



جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

كلية الحقوق

قسم الحقوق



ضمانات الحرية النقابية في التشريع الجزائري

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق-تخصص: قانون عام

تحت اشراف:

من اعداد الطالب:

د. طهير عبد الرحيم

- زبيدة الحبيب

لجنة المناقشة:

الجامعة	الدرجة العلمية	الاسم و اللقب	
جامعة عين تموشنت-بلحاج بوشعيب	أستاذ محاضر(ب)	عبد الناصر عزة	رئيسا
جامعة عين تموشنت-بلحاج بوشعيب	أستاذ محاضر (أ)	طهير عبد الرحيم	مشرفا
جامعة عين تموشنت-بلحاج بوشعيب	أستاذ محاضر (ب)	جغدم بن دهيبة	ممتحنا

السنة الجامعية: 2026/2025

إهداء

إلى من أضاءا طريقي بالدعاء، وسنداني بالحب والدعم... إلى
والديّ الكريمين، حفظهما الله وأطال في عمرهما.
إلى إخوتي وأخواتي و زوجتي الغالية رفيقة الدرب، وكل من
ساندني في هذا المسار الأكاديمي ولوبكلمة تشجيع
إلى كل أساتذتي الكرام الذين لم يبخلوا عليّ بعلمهم
ونصحتهم. إلى كل طلبة العلم والباحثين
أهدي هذا العمل المتواضع...

شكر وعرفان

الحمد لله والفضل له أولاً وأخيراً، على إحسانه وتوفيقه، أن أتاح لي إتمام هذا المبحث الأكاديمي.

وأقدم بخالص الشكروجزيل الامتنان إلى أستاذي الفاضل المشرف الذي لم يبخل عليّ بالتوجيهات السديدة والنصائح القيمة، وكان متابعاً وموجهاً طيلة مراحل إعداد هذه المذكرة.

كما أقدم بأسمى عبارات التقدير والاحترام إلى أعضاء لجنة المناقشة المحترمين، لتفضلهم بقراءة وتصويب هذه المذكرة وإثرائها بملاحظاتهم القيمة.

ويكفيني شرفاً أن أقدم بالشكر إلى جميع أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية، وإلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل المتواضع.

قائمة اهم المختصرات:

ج.ر	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
ص	الصفحة
ص ص	من الصفحة إلى الصفحة.
ط	الطبعة.
د.ط	دون طبعة.
د.س	دون سنة نشر.
د.م.ج	ديوان المطبوعات الجامعية.
ق.ع	قانون العمل.
ق.إ.م.إ	قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
م	المادة.



المقدمة

المقدمة:

شكل دور الحق النقابي أحد أهم دعائم النظام القانوني والمؤسساتي، وهو مؤشر دقيق لجودة النظام التشريعي ومدى احترامه الفعلي للحريات الأساسية فيما إذا كانت الدولة تسعى لتكريس دولة القانون إذا تعد معظم مراكز العمل مرتبطة بتنظيمات نقابية، فمن الواضح أنها أكثر من مجرد أداة احترافية تستخدم للدفاع عن المزايا المادية والمعنوية للعمال، بل إنها تُعد شريكاً اجتماعياً وركيزة أساسية لتحقيق السلم الاجتماعي والتوازن الاقتصادي داخل الدولة.

وشهدت المنظومة التشريعية التي تنظم لجنة الانقابية في الجزائر تحولات هامة، فرضتها التطورات السياسية والاقتصادية والاجتماعية حيث انتقل المشرع الجزائري من مرحلة الأحادية النقابية والارتباط بالدولة، إلى مرحلة التعددية والحرية النقابية. المكرسة بموجب دستور 1989 والقانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. وإدراكاً من المؤسس الدستوري للتحولات الراهنة، جاء التعديل الدستوري لسنة 2020 لتعزيز هذا الحق في المادة 69 منه، متبوعاً بتحول تشريعي مفصلي أثمر عن صدور القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أبريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي، والذي جاء ليعوض القانون القديم ويتمشى مع مقتضيات الضبط والحوكمة وعصرنة الممارسة النقابية.

أهمية الموضوع:

تكتسي هذه الدراسة أهميتها من زاويتين متكاملتين:

. الأهمية النظرية (الأكاديمية): تتجلى في قراءة الحماية القانونية والدستورية للحق النقابي في ضوء النصوص الوطنية الجديدة (دستور 2020 والقانون رقم 02-23)، ومحاولة تسليط الضوء على مدى ملاءمة وتكيف التشريع الوطني مع المعايير والدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية (ILO)، لا سيما الاتفاقيتين رقم 87 و98.

. الأهمية العملية (الميدانية): تكمن في تسليط الضوء على الآثار المباشرة للقيود والضوابط القانونية الإجرائية والمالية الجديدة على استقلالية النقابات الميدانية، وبيان مدى قدرة التشريع الجديد على الحد من ظواهر التسييس والانحراف النقابي، وضمان الاستقرار الاجتماعي داخل المؤسسات والقطاعات المهنية.

إشكالية البحث:

بناءً على التطور الدستوري والتحول التشريعي المنظم للمجال النقابي، تتبلور الإشكالية المحورية لهذا البحث في التساؤل التالي:

«إلى أي مدى توفق المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 02-23 في إرساء منظومة ضمانات قانونية توازن بين استقلالية العمل النقابي ومتطلبات النظام العام الاقتصادي؟»

ويتفرع عن هذه الإشكالية الرئيسية مجموعة من التساؤلات الفرعية:

1. كيف تطور التأصيل الدستوري والتشريعي للحق النقابي في الجزائر من دستور 1989 وصولاً إلى تعديل 2020؟
2. ما هي الدوافع والمستجدات الجوهرية التي أدت إلى إلغاء القانون رقم 90-14 وتعويضه بالقانون رقم 23-02؟
3. هل تُشكل الإجراءات الضابطة للتأسيس، والتمويل، والتمثيلية النقابية في التشريع الجديد ضماناً للتنظيم أم قييداً يمس بالحرية النقابية؟

اهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تحليل التحول التشريعي: تفكيك الفلسفة القانونية التي بني عليها الانتقال من التشريع القديم (90-14) إلى التشريع الحديث. (23-02)
- تقييم الضمانات والقيود: دراسة طبيعة القيود الموضوعية والإجرائية (كالتمويل، والتمثيلية، وفصل النشاط السياسي) وتقييم مدى تأثيرها على مبدأ الاستقلالية النقابية.
- إبراز مدى المطابقة الدولية: قياس مدى استجابة النص الوطني الجديد لمتطلبات الاتفاقيات الدولية ذات الصلة والمصادق عليها من طرف الجزائر.

الدراسات السابقة:

1. دراسة د. دربلو فاطمة الزهراء: (2025) بعنوان "الحق النقابي في الجزائر بين مقتضيات التنظيم ومبادئ الحرية النقابية"، نشرت بـ مجلة القانون العام الجزائري والمقارن. تناولت بالتحليل القيود والمستجدات الواردة في القانونين 02-23 و 08-23 وقارنتها بمبادئ الحرية النقابية المكرسة في التعديل الدستوري 2020 والاتفاقيات الدولية.

2. دراسات تناولت التشريع القديم (القانون 90-14) وتحدت في غالبها حول كفالة الحرية النقابية وشروط التمثيلية والنصابات الإجرائية، والتي عاب عليها الأكاديميون غياب الشفافية المالية وسهولة اختراق العمل النقابي وسياسياً.

• موقع ودواعي البحث الحالي مقارنة بالدراسات السابقة: تتميز هذه المذكرة بكونها تتناول القوانين الصادرة حديثاً (02-23 و 08-23) في إطار مقارن ومباشر مع القانون رقم 90-14، مركزة على الإشكال المفصلي المتمثل في الموازنة بين مقتضيات استقلالية التنظيم النقابي ومتطلبات ضبط النظام العام الاقتصادي للدولة.

المنهج المتبع و تقسيم الدراسة:

وللإجابة عن الإشكالية واختبار مدى صحة الفرضيات، اعتمدنا على المنهج التحليلي لتفكيك النصوص الدستورية والتشريعية وقراءتها قراءة قانونية نقدية، مدعوماً بالمنهج المقارن لبيان أوجه الاختلاف بين التشريع الملغى (90-14) والتشريع الحالي. (02-23)

وبناءً على ذلك، تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين رئيسيين:

• الفصل الأول: الإطار القانوني والأساس المفاهيمي للحرية النقابية.

حيث يتناول ضبط المفاهيم والمبادئ المؤطرة للعمل النقابي، والتطور التاريخي والدستوري للحق النقابي في التشريع الجزائري وصولاً إلى تعديل 2020 والدوافع الموجبة للتحويل التشريعي.

• الفصل الثاني: الضمانات القانونية وآليات حماية العمل والنقابيين في ظل

القانون رقم 02-23.

اذ يبحث في الضمانات الإجرائية والموضوعية المكرسة لحماية الممارسة النقابية والنقابيين، وآليات الموازنة بين الاستقلالية النقابية ومتطلبات ضبط النظام العام الاقتصادي .

الفصل الأول:

الإطار القانوني والأساس المفاهيمي للحرية النقابية

الفصل الأول: الإطار القانوني و الأساس المفاهيمي للحرية النقابية

تمهيد:

تشكل الحرية النقابية إحدى الدعائم الجوهرية التي يُقاس بها مدى تجذير دولة القانون وتكريس الحقوق والحريات الأساسية في أي منظومة تشريعية. ولا يمكن الإلمام بمدى نجاح المشرع الجزائري في حماية النشاط النقابي دون الوقوف ابتداءً على المفهوم القانوني والفلسفي لهذه الحرية، ومكانتها ضمن الصكوك الدولية والإقليمية التي صادقت عليها الجزائر؛ إذ يُعد المعيار الدولي المرجع الموجه للتأطير الوطني. وبالموازاة مع ذلك، يتطلب الفهم العملي للنص التشريعي الحالي تتبع مسار الصيرورة التاريخية والدستورية للحق النقابي في الجزائر، والتي شهدت تحولاً مفصلياً من مرحلة الأحادية والاندماج في السلطة إلى مرحلة التعددية والاستقلالية، وصولاً إلى الإصلاحات التشريعية الأخيرة. وبناءً عليه، يقتضي بناء هذا الفصل تقديمه عبر مبحثين متكاملين: نخصص المبحث الأول لبحث المفاهيم الأساسية والأطر الدولية والإقليمية للحرية النقابية، بينما يفرد المبحث الثاني لدراسة التطور التاريخي والدستوري للحق النقابي في الجزائر.

المبحث الأول: المفاهيم الأساسية والأطر الدولية والإقليمية للحرية النقابية

المطلب الأول: ماهية الحرية النقابية وطبيعتها القانونية

تُعَد الحرية النقابية الركيزة الأساسية التي يرتكز عليها قانون العمل الحديث، والرابط الجوهري الذي يضمن التوازن بين أطراف علاقة العمل. ولإحاطة شتات هذا المفهوم القانوني وتحديد نطاقه بشكل دقيق، يقتضي الأمر أولاً ضبط ماهية الحرية النقابية من خلال استعراض تعاريفها الفقهية والتشريعية (الفرع الأول)، ثم الانتقال بعد ذلك لتحديد طبيعتها القانونية وتكييفها المفاهيمي، وما إذا كانت تُصنّف ضمن الحقوق الفردية أم الحقوق الجماعية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التعريف الفقهي و القانوني للحرية النقابية

أولاً: التعريف الفقهي للحرية النقابية:

تناول جانب من الفقه تعريف المنظمة النقابية بقوله: "تنظيمات جماعية يقوم العمال بتشكيلها في مهنة أو مجال معين، بهدف الدفاع عن حقوقهم وتمثيل مهنهم وحماية مصالحهم"¹. كما عرفها البعض بأنها: "جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدد معين من العمال تجمعهم وحدة مهنية أو ارتباط مهني، ولا تقوم لغرض الحصول على ربح مادي، وتتشأ بإيداع وثائق تأسيسها لدى مكتب العمل"². فالنقابة استناداً إلى هذه المفاهيم تتكون عن طريق الإرادة الحرة للعمال تمارس نشاطها المهني، بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها، وتحسين ظروفهم، والتعبير عن مشاغلهم على الصعيد الوطني والمهني، والدفاع عنها منازعة ومساهمة³.

يتضح من هذه التعريفات، أن المنظمة النقابية تنشأ بناء على الإرادة الحرة والمستقلة للعمال، ولا تتدخل الدولة في إنشائها أو تعيين القائمين عليها، وتتمتع بالاستقلالية التامة في عملها دون أن تكون تابعة لأي جهة من الجهات⁴. كما تجدر الإشارة أن المشرع الجزائري نص على تسميتها ب: "المنظمة النقابية"⁵ بدلا من التسمية القديمة "التنظيم النقابي"، ولعل الغاية من هذا التعديل هي تمييز المنظمة كشخص اعتباري يقوم على تجمع أشخاص معينين بهدف تحقيق أهداف قانونية مشتركة، عن مصطلح التنظيم الذي يقصد به النظام أو الوسيلة أو الطريقة التي تدار بها المنظمة، فالتنظيم إذن هو الوسيلة التي تحدد أهداف وسلطات ومسؤوليات المنظمة كشخص معنوي.

¹ محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص. 92.

² مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة، مصر، 5201، ص. 46.

³ Djalla Mustapha Koraychi, Mouvement syndical et le droit syndical, Revue algerienne des sciences économiques, N 01, mars 1988,

⁴ المادة 12 من القانون 23 - 02 يتعلق بممارسة الحق النقابي، المشار إليه سابقا، ص. 923-327.

⁵ وردت هذه التسمية في المادة الأولى مكرر من القانون 96 - 12 المعدل للقانون 90 - 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المشار إليهما سابقا. وأبقت عليها أيضا المادة 4 مكرر من القانون 23 - 02 الجديد.

ثانيا: التعريف التشريعي و القانوني للحرية النقابية

لم تضع معظم التشريعات الوطنية والدولية تعريفاً جامعاً مانعاً للحرية النقابية، بل فضلت التركيز على مضمونها وعناصرها، ويمكن تحديد المفهوم التشريعي من خلال مستويين:

1. على المستوى الدولي:

كفلت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم هذا المفهوم من خلال النص في مادتها الثانية على أن: "للعامل وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يرونه من منظمات، ولهم كذلك الحق في الانضمام إلى هذه المنظمات، بشرط التقيد بقواعد هذه الأخيرة فحسب، وذلك دون حاجة إلى إذن سابق⁶". ويُستشف من هذا النص أن المشرع الدولي يختصر الحرية النقابية في استقلالية التأسيس وحرية الانضمام دون تدخل مُسبق من السلطات العمومية.

2. على مستوى التشريع الجزائري:

كرّس المشرع الجزائري المفهوم التشريعي للحرية النقابية في القانون رقم 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، حيث نصت المادة 5 منه على أن ممارسة الحق النقابي مكفولة ومضمونة في كافة القطاعات. وقد حددت المادة 6 منه جوهر هذه الحرية بنصها على أنه: "يمكن لكل العمال الأجراء والمستخدمين دون أي تمييز، الانخراط بكل حرية وإرادة في منظمة نقابية واحدة يختارونها في إطار مهنتهم، ويمكنهم أيضاً الانسحاب من المنظمة النقابية التي يكونون أعضاء فيها طبقاً للإجراءات المحددة في قانونها الأساسي⁷".

⁶ المادة 2 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورتها الحادية والثلاثين، جنيف، تاريخ الاعتماد 17 جوان 1948 (دخلت حيز التنفيذ في 04 جويلية 1950).

⁷ لمادتان 5 و6 من القانون رقم 23-02 المؤرخ في 21 ذي القعدة عام 1444 الموافق 10 جوان سنة 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 40، الصادرة بتاريخ 22 ذي القعدة 1444 الموافق 11 جوان 2023.

وتأسيساً على ذلك، يتضح أن المشرع الجزائري عرّف الحرية النقابية تشريعياً باعتبارها حقاً مكرساً يضمن حريتين أساسيتين: حرية الانضمام الإرادي للمنظمة النقابية، وحرية الانسحاب منها دون تضيق أو تمييز.

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للحق النقابي

أولاً: البُعد الفردي للحق النقابي (الحرية الفردية)

يعتبر جانب من الفقه أن الحق النقابي ينبع أساساً من الحرية الفردية للعامل أو المستخدم، وتتجلى هذه الطبيعة الفردية في مظهرين أساسيين:

1. الحرية النقابية الإيجابية: وتتمثل في حق الفرد المطبق عليه قانون العمل في تأسيس منظمة نقابية أو الانضمام بحرية تامة إلى أي نقابة قائمة يختارها دون أي إكراه أو إذن مسبق.

2. الحرية النقابية السلبية: وتتمثل في حق الفرد في عدم الانضمام إلى أي تنظيم نقابي، أو حقه في الانسحاب منه في أي وقت يشاء، دون أن يترتب على ذلك أي مساس بحقوقه المهنية أو التمييز ضده في التوظيف والترقية.

وتأسيساً على ذلك، فإن الإرادة الفردية هي المنطلق والأساس المنشائي لممارسة هذا الحق، حيث يُصنّف ضمن الحقوق والحريات الأساسية الممنوحة للإنسان بصفته جماًً لحقوقه المهنية⁸.

ثانياً: البُعد الجماعي للحق النقابي (الحق الجماعي)

في المقابل، يرى اتجاه آخر أن الحق النقابي يُصنّف بحسب طبيعته وغايته ضمن "الحقوق الجماعية"، واستند أصحاب هذا الطرح إلى الاعتبارات التالية:

⁸ بن يوسف صبيحة، "الحماية القانونية للمنحوب النقابي في التشريع الجزائري"، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري (تيزي وزو)، الجزائر، 2019، ص. 45 وما بعدها.

1. ممارسة الحق تتطلب كياناً جماعياً: إن الحق النقابي لا يمارس بشكل معزول، بل يتجسد عملياً بوجود تنظيم جماعي (الشخصية المعنوية للنقابة) يعبر عن المصالح المشتركة للمهن المتماثلة أو المترابطة.

2. استقلالية المنظمة وآلياتها الجماعية: يتجلى البعد الجماعي في الصلاحيات التي تتولاها النقابة بصفقتها الاعتبارية، كحق التفاوض الجماعي وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية، وممارسة حق الإضراب، والدفاع عن المصالح الجماعية أمام القضاء، وهي حقوق تتجاوز حدود المصالح الفردية البسيطة⁹.

ثالثاً: التكييف القانوني الراجح (الطبيعة المزدوجة)

بالتوفيق بين الاتجاهين، يتضح أن الحق النقابي يتميز بـ "طبيعة قانونية مزدوجة" (فردية وجماعية في آن واحد)، وهو ما أخذ به المشرع الجزائري في التشريعات المتعاقبة وصولاً إلى القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي؛ حيث:

• تبدأ ممارسة الحق بـ إرادة فردية صريحة (حرية الانضمام أو عدمه) تحمي الشخص من الإكراه والتمييز.

• تكتمل وتتجسد أهداف هذه الحرية عبر إطار جماعي منظم يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية للزود عن مصالح العمال أو المستخدمين¹⁰.

المطلب الثاني: المبادئ الجوهرية للحرية النقابية

لا تقتصر الحرية النقابية على مجرد النصوص الإعلان، بل تتأسس على مجموعة من المبادئ الجوهرية التي تشكل فلسفة الممارسة النقابية المستقلة، وقد كرس المشرع الجزائري هذه المبادئ في أحكام القانون رقم 02-23 من خلال العناصر التالية:

⁹ د. كرمة محمد، "نطاق الحرية النقابية كحق من حقوق الإنسان في الجزائر مقارنة بالمعايير الدولية"، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، المجلد 11، العدد 1، 2026، ص ص. 15-18

¹⁰ د. نصر الدين مروان، "الحماية القانونية للحرية النقابية في التشريع الجزائري: دراسة تحليلية في ظل القانون رقم 02-23"، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا، 2026، ص. 34.

الفرع الأول: مبدأ حرية التأسيس والانخراط النقابي (حرية التنظيم)

أقر المشرع الجزائري بموجب المادة 09 من القانون رقم 02-23 حرية العامل الأجير والمستخدم في إنشاء تنظيم نقابي أو الانضمام إليه دون قيد أو إذن مسبق، في انسجام تام مع الأحكام الدستورية. كما حددت المادتان 28 و 29 منه شروط وإجراءات التأسيس (كالسن والتمتع بالحقوق المدنية والسياسية) دون إعطاء أي سلطة تقديرية للإدارة في قبول أو رفض الملف، مما يعكس تحولاً تشريعياً نحو تعزيز الضمانات القانونية.

الفرع الثاني: مبدأ الطوعية في العمل النقابي والحماية من التمييز

أكدت المادتان 06 و 10 من القانون رقم 02-23 أن الحق النقابي يُمارس على أساس الانخراط الطوعي الخالص بعيداً عن أي إكراه أو ضغط. ويترتب على هذا المبدأ بطلان أي إجراء إداري أو مهني يستند إلى الموقف النقابي للعامل، وهو ما يوفر حماية قانونية صريحة ضد التمييز المهني أو الإقصاء النقابي.

الفرع الثالث: مبدأ الاستقلالية النقابية والشفافية المالية

تتجلى الاستقلالية النقابية في المادتين 13 و 14 من القانون 02-23 من خلال فصل التنظيمات النقابية عن كافة أشكال التأثير السياسي أو الإداري أو الحزبي. كما امتدت هذه الاستقلالية إلى الجانب المالي بموجب المادة 46 التي أخضعت الموارد الخارجية لرقابة صارمة، مدعومة بنظام جزائي حازم في المادة 152 منه، لمنع تحريف القرار النقابي أو خضوعه لضغوط خارجية.

الفرع الرابع: مبدأ المشاركة النقابية في الحوار الاجتماعي

أقر القانون رقم 02-23 دوراً تشاركياً محورية للنقابات من خلال المادة 124

كرست الوظيفة الاستشارية والتشاركية للهيئات النقابية في إعداد المبادئ والاتفاقيات الجماعية ومتابعتها، مما يرسخ الحوار الاجتماعي كآلية للحوكمة الرشيدة في سوق العمل¹¹.

المطلب الثالث: الضمانات وآليات الرقابة الدولية والإقليمية

الفرع الأول: الضمانات الموضوعية في المعايير الدولية (الاتفاقيتين 87 و 98)

تُعدّ اتفاقيات منظمة العمل الدولية المصدر الأغنى والأعمق للضمانات القانونية الحامية للحق النقابي¹². وتُمثل الاتفاقيتان رقم 87 ورقم 98 حجر الزاوية في بناء المنظومة الدولية للحرية النقابية¹³، حيث نقلتا المفهوم من مجرد تصريحات سياسية إلى التزامات تعاقدية ملزمة للدول المصادقة عليها¹⁴.

أولاً: الضمانات المقررة بموجب الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 (الحرية النقابية وحماية حق التنظيم)

اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية هذه الاتفاقية في دورته الحادية والثلاثين بتاريخ 09 جويلية 1948 بمدينة جنيف¹⁵. وتضمنت ديباجتها تأكيداً حاسماً بـ "أن إقرار مبدأ الحرية النقابية وسيلة لتحسين ظروف العمل وإقرار السلم". وتتجلى أبرز الضمانات التفصيلية للاتفاقية فيما يلي:

¹¹ دريل فاطمة الزهراء، الحق النقابي في الجزائر بين مقتضيات التنظيم ومبادئ الحرية النقابية، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، مخبر الاستثمار والتنمية المستدامة، جامعة محمد بن أحمد - وهران 2، المجلد 11، العدد 01، الجزائر، جويلية 2025، ص ص 545-563.

¹² Bit, *Droit Syndical De L'Oit, Normes et Procédures*, Genève, 1996, p V.

¹³ رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دراسة في ضوء قانون العمل رقم 12 لعام 2003 والقانون المقارن، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2004، ص 22.

¹⁴ صادقت الجزائر على الاتفاقية رقم 87 والاتفاقية رقم 98 بتاريخ 19 أكتوبر 1962.

¹⁵ راجع الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

1. كفالة حق التأسيس والانضمام دون تمييز: نصت المادة 02 من الاتفاقية صراحة على أن: "للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يرهن من منظمات، ولهم كذلك الحق في الانضمام إلى هذه المنظمات، بشرط التقيد بقواعد هذه الأخيرة فحسب، وذلك دون حاجة إلى إذن سابق"¹⁶.
- النطاق الشامل للمبدأ: يمتد هذا الحق ليشمل كافة القطاعات (الخاص والعام)¹⁷ والموظفين العموميين (وزراعة) دون تفریق.
- واستثنت المادة 09 القوات المسلحة والشرطة تاركة تحديد نطاق تطبيقها للقوانين الوطنية¹⁸. وقد أكدت لجنة الحرية النقابية في قضية "معلمي غواتيمالا" أن عبارة "جميع العمال دون تمييز (*Tous les travailleurs sans distinction*)" (*d'aucune sorte*) تجعل حرمان المعلمين أو أساتذة الجامعات من التأسيس خرقاً صريحاً للاتفاقية¹⁹.
2. حظر اشتراط الترخيص أو الإذن المسبق: تعد قاعدة التأسيس دون إذن مسبق ضماناً ضد تعسف الإدارة. وقد شددت لجنة الحرية النقابية²⁰ في تقاريرها على أن: "مبدأ الحرية النقابية قد يتحول إلى كلمات بدون معنى إذا اقترن تأسيس النقابة بالحصول على إذن مسبق... أو خضع القرار للسلطة التقديرية للإدارة". كما أوصت اللجنة بضرورة كفالة حق الطعن القضائي ضد أي قرار إداري يرفض قيد النقابة²¹.
3. التعددية النقابية وحرية الاختيار: أكدت المادة 02 منح العمال حق إنشاء منظمات "يختارونها". وهذا يترتب عليه حظر فرض "الوحدة النقابية الإجبارية" بقانون. وفي قضية "سوازيلاند"، اعتبرت لجنة الحرية النقابية أن وجود نص وطني²² يرفض

¹⁶ حمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، علاقات العمل الجماعية، الجزء الثالث، الكتاب الأول، النقابات العمالية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006، ص 126.

¹⁷ محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال، رسالة دكتوراه حقوق، القاهرة، مصر، 1982، ص 113.

¹⁸ (7) Nicolas Valticos, *Droit international du travail*, deuxième édition, Dalloz, Paris, 1983, parag 301, p 248.

¹⁹ تقرير لجنة الحرية النقابية، التقرير 244، الحالة 1176، الفقرة 271.

²⁰ David Tajzman et Karen Curtis, *Guide Pratique de la Liberté Syndicale, Normes, principes et procédures de l'organisation internationale du travail*, Bit, Genève, 2000, p 15.

²¹ تقرير لجنة الحرية النقابية، التقرير 15، الحالة 102، الفقرة 141؛ والتقرير 12، الحالة 63، الفقرة 276.

²² أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 131-136.

تسجيل نقابة جديدة بدعوى وجود نقابة قائمة تكفي لتمثيل العمال يمثل عقبة غير مشروعة تخرق الاتفاقية²³.

4. الاستقلالية التنظيمية والحماية من الحل الإداري: حرية التسيير الداخلي: نصت المادة 01/03 على حق المنظمات في "إعداد دساتيرها ولوائحها الإدارية، وانتخاب ممثليها في حرية كاملة، وتنظيم إدارتها ونشاطها وصياغة برامجها".

5. امتناع السلطات عن التدخل: أوجبت المادة 02/03 على السلطات العامة: "الامتناع عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذا الحق أو يعوق ممارسته المشروعة".

6. منع الحل الإداري: حسمت المادة 04 الحماية بقرارها: "لا يجوز للخسائر أو السلطات الإدارية حل تنظيمات العمال وأصحاب العمل أو وقف نشاطه"، وجعلت اختصاص الوقف والحل قضائياً حصراً²⁴.

7. حق تكوين الاتحادات واللجوء للإضراب: نصت المادة 05 على حق المنظمات في تكوين اتحادات وكونفدراليات والانضمام للمنظمات الدولية²⁵. ورغم عدم ذكر الإضراب صراحة في النص، استقرت لجنة الخبراء (CEACR) ولجنة الحرية النقابية على استتباطه من المادة 03 باعتباره "سلاحاً شرعياً ووسيلة أساسية يمارسها العمال للدفاع عن مصالحهم المهنية والاقتصادية"²⁶.

ثانياً: الضمانات المقررة بموجب الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 (حق التنظيم والمفاوضة الجماعية)

اعتمد المؤتمر العام هذه الاتفاقية في 01 جويلية 1949 لتكمل العجز الإجرائي للاتفاقية 87 من خلال التركيز على علاقة العمل المباشرة ومواجهة تعسف أرباب العمل²⁷.

²³ تقرير لجنة الحرية النقابية، التقرير 238، الحالة 1175، الفقرة 190 أ؛ والتقرير 295، الحالة 1792، الفقرة 541.

²⁴ تقرير لجنة الحرية النقابية، التقرير 36، الحالة 190، الفقرة 203؛ والتقرير 306، الحالة 1884، الفقرة 691.

²⁵ محمد أحمد إسماعيل، مرجع سابق، ص 158 وما بعدها؛ وأحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 155.

²⁶ تقرير لجنة الخبراء لسنة 1993، مدغشقر، الاتفاقية 87.

²⁷ رمضان عبد الله صابر، مرجع سابق، ص 41.

1. الحماية الإيجابية والسلبية من التمييز النقابي: نصت المادة 01/01 على أن :
"يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز بسببه في الاستخدام
والمساس بالحرية النقابية . "وتتوسع الفقرة الثانية لتشمل حظر²⁸:

◦ جعل توظيف العامل مشروطاً بعدم انضمامه إلى نقابة أو بالتخلي عن
عضويتها.

◦ تسريح العامل أو الإضرار به بسبب انتمائه النقابي أو مشاركته في أنشطة
نقابية.

◦ أمتد نطاق هذه الحماية وفق قرارات لجنة الحرية النقابية لتشمل القياديين والعمال
السابقين وتغطية الترقية والتحويل التعسفي ونقل المناصب.

2. استقلالية الذمة والمنع من الهيمنة (حظر النقابات التابعة) :قضت المادة
01/02 بتوفير حماية كافية ضد أي تدخل من قبل المنظمات تجاه بعضها البعض.
واعتربت المادة 02/02 في نص قاطع من أعمال التدخل المحظورة :الأعمال
المقصود بها تشجيع إقامة منظمات عمال تخضع لسيطرة أصحاب العمل، أو دعم
منظمات للعمال بوسائل مالية أو غير مالية، بهدف وضعها تحت سيطرة أصحاب
عمل" ، وهو ما يُعرف فقهيًا بحظر "نقابات أرباب العمل/النقابات الصفراء".

3. الالتزام بتشجيع وتطوير المفاوضة الجماعية: نصت المادة 04 من الاتفاقية على
أنه " :تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير
والاستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض الإرادي بين أرباب العمل ومنظماتهم
ومنظمات العمال، بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقيات جماعية²⁹ ". وتُعد

²⁸ محمد محمد أحمد عجيز، حرية الرأي في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006، ص 55
²⁹ كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لاتفاقيات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، دفاثر السياسة والقانون، العدد الرابع، 2011، ص ص 88-89.

المفاوضة الجماعية - وفق أدبيات مكتب العمل الدولي - الوسيلة السلمية المباشرة التي تضمن توزيع الدخل وتحقيق السلم الاجتماعي داخل المؤسسات الاقتصادية³⁰.

الفرع الثاني: آليات الرقابة الدولية على تطبيق حماية الحرية النقابية

تتأسس منظومة الرقابة الدولية لحماية الحرية النقابية على نمطين متكاملين من الإشراف: نمط عام تُبأشره المنظومة الأممية لحقوق الإنسان كإطار مرجعي شامل، ونمط خاص ومتخصص تضطلع به منظمة العمل الدولية (ILO) باعتبارها الجهاز الدولي الأصيل الحامي للحقوق العمالية والنقابية.

أولاً: أجهزة وإجراءات الرقابة في إطار منظومة الأمم المتحدة (الإطار العام)

تستند الرقابة الأممية على تطبيق حقوق الإنسان ومنها الحق النقابي إلى أجهزة رئيسية أنشأها الميثاق الأممي، وأخرى تعاھدية أنشأتها المواثيق الشارعة:

1. الرقابة عبر الأجهزة الرئيسية للأنظمة الأممية:

○ المجلس الاقتصادي والاجتماعي (ECOSOC) يمارس صلاحيات رقابية واسعة بموجب المادة 62 من ميثاق الأمم المتحدة من خلال إعداد التوصيات ومشاريع الاتفاقيات وتنسيق أعمال الوكالات المتخصصة.³¹ كما يتمتع بسلطة استثنائية تتمثل في تلقي الشكاوى النقابية المقدمة ضد الدول غير الأعضاء في منظمة العمل الدولية وإحالتها إلى مكتب العمل الدولي للبت فيها.

○ مجلس حقوق الإنسان (لجنة حقوق الإنسان سابقاً): أنشئ أصل الآلية استناداً للمادة 68 من الميثاق. وتباشر هذه الهيئة الرقابة عبر مسارين: **الإجراء العلني** (وفق القرار 1235) الذي يتيح مناقشة الانتهاكات علناً، و**الإجراء السري** (وفق القرار 1503 التابع للمجلس الاقتصادي والاجتماعي) للتعامل

³⁰ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 86، جنيف، 1998؛ وانظر أيضاً الوثيقة GB.307/ESP/3، المفاوضة الجماعية، مجلس الإدارة، الدورة 307، 2010.

³¹ أحمد أبو الوفا: الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة والوكالات الدولية المتخصصة، دار النهضة، القاهرة، ط 1، 2002.

مع الشكاوى التي تكشف عن وجود نمط ثابت وممنهج للانتهاكات الجسيمة³².

2. الرقابة عبر الأجهزة التعاهدية: وتشمل اللجان المنشأة بموجب الاتفاقيات الشارعة المعنية بالحقوق النقابية (كالعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966 في مادته 08، والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية لعام 1966 في مادته 22، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري):

◦ نظام التقارير الدورية: تلتزم الدول الأطراف بموجب النصوص التعاهدية بتقديم تقارير دورية تبين التدابير التشريعية والقضائية المتخذة لتجسيد الحق النقابي والصعوبات الميدانية³³.

◦ نظام الشكاوى (الفردية والحكومية): تملك الهيئات التعاهدية صلاحية النظر في الشكاوى الفردية للبت فيها بشرط استنفاد طرق الطعن الداخلية وقبول الدولة باختصاص اللجنة. كما تتولى نظر الشكاوى المقدمة من دولة ضد دولة أخرى (البلاغات الحكومية) للوصول إلى حلول توفيقية وتقارير ذات أثر أدبي ودولي³⁴.

ثانياً: أجهزة وإجراءات الرقابة في إطار منظومة العمل الدولية (النظام الخاص)

تتفرد منظمة العمل الدولية بنظام رقابي تقني ودقيق يجمع بين الإشراف المنتظم والإجراءات الاستثنائية الخاصة بالحرية النقابية:

1. النظام العام للرقابة الإشرافية:

◦ نظام التقارير الدورية (المادة 22 من دستور المنظمة): تلزم

المادة 22 كافة الدول الأعضاء بتقديم تقارير دورية حول التدابير المتخذة

³² بظاهر بوجلال: آليات المنظومة الأممية لحماية حقوق الإنسان، المعهد العربي لحقوق الإنسان، ط 2، 2004.

³³ عبد المجيد صغير بيرم: الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2001-2002.

³⁴ صلاح علي علي حسن: القانون الدولي للعمل، دراسة في منظمة العمل الدولية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2010.

لتطبيق الاتفاقيات التي صادقت عليها (كالاتفاقيتين 87 و98). وتخضع هذه التقارير لفحصين متكاملين: الأول تقني تجريه لجنة الخبراء لمتابعة تطبيق المعاهدات والتوصيات (المكونة من 20 خبيراً مستقلاً)، والثاني سياسي ثلاثي تتولاه لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير بمشاركة ممثلي الحكومات والعمال وأصحاب العمل³⁵.

◦ نظام الشكاوى العام: يتيح دستور المنظمة للنقابات العمالية تقديم "إدعاءات" كتابية بموجب المادتين 24 و25 ضد أية دولة لا تفي بالتزاماتها. كما تمنح المادة 26 الحق للدول الأعضاء ولمجلس الإدارة لتقديم شكاوى رسمية تحال عند الاقتضاء على لجنة تحقيق مستقلة³⁶.

2. النظام الخاص والنوعي لحماية الحرية النقابية: تأسس هذا النظام الاستثنائي عام 1950 باتفاق مشترك بين مجلس إدارة مكتب العمل الدولي والمجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة. وتكمن قوته القانونية في إمكانية أعمال إجراءات والتحقيق في الشكاوى الموجهة ضد أية دولة حتى ولو لم تكن قد صادقت على الاتفاقيتين رقم 87 ورقم 98، باعتبار الحرية النقابية مبدأً دستورياً ملزماً لكافة الأعضاء بمجرد الانضمام للمنظمة، ويتشكل من هيئتين³⁷:

◦ لجنة الحرية النقابية: (CFA) هيئة ثلاثية التشكيل تتولى الفحص التمهيدي والمباشر للشكاوى الكتابية المقدمة من منظمات العمال أو أصحاب العمل أو الحكومات. وتتميز قراراتها وتوصياتها بالسرعة والتأثير؛ حيث تشكل أحكامها وتوصياتها مرجعاً دولياً لحماية النقابيين وتعديل التشريعات الوطنية المخالفة³⁸.

³⁵ عبد الكريم عوض خليفة: القانون الدولي لحقوق الإنسان، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.

³⁶ بوزنين محند أورابح: جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء نقابات، مذكرة ماجستير، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.

³⁷ قادري عبد العزيز: حقوق الإنسان في القانون الدولي والعلاقات الدولية، المحتويات والآليات، دار هومة، الجزائر، 2003.

³⁸ عمر الحفصي فرحاتي وأدم بلقاسم قبي وبدر الدين محمد شبل: آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية، دار الثقافة، 2010.

○ لجنة التوفيق وتقصي الحقائق في مجال الحرية النقابية (FFCC) تتألف من خبراء مستقلين وتتمتع بصفة شبه قضائية. تُحال إليها الشكاوى بقرار من مجلس الإدارة، وبموافقة الدولة المعنية إذا لم تكن مصدقة على اتفاقيات الحرية النقابية.³⁹ وتعمل اللجنة على البحث عن الحلول الودية وإيجاد التوافق والحوار بين طرفي النزاع لتغلب على الصعوبات التوفيقية، وتعد تقريراً يستلمه مجلس الإدارة وينشر علناً. ومن أمثلة الشكاوى التي عالجتها: الشكاوى المقدمة من المؤتمر العام لاتحاد نقابات جنوب أفريقيا سنة 1991، والشكاوى المقدمة من الاتحاد النقابي لنقابات العمال العرب بشأن الواقع النقابي للعمال الفلسطينيين في الأراضي المحتلة⁴⁰.

المبحث الثاني: الإطار القانوني و التطور التاريخي للحق النقابي

المطلب الأول: التحول من الأحادية النقابية إلى التعددية (دستور 1989 والقانون 90-14).

تشكل تجربة الحركة النقابية في الجزائر مساراً تحولياً من التنظيم الاشتراكي الموجه القائم على الأحادية، إلى النظام الحر القائم على التعددية والاعتراف بالحقوق والحريات الاجتماعية.

الفرع الأول: الأحادية النقابية في الجزائر وولايتها لنظام الاقتصاد الموجه

أولاً: الجذور التاريخية وظهور النقابة في الجزائر

يعود ظهور العمل النقابي في الجزائر إلى ميلاد الحرية النقابية في فرنسا؛ حيث كانت سنة 1884 سنة الاعتراف بالحرية النقابية نتيجة ظهور الطبقة العاملة بعد الثورة الصناعية وما نتج عنها من انفصال بين عناصر الإنتاج وانقسام المجتمع إلى طبقتين متضاربي

³⁹ مبروك جنيدي: نظام الشكاوى كآلية للتطبيق الدولي لاتفاقيات حقوق الإنسان، أطروحة دكتوراه في القانون الدولي العام، جامعة بسكرة، 2014-2015.

⁴⁰ محمد يوسف علوان، محمد خليل موسى: القانون الدولي لحقوق الإنسان، المصادر ووسائل الرقابة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2013.

المصالح، مما دفع العمال للتجمع والتكتل لدفاع عن حقوقهم أمام انتهاكات الطبقة الرأسمالية⁴¹.

وعلى إثر إلغاء نظام الطوائف المهنية في الجزائر، صدر قانون Le Chapelier في 17 جوان 1791 الذي منع العمال مع أصحاب العمل من تكوين أي تجمع مهني، وهو القانون الذي ساهم في إعادة التعامل بنظام دفتر العامل (*Le livret d'ouvrier*) بموجب قانون 12 أبريل 1803 نتيجة إطلاق مبدأ حرية العمل دون حماية.⁴² ثم اتخذ العمال من الجمعيات غطاءً لجمعيات سرية أطلق عليها "جمعيات المقاومة" التي أجبرت السلطات الفرنسية على إلغاء جريمة التجمع والاعتراف بحق الإضراب، وصولاً إلى صدور قانون Waldeck-Rousseau في 22 مارس 1884 المتعلق بالنقابات العمالية الذي أقر مبدأ الحرية النقابية في أوسع معانيها وأعطى الاستقلالية عن صاحب العمل والسلطة.⁴³

ثانياً: اقتصار العمل النقابي وتأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين

كان العمال الجزائريون محرومين من الحق النقابي بعد القضاء على نظام الأمانات أو "النقابات الحرفية" الموروثة عن العهد التركي سنة 1868 (وهي أمانات تجمع أصحاب الحرفة الواحدة تحت إشراف أمين). ولجأ المستعمر لإلغائها للقضاء على الأرضية التي تمهد لظهور عمل نقابي، ليقصر العمل النقابي على العمال الأوروبيين.⁴⁴

غير أن تدفق العمال المهاجرين إلى فرنسا بعد الحرب العالمية الأولى سمح لهم بالانخراط في الكنفدرالية العامة للشغل (CGT) للجمع بين المطلب النقابي والوطني.⁴⁵ وفي سنة 1930 عقد أول مؤتمر للعمال العرب بالجزائر ودعا لإنشاء نقابة جزائرية تنادي بالاستقلال. وفي سنة 1952 أدرجت القضية النقابية ضمن جدول أعمال الحزب، واستحدثت لجنة عمالية بإشراف النقابي عيسات إيدر لتكوين نقابة خاصة بالعمال الجزائريين. فتأسس

⁴¹ Bernard Teyssié, *Droit du travail*, 9ème Edition, LEXIS NEXIS, Paris, 2012, p 541

⁴² Jean Pelissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, *Droit du travail*, 23ème Edition, Dalloz, Paris, 2006, p 649.

⁴³ Gérard Lyon Caen, Jean Pelissier, *Droit du travail*, 14ème Edition, Dalloz, Paris, 2001, p 648.

⁴⁴ أبو القاسم سعد الله، الحركة الوطنية الجزائرية (1860-1900)، الجزء الأول، الطبعة السادسة، دار البصائر، الجزائر، 2009، ص 102.

⁴⁵ أحمد عبيد، "على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الاستقلال النقابي إبان الوجود الاستعماري"، مجلة دراسات نقابية، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية محمد درارني، بوزريعة، الجزائر، 1985، ص 3-7

"الاتحاد العام للنقابات الجزائرية" في جوان 1954 قبل أن تحله سلطات الاحتلال، ليعلن مناضلو الحركة الوطنية عن تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) في 24 فيفري 1956 برابطة نضالية وثورية تبنت المطلب الاجتماعي والاستقلال الوطني معا⁴⁶.

ثالثاً: التكريس القانوني للحق النقابي في ظل "النقابة الواحدة

"تأكد الحق النقابي رسمياً بموجب الاتفاق المؤرخ في 20 ديسمبر 1962 بين الاتحاد والحزب، ومصادقة الجزائر المبكرة على الاتفاقية الدولية رقم 87 لعام 1948 والاتفاقية رقم 98 لعام 1949. وتكرس الحق النقابي في القطاع العام بموجب المادة 21 من قانون الوظيفة العامة لسنة 1966، ولعمال القطاع الاقتصادي بموجب الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 21/11/1975 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص⁴⁷.

وظل ممارسة الحق النقابي مرهوناً بتبعية النقابة لحزب جبهة التحرير الوطني أعلى سلطة في الدولة آنذاك؛ حيث ساد اعتقاد أن التضامن العمالي لا يتحقق إلا بالتنظيم النقابي الموحد وأن التعدد يفتت النقابة ويفتح المجال لنفوذ الأحزاب. وتجلّى هذا الاحتكار في:

- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05/12/1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

- القانون رقم 88-28 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

- المادة الأولى من القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين (المؤتمر الخامس 1978): "الاتحاد العام للعمال الجزائريين هو المنظمة الوحيدة للعمال الجزائريين. "كما اقتصر هذا الاعتراف في ظل الأحادية على العمال والموظفين دون أرباب العمل.

الفرع الثاني: تبني التعددية النقابية باعتراف الحرية النقابية (دستور 1989 والقانون 90-14)

⁴⁶ أوقنون بهية، تطور الحركة النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعدد، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2004

⁴⁷ المادة 23 من دستور 1963، والمادة 97 من دستور 1976.

أولاً: تكريس المواثيق الدولية والتحول الدستوري في دستور 1989

أدت الظروف الاقتصادية والاجتماعية وأحداث أكتوبر 1988 في الجزائر إلى التحول نحو اقتصاد السوق والديمقراطية السياسية، مما أسفر عن إقرار دستور 23 فيفري 1989⁴⁸ كاستجابة للمواثيق الدولية (كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948 المادة 23، والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والمعاهدة الأوروبية 1950، والاتفاقيات رقم 87 و 141 و 144 و 154 الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والاتفاقية العربية رقم 08 لعام 1977)⁴⁹:

- المادة 53 من دستور 1989: كفلت الحق النقابي صراحة وبشكل مطلق "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين "ليشمل العمال وأرباب العمل معاً.
- المادة 54 من دستور 1989: كرس حق الإضراب كوسيلة ودعامة للممارسة النقابية⁵⁰.

ثانياً: التأطير التشريعي وآثار التعددية بموجب القانون 90-14

صدر القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ليكون أول قانون نقابي تعددي في الجزائر، مصحوباً بالقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل:

1. الانتقال إلى نظام التصريح وتأسيس النقابات: أتاح القانون للعمال ولأرباب العمل ينتمون لمهنة أو قطاع واحد تأسيس تنظيمات نقابية بمجرد إيداع "تصريح بالتأسيس"، وحظر الربط بين العمل النقابي والأحزاب السياسية (المادة 05)، ومنع حل النقابة إدارياً إلا بقرار قضائي.

⁴⁸ انظر المادة 21 من الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادر بتاريخ 02/06/1966، الملغى بموجب الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006.

⁴⁹ أحمد محمد إسماعيل، مبدأ الحريات النقابية لمنظمات العمال، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص ص 150-151.

⁵⁰ عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 170.

2. شرط التمثيلية النقابية (نسبة 20%) : اشترط القانون لاكتساب الصفة التمثيلية للنقابة في المؤسسة أو القطاع أن تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء الذين يغطيهم قانونها الأساسي لتمثيلهم والتفاوض باسمهم.

3. اتساع المشهد النقابي وظهور التنافسية : أدى القانون إلى تأسيس نقابات جديدة إلى جانب الاتحاد العام؛ حيث بلغ عدد النقابات المسجلة في مارس 2018 64 نقابة موزعة عبر مختلف القطاعات (خاصة الوظيفة العمومية والتعليم والصحة)، مما أوجد جو تنافسي أثمر تعديل القوانين الأساسية وسحب احتكار أموال الخدمات الاجتماعية من لجنة الاتحاد العام وتمير سريان التعويضات.

4. تفعيل آلية الحوار الاجتماعي والشراكة الثلاثية : أصبح ممثلو النقابات المستقلة وأرباب العمل يشاركون في الحوار الثلاثي (الثلاثية) إلى جانب الحكومة لتعديل الأجور والتشاور حول المخططات الوطنية وإبرام الاتفاقات الجماعية، استجابة لمتطلبات الاتفاقية الدولية رقم 144 لسنة 1976 وتكريساً للسلم الاجتماعي⁵¹.

المطلب الثاني: التكريس الدستوري للحق النقابي في التعديل الدستوري لسنة 2020.

يمثل الحق النقابي أحد أبرز المظاهر القانونية التي تعكس طبيعة دولة القانون ومدى التزامها بتكريس الحريات الأساسية، فهو لا يقف عند حدود كونه أداة مهنية لحماية المصالح المادية والمعنوية للعمال، بل يتعداه ليكون ركيزة أساسية من ركائز المشاركة الديمقراطية والتوازن الاجتماعي. وفي إطار التحولات القانونية والسياسية التي شهدتها الجزائر، جاء التعديل الدستوري المؤرخ في 1 نوفمبر 2020 ليعيد هيكلة الضمانات الممنوحة للعمل النقابي، متزامناً مع إصدار منظومة تشريعية جديدة أعادت تأطير ممارسة هذا الحق بين منطق التحديث والحرية من جهة، ومقتضيات الضبط والنظام العام من جهة أخرى.

⁵¹ المادة الثانية من الاتفاقية رقم 154 المتعلقة بتشجيع التفاوض الجماعي الصادرة بتاريخ 19 جوان 1981.

الفرع الأول: التكريس الدستوري للحق النقابي وحق الإضراب في ظل تعديل 2020

شكل التعديل الدستوري لسنة 2020 محطة رئيسية في مسار التأصيل القانوني للحريات الجماعية في الجزائر، حيث أفرد المؤسس الدستوري أحكاماً صريحة تعزز المكانة القانونية للعمل النقابي وتمنحه حماية دستورية مباشرة تتوافق في أبعادها النظرية مع التزامات الجزائر الدولية.

أولاً: الحماية الدستورية للحرية النقابية

كرس المؤسس الدستوري في المادة 69 من تعديل 2020 حرية ممارسة الحق النقابي بنصه الصريح:

«الحق النقابي مكرّس، وحرية ممارسة النشاط النقابي مضمونة بموجب القانون»⁵²

تتصف هذه المادة بإعادة الاعتبار للنشاط النقابي بوصفه مظهراً من مظاهر التعددية والتعاطي الديمقراطي داخل النسيج الاجتماعي والمهني. ويضع هذا التكريس الصريح على عاتق السلطات العامة التزاماً سلبياً يتمثل في الامتناع عن أي تدخل تعسفي من شأنه الإضرار بالحريات النقابية أو التضييق على استقلاليتها، والتزاماً إيجابياً يقضي بتوفير البيئة القانونية والمؤسسية الكفيلة بممارسة هذا الحق دون إكراه أو تمييز.

وهذا الاتجاه يُجسد مواءمة الأحكام الوطنية مع التزامات الجزائر الدولية، ولا سيما

المادة 02 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 التي تنص على أن:

« للعمال وأصحاب العمل، دون أي تمييز، الحق في إنشاء ما يختارونه هم من منظمات، وله الحق في الانضمام إليها بشرط التقيد بقواعد هذه المنظمات، وذلك دون حاجة إلى إذن مسبق»⁵³

⁵² دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020، المادة 69.

⁵³ منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي (1948)، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 31، سان فرانسيسكو، المادة 02.

ثانياً: الضوابط الدستورية لحق الإضراب استكمالاً للممارسة النقابية وتفعيل وسائلها القانونية، كرست المادة 70 من دستور 2020 الحق في الإضراب بنصها:

«الحق في الإضراب مكرّس، ويُمارس في إطار القانون. ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يفرض قيوداً على ممارسته في مجالات الدفاع والأمن الوطنيين، أو في الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات النفع العام أو للحفاظ على المصالح الحيوية للأمة⁵⁴»

يعكس هذا التقييم الصريح إرادة المؤسس الدستوري في إحداث توازن دقيق بين حق العمال في التعبير الجماعي والضغط المهني لتحقيق مطالبهم المشروعة، وبين ضرورة حماية النظام العام وضمان السير الحسن والاستمرارية للمرافق العامة والمؤسسات الاقتصادية الحيوية، وهو التوجه الذي تم تفصيله لاحقاً بموجب التشريعات الفرعية.

الفرع الثاني: التطورات التشريعية والموازنة بين الحرية النقابية ومقتضيات التنظيم

تجسيدا للأحكام الدستورية الجديدة، شهدت المنظومة القانونية الجزائرية صدور القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي⁵⁵، والقانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب⁵⁶. وقد أثارت هذه النصوص جدلية أكاديمية وقانونية حول التوازن بين تحديث المنظومة النقابية وبين القيود التنظيمية المفروضة.

أولاً: مظاهر التحديث وتعزيز الاستقلالية في ظل القانون رقم 02-23

جاء القانون رقم 02-23 ليحل محل القانون رقم 90-14، محاولاً الاستجابة للمتطلبات المعاصرة وتطبيق المبادئ الدولية للعمل النقابي، وتتجلى أبرز مظاهر التحديث في النقاط التالية:

⁵⁴ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية (2020)، المرجع السابق، المادة 70
⁵⁵ القانون رقم 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29، الصادرة بتاريخ 02 مايو 2023.
⁵⁶ القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 يونيو 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 43، الصادرة بتاريخ 21 يونيو 2023.

- إقرار نظام التصريح البسيط: نصت المادة 09 على أن تأسيس المنظمات النقابية يتم بحرية بناءً على التصريح دون ترخيص مسبق، متوافقاً مع المادة 28 و29 اللتين تُلزمان السلطة الإدارية بتسليم وصل إيداع التصريح متى استوفيت الشروط الإجرائية.
 - الفصل بين النشاط النقابي والعمل السياسي: نصت المادتان 13 و14 صراحة على استقلالية التنظيمات النقابية عن أي انتماء أو توظيف سياسي أو حزبي، حمايةً للقرار النقابي وتوجيهه حصراً للمصالح المهنية والمادية للعمال.
 - الحماية القضائية للحق النقابي: حظرت المادة 06 كافة أشكال التمييز المهني المستند إلى الانتماء النقابي، كما منع التشريع حل التنظيمات النقابية أو تعليق نشاطها بقرارات إدارية، مسنداً هذا الاختصاص حصراً للسلطة القضائية.
- وفي هذا الصدد، تشير الأدبيات الأكاديمية إلى أن:

« إن صدور القانون رقم 02-23 يعكس رغبة المشرع في عصرنة العمل النقابي وضبط ممارسته من خلال معايير أكثر دقة للتمثيلية والشفافية المالية، إلا أن اشتراط وصل التسجيل الإداري لمباشرة النشاط الفعلي يعيد طرح إشكالية التوازن بين سلطة الإدارة التقديرية ومبدأ التصريح الحر المكرس دولياً⁵⁷ »

ثانياً: القيود القانونية والضوابط الإجرائية وآثارها على العمل النقابي

على الرغم من المبادئ المكرسة في التشريع الجديد، فإن القراءة التحليلية لأحكامه تعكس وجود قيود موضوعية وإجرائية تفرض ضوابط صارمة على الممارسة الميدانية:

1. رهن النشاط الفعلي بوصل التسجيل (المادتان 34 و44): على الرغم من تبني نظام التصريح، إلا أن اكتساب الشخصية المعنوية وبداية النشاط الفعلي يظلان مرهونين بتسليم الإدارة لوصل التسجيل، وهو ما قد يتحول في الممارسة العملية إلى ترخيص مقنع في حال مماطلة الإدارة أو تسجيل تحفظات شكلية.

⁵⁷ د. دربلو فاطمة الزهراء، "الحق النقابي في الجزائر بين مقتضيات التنظيم ومبادئ الحرية النقابية"، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، مخبر الاستثمار والتنمية المستدامة، جامعة محمد بن أحمد - وهران 2، المجلد 11، العدد 01، جويلية 2025، ص 550.

2. الرقابة الصارمة على التمويل المالي (المادتان 49 و152): فرض التشريع حظراً على الهبات والأموال الأجنبية إلا برخصة، مع إلزام النقابات بتقديم تقارير مالية سنوية مصدقة من محاسب معتمد للإدارة تحت طائلة العقوبات الجزائية المنصوص عليها في المادة 152.

3. تأطير حق الإضراب بموجب القانون رقم 08-23: فرض التشريع المتعلق بالنزاعات الجماعية السلوك الإجباري لمراحل المصالحة والوساطة والتحكيم قبل اللجوء للإضراب، مع توسيع قائمة القطاعات الحساسة الملزمة بالحد الأدنى من الخدمة الإجبارية، وحظر الإضرابات الفجائية.

وحول هذه الضوابط الإجرائية للإضراب، يؤكد التكييف الفقهي أن:

«الربط بين ممارسة حق الإضراب ووجوب استنفاد آليات المصالحة والتحكيم الواردة في القانون رقم 08-23 يبتغى منه حماية المصلحة العامة، شريطة ألا تُسهم هذه الإجراءات الشكليّة في تعطيل الحق الفعلي في الاحتجاج المهني أو تفريغه من محتواه الدستوري⁵⁸»

المطلب الثالث: الدوافع المستجدة للتحويل التشريعي من القانون 14-90 إلى القانون 02-23.

لم يكن إلغاء القانون رقم 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي وتعويضه بالقانون رقم 02-23 تعديلاً شكلياً فرضته الظروف العادية، بل جاء نتيجة تحولات عميقة مست المنظومة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في الجزائر. فقد أظهرت الممارسة الميدانية على مدار أكثر من ثلاثة عقود اختلالات وثغرات قانونية عطلت الدور الفعلي للنقابات، مما استدعى إعادة هيكلة البيئة التشريعية للتوافق مع التزامات الجزائر الدولية، واستجابةً لمتطلبات الحوكمة وضبط السوق المهني.

⁵⁸ المرجع نفسه، ص 558.

ويتفرع هذا التحول التشريعي والدوافع الثاوية خلفه إلى فرعين رئيسيين:

الفرع الأول: دوافع وأسباب التعديل التشريعي (من القانون 90-14 إلى القانون 23-02)

تضافرت عدة عوامل وأسباب فرضت مراجعة المنظومة القانونية القديمة واستبدالها بالنص الجديد، وتتلخص هذه الدوافع في النقاط التحليلية التالية:

أولاً: معالجة الانحراف عن العمل النقابي واستقلالية القرار أظهرت التطبيقات العملية للقانون رقم 90-14 ظهور ظاهرة "التسييس النقابي" والتداخل بين العمل النقابي المهني والنشاط الحزبي والسياسي، مما أدى في كثير من الأحيان إلى استغلال التنظيمات النقابية كأدوات ضغط سياسي أو تحقيق مآرب شخصية على حساب المطالب المهنية للعمال. لذا، جاء القانون رقم 23-02 ليفصل بشكل صارم بين الممارسة النقابية والانتماء السياسي للحفاظ على حياد العمل النقابي.⁵⁹

ثانياً: ضبط الفوضى النقابية وصعوبة تحديد التمثيلية الفعالة شهدت الساحة العمالية في ظل التشريع القديم تناسخاً للمنظمات النقابية دون أثر ميداني حقيقي (نقابات المكاتب)، مع غياب آليات دقيقة لتدقيق حجم التمثيلية النقابية وإثبات الشفافية في قواعد التأسيس. واستهدف المشرع من خلال القانون الجديد إعادة غرلة الخريطة النقابية عبر وضع معايير رقمية وتدقيقية إجبارية لقياس التمثيلية الفعلية داخل المؤسسات.⁶⁰

ثالثاً: تعزيز الشفافية المالية والحد من التمويلات المشبوهة كان التشريع القديم يعاني من هشاشة النظرة للجانب المالي النقابي، مما فتح المجال لغياب الرقابة على الاشتراكات والتمويلات. ورغبةً من الدولة في تكريس الرقابة المالية ومكافحة تبييض الأموال وضمان

⁵⁹ القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أبريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29، الصادرة بتاريخ 02 مايو 2023، المادتان 13 و14.

⁶⁰ د. دريلو فاطمة الزهراء، "الحق النقابي في الجزائر بين مقتضيات التنظيم ومبادئ الحرية النقابية"، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، مخبر الاستثمار والتنمية المستدامة، جامعة محمد بن أحمد - وهران 2، المجلد 11، العدد 01، جويلية 2025، ص 552

النزاهة، فرض التشريع الجديد أطر حسابية صارمة تشترط الرقابة المالية السنوية من طرف محافظي الحسابات وحظر التمويل الخارجي.

رابعاً: التكيف مع التعديل الدستوري لسنة 2020 والمعايير الدولية فرض المعيار الدستوري الجديد (المادتان 69 و70 من دستور 2020) والملاحظات المتكررة للجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية (ILO) بشأن مطابقة النصوص الوطنية مع الاتفاقيتين الدوليين رقم 87 و98، ضرورة تحديث المفاهيم وتكريس ضمانات أوسع للتأسيس مع ضبط الممارسة وفق أطر دولة القانون⁶¹

الفرع الثاني: مستجدات ومظاهر التحول في القانون رقم 02-23

تجسدت الدوافع السابقة في شكل أحكام ومستجدات جوهرية أتى بها القانون رقم 23-02، ويمكن تقسيم هذه المستجدات ومظاهر التحول إلى الآتي:

1. إعادة تعريف وتحديث شروط التأسيس والنصاب القانوني: رفع القانون الجديد من صرامة الشروط الإجرائية لتأسيس النقابات، واشترط نصاباً عددياً محدداً وأعضاء مؤسسين يستوفون شروطاً دقيقة لمنع التأسيس العشوائي، مع الاحتفاظ بنظام التصريح الشكلي المقترن بضرورة استيفاء وصل التسجيل الإداري.

2. التكريس الصريح لحظر الجمع بين المسؤولية النقابية والنشاط السياسي: ألزمت المادتان 13 و14 من القانون رقم 02-23 المسيرين النقابيين بالامتناع عن ممارسة أي مسؤولية قيادية داخل الأحزاب السياسية، مع حظر التمويل الحزبي أو ممارسة الأنشطة السياسية باسم النقابة، تحت طائلة بطلان التصرفات والتعرض لجزاءات قضائية.⁶²

3. تشديد الرقابة المالية والشفافية الحسابية: ألزم القانون الجديد التنظيمات النقابية بمسك محاسبة منتظمة وإيداع الحسابات المالية السنوية لدى السلطة الإدارية

⁶¹ منظمة العمل الدولية، ملاحظات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بشأن الجزائر (الاتفاقية رقم 87)، جنيف.

⁶² القانون رقم 02-23، المرجع السابق، المادة 34 وما يليها.

المختصة والمصادقة عليها من خبير محاسب معتمد، مع تجريم الحصول على إعانات أو هبات أجنبية غير مرخص بها بموجب أطر جزائية صارمة (المادة 152).

4. إعادة ضبط قواعد التمثيلية النقابية وحل النقابات :حصر التشريع الجديد حق التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات بالنقابات الأكثر تمثيلاً (التي تستوفى الشروط الرقمية بالنص)، كما نقل سلطة حل المنظمة النقابية أو تعليق نشاطها بشكل كامل وكلي إلى السلطة القضائية دون الإدارة، ضماناً لعدم التعسف الإداري.

وفي هذا المقام يرى ويرى «إن الانتقال التشريعي من القانون 90-14 إلى القانون 02-23 يعبر عن فلسفة جديدة للدولة الجزائرية تركز على تنظيم الحقل النقابي وعصرنته، حيث تم الموازنة بين منح الحرية للتأسيس وبين فرض التزامات الشفافية والتجرد السياسي حمايةً للحق النقابي من الانحراف عن مقاصده المهنية والأكاديمية»⁶³

⁶³ د. دربلو فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 556.

الفصل الثاني:

الضمانات القانونية و اليات حماية النقابيين في

ظل القانون 02-23

الفصل الثاني: الضمانات القانونية وآليات حماية العمل والنقابيين في ظل القانون 02-23

تمهيد:

إذا كان النظر الفقهي والدستوري يقر بالحرية النقابية كمبدأ سام، فإن قيمتها العملية تظل مرهونة بالضمانات الإجرائية والمادية التي يقرها التشريع الموضوعي لحماية النشاط النقابي وممارسيه من أدوات العرقلة أو الشطط الإداري. وقد أحدث القانون رقم 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023 تحولاً جوهرياً في هندسة هذه الضمانات؛ حيث سعى إلى تنظيم آليات التأسيس وإعادة تشكيل قواعد التمثيلية والتفرغ وحقوق الإضراب بما يضمن الاستقلالية والفعالية الميدانية، مقابل فرض جزاءات قانونية وآليات حماية وضبط قضائي وإداري لحماية المندوبين النقابيين وراعاة للتجاوزات. ولدراسة هذه المنظومة الإجرائية والحماية، ينقسم هذا الفصل إلى مبحثين رئيسيين: يخصص المبحث الأول لمبحث ضمانات التأسيس والتمثيلية وممارسة النشاط النقابي، بينما ينكب المبحث الثاني على دراسة آليات الحماية الخاصة للنقابيين والجزاءات القانونية المقررة.

المبحث الأول: ضمانات التأسيس والتمثيلية وممارسة النشاط النقابي

المطلب الأول: ضمانات استقلالية التأسيس والتنظيم

تشكل الحرية في تأسيس المنظمات النقابية حجر الزاوية في منظومة الحريات الجماعية، إذ لا يمكن الحديث عن نشاط نقابي فعال ومستقل دون وجود ضمانات قانونية تكفل التأسيس الحر بعيداً عن السلطة التقديرية للإدارة، وتحمي التنظيم من التدخل الخارجي، وتقر قواعد الشفافية المالية حمايةً لحياض القرار النقابي. وتجسداً للأحكام الدستورية المكرسة في تعديل 2020 (المادة 69) وتوافقاً مع أحكام الاتفاقية الدولية رقم 87 لمنظمة العمل الدولية، أعاد المشرع الجزائري صياغة هذه الضمانات بموجب القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

الفرع الأول: التكريس القانوني لنظام التصريح وتحديد الالتزامات الإدارية

تتحدد طبيعة النظام القانوني المنظم لتأسيس النقابات بين خيارين: نظام الترخيص المسبق الذي يمنح الإدارة سلطة التقدير في القبول أو الرفض، ونظام التصريح البسيط الذي يقصر دور الإدارة في الرقابة الشكلية والتقييد الإشهاري.

أولاً: حظر الترخيص المسبق وإعمال نظام التصريح

استبعد المشرع الجزائري صراحة نظام الترخيص المسبق، حيث نصت المادة 09 من القانون رقم 02-23 على أن تأسيس المنظمات النقابية ينعقد بمجرد الإرادة الحرة للأعضاء المؤسسين المستجمعين للشروط القانونية في جمعية عامة تأسيسية. ويتطابق هذا النص جوهر المادة 02 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 التي تمنح العمال وأصحاب العمل الحق في إنشاء منظماتهم "دون حاجة إلى إذن مسبق"⁶⁴.

ثانياً: الضوابط الإجرائية لإيداع الملف والرقابة المقيدة للإدارة

تُلزم المادتان 28 و 29 من القانون رقم 02-23 الأعضاء المؤسسين بإيداع تصريح التأسيس لدى السلطة الإدارية المختصة (الوزارة المكلفة بالعمل بالنسبة للنقابات الوطنية أو التكتلات، أو السلطة الولائية للنقابات المحلية). وتتجلى الضمانة الجوهرية هنا في إجبار المشرع للإدارة على تسليم وصل إيداع فور التحقق الشكلي من استيفاء الوثائق المطلوبة دون التعدي لخوض في ملأمة النشاط النقابي أو أهدافه⁶⁵.

ثالثاً: اكتساب الشخصية المعنوية وآليات الإشهار

تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والوجود القانوني الحقيقي بمضي مدة ثلاثين (30) يوماً من تاريخ إيداع التصريح دون تسجيل اعتراض قضائي من السلطة

⁶⁴ منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي (1948)، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 31، سان فرانسيسكو، المادة 02.

⁶⁵ القانون رقم 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29، الصادرة بتاريخ 02 مايو 2023، المادتان 28 و 29.

الإدارية (المادة 34). وتُلزم النقابة بنشر إشعار التأسيس في جريدة يومية وطنية واحدة على الأقل لإعلام الغير، وهو ما يكرس علنية النشاط ويحميه في مواجهة المتعاملين⁶⁶.

الفرع الثاني: الحماية من التدخل الإداري وتكريس الحل القضائي

تعتبر الحماية من الشطط الإداري ضماناً أساسية لضمان عدم تطويع المطالب العمالية أو إخضاع النقابات لهيمنة السلطة التنفيذية.

أولاً: تكريس مبدأ اختصاص القضاء الحصري في الحل والتعليق

كرس القانون رقم 02-23 تحولاً حاسماً بسحب سلطة حل التنظيم النقابي أو تعليق نشاطه أو غلق مقراته من يد الإدارة. فلم يعد بمقدور السلطة الإدارية إصدار قرارات بطلان أو حل تصفوي بقرارات إدارية فردية، بل جعل المشرع اختصاص البت في بطلان التأسيس أو تعليق النشاط أو الحل اختصاصاً حصرياً ومطلقاً للسلطة القضائية (المحكمة الإدارية المختصة) بناءً على دعوى ترفعها السلطة المختصة أو كل ذي مصلحة⁶⁷.

ثانياً: الحرية في وضع القوانين الأساسية والتسيير الداخلي

تكفل المواد من 15 إلى 22 من التشريع الجديد حق النقابات في صياغة أنظمتها الداخلية وانتخاب ممثليها وتسيير أنشطتها بكل حرية. ويحظر على الإدارة فرض نماذج جاهزة للقوانين الأساسية أو التدخل في عمليات الاقتراع والتسيير الداخلي، طالما أنها لا تخالف أحكام النظام العام والتشريع النافذ⁶⁸.

⁶⁶ المرجع نفسه، المادتان 34 و35.

⁶⁷ المرجع نفسه، المادة 140 وما يليها.

⁶⁸ المرجع نفسه، المواد من 15 إلى 22.

وفي هذا الصدد، تشير الأدبيات الأكاديمية إلى أن:

«إن إسناد الاختصاص لتوقيع عقوبة تعليق النشاط النقابي أو الحل للتنظيمات النقابية إلى السلطة القضائية دون سواها يمثل حجر الزاوية في استقلالية العمل النقابي في الجزائر، حيث يرفع يد الإدارة عن استخدام عقوبة الإغلاق كأداة ضغط سياسي أو تنفيذي ضدهم⁶⁹.»

الفرع الثالث: ضوابط الشفافية المالية وفصل العمل النقابي عن النشاط السياسي

تكتمل استقلالية التنظيم النقابي باستقلاله المالي وحمايته من الاختراق السياسي الذي قد يحرف العمل النقابي عن غاياته المهنية الاجتماعية.

أولاً: التكريس الصريح لحظر الجمع بين المسؤولية النقابية والسياسية

نصت المادتان 13 و 14 من القانون رقم 02-23 صراحة على ضرورة الحفاظ على الحياد السياسي للمؤسسة النقابية. وحظر التشريع أي تدخل هيكلي أو تمويلي بين الأحزاب السياسية والتنظيمات النقابية، مع منع الجمع بين مسؤولية قيادية في تنظيم نقابي ومسؤولية قيادية في حزب سياسي؛ تجنباً لاستغلال العمال في تجاذبات حركية أو حزبية⁷⁰.

ثانياً: تنظيم الموارد المالية وحظر التمويل الأجنبي

حدد التشريع مصادر الموارد المالية للنقابة حصراً في: اشتراكات الأعضاء، الهبات والوصايا الوطنية المشروعة، ومداخل الأنشطة المرتبطة بأهدافها. وحظر القانون بالكامل قبول أي إعانات أو تمويلات قادمة من جهات أو منظمات أجنبية إلا وفق رخصة صريحة تُمنح وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما (المادتان 49 و 50)⁷¹

⁶⁹ د. دربلو فاطمة الزهراء، "الحق النقابي في الجزائر بين مقتضيات التنظيم ومبادئ الحرية النقابية"، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، مخبر الاستثمار والتنمية المستدامة، جامعة محمد بن أحمد - وهران 2، المجلد 11، العدد 01، جويلية 2025، ص 553.

⁷⁰ القانون رقم 02-23، المرجع السابق، المادتان 13 و 14.

⁷¹ المرجع نفسه، المادتان 49 و 50

ثالثاً: الرقابة الحسابية والإيداع السنوي

فرض التشريع الجديد التزاماً حازماً بمسك محاسبة منتظمة ومطابقة للمخطط المحاسبي الوطني، مع إلزام النقابة بإيداع تقاريرها المالية السنوية المعتمدة من طرف خبير محاسب أو محافظ حسابات معتمد لدى السلطة الإدارية المختصة، مع تجريم المخالفات الحسابية بموجب أحكام جزائية صارمة تنص عليها المادة 152 من القانون ذاته⁷².

وحول هذا التحول يرى أن : «إن التشدد في الرقابة المالية وحظر التمويل الأجنبي والفصل التام عن الأحزاب السياسية بموجب أحكام القانون رقم 02-23 لا يستهدف التضيق على حرية التأسيس، بقدر ما يسعى إلى حماية القرار النقابي من التبعية وتكريس الشفافية الحسابية لمنع انحراف النقابات نحو ممارسات غير مهنية⁷³ » .

المطلب الثاني: معايير التمثيلية النقابية والتسهيلات الممنوحة

إذا كان نظام التصريح يضمن الوجود القانوني للمنظمة النقابية، فإن ممارسة النشاط النقابي الميداني وحق التفاوض الجماعي يظلان مرهونين باكتساب صفة "التمثيلية النقابية". وقد أحدث المشرع الجزائري في القانون رقم 02-23 تحولاً جوهرياً في معايير إثبات التمثيلية لضبط الخريطة النقابية ومنع تشتيتها، قابله في المقابل بتنظيم وتكريس مجموعة من التسهيلات والضمانات الميدانية الممنوحة للممثلين النقابيين وعلى رأسها التفرغ النقابي وحق الاجتماع والتكوين—لتمكينهم من أداء مهامهم التمثيلية بعيداً عن التعسف أو التضيق المهني.

الفرع الأول: الضوابط القانونية ومعايير إثبات التمثيلية النقابية

تعتبر التمثيلية النقابية الشرط الأساسي الذي يخول للنقابة الحق في تمثيل العمال أمام الهيئة المستخدمة، والمشاركة في المفاوضات الجماعية وإبرام اتفاقات العمل، فضلاً عن رفع الدعاوي القضائية باسم الجماعة العمالية.

⁷² المرجع نفسه، المادتان 52 و 152.

⁷³ د. دربلو فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 556.

أولاً: رفع النسبة القانونية للتمثيلية النقابية (المعيار العددي)

شهد التشريع الجديد رفعاً لنسبة التمثيلية النقابية مقارنة بالتشريع الملغى (القانون 90-14 الذي كان يشترط نسبة 20%). حيث نصت المادة 57 من القانون رقم 02-23 صراحة على ما يلي:

« تعتبر تمثيلية في قطاع النشاط أو في الهيئة المستخدمة أو في الإدارة العمومية، المنظمات النقابية للعمال التي تضم 25% على الأقل من العدد الكلي للعمال المنخرطين⁷⁴ »

كما اعتمد المشرع معياراً بديلاً في حالة الانتخابات؛ يتمثل في الحصول على 25% على الأقل من الأصوات المعبر عنها في انتخابات مندوبي العمال بالقطاع الاقتصادي، أو انتخابات اللجان الإدارية الاستشارية المتساوية الأعضاء في المؤسسات والإدارات العمومية (المادة 58)⁷⁵.

ثانياً: آلية إثبات التمثيلية والرقابة

عليها فرض المشرع الجزائري على كافة المنظمات النقابية تقديم وثائق إثبات التمثيلية سنوياً؛ حيث نصت المادة 67 من القانون رقم 02-23 على أن:

« تلتزم التنظيمات النقابية للعمال بالتصريح لدى الهيئة المستخدمة والسلطة الإدارية المختصة، بشرط تقديم عناصر إثبات التمثيلية النقابية قبل 31 مارس من كل سنة⁷⁶ »

وتشمل هذه الوثائق القوائم الاسمية للمنخرطين واشتراكاتهم المالية الحقيقية. ويترتب على عدم تقديم وثائق الإثبات في الآجال المحددة فقدان الصفة التمثيلية للسنة المعنية، وهو ما أضفى صرامة إجرائية على النشاط النقابي لتفادي النقابات الصورية.

⁷⁴ القانون رقم 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29، الصادرة بتاريخ 02 مايو 2023، المادة 57.

⁷⁵ المرجع نفسه، المادة 58.

⁷⁶ المرجع نفسه، المادة 67.

وفي هذا الصدد: « إن رفع نسبة التمثيلية إلى 25% وإلزامية الإثبات السنوي قبل نهاية شهر مارس بموجب أحكام القانون رقم 02-23 يهدفان بالأساس إلى غرلة المشهد النقابي والتأكد من الفعالية الميدانية للنقابات، غير أن هذا التصديق الرقمي قد يحرم النقابات الحديثة النشأة من مواجهة الهيئات المستخدمة⁷⁷ » .

الفرع الثاني: نظام التفرغ النقابي وتسهيلات ممارسة النشاط

حرصاً على تمكين الممثلين النقابيين من أداء مهامهم التمثيلية بحرية وفعالية دون التعرض لأي ضغوط مهنية أو استقطاعات مالية، كرس المشرع نظام التفرغ النقابي والتسهيلات الزمنية في بيئة العمل.

أولاً: ساعات الممارسة والتفرغ النقابي منح القانون رقم 02-23 للمندوبين والممثلين النقابيين حيزاً زمنياً مخصصاً للنشاط النقابي مدفوع الأجر؛ حيث نصت المادة 85 من التشريع على أن:

« يستفيد المندوبون النقابيون من بحبوحة زمنية مخصصة لممارسة مهامهم النقابية تُحسب وتُدفع كأوقات عمل فعلي⁷⁸ » .

وفي المنظمات الأكثر تمثيلاً، يقر التشريع نظام التفرغ النقابي الكلي أو الجزئي لبعض القياديين النقابيين (المادتان 88 و 89)، حيث يتكفل المستخدم بدفع أجورهم أو التكفل بحقوقهم المهنية والترقية طيلة مدة التفرغ دون تهميش وضعيتهم الإدارية⁷⁹.

ثانياً: حظر التمييز وتوفير مقدرات العمل

تُلزم المادة 95 وما يليها الهيئة المستخدمة بتوفير المقدرات والأثاث والوسائل المادية اللازمة في أماكن العمل لتمكين النقابة التمثيلية من ممارسة نشاطها. كما كرس القانون حماية مباشرة للممثلين النقابيين؛ حيث تنص المادة 100 على أنه:

77 د. بلباقى بومدين، "جديد النظام القانوني لممارسة الحق النقابي: قراءة في ضوء آخر تعديل (القانون 02-23)"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الوادي، المجلد 14، العدد 02، 2023، ص 28.

78 القانون رقم 02-23، المرجع السابق، المادة 85.

79 المرجع نفسه، المادتان 88 و 89.

« لا يمكن نقل المندوب النقابي أو تعديل عقد عمله أو تسليط أي عقوبة تأديبية بحقه بسبب نشاطه النقابي، إلا وفق الإجراءات القانونية الخاصة والمحددة صراحة في هذا القانون⁸⁰ » .

الفرع الثالث: تكريس حق الاجتماع والترقية النقابية

يُشكل حق الاجتماع داخل أشرطة بيئة العمل وسيلة الاتصال المباشرة بين الممثلين النقابيين والقواعد العمالية، وقاطرة لتجميع المطالب وصياغة اللوائح المهنية.

أولاً: تنظيم الاجتماعات العمالية والنقابية

أكدت المادة 77 من القانون رقم 02-23 على هذا الحق بنصها: « يحق للتنظيمات النقابية التمثيلية عقد اجتماعاتها وجمعياتها العامة في أماكن العمل خارج ساعات العمل الفعلي، أو أثناء ساعات العمل بناءً على اتفاق مع الهيئة المستخدمة⁸¹ » .

وتلتزم النقابة بإشعار الإدارة أو المستخدم مسبقاً برزنامة الاجتماع وجدول أعماله لضمان عدم تعطيل استمرارية المرفق أو وتيرة الإنتاج.

ثانياً: الحق في التكوين النقابي

استحدث التشريع الجديد التزاماً صريحاً يهدف إلى رفع الكفاءة القانونية والمهنية للمندوبين النقابيين؛ حيث نصت المادة 92 على حق الأعضاء النقابيين في الاستفادة من عطل تكوينية مدفوعة الأجر لمتابعة دورات في التشريع الاجتماعي والقانون النقابي والحوار الجماعي⁸² .

وحول قيمة هذه التسهيلات الممنوحة، يرى الطرح الفقهي أن: « إن التسهيلات التي أقرها القانون رقم 02-23 في شق التفرغ النقابي وحق الاجتماع والتكوين تُشكل المقابل

⁸⁰ المرجع نفسه، المادة 100.

⁸¹ المرجع نفسه، المادة 77.

⁸² المرجع نفسه، المادة 92.

الموازي للشرط الصارم للتمثيلية، حيث تهدف إلى إيجاد قيادات نقابية مؤهلة قانونياً لقود الحوار الاجتماعي العقلاني وتجنب النزاعات العمالية العشوائية⁸³ .

المطلب الثالث :الحق في الإضراب كضمانة مكملّة ومحددة للحرية النقابية.

يُشكل الحق في الإضراب وسيلة الضغط المهنية والجماعية الأهم في أيدي التنظيمات النقابية للعمال لتدعيم المفاوضات الجماعية وفرض الاستجابة للمطالب المهنية المشروعة عند انسداد أفق الحوار الاجتماعي. غير أن المشرع الجزائري، بموجب القوانين المستحدثة لسنة 2023 ولا سيما القانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب—أعاد تنظيم هذا الحق بوصفه وسيلة مكملّة للحرية النقابية من جهة، ومقيدة بضوابط وموانع صارمة تستهدف حماية النظام العام واضطراد المرافق العامة والمصالح الحيوية للدولة من جهة أخرى.

الفرع الأول: الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب والشروط الشكلية لممارسته

تتحدد الممارسة المشروعة لحق الإضراب بسلسلة من الإجراءات والشكليات الآمرة التي يستوجب على النقابة الداعية للإضراب استنفادها تحت طائلة عدم المشروعية والبطلان.

أولاً: استنفاد آليات التسوية السلمية للنزاعات الجماعية

اشترط المشرع الجزائري قبل اللجوء لممارسة حق الإضراب وجوب المرور بمسار إجباري للتسوية السلمية؛ حيث نصت المادة 32 من القانون رقم 08-23 على ما يلي:

« لا يمكن ممارسة حق الإضراب إلا بعد استنفاد الإجراءات القانونية للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها والمتمثلة في المصالحة والوساطة والتحكيم المنصوص عليها في هذا القانون⁸⁴ » .

⁸³ د. رابعي إبراهيم، "تكريس ضمانات الحرية النقابية في الجزائر من خلال القانون رقم 02-23"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، المجلد 11، العدد 01، 2024، ص 254.

ويهدف هذا التقييد الإجرائي إلى جعل الإضراب الملاذ الأخير للنقابة، وإتاحة الفرصة للحوار المباشر بين الهيئة المستخدمة وممثلي العمال قبل توقف النشاط الفعلي.

ثانياً: الإشعار بالإضراب والموافقة الجماعية

تشتط التشريعات النافذة ضرورة اتخاذ قرار الإضراب عن طريق الاقتراع السري بأغلبية العمال في جمعية عامة، متبوعاً بإيداع إشعار بالإضراب. وقد نصت المادة 45 من القانون رقم 08-23 على ضرورة احترام أجل الإشعار المسبق بنصها:

« يجب أن يسبق ممارسة الإضراب إشعار مسبق مودع من طرف المنظمة النقابية التمثيلية، ولا يمكن أن تقل مدته عن خمسة (05) أيام عمل من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام المفتشية العامة للعمل⁸⁵ » .

الفرع الثاني: الحدود القانونية وموانع ممارسة حق الإضراب

استناداً للأحكام الدستورية الصريحة (المادة 70 من دستور 2020)، فرض المشرع حظراً وضوابط متدرجة على ممارسة الإضراب في بعض القطاعات الحساسة والمجالات المرتبطة بالأمن والنظام العام.

أولاً: الحظر المطلق للإضراب في قطاعات الدفاع والأمن والخدمات الحيوية

وسع القانون رقم 08-23 من قائمة الوظائف والقطاعات التي يمنع فيها ممارسة حق الإضراب منعاً باتاً لتعلقها بالسيادة الوطنية واستمرار الدولة؛ حيث نصت المادة 53 منه صراحة على أنه:

« يُمنع ممارسة حق الإضراب على مستخدمي مجالات الدفاع والأمن الوطنيين، والخدمات والأنشطة العمومية ذات النفع العام أو المصالح الحيوية للأمة، ولا سيما

⁸⁴ القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 يونيو 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 43، الصادرة بتاريخ 21 يونيو 2023، المادة 32.

⁸⁵ المرجع نفسه، المادة 45

القضائية، والصحة، والحماية المدنية، والمواصلات اللاسلكية، والأسلاك الخاصة بالإدارة السجون⁸⁶ .

ثانياً: إلزامية الحد الأدنى من الخدمة (الخدمة الدائمة)

بالنسبة للقطاعات والمؤسسات الحيوية الأخرى التي لا يشملها الحظر المطلق، فرض القانون وجوب تنظيم حد أدنى من الخدمة الإجبارية لاستمرار الحد الأساسي من حاجيات المواطنين (المادة 58)؛ حيث يلتزم التنظيم النقابي والمستخدم بتحديد العمال المكلفين باستمرار الخدمة، ويعاقب كل تأخير أو تسويف في تنفيذ هذا الواجب بوفق مقتضيات تأديبية جزائية⁸⁷.

وفي هذا الشأن يشار الى ان:

« إن التوسع في قائمة القطاعات الممنوعة من الإضراب وفرض الالتزام الصارم بالخدمة الأدنى بموجب أحكام القانون رقم 08-23 يعكس رغبة المشرع في ترجيح كفة استقرار المرافق العامة والنظام العام الاقتصادي، غير أن ذلك يفرض التزاماً مقابلاً على السلطات بتنفيذ التحكيم الإجباري لضمان ألا تتحول هذه الموانع إلى إفراغ لحق الاحتجاج من محتواه الدستوري⁸⁸ » .

الفرع الثالث: الحماية القانونية للمضربين والجزاء المترتبة على الإضراب غير المشروع

توازناً بين الممارسة الدستورية والضبط التنظيمي، رتب المشرع أحكاماً تحمي الممارسين للإضراب المشروع، وتجرم الخروج عن أطره الشكلية.

أولاً: حماية عقود العمل والضمانات الممنوحة للمضربين

يعتبر الإضراب الممارس وفق أطر القانون تعليقاً مؤقتاً لعلاقة العمل وليس فسخاً لها؛ حيث نصت المادة 49 من القانون رقم 08-23 على ما يلي:

⁸⁶ المرجع نفسه، المادة 53

⁸⁷ المرجع نفسه، المادة 58.

⁸⁸ . دريلو فاطمة الزهراء، "الحق النقابي في الجزائر بين مقتضيات التنظيم ومبادئ الحرية النقابية"، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، مخبر الاستثمار والتنمية المستدامة، جامعة محمد بن أحمد - وهران 2، المجلد 11، العدد 01، جويلية 2025، ص 558.

« يتسبب الإضراب المعلم والممارس وفقاً لأحكام هذا القانون في تعليق علاقة العمل طيلة مدة التوقف عن العمل، ولا يمكن ترتيب أي عقوبة تأديبية أو تمييز مهني ضد العمال المضربين⁸⁹ » .

ويتوقف صرف الأجر طيلة أيام الإضراب كأصل عام، مع محتفظ العمال بحقوقهم في الأقدمية والترقية والحماية الاجتماعية.

ثانياً: الآثار والجزاء المترتبة على الإضراب غير القانوني

تأكيداً لحرية العمل ولردع التجاوزات، يُعد الإضراب الممارس دون استنفاد الإجراءات القبليّة أو دون احترام مدة الإشعار المسبق أو في القطاعات الممنوعة إضراباً غير مشروع. ويحق للهيئة المستخدمة في هذه الحالة استصدار أمر قضائي استعجالي بوقف الإضراب أو إخلائه؛ وتترتب على المخالفة عقوبات تأديبية قد تصل إلى الفسخ الفوري لعقد العمل بسبب الخطأ الجسيم، فضلاً عن العقوبات الجزائية المنصوص عليها في المادة 82 وما يليها من القانون رقم 23-08⁹⁰.

ومنه يصنف على أنه:

« منظومة التكييف القانوني للإضراب في التشريع الجزائري الحديث تنتقل به من مفهوم الفعل الاحتجاجي المطلق إلى أداة مفاوضة مقيدة بحماية حرية العمل للعمال غير المضربين وحماية استمرار الإنتاج، مما يجعل الحماية القانونية للمضربين مشروطة كلياً بالامتثال الشكلي والموضوعي للضوابط التشريعية⁹¹ »

⁸⁹ القانون رقم 23-08، المرجع السابق، المادة 49.

⁹⁰ المرجع نفسه، المواد 82 وما يليها

⁹¹ د. رابعي إبراهيم، "تكريس ضمانات الحرية النقابية في الجزائر من خلال القانون رقم 23-02 والقانون رقم 23-08"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، المجلد 11، العدد 01، 2024، ص 260

المبحث الثاني: آليات الحماية الخاصة للنقابيين والجزاءات القانونية

المطلب الأول: الحماية الخاصة للمندوبين النقابيين

يقتضي حسن أداء الرسالة النقابية توفير بيئة قانونية تحمي الممثلين والمندوبين النقابيين من أي إجراءات انتقامية أو تعسفية قد تتخذها الهيئة المستخدمة بسبب ممارستهم لمهامهم الدفاعية عن حقوق العمال. لذلك، خص المشرع الجزائري المندوبين النقابيين بحماية قانونية خاصة ومشددة تتجاوز القواعد العامة للعمل، وتتدرج من حظر التمييز المهني، إلى فرض إجراءات استثنائية وجوبية لإقرار أي تسريح أو إنهاء لعلاقة العمل، مع منح سلطات أمرة لمفتشية العمل والقضاء لإعادة الإدماج الفوري في حالة الخرق.

الفرع الأول: الحماية من التمييز التعسفي والنقل التعسفي أثناء ممارسة النشاط

تُشكل الحماية من التمييز المهني الخط الأول للدفاع عن المندوب النقابي لضمان استقلاليته وعدم وقوعه تحت تأثير الضغط المهني أو الإداري من قبل الهيئة المستخدمة.

أولاً: حظر التمييز في الترقية والأجور وظروف العمل كرس المشرع الجزائري مبدأ عدم التمييز بسبب الانتماء أو النشاط النقابي كقاعدة أمرة؛ حيث نصت المادة 06 من القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي صراحة على ما يلي:

« يُحظر أي تمييز بين العمال بسبب ممارستهم للنشاط النقابي أو انتمائهم إليه، لا سيما في مجالات التوظيف، وإدارة العمل، وتوزيع المهام، والترقية المهنية، والتعيين، والتدريب المهني، والأجور والتأديب⁹² » .

وتسري هذه الحماية طيلة فترة ممارسة العهدة النقابية، بل وتتمدد لسنوات بعد انتهائها لمنع العقوبات المؤجلة أو التضيق اللاحق على المسار المهني للنقابي.

⁹² القانون رقم 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29، الصادرة بتاريخ 02 مايو 2023، المادة 06.

ثانياً: حظر النقل التعسفي وتعديل عقد العمل

غالباً ما تلجأ الإدارة أو الهيئة المستخدمة إلى أسلوب النقل التعسفي أو إعادة التعيين لإبعاد المندوب النقابي عن قاعدته العمالية وإضعاف تأثيره الميداني. ولحد من هذا السلوك، نصت المادة 100 من القانون رقم 02-23 على حظر نقل المندوب النقابي أو تعديل بند أساسي في عقد عمله دون موافقته الصريحة وموافقة التنظيم النقابي الذي ينتمي إليه، مع اعتبار كل إجراء يمارس خلافاً لذلك باطلاً بطلاناً مطلقاً ولا ينتج أي أثر قانوني⁹³

الفرع الثاني: الإجراءات الخاصة بإنهاء علاقة العمل والتسريح التأديبي

استثناءً من القواعد العامة المعمول بها في قانون العمل (القانون رقم 90-11)، أقر المشرع مسطرة إجرائية حامية خاصة ومشددة تجعل تسريح المندوب النقابي خاضعاً لرقابة سابقة ومتعددة المستويات.

أولاً: موافقة التنظيم النقابي كشرط إجباري سابق

في حالة ارتكاب المندوب النقابي لخطأ جسيم بمفهوم تشريع العمل يستوجب التسريح، لا يجوز للهيئة المستخدمة اتخاذ قرار التسريح مباشرة؛ بل أوجبت المادة 101 من القانون رقم 02-23 الحصول على موافقة مسبقة وصريحة من المنظمة النقابية التي يتبعها المندوب، حيث نصت على:

« لا يمكن تسريح أي مندوب نقابي أو اتخاذ عقوبة تأديبية في حقه تكون لها أسبقية في إنهاء عمله بسبب نشاطه النقابي، إلا بعد الحصول على الموافقة الصريحة للمنظمة النقابية المعنية»⁹⁴

ثانياً: الدور الوجوبي والرقابي لمفتشية العمل

⁹³ المرجع نفسه، المادة 100.

⁹⁴ المرجع نفسه، المادة 101.

في حالة رفض التنظيم النقابي منح الموافقة على تسريح المندوب، لا يحق للمستخدم تنفيذ الإجراء التأديبي تلقائياً، بل يُلزم القانون الإدارة برفع الملف فوراً إلى مفتش العمل المختص إقليمياً. ويصدر مفتش العمل رأياً مسبقاً ومعللاً بالقبول أو الرفض في أجل قانوني محدد (المادة 102)، وذلك بعد التحقق مما إذا كان الإجراء التأديبي يستند إلى خطأ مهني حقيقي وثابت، أم أنه مجرد تغطية لعقوبة تسليطية بسبب ممارسة نشاط نقابي مشروط⁹⁵

وفي هذا الصدد، يشار إلى:

« إن انتزاع سلطة الانفراد بالتأديب والتسريح من يد المستخدم وإسنادها إلى موافقة المنظمة النقابية ورقابة مفتشية العمل والقضاء الاجتماعي بموجب القانون رقم 02-23، يُشكل الضمانة الجوهرية الوحيدة التي تمنح المندوب النقابي الجرأة القانونية والأمان المهني اللازمين للوقوف بوجه الشطط الإداري وحماية الحقوق العمالية»⁹⁶.

الفرع الثالث: الحماية القضائية وآلية إعادة الإدماج الفوري

تكتمل هذه المنظومة الحمائية بإحالة النزاع إلى قضاء العمال وتفعيل آليات الردع الجزري والإلزام القضائي بإعادة الإدماج.

أولاً: إبطال قرار التسريح والتعويض عن الضرر

يُعتبر قرار تسريح المندوب النقابي الصادر دون استيفاء الشروط والخطوات السابقة (موافقة النقابة أو ترخيص مفتشية العمل) إجراءً باطلاً وجسماً يمس بحرية ممارسة الحق النقابي. ويحق للنقابي ولتنظيمه النقابي اللجوء مباشرة إلى القسم الاجتماعي لدى المحكمة لطلب إبطال القرار واعتباره كأن لم يكن.

ثانياً: الإدماج الفوري والتنفيذ تحت طائلة الغرامة التهديدية

⁹⁵ المرجع نفسه، المادة 102.

⁹⁶ د. دريلو فاطمة الزهراء، "الحق النقابي في الجزائر بين مقتضيات التنظيم ومبادئ الحرية النقابية"، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، مخبر الاستثمار والتنمية المستدامة، جامعة محمد بن أحمد - وهران 2، المجلد 11، العدد 01، جويلية 2025، ص 557.

تأكيداً لفعالية النفاذ، كرس المشرع الجزائري إلزامية إعادة إدماج المندوب النقابي المسرح تعسفياً في منصب عمله الأصلي مع احتفاظه بكامل حقوقه المادية والمهنية؛ حيث نصت المادة 105 من القانون رقم 02-23 على أن القاضي الاجتماعي يجبر المستخدم على إعادة الإدماج الفوري للعمال أو المندوبين النقابيين تحت طائلة غرامات تهديدية يومية، فضلاً عن تعويض مالي شامل يسدّد عن كامل الفترة التي حرم فيها النقابي من رواتبه ومستحقّاته⁹⁷. « إن النص على إعادة الإدماج الفوري وجوباً بحكم قضائي مشفوع بالغرامة التهديدية يمثل تحولاً نوعياً في فلسفة قضاء العمل الجزائري، حيث نقل الحماية من مجرد التعويض المالي الرمزي إلى فرض الحماية العينية للعهد النقابية وحصانة المندوب من الإبعاد المهني»⁹⁸

المطلب الثاني: دور مفتشية العمل والقضاء في حماية الحرية النقابية

لا تكفي النصوص التقريرية لتوفير الحماية الفعالة للحرية النقابية ما لم تقترن بأجهزة رقابية وقضائية تملك سلطة المعاينة، الضبط، والإلزام القانوني. وقد أوكل المشرع الجزائري بموجب التشريع الجديد دوراً مزدوجاً ومحورياً لكل من جهاز مفتشية العمل بوصفها سلطة ضبط وإدارية، وللمؤسسة القضائية بشقيها الاستعجالي والجزائي؛ وذلك لردع التجاوزات الصادرة عن الهيئات المستخدمة وتوفير الحماية العاجلة والصارمة للممارسة النقابية.

الفرع الأول: صلاحيات مفتشية العمل في معاينة المخالفات وضبط التجاوزات

تُعتبر مفتشية العمل الجهاز الإداري والرقابي الأول الموكّل إليه الاستجابة المباشرة لمراعاة أحكام قانون العمل والتشريع النقابي داخل أماكن العمل.

⁹⁷ القانون رقم 02-23، المرجع السابق، المادة 105
⁹⁸ د. رابعي إبراهيم، "تكريس ضمانات الحرية النقابية في الجزائر من خلال القانون رقم 02-23 والقانون رقم 08-23"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، المجلد 11، العدد 01، 2024، ص 258

أولاً: سلطة التفتيش والولوج والدخول إلى المقرات

تمنح الصلاحيات القانونية الممنوحة لمفتشي العمل حق الدخول الحر والفجائي لأماكن العمل لمعاينة مدى احترام حقوق العمال والتنظيمات النقابية. وقد نصت المادة 130 من القانون رقم 02-23 على حق مفتش العمل في الاطلاع على سجلات التسيير والتثبت من مدى التزام المستخدم بمنح التسهيلات المقررة قانوناً للمندوبين النقابيين⁹⁹

ثانياً: تحرير محاضر المعاينة والعدارات الإدارية

في حال ثبوت ارتكاب الهيئة المستخدمة لأفعال تُشكل عرقلة للنشاط النقابي أو تمييزاً ضد الممثلين النقابيين، يملك مفتش العمل صلاحية إعدار المستخدم وجوباً لتسوية الوضعية خلال أجل محدد. وفي حال عدم الاستجابة، يحزر مفتش العمل محضر معاينة مخالفة يتمتع بقوة إثباتية عالية وتتم إحالته مباشرة إلى الجهات القضائية المختصة لتحريك الدعوى العمومية¹⁰⁰.

الفرع الثاني: اختصاص القضاء الاستعجالي في حماية ممارسة الحق النقابي

تتطلب طبيعة المنازعات النقابية حماية قضائية سريعة لمنع استفحال الأضرار الناجمة عن القرار الإداري أو المهني التعسفي، وهو ما يفسر توسيع اختصاص قاضي الأمور المستعجلة.

أولاً: إيقاف القرارات التعسفية والتدابير المؤقتة

يختص القضاء الاستعجالي (القسم الاجتماعي بالمحكمة الإدارية أو المحكمة العادية حسب طبيعة المؤسسة) بالنظر في الدعاوى العاجلة التي ترفعها المنظمات النقابية أو المندوبون النقابيون. ويحق لقاضي الأمور المستعجلة استصدار أوامر قضائية مؤقتة تقضي

⁹⁹ القانون رقم 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29، الصادرة بتاريخ 02 مايو 2023، المادة 130.

¹⁰⁰ المرجع نفسه، المادتان 132 و133.

بإيقاف تنفيذ القرارات الإدارية التعسفية الصادرة عن المستخدم، كقرارات نقل المندوبين النقابيين أو إغلاق المقرات النقابية¹⁰¹

ثانياً: حماية حق الاجتماع وإعادة فتح المقرات تحت طائلة الغرامة التهديدية

في حالة منع المستخدم للنقابة من عقد اجتماعاتها أو إغلاق مقراتها المخصصة بموجب القانون، يتأكد الاختصاص الاستعجالي لإلزام الهيئة المستخدمة بفتح المقرات والتمكين من ممارسة حق الاجتماع فوراً، مع إرفاق الأمر القضائي بغرامات تهديدية مالية يومية عن كل يوم تأخير في التنفيذ، ضماناً للنفذ المعجل والأثر الفعلي للحماية القضائية

102

وفي هذا الصدد، تشير الأدبيات الأكاديمية بالتحليل التالي: « إن تفعيل الاختصاص الاستعجالي للقضاء في المادة النقابية يمثل الآلية الأنجع لردع التعسف الإداري، حيث يتجاوز البطء الإجرائي لدعوى الموضوع ليقدم حماية عاجلة تمنع شل النشاط النقابي أو فرض سياسة الأمر الواقع من قبل المستخدم¹⁰³ » .

الفرع الثالث: دور القضاء الجزائي في زجر الجرائم الماسة بالحرية النقابية

يُشكل التدخل الجزائي قمة الردع القانوني لحماية الحق النقابي، حيث صنف المشرع الأفعال المعرّقة للنشاط النقابي ضمن جرائم القانون العام التي تستوجب جزاءات عقابية زجرية.

أولاً: تحريك الدعوى العمومية في الجرائم النقابية

تتحرك الدعوى العمومية أمام المحاكم الجزائية بناءً على المحاضر المجهزة من طرف مفتشية العمل، أو عن طريق الشكوى المباشرة الصادرة عن التنظيم النقابي المتضرر أو

¹⁰¹ قانون الإجراءات المدنية والإدارية، القانون رقم 09-08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21، الصادر بتاريخ 23 أبريل 2008، المادة 918 وما يليها.

¹⁰² القانون رقم 02-23، المرجع السابق، المادة 135.

¹⁰³ د. بلقاسم بومدين، "جديد النظام القانوني لممارسة الحق النقابي: قراءة في ضوء آخر تعديل (القانون 02-23)"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الوادي، المجلد 14، العدد 02، 2023، ص 32.

المندوب النقابي. ويعالج القاضي الجزائي هذه الجرائم باعتبارها خرقاً صريحاً لحرية مكرسة دستورياً¹⁰⁴.

ثانياً: توقيع العقوبات الجزية (الغرامات والحبس)

أفرد القانون رقم 02-23 أحكاماً جزائية صارمة تعاقب كل من يعرقل ممارسة الحق النقابي أو يمارس تمييزاً ضد النقابيين؛ حيث نصت المادة 148 وما يليها على تسليط غرامات مالية مشددة تضاعف في حالة العود، مع إمكانية الحكم بالحبس في التجاوزات الجسيمة التي تمس بحصانة الممثلين النقابيين أو تتعمد شل التنظيمات النقابية.¹⁰⁵

حيث : « إن انتقال المشرع الجزائري من الجزاءات المالية البسيطة إلى التهديد بالعقوبات الجزائية السالبة للحرية في القانون رقم 02-23 يعكس إرادة واضحة في إضفاء الهيبة على أحكام التشريع النقابي، وجعل المساس بالحرية النقابية خطأ أحمر يستوجب المساءلة الجنائية»¹⁰⁶.

المطلب الثالث :المسؤولية والجزاءات المترتبة على عرقلة ممارسة الحق النقابي

تُعتبر الحرية النقابية حقاً دستورياً مكفولاً، وبالتالي فإن أي مساس بها أو عرقلة لنشاط التنظيمات النقابية يترتب عليه قيام المسؤولية القانونية بشقيها المدني والجزائي. وقد أقر المشرع الجزائري في التشريع الجديد (القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي) منظومة جزية وإصلاحية متكاملة تهدف إلى جبر الأضرار اللاحقة بالنقابة أو أعضائها من جهة، وتوقيع عقوبات جزائية وراعدة على كل من يتعدى على الممارسة النقابية من جهة أخرى.

¹⁰⁴ القانون رقم 02-23، المرجع السابق، المادة 145.

¹⁰⁵ المرجع نفسه، المواد من 148 إلى 155.

¹⁰⁶ د. رابعي إبراهيم، "تكريس ضمانات الحرية النقابية في الجزائر من خلال القانون رقم 02-23 والقانون رقم 08-23"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، المجلد 11، العدد 01، 2024، ص 262.

الفرع الأول: قيام المسؤولية المدنية وجبر الأضرار اللاحقة بالنشاط النقابي

تترتب المسؤولية المدنية على الهيئة المستخدمة في حال ارتكابها أخطاءً تنشئ ضرراً كلياً أو جزئياً بالتنظيم النقابي أو بأحد المندوبين النقابيين.

أولاً: اركان المسؤولية المدنية للمستخدم (الخطأ، الضرر، والعلاقة السببية)

يقوم الخطأ الموجب للمسؤولية المدنية بمجرد خرق الهيئة المستخدمة للالتزامات الآمرة؛ كامتناعها التعسفي عن توفير مقرات العمل، أو اقتطاع أجور المندوبين أثناء ساعات ممارسة المهام، أو التمييز المهني. والمتطلب هنا هو إثبات قيام الضرر المادي أو المعنوي الذي لحق بالنقابة أو المندوب، وتوافر رابطة سببية مباشرة بين الخطأ والضرر.

ثانياً: التعويض عن الأضرار وإصلاح الوضعية قانوناً

يلتزم القضاء الاجتماعي، بناءً على دعوى التعويض المرفوعة من التنظيم النقابي المتضرر، بالحكم على المستخدم بدفع تعويضات مالية جبرية للأضرار اللاحقة بالسمعة أو التسيير النقابي. كما يقترن التعويض المالي بأوامر قضائية تقضي بإعادة الوضع إلى ما كان عليه قبل وقوع الفعل الضار (كالتغيم الإداري أو الاسترداد الفوري للمقرات النقابية المحجوزة)¹⁰⁷.

الفرع الثاني: قيام المسؤولية الجزائية والعقوبات المترتبة على عرقلة الحق النقابي

انتقل التشريع الجزائري في القانون رقم 02-23 إلى إضفاء البعد الجزائي الصارم على المساس بالحرية النقابية لتوفير الردع العام والخاص.

أولاً: الجرائم المعاقب عليها (أفعال العرقلة والتمييز)

حدد المشرع صوراً جنائية متعددة تشكل خطأ جسيماً موجباً للمساءلة الجزائية، وتتمثل بالأساس في:

¹⁰⁷ د. عبد القادر بويكر، "المسؤولية المدنية والجزائية عن عرقلة ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري"، مجلة منظومة القوانين، جامعة التنشي، المجلد 08، العدد 02، 2024، ص 112.

- عرقلة تأسيس منظمة نقابية أو ممارسة نشاطها المشروع.
- اتخاذ إجراءات تمييزية أو عقابية ضد عمال بسبب انتمائهم أو ممارستهم للنشاط النقابي.
- خرق حصانة المندوب النقابي أو تسريحه خارج الأطر الإجرائية الآمرة (المادة 148 من القانون 02-23)¹⁰⁸.

ثانياً: طبيعة العقوبات الجزائية (الغرامات والعقوبات السالبة للحرية)

شدد القانون رقم 02-23 العقوبات المالية وأقر أحكاماً زجرية رادعة؛ حيث نصت المواد 149 و150 على فرض غرامات مالية مشددة تتضاعف بتعدد العمال المتضررين أو في حالة العود، فضلاً عن العقوبات السالبة للحرية (الحبس) الصادرة في حق المسؤولين أو الأشخاص الطبيعيين الذين يتعمدون ممارسة الضغط أو التهديد لتعطيل ممارسة العمل النقابي¹⁰⁹.

الفرع الثالث: أثر قيام المسؤولية على استقرار علاقات العمل

تستهدف القواعد الناظمة للمسؤولية القانونية إحداث توازن بين السلطة الإدارية للمستخدم وحرية التمثيل العمالي.

أولاً: بطلان التصرفات الإدارية الناشئة عن العرقلة

يُعتبر كل قرار إداري أو تنظيم داخلي يهدف إلى التضييق على ممارسة الحق النقابي قراراً باطلاً بطلاناً مطلقاً بقوة القانون، ولا ينتج أي أثر إداري أو مهني؛ حيث تلتزم الجهات القضائية بتجريده من شرعيته وإلغاء مفاعيله فوراً¹¹⁰

ثانياً: تفعيل الدور الردعي للمنازعة القانونية

¹⁰⁸ القانون رقم 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29، الصادرة بتاريخ 02 مايو 2023، المادة 148.

¹⁰⁹ المرجع نفسه، المادتان 149 و150.

¹¹⁰ د. بن أحمد رشيد، الحماية القانونية للممثلين النقابيين في قانون العمل الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر 1، 2022، ص 204.

يسهم تفعيل المسؤولية المدنية والجزائية في الحد من الشطط الإداري، ودفع الهيئات المستخدمة إلى تبني الحوار الاجتماعي المؤسساتي بدلاً من المواجهة أو التعسف الإداري، مما يحافظ على السلم الاجتماعي واستقرار علاقات العمل داخل المؤسسة.

حيث « إن الانتقال بالحماية النقابية في التشريع الجزائري الحديث من مجرد الجزاء الإداري إلى الملاحقة الجزائية الصارمة والتعويض المدني الجابر للضرر يمثل الركيزة الأساسية لدولة القانون داخل بيئة العمل، ويمنح الحرية النقابية نصابها الدستوري الفعلي بدلاً من الوجود النظري¹¹¹ ». .

¹¹¹ د. حمودي محمد، "آليات الردع الجزائي لحماية الحرية النقابية في ضوء أحكام القانون 02-23"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة باتنة 1، المجلد 11، العدد 01، 2024، ص 89.

الخاتمة

الخاتمة:

شكلت الحرية النقابية عبر مختلف المراحل الدستورية والتشريعية في الجزائر حجر الزاوية في بناء علاقات العمل وتكريس دولة القانون داخل المؤسسة الاقتصادية والإدارية. وقد جاء صدور القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، مدعوماً بـ القانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب، لتتويع مسار تحولي استهدف إعادة هيكلة الخريطة النقابية وتنظيم التمثيل العمالي بما يتوافق مع التحولات الاقتصادية الراهنة والتزامات الجزائر الدولية.

ومن خلال هذه الدراسة الفقهية والتحليلية المنصبة على "ضمانات الحرية النقابية في التشريع الجزائري"، أمكننا الإجابة عن الإشكالية المحورية الصاغية إلى: «مدى توفيق المشرع الجزائري في إرساء منظومة ضمانات قانونية توازن بين استقلالية العمل النقابي ومتطلبات النظام العام الاقتصادي؟»

حيث اتضح أن المشرع الجزائري نجح خطوة جبارة في تعزيز الجانب الحمائي والجزري للممثلين النقابيين وراعية عرقلة الحق النقابي، غير أنه في المقابل فرض تضيقاً إجرائياً ورقمياً صارماً على التأسيس واكتساب التمثيلية وممارسة الإضراب؛ رغبة منه في ترجيح كفة استقرار المرافق العامة والنظام العام الاقتصادي وتقادي النقابات الصورية، وهو ما قد يؤثر سلباً في المدى القريب على التعددية النقابية الفتية.

• نتائج البحث (الاستنتاجات)

أسفرت هذه الدراسة عن جملة من النتائج والمخرجات العلمية والقانونية، يمكن إيجازها في النقاط التالية:

1. التحول نحو نظام التصريح المرن في التأسيس: انتقل المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 02-23 من تعقيدات الاعتماد السابق إلى اعتماد نظام التصريح لتأسيس التنظيمات النقابية، وهو ما يُعد تكريساً صريحاً لأحكام الاتفاقية الدولية رقم 87 وتسهيلاً للوجود القانوني للنقابات.

2. الصرامة في معيار التمثيلية: أدى رفع نسبة التمثيلية النقابية إلى 20% من مجموع المنخرطين (أو الأصوات المعبر عنها) مع إجبارية تقديم إثباتات التمثيلية سنوياً قبل 31 مارس، إلى غربة المشهد النقابي، مما يضمن نجاعة المفاوضة الجماعية لكنه يضع عقبات إجرائية أمام النقابات الحديثة الناشئة.

3. تعزيز الحصانة الإجرائية للمندوبين النقابيين: وفر التشريع الجديد حماية مشددة للممثلين النقابيين ضد التمييز المهني والتسريح التعسفي، من خلال اشتراط الموافقة الصريحة للتنظيم النقابي وتدخل مفتشية العمل قبل إقرار أي عقوبة تأديبية، مع النص الصريح على إعادة الإدماج الفوري بحكم قضائي نافذ تحت طائلة الغرامة التهديدية.

4. العقوبات المشددة للمسؤولية الجزائية: انتقلت السياسة الجنائية للعمل من مجرد العقوبات المالية الرمزية إلى إقرار عقوبات سالبة للحرية (الحبس) وغرامات مشددة ضد كل من يعرقل ممارسة الحق النقابي أو يمارس تمييزاً ضد النقابيين، مما يمنح الحق النقابي هيبة ردعية حقيقية أمام المستخدم.

5. تقييد ممارسة حق الإضراب لصالح النظام العام: أظهر التحليل القانوني للقانون رقم 08-23 توسيعاً ملموساً لقائمة القطاعات والخدمات الحيوية الممنوعة

مطلقاً من الإضراب، وإلزامية الحفاظ على الحد الأدنى من الخدمة، مما يعكس حرص التشريع على استمرارية المرفق العام وضبط الاستقرار الاقتصادي على حساب الممارسة الاحتجاجية المطلقة.

• التوصيات والاقتراحات

بناءً على النتائج المتوصل إليها، ولتجسيد توازن فعلي وحقيقي بين استقلالية العمل النقابي ومتطلبات التنمية والإنتاجية، نقدم بالجملة التالية من التوصيات والحلول العملية:

1. مراجعة النسبة القانونية للتمثيلية النقابية: إعادة النظر في شرط 20% لإثبات التمثيلية، أو اعتماد نسبة متدرجة بحسب حجم المؤسسة ونشاطها، لإتاحة الفرصة للنقابات المستقلة والحديثة للوصول إلى طاولة الحوار والمفاوضة الجماعية.
2. توسيع دائرة آليات التحكيم الإلزامي: في مقابل الحظر المطلق للإضراب في القطاعات والمصالح الحيوية، يُوصى بتفعيل وتهيأة آليات تحكيم ووساطة مستقلة وسريعة البت، لضمان عدم إفراغ حقوق العمال في هذه القطاعات من محتواها الدستوري عند الانسداد.
3. تعزيز برامج التكوين النقابي المشترك: تخصيص برامج تكوينية دورية تشرف عليها وزارة العمل بالتنسيق مع الجامعات، لرفع الكفاءة القانونية والمهنية للمندوبين النقابيين وممثلي الإدارة، بما يدعم ثقافة الحوار الاجتماعي العقلاني ويقلل من النزاعات العمالية العشوائية.

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر و المراجع باللغة العربية.

(1) المصادر

• الدساتير (الدساتير الوطنية):

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لعام 1989، الجريدة الرسمية رقم 09، الصادرة بتاريخ 01 مارس 1989.
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لعام 1996، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية رقم 76، الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996.
- التعديل الدستوري لسنة 2020، المراسيم الرئاسية رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية رقم 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

• المعاهدات والاتفاقيات الدولية:

أ/ المعاهدات المصادق عليها من طرف الجزائر (سارية المفعول):

- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم (1948)، المصادق عليها بموجب المرسوم رقم 62-132 المؤرخ في 20 ديسمبر 1962، الجريدة الرسمية رقم 15، 1962.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية (1949)، المصادق عليها بموجب المرسوم رقم 62-132 المؤرخ في 20 ديسمبر 1962، الجريدة الرسمية رقم 15، 1962.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (1966)، المصادق عليه بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 16 مايو 1989، الجريدة الرسمية رقم 20، 1989.

ب/ المعاهدات والإعلانات غير المصادق عليها (للاسترشاد):

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب القرار رقم 217 (د-3) المؤرخ في 10 ديسمبر 1948 (المادة 23 الفقرة 4).

• النصوص التشريعية:

أ/ القوانين العضوية:

- القانون العضوي رقم 18-15 المؤرخ في 02 سبتمبر 2018، يتعلق بقوانين المالية، الجريدة الرسمية رقم 53، الصادرة بتاريخ 02 سبتمبر 2018.

ب/ القوانين العادية:

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية رقم 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990.
- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 يونيو 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي (الملغى)، الجريدة الرسمية رقم 23، الصادرة بتاريخ 06 يونيو 1990.
- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية رقم 21، الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008.
- القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أبريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية رقم 29، الصادرة بتاريخ 02 مايو 2023.
- القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 يونيو 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية رقم 43، الصادرة بتاريخ 21 يونيو 2023.

• النصوص التنظيمية:

أ/ المراسيم الرئاسية:

- المرسوم الرئاسي رقم 21-136 المؤرخ في 08 أبريل 2021، يتضمن تنظيم مفتشية العمل وتحديد صلاحياتها، الجريدة الرسمية رقم 28، الصادرة بتاريخ 11 أبريل 2021.

ب/ المراسيم التنفيذية:

- المرسوم التنفيذي رقم 90-192 المؤرخ في 23 يونيو 1990، يحدد كيفيات منح التسهيلات للمندوبين النقابيين، الجريدة الرسمية رقم 26، 1990.
- المرسوم التنفيذي رقم 23-300 المؤرخ في 20 أغسطس 2023، يحدد كيفيات التقديم السنوي لإحصائيات التمثيلية النقابية، الجريدة الرسمية رقم 56، 2023.

(2) المراجع

• المراجع الفقهية (الكتب):

- أحمد، الشريف، الحماية التشريعية للحق النقابي في قانون العمل الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2020.
- بن عزوز، بن صابر، المرجع في شرح قانون العمل الجزائري: علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2021.
- حسيان، علي، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2019.
- خليل، أحمد حسن، الحرية النقابية والحق في الإضراب في القانون المقارن، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2018.

• المذكرات والرسائل العلمية:

- بن أحمد، رشيد، الحماية القانونية للممثلين النقابيين في قانون العمل الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر 1، 2022.
- تواتي، نادية، الآليات القانونية لحماية الحق النقابي في الجزائر على ضوء المعايير الدولية، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة تزي وزو، 2018.
- دريسي، سامية، ضمانات ممارسة حق الإضراب والحدود الواردة عليه، مذكرة تخرج لإنهاء سلك التدريب، المدرسة العليا للقضاء، دفعة 26، الجزائر، 2020.

• المقالات العلمية:

- بلباقي، بومدين، "جديد النظام القانوني لممارسة الحق النقابي: قراءة في ضوء القانون رقم 02-23"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الوادي، المجلد 14، العدد 02، 2023.
- دربلو، فاطمة الزهراء، "الحق النقابي في الجزائر بين مقتضيات التنظيم ومبادئ الحرية النقابية"، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، جامعة وهران 2، المجلد 11، العدد 01، 2025.
- رابعي، إبراهيم، "تكريس ضمانات الحرية النقابية في الجزائر من خلال القانون رقم 02-23 والقانون رقم 08-23"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، المجلد 11، العدد 01، 2024.

○ حمودي، محمد، "آليات الردع الجزائي لحماية الحرية النقابية في ضوء أحكام التشريع الحديث"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة باتنة 1، المجلد 11، العدد 01، 2024.

● المؤتمرات والملتقيات العلمية:

أ/ المؤتمرات الدولية:

جامعة الجزائر 1 (كلية الحقوق)، المؤتمر الدولي حول: الحوار الاجتماعي وحماية الحقوق العمالية في الدول العربية والإفريقية، المنعقد يومي 15-16 نوفمبر 2022، كتاب المؤتمر الصادر عن دار هومة، الجزائر، 2023.

ب/ الملتقيات الوطنية:

جامعة مولود معمري (تيزي وزو)، الملتقى الوطني حول: التحولات التشريعية لقانون العمل الجزائري رهانات الاستقرار والاقتصاد، المنعقد بتاريخ 10 مايو 2024، (غير منشور).

ج/ الأيام الدراسية والندوات:

مفتشية العمل لولاية الجزائر، يوم دراسي حول: آليات تفعيل القانون رقم 02-23 في المؤسسات الاقتصادية، المنعقد بتاريخ 14 ديسمبر 2023، (غير منشور).

ثانيا : المصادر و المراجع باللغة الاجنبية.

● الكتب باللغة الأجنبية :

- BLANC-JOUVAN, Xavier, La liberté syndicale et les conventions internationales du travail, L.G.D.J, Paris, 2019.
- GUELIA, Mohamed, Le droit du travail en Algérie : Théorie et pratique, Éditions Berti, Alger, 2022.

● المقالات باللغة الأجنبية:

- BENKHELIFA, Chafik, "La réforme du droit syndical en Algérie à la lumière de la loi n° 23-02", Revue Algérienne des Sciences Juridiques, Politiques et Économiques, Université d'Alger 1, Vol. 60, N° 03, 2023.

فهرس المحتويات

المقدمة:	2
الفصل الأول: الاطار القانوني و الأساس المفاهيمي للحرية النقابية	8
المبحث الأول: المفاهيم الأساسية والأطر الدولية والإقليمية للحرية النقابية	8
المطلب الأول: ماهية الحرية النقابية وطبيعتها القانونية	8
المطلب الثاني: المبادئ الجوهرية للحرية النقابية	12
المطلب الثالث: الضمانات وآليات الرقابة الدولية والإقليمية	14
المبحث الثاني: الاطار القانوني والتطور التاريخي للحق النقابي	21
المطلب الأول: التحول من الأحادية النقابية إلى التعددية (دستور 1989 والقانون 14-90).	21
المطلب الثاني: المركز الدستوري للحق النقابي في التعديل الدستوري لسنة 2020.	25
المطلب الثالث: الدوافع المستجدة للتحول التشريعي من القانون 14-90 إلى القانون 23-	29
02.	29
الفصل الثاني: الضمانات القانونية وآليات حماية العمل والنقابيين في ظل القانون 02-23	34
المبحث الأول: ضمانات التأسيس والتمثيلية وممارسة النشاط النقابي	34
المطلب الأول: ضمانات استقلالية التأسيس والتنظيم	34
المطلب الثاني: معايير التمثيلية النقابية والتسهيلات الممنوحة	38
المطلب الثالث: الحق في الإضراب كضمانة مكملة ومحددة للحرية النقابية.	42
المبحث الثاني: آليات الحماية الخاصة للنقابيين والجزاءات القانونية	46

المطلب الأول: الحماية الخاصة للمندوبين النقابيين.....	46
المطلب الثاني: دور مفتشية العمل والقضاء في حماية الحرية النقابية	49
المطلب الثالث: المسؤولية والجزاءات المترتبة على عرقلة ممارسة الحق النقابي	52
الخاتمة:.....	57
قائمة المصادر والمراجع	61

الملخص:

تسعى هذه الدراسة إلى تقييم المنظومة القانونية والمؤسسية الناجمة للحرية النقابية في الجزائر، بالتركيز على مدخلات المستجدات التشريعية الأخيرة، ولا سيما القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي والقانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب. تهدف الدراسة إلى قراءة مدى مطابقة التشريع الوطني للمعايير الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية (الاتفاقيتين 87 و98)، وتبين محددات الانتقال من الأحادية إلى التعددية النقابية المستقلة. تُبرز المذكرة الضمانات الموضوعية والإجرائية المكرسة لحماية التأسيس النقابي القائم على نظام الإيداع والتصريح، وكذا الآليات القانونية لكفالة الحماية الشخصية للممثلين النقابيين ضد الإجراءات التعسفية والتمييز المهني أثناء أداء مهامهم. كما تتناول الدراسة فاعلية آليات التفاوض الجماعي والمشاركة المؤسسية. وتخلص النتائج إلى أنه رغم التكفل الدستوري والتشريعي الواسع بالحق النقابي، إلا أن الممارسة الميدانية تُظهر قيوداً إجرائية وضوابط تنظيمية صارمة - خاصة ما يتعلق بإجراءات إثبات التمثيلية النقابية وحظر الجمع بين العمل النقابي والسياسي - مما يتطلب إعادة ضبط الأطر التنفيذية لتحقيق التوازن بين مقتضيات النظام العام وديناميكية الحوار الاجتماعي.

الكلمات المفتاحية: الحرية النقابية، التعددية النقابية، التشريع الجزائري، الحماية القضائية، التفاوض الجماعي.

Abstract:

This study evaluates the legal and institutional framework governing trade union freedom in Algeria, focusing on recent legislative reforms, particularly Law No. 23-02 on the exercise of trade union rights and Law No. 23-08 on the prevention of collective labor disputes and the right to strike. It assesses the alignment of national legislation with International Labour Organization (ILO) standards (Conventions 87 and 98), while examining the transition from a single-union system to independent union pluralism. The thesis highlights substantive and procedural safeguards protecting union establishment under the declaration system, as well as legal protections against anti-union discrimination and arbitrary discipline of union representatives. It further analyzes the effectiveness of collective bargaining mechanisms. The findings demonstrate that while constitutional and statutory protections are firmly established, practical application is constrained by strict regulatory requirements, particularly regarding union representativeness and the prohibition of combining union and political activities. Consequently, further regulatory refinements are required to balance public order with genuine social dialogue.

Keywords: Freedom of Association, Trade Union Pluralism, Algerian Legislation, Legal Protection, Collective Bargaining.

