم تدخل الإدارة في عملها أو التأثير في قراراتها.

3- وضع برامج تكوينية دورية لفائدة ممثلي العمال في مجالات قانون العمل، وآليات الحوار والتفاوض، والتشريع الاجتماعي.

4- إشراك النقابات في صياغة السياسات الاجتماعية والتشريعات العمالية، باعتبارها شريكًا اجتماعيًا فاعلًا.

5- تشجيع ثقافة الحوار الاجتماعي داخل المؤسسات، من خلال تفعيل اللجان الثنائية والمجالس المتساوية الأعضاء، وضمان التزام أصحاب العمل بمخرجات التفاوض الجماعي.

و عليه فإن التمثيل النقابي في الجزائر يشكل أحد الضمانات الأساسية لحماية حقوق العمال وتحقيق العدالة المهنية داخل بيئة العمل، إلا أن فعاليته تظل مرهونة بعدة عوامل، من أهمها الإرادة التشريعية، والاستقلالية التنظيمية، والوعي النقابي لدى العمال.

وبالتالي، فإن النهوض بالعمل النقابي لا يجب أن يقتصر على الجوانب القانونية فحسب، بل يجب أن يكون مشروعًا وطنيًا تشارك فيه مختلف الأطراف: الدولة، النقابات، أرباب العمل، والمجتمع المدني، من أجل بناء مناخ مهني عادل ومستقر، يكرّس مبادئ الديمقراطية التشاركية، ويضمن كرامة العامل وحقوقه الأساسية.

ويبقى الأمل معقودًا على مراجعة المنظومة النقابية بما يتماشى مع المعايير الدولية، ويعزز مكانة النقابات كمكوّن أساسي في التنمية الاجتماعية والاقتصادية في الجزائر.

قـــائمة المصـادر والمـراجع

أولا: النصوص القانونية والتنظيمية

1- الدساتير:

- دستور 1989، الجريدة الرسمية عدد 09، الصادرة بتاريخ 1989/03/01
- دستور 1996، الجريدة الرسمية عدد 76، الصادرة بتاريخ 1996/02/07
- دستور 2020، الجريدة الرسمية عدد 82، الصادرة بتاريخ 2020/09/30

2- القوانين:

- الأمر 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج ر ج عدد 07 المؤرخة في 1982/02/16.
- قانون 88-28 المؤرخ في 19 جوان 1988، المتعلق بكيفيات حماية الحق النقابي الجريدة الرسمية، العدد 29 (ملغى)
- القانون 90-02 مؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و ممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 6 مؤرخة في 1990/02/06.
- القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17 مؤرخة في 1990/04/25
- الأمر 96-21 مؤرخ في 09 يوليو1996، المعدل و المتمم للقانون 90-11 و المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 43 مؤرخة في 1996/07/10.
- القانون 23-02 مؤرخ في 25 أبريل 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 29 مؤرخة في 02 /05/ 2023.

ثانيا: المراجع باللغة العربية

1- الكتب:

- احمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الرابع، الحوار الاجتماعي، دار النهضة، القاهرة، د.س.ن.

- أحمد شكر الصبيحي، مستقبل المجتمع المدني في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2000
- أحمية سليمان، "قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن"، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2.
- أماني قنديل، الموسوعة العربية للمجتمع المدنى سلسلة العلوم الاجتماعية القاهرة الهيئة المصرية العامة للكتاب، د. س. ن.
- أنتوني جيدنز، "الطريق الثالث تجديد الديمقراطية الاجتماعية"، ترجمة: أحمد زايد محمد محي الدين، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 2010.
- أيمن أحمد الورداني، حق الشعب في استرداد السيادة، مكتبة مدبولي، القاهرة، 2008.
- جون إهنبورغ، المجتمع المدني التاريخ النقدي للفكرة، ترجمة: على حاكم صالح وحسن ناظم، مركز دراسات الوحدة العربية المنظمة العربية للترجمة، بيروت، فبراير 2008،
- جون بول سارتر، عارنا في الجزائر، الدار القومية للطباعة والنشر، القاهرة، د. س.ن.
- حسين توفيق إبراهيم، النظم السياسية العربية الاتجاهات الحديثة في دراستها، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، د.س.ن،
- حمادة أبو نجمة، "علاقات العمل الجماعية في معايير منظمة العمل الدولية"، موقع لايبور ويكلي لحقوق العمال، 2009.
- حميد صباح حازم، الإصلاحات الدستورية في الدول العربية، دار الحامد، عمان، 2012.
- حيدر رشيد، تنمية الموارد البشرية وتعزيز الشراكة بين أطراف الإنتاج، منظمة العمل العربية، عمان، 2010.
- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، طبعة منقحة ومزيدة، د.س.ن.
- دون إيبرلي، نهوض المجتمع المدني العالمي بناء المجتمعات والدول من أسفل إلى أعلى، ترجمة: لميس فؤاد البحي، الدار الأهلية للنشر، عمان، 2011.
- ديفيد ماك كرون، "علم اجتماع القومية"، ترجمة: سامي خشبة، المشروع القومي للترجمة، المركز القومي للترجمة، القاهرة، 2007.
- رضا التليلي، "المشهد النقابي العربي"، منشور عبر الموقع الالكتروني: http://arabic.babelmed.net/dossier 39-generale-dossier 585-2012-06-12-2102-43.html

- سيفرين شميت، محرر العولمة والعدالة الاجتماعية – السياسات النقابية على الصعيد العالمي،ألمانيا، مؤسسة 200 فريدريش.
- سيفرين لابا، "الإسلاميون الجزائريون بين صناديق الانتخاب والأدغال"، ترجمة: حمادة إبراهيم، المركز القومي للترجمة المشروع القومي للترجمة، القاهرة، العدد 534، 2003.
- صادق عز الدين، "مدخل المنطلقات الفكرية و النظرية لمفهوم العمل النقابي في المنظمات، جامعة باجي مختار–عنابة الجزائر –مجلة التكامل، العدد 09، أوت 2020.
- الطاهر أبو النصر، المرأة والنقابات المهنية، المركز العربي لاستقلال القضاة والمحاماة، القاهرة، 2012.
- عبد الباري إبراهيم درة وآخرون، "دور النقابات والجمعيات المهنية في تنمية الموارد البشرية في الأردن"، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، 2006.
- عبد الغفار رشاد القصبي، "المجتمع المدنى: قضايا ومفاهيم نظرية المنامة معهد البحرين للتنمية"، سلسلة إصدارات التنمية السياسية، قضايا ومفاهيم نظرية، العدد 03، 2008.
- عبد الله حنفي، دور النقابات في الحياة الدستورية –دراسة مقارنة–، دار النهضة العربية، مصر، 1989.
- عزمي بشارة، "المجتمع المدني دراسة نقدية"، الدوحة، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات"، يناير 2012.
- عيد نايل، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1666
- غازي الصوراني، "تطور مفهوم المجتمع المدني وأزمة المجتمع العربي"، منشورات مركز دراسات الغد العربي، مكتبة جزيرة الورد، القاهرة، 2010.
- مايكل إدواردز، المجتمع المدنى النظرية والممارسة، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسيات، الدوحة، 2005.
- محمد أحمد عبد الله حمدان، "الدور السياسي للنقابات المهنية"، منشور عبر الموقع الالكتروني: http://www.jordanzad.com/print.php?id=6346
- محمد السويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري تحليل سوسيولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
- محمد حسين منصور، "قانون العمل في مصر ولبنان"، د ط، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1995.
- محمد عبد الله السلومي، القطاع الثالث والفرص السائحة رؤية مستقبلية الرياض – السلسة دراسات اجتماعية الكتاب الثالث–، مكتبة الملك فهد الوطنية، 2010.
- محمود جمال الدين زكي، "قانون العمل"، ط 3، د.د.ن، مصر، 1998.

- محمود سيد تراج، "أهمية دور النقابات العمالية للعمال في ضوء الحقوق الاقتصادية والاجتماعية الدستورية"، منشور عبر الموقع الالكتروني: http://eald.net/m/blogpost?id=6578167:BlogPost:2862
- مصطفى أحمد أبو عمرو، "علاقات العمل الجماعية"، د ط، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2005.
- مصطفى الأشرف، الجزائر الأمة والمجتمع، ترجمة: حنفي بن عيسى، دار القصبة للنشر، مطبوعات عاصمة الثقافة العربية، الجزائر، 2007.
- موريس دوفرجيه، المؤسسات السياسية والقانون الدستوري للأنظمة السياسية الكبرى، ترجمة: جورج سعد، المؤسسة الجامعية للدراسات "مجد"، بيروت، 1992.
- مولود مراد محي الدين، نظام الحزب الواحد وأثره على الحقوق السياسة للمواطن –دراسة قانونية تحليلية مقارنة السليمانية–، مطبعة سيما – سليمانية، 2007.
- هاني الحوراني، "حالة الأدبيات الموضوعة حول المجتمع المدني في الأردن"، مركز الأردن الجديد للدراسات، 2004.
- هوارد ج. ياردا، المجتمع المدنى النموذج الأمريكي في التنمية والعالم الثالث، ترجمة: ليلى زيدان، الجمعية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية، القاهرة، 2007،
- يوسيف إلياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مكتب العمل العربي، البرنامج الاقليمي لإدارة العمل، القاهرة، مصر، د.س.ن

2- الدوريات و المقالات:

- إدارة معايير العمل الدولية دليل الإجراءات المتعلقة بإتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جينيف، 2012، منشور عبر الرابط الإلكتروني : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed norm/normes/documents/publication/wcms 194193.pdf
- لوني نصيرة، "النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر"، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية للأبحاث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد 11، العدد 04، 2019.

3- المذكرات الجامعية:

- يحياوي نادية، الصلح وسيلة للتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2014.

- بورزيق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل، مذكرة ماستر تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي الطاهر سعيدة الجزائر، 2013-2014.
- حسام نافذ أبو دلال، النقابات العمالية ودورها في التنمية السياسية في فلسطين، مذكرة ماجيستير، قسم العلوم السياسية، جامعة الأزهر، 2009/2010.
- طيايبية محفوظ، يرقي عبد الكريم، "النظام القانوني للتمثيليات العمالية في التشريع الجزائري"، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص دولة ومؤسسات، جامعة يحي فارس بالمدية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2021-2022

ثالثا: المراجع باللغة الفرنسية

- Rebbah, HOMMAGE à DE BERNIS GRAND ÉCONOMISTE FRANÇAIS ET GRAND AMI DE L'ALGÉRIE, Socialgerie, Stable URL: http://socialgerie.net/spip.php?article338
- Malika Rahal, Impossible Opposition: The Magic of the One-Party Regime, The Stable URL: http://www.jadalivya.com/pages/index/14890/
- Rudolf traub-Merz and jurge neckl, "International trade union movement: Mergerz and contradictions grobal trade uninion program", briefing papers N°1,2007. p.01.

فهرس المحتويات

قائمة المختصرات: 1
مقدمة : 2
الفصل الأول العمل النقابي في الجزائر : 4
المبحث الأول الإطار النظري والتاريخي للعمل النقابي في الجزائر : 6
المطلب الأول: ماهية العمل النقابي : 6
الفرع الاول: مفهوم العمل النقابي..... 6
الفرع الثاني: خصائص ومقتضيات العمل النقابي..... 8
المطلب الثاني: دور المنظمات الدولية في تطوير العمل النقابي ونشأتها..... 9
الفرع الأول: دور المنظمات الدولية في تطوير العمل النقابي..... 10
الفرع الثاني: تاريخ التجربة النقابية في الجزائر..... 11
المبحث الثاني الحركات النقابية ومساهمتها في رسم السياسة العامة..... 15
المطلب الأول: دور الحركات النقابية في المجال السياسي والاقتصادي..... 16
الفرع الأول: دور الحركات النقابية في المجال السياسي..... 16
الفرع الثاني: دور الحركات النقابية في المجال الاقتصادي..... 21
المطلب الثاني: دور الحركات النقابية في المجال الاجتماعي وتحدياتها..... 24
الفرع الأول: دور الحركات النقابية في المجال الاجتماعي..... 24
الفرع الثاني: تأثير وتحديات الحركات النقابية..... 27
الفصل الثاني التنظيم القانوني للتمثيل النقابي ودوره في حماية حقوق العمال..... 32
المبحث الأول التنظيم القانوني للتمثيل النقابي..... 34
المطلب الأول: شروط تأسيس المنظمات النقابية..... 34
الفرع الأول: الشروط الشكلية المتعلقة بتأسيس المنظمة النقابية..... 34
الفرع الثاني: الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية..... 39
الفرع الثالث: الشروط الموضوعية لتأسيس المنظمة النقابية..... 44
المطلب الثاني: حقوق و واجبات التمثيليات النقابية و القيود المفروضة عليها..... 48
الفرع الأول: حقوق التمثيليات النقابية..... 49
الفرع الثاني : واجبات التمثيليات النقابية..... 49
الفرع الثالث : القيود المفروضة على التمثيليات النقابية..... 49
المبحث الثاني: دور التمثيل النقابي في حماية حقوق العمال..... 50
المطلب الأول: دور التمثيل النقابي في المفاوضات الجماعية..... 50
الفرع الأول: مفهوم المفاوضات الجماعية..... 51
الفرع الثاني: اجراءات المفاوضات الجماعية..... 53
المطلب الثاني: دور التمثيل النقابي في حل منازعات العمل الجماعية..... 57
الفرع الأول: مفهوم المنازعات الجماعية للعمل..... 58
الفرع الثاني: الطرق العلاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية..... 61
الخاتمة..... 67
قائمة المصادر و المراجع..... 75
فهرس المحتويات..... 81

الملخص:

يتأثر العمل النقابي وفقاً للقوانين المنظمة لممارسة الحق النقابي، بالإضافة إلى طبيعة عمل واختصاص المنظمة النقابية والهيئات القيادية التي تترأسها، ونظار للتراجع الكبير للعمل النقابي في الجزائر بسبب تفتيت النقابات وعدم توزعها على مختلف المهن وكثرتها في مجالات دون الأخرى؛ لم تطرأ أي تعديلات و إضافات على القوانين المنظمة للحق النقابي لمدة كبيرة، إلى أن جاء القانون الجديد رقم 23-02 المتعمق بممارسة الحق النقابي، الذي يمثل أهمية في اشتماله على العديد من الإضافات الجديدة انطلاقا من استقلالية المنظمات النقابية و إجراءات تأسيس النقابات والفدراليات والكنفدراليات والنسب التمثيلية فيها، مرورا إلى إجراءات تنظيم سيرها ونظام عملها الداخلي، و إشكاليات وأسباب تعليق عملها و حلها، وصولا إلى الحماية المادية والمعنوية للعمال، وحماية ممارسة الحق النقابية، وبالتالي تبرز معه أهداف الدراسة المتمثلة في دراسة الإطار القانوني المنظم للتمثيل النقابي في الجزائر و مدى مساهمة التمثيل النقابي في تكريس حماية فعالة و عملية لحقوق العمال، مع إبراز أهمية وجود نظام عام يسير المنظمات النقابية وينظم عملها و إجراءات تسييرها و انتشارها في مختلف المجالات.

الكلمات المفتاحية: القانون رقم 23-02، الحق النقابي، الحرية النقابية، المنظمات النقابية، الفيدرالية والكنفدرالية، التمثيليات النقابية، حماية حقوق العمال.

Abstract:

Trade union work is affected in accordance with the laws regulating the exercise of the right to trade union, in addition to the nature of the work and competence of the trade union organization and the leading bodies that head it, and the great decline in trade union work in Algeria due to the fragmentation of trade unions and their lack of distribution among various professions and their abundance in one field without the other; From the independence of trade union organizations and the procedures for establishing unions, federations and confederations and their representation ratios, through the procedures for organizing their functioning and their internal work system, and the problems and reasons for suspending and resolving their work, leading to the material and moral protection of workers, and protecting the exercise of the right to union, and thus highlights with it the objectives of the study of the legal framework regulating union representation in Algeria and the extent to which union representation contributes to the dedication of effective and practical protection of workers' rights, highlighting the importance of a public system that manages trade union organizations. It regulates its work and the procedures for its conduct and deployment in various fields.

Key words: Law No. 23-02, trade union right, freedom of association, trade union organization, federation and confederation, trade union representations, protection of workers' rights