



جامعة الشهيد حمه لخضر . الوادي
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



الحماية القانونية للنقابي

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ل.م.د في الحقوق
تخصص: قانون إداري

إعداد الطالب

ميدون حمزة

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	المؤسسة	الصفة
د. جابر صالح	جامعة الشهيد حمه لخضر . الوادي	رئيسا
ا.د. بن خليفة إلهام	جامعة الشهيد حمه لخضر . الوادي	مشرفة و مقررة
د.لزهر لعبيدي	جامعة الشهيد حمه لخضر . الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022

شكر وعرفان

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله....
اللهم لك الحمد ولك الشكر وإليك يرجع الفضل كله سره وعلايته...
الحمد لله الواحد المنان الذي هدانا ووفقنا لإتمام هذا العمل.....
نتقدم بالشكر الجزيل مع فائق التقدير والاحترام
إلى الأستاذة "بن خليفة إلهام" التي أفادتني بنصائحها وإرشاداتها
الوجيهة من بداية هذا العمل إلى نهايته...
إلى أعضاء لجنة المناقشة الموقرة لقبولهم مناقشة هذه المذكرة.
إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل ...

لما كان الحق النقابي هو الحق الذي ينطوي على المطالبة العمالية بحقوقهم واي لانشغالاتهم التي لم تعد محصورة في المطالب المادية البحتة وإنما تخطتها للمطالبة الاجتماعية بتحسين ظروف العمل والشغل بما يضمن الحياة الكريمة والعيش اللائق الذي يحمي كرامة العامل، والذي يسبب لممثلي النقابة الضغوطات والمشاكل مع أصحاب العمل كونهم الوسيلة التي يستعملها العمال لايصال مطالبهم وانشغالاتهم.

ارسى المشرع الجزائري العديد من الضمانات ورسائل الحماية التي تشكل إطار متكامل يمثل درع حماية لممثلي النقابات العمالية طيلة سريان علاقة عملهم بدءا من منع التمييز بينهم وبين العمال الآخرين في الأجور والمنافع الاجتماعية وعدم توقيع جزاءات تأديبية بسبب صفتهم التمثيلية، وحمايتهم من التسريح المقنع بسبب المطالبة العمالية، وتوج كل ذلك بتجريم هذه الأفعال بمخالفة عرقلة حرية الممارسة النقابية موقعا عليها عقوبات جزائية.

الكلمات المفتاحية: الممثل النقابي؛ الحماية؛ المندوب النقابي.

Résumé

Puisque le droit syndical est le droit qui implique que les travailleurs revendiquent leurs droits et leurs préoccupations, qui ne se limitent plus à des revendications purement matérielles, mais vont au-delà de la demande sociale d'amélioration des conditions de travail et de travail d'une manière qui garantisse une vie décente et une vie décente qui protège la dignité du travailleur, ce qui entraîne des pressions et des problèmes pour les représentants syndicaux avec les employeurs Le travail est le moyen que les travailleurs utilisent pour communiquer leurs revendications et leurs préoccupations.

Le législateur algérien a établi de nombreuses garanties et messages de protection qui forment un cadre intégré qui représente un bouclier de protection pour les représentants des syndicats tout au long de la validité de leur relation de travail, à commencer par la prévention de la discrimination entre eux et les autres travailleurs en matière de salaires et d'avantages sociaux, non imposer des sanctions disciplinaires en raison de leur représentativité et les protéger contre le licenciement déguisé en raison de revendications sociales, tout cela a abouti à la criminalisation de ces actes en violation de la liberté d'exercice syndical, avec des sanctions pénales à leur encontre.

Mots clés : représentant syndical ; protection; Délégué syndical

Summary

Since trade union rights involve workers asserting their rights and concerns, which no longer limit themselves to purely material demands but go beyond the social demand for improving working and employment conditions in a manner that ensures a decent life and protects the dignity of the worker, this leads to pressures and problems for union representatives with employers. Work is the means by which workers communicate their demands and concerns.

The Algerian legislature has established numerous safeguards and protection measures that form an integrated framework representing a shield of protection for union representatives throughout the validity of their employment relationship. These measures begin with preventing discrimination between them and other workers in terms of wages and social benefits, refraining from imposing disciplinary sanctions due to their representativeness, and protecting them against disguised dismissal due to social demands. All of this has resulted in the criminalization of such acts in violation of the freedom to exercise trade union activities, with criminal penalties imposed against them.

Keywords: union representative, protection, trade union delegate

مقدمة

تتبع أهمية تنظيم حقوق العمال من كونها لا تقتصر على تنظيم مصالح وحقوق طرفي العمل وحسب وإنما تتناول مصالح المجتمع بأكمله مما يضيف على معظم أحكام وقواعد قانون العمل صفة النظام العام.

فقواعد قانون العمل تنظم مجموعة من المصالح سواء كانت مصالح اقتصادية أو مصالح اجتماعية، ومن بين أهم هذه المصالح الحق النقابي الذي اهتمت به المجتمعات الحديثة وذلك بعد عدة معارك اجتماعية وسياسية وقانونية طويلة امتدت على مدار أجيال عديدة تضافرت فيها جهود الحركات الاجتماعية والنقابية طوال القرنين 18 و 19 وقد تضافر هذا الجهد الدولي مع اجتهادات القضاء وحمايته للطرف الضعيف في علاقة العمل والسعي الدؤوب إلى مزيد من التكريس لحقوق الإنسان على الصعيد الدولي والوطني.

ويعتبر دستور 1963 أول دستور كرس الحق النقابي بموجب المادة 20 منه غير أن ما ي عاب عليه أنه قصره على العمال دون أصحاب العمل وانتقل هذا الاعتراف بهذا الحق إلى دستور 1976 الذي نص على الحق النقابي بموجب المادة 60، فالحق النقابي لم يكن معترفا به إلا في نظام النقابة الوحيدة إذ للعمال حرية كاملة في الانضمام أو الانسحاب منها، هذه الحرية توسع نطاقها بعد تغيير الإيديولوجية السياسية والاجتماعية للنظام الجزائري بموجب دستور 1989 الذي كرس التعددية النقابية بموجب المادة 53، وتطبيقا للمبدأ المنصوص عليه في دستور 1989¹ جاء القانون 90-14² المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي والمطبقة على مجموع العمال الأجراء والمستخدمين.

¹ دستور الجمهورية الجزائرية الشعبية لسنة 1989 ، المنشور بموجب الامر رقم 89-18، المؤرخ في 28 فيفري 1989 يتعلق بنشر نص الدستور المصادق عليه في استفتاء شعبي يوم 23 فيفري 1989، الجريدة الرسمية ، عدد 09، المؤرخة في 01 مارس 1989

² قانون العمل 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق باقية العمل، الجريدة الرسمية العدد 17 صارة في 25 افريل 1990 المعدل والمتمم.

وفي ظل هذه التعددية يحق العمال أن يختاروا المنظمة النقابية التي يرونها الأجدر بتمثيلهم سواء على مستوى المؤسسة أو على المستوى الوطني والتمثيل العمال أحسن تمثيل يمكن للمنظمات النقابية عند توافر شروط معينة ممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة عن طريق تعيين هياكل نقابية ومندوبين نقابيين على أن لا يؤدي ذلك إلى المساس بحرية صاحب العمل في تسيير العمل.

وتعززت قوة تلك التنظيمات النقابية العمالية بتهديدها اللجوء إلى استعمال سلاح الإضراب ضد أصحاب العمل وإجبارهم على الدخول في مفاوضات مع العمال لتحسين ظروفهم وشروط عملهم واستخدامهم.

تعتبر المفاوضات الجماعية أفضل آلية لتحقيق الاستقرار في علاقات العمل باعتبارها وسيلة ودية مباشرة تجمع طرفي علاقة العمل للحوار والتشاور وتنتهي بالتوصل إلى اتفاق على قواعد لتنظيم علاقات العمل وشروطه وتأكيدا لذلك أصدرت منظمة العمل الدولية عدة اتفاقيات خاصة بالمفاوضات الجماعية من بينها الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية والاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضات الجماعية.

ورغم الأهمية الكبيرة للمفاوضات إلا أن العمال أدركوا ضرورة وجود وسيلة قانونية أخرى أكثر فعالية لإعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي في علاقات العمل والمتمثلة في حق الإضراب وهذا الحق لم يأتي هبة من المشرع بل تم فرضه من طرف العمال كأمر واقع نتيجة ظهور النقابات العمالية.

وبذلك يكون العمال قد نجحوا في إفتكاك وسيلتين أساسيتين لتحقيق مطالبهم المهنية والمتمثلة في المفاوضات الجماعية والحق في الإضراب.

أهمية موضوع الدراسة:

تمكن أهمية موضوع الدراسة في:

اهمية علمية :

-يعتبر موضوع الحماية القانونية للحق النقابي موضوعا هاما وحساسا كونه يشكل معيارا

موضوعيا لقياس مدى ممارسة الديمقراطية والالتزام بمبادئها وذلك بارتباطه بالحقوق والحريات العامة والأساسية للإنسان.

اهمية عملية :

-تظهر أهمية هذا الموضوع في كونه يساهم في استقرار الطبقة العمالية نظرا للنسبة الكبيرة التي تمثلها هذه الفئة في أي مجتمع.

وتكمن أيضا أهمية الحماية القانونية للحق النقابي باعتبارها الغاية التي تسعى إلى تكريسها تشريعات العمل الوطنية والدولية.

أسباب اختيار الموضوع

تعود أسباب اختيار الموضوع إلى أسباب موضوعية وأخرى ذاتية.

الأسباب الموضوعية:

- أهمية الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي ومكانته مع حقوق الإنسان الأخرى.

-إعطاء نظرة شاملة على الحماية القانونية للحق النقابي في الجزائر.

-قلة تناول هذا الموضوع وبالخصوص في الدراسات القانونية.

الأسباب الذاتية:

الميل الشخصي للدراسات المتعلقة بالحقوق والحريات العامة. بكوني موظف عمومي اردت ان اكون ملم لهذا الموضوع وفضول الدراية وشغف تأسيس نقابة داخل المؤسسة .

أهداف الدراسة:

تهدف دراستي على سبيل الخصوص إلى:

تحديد المقصود من مفهوم الحق النقابي وبيان مصادره سواء كانت مصادر دولية أو داخلية بالإضافة إلى تحديد شروط وإجراءات تأسيس المنظمات النقابية والآثار المترتبة عن الاعتراف بها.

صعوبات الدراسة:

-قصر مدة البحث التي لا تتيح الفرصة للباحث الإلمام بجميع الجوانب التي تخص موضوع الدراسة.

- كثرة المراجع باللغتين الفرنسية والانجليزية وضعفي وقلة تمكني من اللغتين وصعوبة الترجمة .

إشكالية الموضوع:

تتمثل إشكالية موضوع الدراسة في:

كيف يحمي القانون المندوب النقابي تجاه عمله التمثيلي

و ينبثق عن هذه الإشكالية تساؤلات فرعية و منها :

- مامدي حماية المشرع الجزائري لممارسة الحق النقابي ؟
- ما مدى شفافية ارباب العمل تجاه المندوب النقابي ؟
- هل سلطة المستخدمين تؤثر على العمل النقابي؟

المنهج المتبع:

وللإجابة على هذه الإشكالية تم الاعتماد على المنهج الوصفي الضروري لوصف مختلف النصوص القانونية المتعلقة بموضوعنا.

الدارسات السابقة:

- الحماية القانونية : لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري , جامعة محمد الصديق بن يحي- جامعة جيجل- الموسم الجامعي 2017/2018 كلية الحقوق و العلوم السياسية -جيجل : تم تناول مدى اهمية المندوب النقابي اثناء ممارسة عمله النقابي و حمايته قانوني إزاء نشاطه النقابي.

- الحماية الجزائية : لحرية ممارسة العمل النقابي , الدكتورة بطاهر أمال كلية الحقوق و العلوم السياسية- جامعة بن خلدون - تيارت مفد هذه المقالة كيف نحمي الممثل النقابي في نشاطه النقابي من تسلط المستخدم

تقسيم الدراسة:

وللإجابة على هذه الإشكالية قسم هذا الموضوع إلى فصلين حيث تم تناول في الفصل الأول المركز القانوني للنقابي والنقابي والذي بدوره ينقسم إلى مفهوم الحق الثقافي لمبحثين

فالمبحث الأول تم تناول فيه ماهية الحق النقابي في التشريع الجزائري أما في المبحث الثاني تم تناول فيه التمثيل النقابي في التشريع الجزائري.

أما في الفصل الثاني فقد تم تناول الى ضمانات الحماية القانونية للممثل النقابي الذي بدوره ينقسم إلى مبحثين، المبحث الأول تم التطرق إلى الشروط الشكلية لانتهاء علاقة العمل ، أما في المبحث الثاني تم التطرق فيه إلى الشروط الاجرائية لانتهاء علاقة العمل.

الفصل الأول:

المركز القانوني للنقابي

تمهيد

لقد عملت مختلف التشريعات الدولية والوطنية لمختلف الدول على بسط الحماية للممثلين النقابيين، بل جميع ممثلي العمال في مختلف الهيئات التمثيلية ولجان المؤسسة هذه الحماية التي تعد ضرورية لمواجهة القرارات والإجراءات التي يمكن أن يتخذها صاحب العمل للحد من نشاطهم التمثيلي للعمال والمساس باستقلالهم النقابي الذي أقره القانون، وعليه أقرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 135 المتعلقة بتوفير الحماية لممثلي العمال في المؤسسة المعتمدة بجنيف، أما بالنسبة للتشريعات الوطنية لمختلف الدول فقد أقرت عديد الأحكام لحماية المندوبين النقابيين تطبيقاً لما أقرته الاتفاقية الدولية.

المبحث الأول : مفهوم الحق النقابي

يقر الدستور الجزائري في المادة 41 على أن الحق في الانضمام إلى النقابات والتحلي بالنشاط النقابي مكفول للعمال والعمال والأعوان والموظفين العموميين والمتقاعدين. ويمنع أي تمييز بين الموظفين والعمال في ممارسة النشاط النقابي.

وينص القانون الجزائري قانون العمل 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 17 صارة في 25 افريل 1990 المعدل والمتمم. المتعلق بتنظيم النشاط النقابي على حق العمال في تأسيس النقابات والانضمام إليها وتنظيم العمل النقابي والمشاركة في الحوار الاجتماعي والتفاوض على الاتفاقيات الجماعية.

ويكفل هذا القانون حماية النقابات من أي ضغط أو تأثير من قبل أصحاب العمل أو السلطات العامة، كما يضمن لها حق التمثيل والتفاوض في الشؤون المتعلقة بالعمال والموظفين، وينص على حماية حرية العمل النقابي وحق العمال والموظفين في تأسيس النقابات والانضمام إليها بدون قيد .

وتتمثل مهمة النقابات في حماية حقوق ومصالح والموظفين، والعمل على تحسين ظروف عملهم. كما تسعى النقابات إلى تعزيز المشاركة الفاعلة للعمال في صنع القرارات المتعلقة بمصالحهم¹

المطلب الأول: مفهوم الحق النقابي في التشريع الجزائري

الحق النقابي في التشريع الجزائري يتضمن عدة جوانب ويشمل حقوق وواجبات العمال والنقابات. ويعتبر الحق النقابي أحد الحقوق الأساسية التي تمنح للعمال والموظفين في الجزائر، حيث يضمن لهم الحق في التأسيس والانضمام إلى النقابات والمشاركة في النشاط النقابي.

¹ قانون العمل 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 17 صارة في 25 افريل 1990 المعدل والمتمم.

ويتمتع العمال في الجزائر بحرية الانضمام إلى النقابات والتعبير عن آرائهم والمشاركة في النشاط النقابي، دون أي تمييز أو قيد أو شرط، ويحظر التمييز بين العمال بسبب الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابات.

وتتضمن حقوق النقابات في الجزائر الحق في التأسيس والتنظيم والإدارة، والحق في التفاوض والتوصل إلى اتفاقيات جماعية مع أرباب العمل، والحق في الإضراب والاحتجاجات السلمية وغيرها من الحقوق التي تمكن النقابات من الدفاع عن حقوق العمال والموظفين.

وتقوم النقابات في الجزائر بعدة مهام وواجبات من بينها تمثيل العمال والموظفين أمام أرباب العمل والسلطات، والعمل على تحسين ظروف العمل والمساهمة في صنع القرارات التي تؤثر على حياة العمال والموظفين، والتعاون مع الحكومة والأطراف الأخرى في تحقيق المصالح المشتركة للعمال والموظفين¹.

الفرع الأول: تعريف الحق النقابي ومصادره في التشريع الجزائري

سنتناول تعريف الحق النقابي و مصادره في التشريع الجزائري.

أولاً: تعريف الحق النقابي

حرية الانضمام إلى النقابات وحق الإضراب والمظاهرات السلمية، ويتضمن تفاصيل متعددة حول كيفية تأسيس النقابات وإدارتها وتمثيلها للعمال والموظفين.

وتعد الاتفاقيات الدولية أيضاً مصدراً هاماً للحق النقابي في التشريع الجزائري، حيث تتعهد الجزائر بالامتثال للمعايير الدولية في مجال الحقوق العمالية والنقابية، وتلتزم بالتعاون الحق النقابي هو حق يمنح للعمال والموظفين في التأسيس والانضمام إلى النقابات والمشاركة في النشاط النقابي، ويهدف هذا الحق إلى تمكين العمال والموظفين من الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم وتحسين ظروف عملهم ومستوى حياتهم. ويتمتع الحق النقابي في التشريع الجزائري

¹ - خيرة بورزيق، الحق النقابي بين القانون العمل في الجزائر و الاتفاقيات الدولية (غير منشور)، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة 2013/2014، ص 1

بحماية دستورية وقانونية، حيث ينص الدستور الجزائري على حق العمال في التأسيس والانضمام إلى النقابات والمشاركة في النشاط النقابي.

ويعتبر القانون الجزائري المصدر الرئيسي لتحديد حقوق وواجبات النقابات والعمال، حيث يضمن له مع المنظمات الدولية المعنية بتعزيز الحقوق النقابية وتعزيز الحريات الديمقراطية. ويتضمن التشريع الجزائري أيضا العديد من القوانين والمراسيم التنفيذية التي تنظم ممارسة النشاط النقابي وتحدد حقوق وواجبات النقابات والعمال، مثل قانون العمل والمراسيم التنفيذية التي تنظم تأسيس وإدارة النقابات وتمثيلها للعمال والموظفين.¹

ثانيا : مصادر الحق النقابي في التشريع الجزائري

تتوفر مصادر الحق النقابي في التشريع الجزائري من خلال الدستور والقوانين والتشريعات الأخرى المتعلقة بالعمل والنقابات. ويتم تعزيز هذه المصادر من خلال الاتفاقيات الدولية الموقعة من طرف الجزائر والتي تضمن حقوق العمال والموظفين.

يشترط الدستور الجزائري في المادة 41 حرية الجمع والتظاهر السلمي وحرية التأسيس للنقابات. كما يتوفر الحق النقابي في العديد من القوانين، مثل قانون العمل الذي ينص على حق العمال في تأسيس النقابات والانضمام إليها، ويحظر أي تمييز ضدهم بسبب نشاطهم النقابي.

كما يحظر القانون على أرباب العمل التدخل في الأنشطة النقابية ويجب عليهم احترام حرية التنظيم النقابي للعمال. ويتضمن القانون أيضا حق العمال في إجراء التفاوض الجماعي مع أرباب العمل والإضراب بشكل قانوني وفي إطار محدود.

كما يلتزم القانون الجزائري بالاتفاقيات الدولية التي تضمن حقوق العمال، مثل اتفاقية منظمة العمل الدولية حول الحرية النقابية وحق التفاوض الجماعي، والتي تضمن حق العمال في تأسيس النقابات والانضمام إليها وممارسة نشاطها بحرية وحماية هم من أي تمييز ضدهم.

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل-علاقة العمل الجماعية- جسر للنشر والتوزيع الجزائر 2016 ص 10 .

بالإضافة إلى ذلك، يوفر القانون الجزائري وسائل تحكيمية لحل النزاعات النقابية وحماية حقوق العمال والنقابات، مثل المحاكم العمالية والمحاكم العادية واللجان النزاعية والوساطة والتحكيم¹.

أ- المصادر الدولية للحق النقابي في التشريع الجزائري

تعدد المصادر الدولية للحق النقابي في التشريع الجزائري، حيث توقعات الجزائر العديد من الاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي تضمن حقوق العمال والنقابات. وتعتبر هذه المصادر جزءا من القانون الجزائري وتستند إليها القوانين والتشريعات الداخلية.

من أهم المصادر الدولية للحق النقابي في التشريع الجزائري:

1- اتفاقية منظمة العمل الدولية حول الحرية النقابية وحقوق التفاوض الجماعي، والتي تم توقيعها في جنيف عام 1949 وصادقت عليها الجزائر في عام 1963. وتضمن هذه الاتفاقية حق العمال في تأسيس النقابات والانضمام إليها وحرية التنظيم النقابي والمشاركة في الأنشطة النقابية، بما في ذلك حق الإضراب.

2- اتفاقية منظمة العمل الدولية حول اللجان النزاعية، والتي تم توقيعها في جنيف عام 1950 وصادقت عليها الجزائر في عام 1963. وتهدف هذه الاتفاقية إلى تعزيز الحوار والتفاهم بين أرباب العمل والعمال والنقابات، وتشجيع استخدام اللجان النزاعية في حل النزاعات النقابية.

3- اتفاقية منظمة العمل الدولية حول الحماية من التمييز في مجال التوظيف والمهنة، والتي تم توقيعها في جنيف عام 1958 وصادقت عليها الجزائر في عام 1963. وتضمن هذه الاتفاقية حق العمال في الحصول على فرص العمل المتساوية دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو الدين أو اللغة أو الانتماء السياسي أو النشاط النقابي.

¹ بن عزوز بن صابر الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، دار الخلدونية، الجزائر 2010، ص 153.

4- الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان.¹

ب-المصادر الداخلية للحق النقابي في التشريع الجزائري

تتمثل المصادر الداخلية للحق النقابي في التشريع الجزائري في الدستور والقوانين والمراسيم والمقتضيات التنظيمية الصادرة عن السلطات الوطنية والمحلية. وتتضمن هذه المصادر العديد من الحقوق والضمانات للعمال والنقابات، ومن أبرزها:

1- الدستور الجزائري: يتضمن الدستور الجزائري الحق في الانضمام إلى النقابات وتأسيسها والمشاركة في النشاطات النقابية، ويضمن حرية التنظيم النقابي وحق الإضراب والتفاوض الجماعي.

2- قانون العمل: يحدد قانون العمل الجزائري حقوق العمال والنقابات، بما في ذلك حق تأسيس النقابات وحرية الانضمام إليها، وينص على ضرورة احترام حرية النقابات في ممارسة أنشطتها.

3- قانون النظام الأساسي للوظيفة العمومية: ينص قانون النظام الأساسي للوظيفة العمومية على حق العاملين في الوظيفة العمومية في الانضمام إلى النقابات وحقوقهم في تأسيسها والمشاركة في الأنشطة النقابية.

4- قانون التفاوض الجماعي: ينظم قانون التفاوض الجماعي في الجزائر العلاقة بين أرباب العمل والنقابات، ويتضمن حق النقابات في التفاوض على الأجور والظروف العملية والمزايا الاجتماعية والتدريب والتعليم.

¹ قانون العمل 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد 17 صارة في 25 افريل 1990 المعدل والمتمم.

5- مراسيم ومقتضيات تنظيمية: تصدر السلطات الوطنية والمحلية في الجزائر مراسيم ومقتضيات تنظيمية تحدد حقوق العمال والنقابات والإجراءات اللازمة لحماية هذه الحقوق وتعزيزها.¹

الفرع الثاني: تطور الحق النقابي في التشريع الجزائري

تطور الحق النقابي في التشريع الجزائري شهد تطوراً ملحوظاً على مر السنين، حيث شهدت الجزائر تحولات سياسية واجتماعية واقتصادية كبيرة تأثرت على مدى العقود الماضية على مدى تطور الحق النقابي في التشريع الجزائري.

في الستينيات والسبعينيات من القرن الماضي، كان الحق النقابي في التشريع الجزائري يتعرض لقيود كثيرة وتضييقات كبيرة من قبل السلطات، حيث تم حظر النقابات في بعض الفترات وتقييد حرية الإضراب والتجمعات النقابية، وذلك نتيجة للتحولات السياسية التي شهدتها الجزائر في تلك الفترة.

ومع ذلك، بدأ التغيير في الثمانينيات حيث تم إصدار العديد من القوانين والتشريعات التي تعزز حق النقابات وتحميها، مثل قانون العمل الصادر في عام 1984 والذي كرس حرية الانضمام إلى النقابات والحق في التفاوض الجماعي والإضراب وغيرها من الحقوق الأساسية للعمال.

وفي التسعينيات، تم تشكيل لجان لتفعيل الحوار الاجتماعي وتحقيق المصالح المشتركة بين الحكومة والنقابات، وتم إصدار العديد من القوانين والتشريعات التي تعزز حقوق النقابات، مثل قانون التفاوض الجماعي وقانون العمل الجديد الصادر في عام 1990، والذي عزز حقوق النقابات والعمال وتوسعت نطاق التغطية النقابية.

¹ حسن شكيب بوكلي، محاضرات الحق النقابي، السنة الثانية ماستر تخصص قانون اجتماعي، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، الموسم الجامعي 2014/2013

وفي العقد الماضي، تم إصدار العديد من التشريعات والمراسيم التنظيمية التي تعزز حقوق النقابات وتحميها، مثل قانون النظام الأساسي للوظيفة العمومية¹

أولاً: تطور الحركة النقابية في الجزائر من مرحلة الاستعمار الى مرحلة الاحادية الحزبية

تطورت الحركة النقابية في الجزائر عبر مراحل تاريخية مختلفة منذ فترة الاستعمار الفرنسي حتى الوقت الحاضر. في فترة الاستعمار، كانت النقابات تعتبر غير قانونية وغير مسموح بها بشكل رسمي، وكانت تنشط في السر. ومع ذلك، كانت هناك بعض الاتحادات النقابية الرسمية التي تم إنشاؤها في بعض القطاعات الاقتصادية الرئيسية.

بعد الاستقلال في عام 1962، أصبح الحق النقابي مكفولاً دستورياً في الجزائر وتم تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) كمنظمة نقابية رسمية. كما شهدت فترة الاحتلال الفرنسي وبعدها فترة الاستقلال نمواً في حركة العمال والنقابات في الجزائر.

في فترة الاحادية الحزبية، تم اعتماد نهج سياسي جديد في الجزائر يتمثل في الحزب الواحد والتوجه الاشتراكي. خلال هذه الفترة، تم توحيد الاتحادات النقابية المختلفة في البلاد تحت مظلة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA)، والذي أصبح الاتحاد الرسمي الوحيد للعمال والموظفين في الجزائر.

ومع ذلك، بدأت حركة النقابات المستقلة في الظهور في الجزائر في الفترة الأخيرة، وهي تسعى للعمل بشكل مستقل عن الحكومة والحزب الحاكم والاتحاد النقابي الرسمي. وتحتل هذه النقابات المستقلة مكانة متزايدة في الحركة النقابية في الجزائر وتسعى للدفاع عن حقوق العمال والموظفين في البلاد.

¹ عبد القادر لصواني، تطور العمل النقابي في الجزائر، مذكرة ماستر اكايمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق

تخصص تنظيم سياسي اداري جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2013/2014 ص 16

1- الحركة النقابية في الجزائر أثناء المرحلة الاستعمارية:

خلال فترة الاستعمار الفرنسي للجزائر، كانت الحركة النقابية غير قوية ومتشعبة، وهذا كان بسبب القمع الذي كان يمارسه الاستعمار الفرنسي على النشاط السياسي والنقابي. وعلى الرغم من ذلك، فإن العمال والفلاحين والطلاب والمعلمين كانوا ينظمون احتجاجات ومظاهرات وإضرابات للمطالبة بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية.

وفي عام 1946، تأسست الاتحادات النقابية الأولى في الجزائر، وكانت تهدف إلى تحقيق المطالب العمالية والاقتصادية والاجتماعية. وفي عام 1956، أنشأت الحكومة الفرنسية الجزائرية منظمة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وهي المنظمة النقابية الرسمية في الجزائر خلال فترة الاستعمار¹.

ومع تزايد النضال الوطني لتحرير الجزائر، بدأت الحركة النقابية تتحول إلى أداة للنضال الوطني والتحرر من الاستعمار الفرنسي. وفي عام 1954، أنشأت الحركة الوطنية الجزائرية منظمة الاتحاد العام للعمال الجزائريين المستقلين، والذي تحول فيما بعد إلى الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

ومن خلال الحركة الوطنية الجزائرية، نجحت الحركة النقابية في الوصول إلى الشرائح الأخرى من المجتمع الجزائري وتمكينهم من النضال من أجل الحرية والعدالة الاجتماعية. وفي عام 1962، بعد تحقيق الاستقلال، تم تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين كمنظمة نقابية رسمية للعمال في الجزائر².

2- الحركة النقابية في الجزائر في ظل الاحادية الحزبية:

في ظل الاحادية الحزبية في الجزائر بعد استقلالها عن فرنسا في عام 1962، تعرضت الحركة النقابية لتحديات جديدة. في البداية، تم إنشاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA)

¹ خيرة بورزيق، المرجع السابق، ص9

² عبد القادر لصواني المرجع السابق، ص18

كهيئة تمثيلية للعمال، وتم تحويل النقابات العاملة السابقة إلى فروع من UGTA. ومع ذلك، فقد كانت UGTA مرتبطة بحزب الجبهة الوطنية الحاكم، وكانت قوانين العمل تشريعية صارمة تحد من حرية النقابات.

في السنوات اللاحقة، بدأت النقابات المستقلة في الظهور والنمو، وعملت على التأثير على قرارات الحكومة وحماية حقوق العمال. ومع ذلك، كانت هذه النقابات تواجه العديد من الصعوبات، بما في ذلك القيود التشريعية والقمع السياسي والتضييق على الحريات العامة¹. ومنذ التسعينات من القرن الماضي، شهدت الحركة النقابية في الجزائر تحولاً كبيراً، حيث تم إنشاء نقابات جديدة وتعزيز حرية النقابة، وتم تعديل القوانين العمالية لتحسين حقوق العمال. ومع ذلك، فإن الحركة النقابية لا تزال تواجه التحديات السياسية والاجتماعية في الجزائر، بما في ذلك ضعف حرية التنظيم والتعرض للضغوط الحكومية.

3- تطور الحركة النقابية في الجزائر من مرحلة التعددية الحزبية

تطورت الحركة النقابية في الجزائر بشكل كبير خلال مرحلة التعددية الحزبية، وذلك بعد استقلال البلاد عن فرنسا عام 1962. وفي هذه المرحلة، ازدادت أهمية النقابات في الدفاع عن حقوق العمال والموظفين، وتحسين أوضاعهم الاجتماعية والمهنية.

ومنذ الاستقلال وحتى بداية الثمانينات، كانت الحركة النقابية في الجزائر تخضع للسيطرة الكاملة للحزب الواحد وهو حزب جبهة التحرير الوطني. وكان الحزب يستخدم النقابات كأداة لتحقيق أهدافه السياسية والاقتصادية، وليس كمؤسسات مستقلة تدافع عن حقوق العمال والموظفين.

ومع نهاية الثمانينات، بدأت تظهر نقابات مستقلة ومنافسة للنقابات الموالية للحزب الواحد، وبدأت الحركة النقابية تتحرر تدريجياً من السيطرة الحزبية وتسعى إلى الدفاع عن حقوق

¹ فوزية زعموش علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر رسالة موجهة لنيل شهادة الدكتوراه شعبة القانون العام كلية الحقوق جامعة قسنطينة 01 / 2011/2012 ص 34 35.

العمال بشكل مستقل. وتزايدت الاحتجاجات العمالية والإضرابات في هذه المرحلة، وزادت أهمية النقابات في التفاوض مع أصحاب العمل والحكومة لتحقيق مطالبها.

وفي عام 1989، صدرت قانونية النقابات التي منحت النقابات المستقلة حق التأسيس والتنظيم والإضراب والتفاوض بشكل مستقل، وهذا كان خطوة هامة نحو تحرير الحركة النقابية في الجزائر من السيطرة الحزبية.

ومنذ ذلك الحين، تطورت الحركة النقابية في الجزائر بشكل كبير، وظهرت نقابات جديدة وتنافست مع النقابات التقليدية، وزادت أهمية النقابات في الدفاع.¹

الفرع الثالث: المظهر الفردي والجماعي للحق النقابي في التشريع الجزائري

يتضمن الحق النقابي في التشريع الجزائري مظاهر فردية وجماعية. ويعنى المظهر الفردي بحق العامل الفردي في الانضمام إلى النقابة وتمتعه بحقوق المنخرطين فيها، مثل حق التصويت والمشاركة في الانتخابات النقابية والحق في تقديم الشكاوى والمطالبات للنقابة بشأن حقوقهم ومصالحهم.

أما المظهر الجماعي فهو يتعلق بحقوق النقابة في التعبير عن رأيها والتفاوض بصفقتها الجماعية مع أرباب العمل والحكومة في شأن الأجور والظروف العملية والحماية الاجتماعية وغيرها من المسائل المتعلقة بحقوق العمال.

وتتمثل مظاهر الحق النقابي الفردي والجماعي في عدد من الأنشطة والأحداث التي تشمل الاجتماعات والتجمعات النقابية والإعلام النقابي والمظاهرات والإضرابات والتفاوض بشأن العقود الجماعية والحملات الاحتجاجية والدعوات لإضرابات عامة وغيرها من الأنشطة.

¹ .سميحة مناصرية، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة إنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج جامعة باتنة 2011/2012 ص 36.

ويتمتع العمال بحرية الانضمام إلى النقابات والمشاركة في أنشطتها بموجب الدستور الجزائري، وكذلك بموجب المعاهدات الدولية التي وقعتها الجزائر والتي تضمن حماية حق العمال في التنظيم النقابي¹.

أولاً: المظهر الجماعي للحق النقابي في التشريع الجزائري

المظهر الجماعي للحق النقابي يشير إلى حق العمال والعاملات في تأسيس والانضمام إلى النقابات والجمعيات المهنية والمشاركة في نشاطاتها وتحقيق أهدافها بشكل جماعي. وفي التشريع الجزائري، يتم حماية هذا المظهر الجماعي من خلال العديد من الأحكام والقوانين التي تضمن حقوق العمال في الانضمام إلى النقابات وتشكيل الجمعيات العمالية والإضراب والتظاهر السلمي.

وينص المرسوم الرئاسي رقم 91-89 المؤرخ في 26 فبراير 1991، الذي ينظم حق الانضمام إلى النقابات وحقوق النقابيين في الجزائر، على حماية الحقوق الجماعية للنقابات، مثل حق التظاهر والإضراب والحق في التفاوض الجماعي مع أصحاب العمل. كما يضمن القانون الجزائري العمل الجماعي داخل النقابات، حيث تحدد النظام الأساسي للنقابات طريقة انتخاب هيئات الإدارة والرئاسة ويتم تنظيم الجمعيات العمالية بما يحقق مصلحة العمال.

وتضمن القانون الجزائري أيضاً حماية المظهر الجماعي للحق النقابي، من خلال الحماية من الاضطهاد والتمييز والتشويه والقمع الذي قد يمارسه أصحاب العمل أو السلطات العامة ضد النقابات والعمال، ويمكن للنقابات اللجوء إلى القضاء لحماية حقوقها في حالة انتهاكها.

1- الشروط تأسيس النقابة في الجزائر

تتضمن شروط تأسيس النقابات في الجزائر ما يلي:

¹ الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق التنظيم النقابي الصادرة في 09 جوان 1948 صادقت عليها

الجزائر 19 أكتوبر 1962

- 1- النقابة يجب أن تكون مؤسسة مستقلة وغير حزبية ولا تتبع لأي جهة حزبية أو سياسية.
 - 2- يجب أن يكون للنقابة هيكلية داخلية تضمن تمثيل جميع أعضائها بمختلف فئاتهم وتحافظ على حقوقهم وتطلعاتهم.
 - 3- يجب أن يكون للنقابة أهداف واضحة ومحددة وتتعلق بمصالح العاملين والموظفين في المجال الذي تعمل فيه النقابة.
 - 4- يجب أن يكون للنقابة عدد كاف من الأعضاء وفقاً للشروط المحددة في التشريع الجزائري.
 - 5- يجب أن تكون للنقابة قواعد ونظام داخلي يحفظ حقوق الأعضاء ويضمن تمثيلهم بشكل فعال.
 - 6- يجب على النقابة تسجيل نفسها رسمياً لدى السلطات المختصة بموجب القانون.
- ويتم تحديد شروط تأسيس النقابات في التشريع الجزائري بموجب القانون المنظم للنقابات والذي يحدد الإجراءات اللازمة لتأسيس وتسجيل النقابات وتحديد اختصاصاتها وحقوقها والإجراءات القانونية المتعلقة بها.¹

2- اجراءات تأسيس النقابة في الجزائر

يتوجب على الراغبين في تأسيس نقابة في الجزائر اتباع الإجراءات التالية:

- 1- التقدم بطلب لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وذلك للحصول على موافقة رسمية لتأسيس النقابة.
- 2- إجراء اجتماع تأسيسي لتحديد أهداف النقابة وصياغة النظام الأساسي لها.
- 3- توفير قائمة بأسماء المؤسسين الذين يتم اختيارهم للعمل في المكتب التنفيذي للنقابة.

¹ المادة 06 من القانون 90-14 مرجع سابق

4- تقديم طلب إلى السلطات المحلية للحصول على تصريح لإقامة اجتماعات ومظاهرات وتنظيم فعاليات أخرى.

5- قيام النقابة بتسجيل نفسها في السجل الوطني للنقابات، والذي يتم إدارته بواسطة وزارة العمل.

6- يجب أن يكون لدى المؤسسين خبرة في المهنة المرتبطة بالنقابة التي يريدون تأسيسها.

7- يتعين على النقابة تقديم تقارير سنوية إلى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بشأن أنشطتها ونشاطاتها.

يجب على الراغبين في تأسيس نقابة في الجزائر الالتزام بجميع هذه الإجراءات والشروط المطلوبة وفقاً للتشريعات الجزائرية.¹

3- الحرية تكوين النقابة وإدارتها في الجزائر

تمنح الدستور الجزائري حرية تشكيل النقابات والانضمام إليها وحق الإضراب والحق في التفاوض الجماعي والحق في التمثيل والدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية لأعضائها. كما يكفل الدستور حرية النقابات في تسيير شؤونها الداخلية وإدارتها بطريقة مستقلة وديمقراطية.²

ويتعين على النقابات في الجزائر تقديم طلب للتسجيل في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وتزويد الوزارة بالوثائق المطلوبة لهذا الغرض. يجب أن تكون النقابة ذات شخصية اعتبارية مستقلة، وتتمتع بحرية التعبير والتنظيم والتعبير عن آرائها، وتمارس نشاطها بطريقة ديمقراطية.

¹ زكريا سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي دار الهدى للطباعة والنشر، والتوزيع الجزائر، 2013، ص 58.

² خيرة بو زريق، مرجع سابق، ص 51

ويتعين على النقابات أيضا تحديد قواعد تشكيل هيئاتها الإدارية وتعيين الشخصيات المسؤولة عن إدارة شؤون النقابة، ويجب أن تكون هذه الإجراءات متوافقة مع القوانين والأنظمة المعمول بها.

ومن الجدير بالذكر أن القانون الجزائري يحظر تأسيس أي نقابة تعتمد على أسس عرقية أو دينية أو تفرض أي شكل من أشكال التمييز، كما أنه يحظر تأسيس أي نقابة تنشط خلافاً للقانون أو تعرض على العنف أو الكراهية أو التمييز¹.

ثانيا: المظهر الفردي للحق النقابي في الجزائر

المظهر الفردي للحق النقابي في الجزائر يتمثل في حق العامل الفردي في الانضمام إلى النقابة والتمتع بالحماية التي توفرها له النقابة في مجال حقوقه الفردية كعامل. ويشمل ذلك الحق في التفاوض بشأن شروط العمل والأجر وساعات العمل والإجازات والضمان الاجتماعي وحماية العاملين من الاستغلال والتمييز.

كما يتضمن المظهر الفردي للحق النقابي في الجزائر الحق في الانخراط في النقابة وتشكيل لجان داخل النقابة لحماية حقوقه الفردية والمشاركة في الاجتماعات والندوات التي تنظمها النقابة. كما يحق للعامل الفردي الاستفادة من الدورات التدريبية التي تنظمها النقابة لزيادة مهاراته وتحسين فرص عمله.

ويكفل التشريع الجزائري حرية الانضمام إلى النقابة ويحمي العامل الفردي من أي تمييز أو اضطهاد يتعرض له بسبب عضويته في النقابة. كما يمنح العامل الفردي حق التواصل مع النقابة والحصول على المعلومات اللازمة لتحسين وضعه العملي وحقه في الدفاع عن نفسه والاستشارة بخصوص أي قضية قد تؤثر على حياته المهنية.

¹ المادة 03 من الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي المرجع السابق.

ويعتبر المظهر الفردي للحق النقابي في الجزائر أحد المظاهر الأساسية لحرية العمل والحقوق الفردية للعاملين، ويساهم في تعزيز الديمقراطية والعدالة الاجتماعية في المجتمع الجزائري.¹

المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن الاعتراف بالتنظيم النقابي في التشريع الجزائري

الفرع الأول: الآثار القانونية المترتبة عن الاعتراف بالتنظيم النقابي في التشريع الجزائري

يعد الاعتراف بالتنظيم النقابي في التشريع الجزائري خطوة هامة لتحقيق الحرية النقابية وحماية حقوق العمال. ومن بين الآثار المترتبة على الاعتراف بالتنظيم النقابي في التشريع الجزائري:

- 1- حماية حقوق العمال: يعتبر الاعتراف بالتنظيم النقابي في التشريع الجزائري من الآليات المهمة لحماية حقوق العمال وتعزيز الحوار الاجتماعي بين العمال وأصحاب العمل.
- 2- التفاوض على العقود الجماعية: يتيح الاعتراف بالتنظيم النقابي في التشريع الجزائري للنقابات القدرة على التفاوض على العقود الجماعية مع أصحاب العمل والحصول على تحسينات في الأجور والظروف العملية.
- 3- الحصول على الدعم القانوني: يتيح الاعتراف بالتنظيم النقابي في التشريع الجزائري للنقابات الحصول على الدعم القانوني والتمثيل القانوني في حالة وجود نزاعات عمل.
- 4- الاعتراف الدولي: يتمتع التنظيم النقابي المعترف به في التشريع الجزائري بالاعتراف الدولي، وهذا يعني أنه يمكنه الانضمام إلى المنظمات الدولية للنقابات العمالية والحصول على الدعم الدولي.
- 5- القدرة على المشاركة في صنع القرار: يتيح الاعتراف بالتنظيم النقابي في التشريع الجزائري للنقابات القدرة على المشاركة في صنع القرارات المتعلقة بحقوق العمال والقوانين المتعلقة بالعمل والصناعة.

¹ المادة 02 من الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي المرجع السابق

بصفة عامة، يمكن القول إن الاعتراف بالتنظيم النقابي في التشريع الجزائري يساهم في تعزيز الحرية¹

أولاً: حق التقاضي للنقابة في التشريع الجزائري

يتمتع التنظيم النقابي في الجزائر بحق التقاضي وفقاً للقوانين والتشريعات المعمول بها في البلاد. ويحق للنقابة تقديم شكاوى ودعاوى قضائية بصفتها شخصية اعتبارية للدفاع عن حقوق أعضائها والمطالبة بتنفيذ القوانين والتشريعات التي تحمي مصالح العمال والعاملين.

وتتضمن هذه الإجراءات، على سبيل المثال لا الحصر، تقديم شكاوى لمحاكم العمل في حالة حدوث خلافات في المؤسسات بين العاملين وأرباب العمل، وكذلك تقديم شكاوى للمحاكم العادية في حالة وجود انتهاكات لحقوق العمال أو تعرضهم للظلم.

كما يحق للنقابة اللجوء إلى الإضراب كأحد أشكال الضغط الاجتماعي المشروع للمطالبة بحقوق العمال وتحقيق مطالبهم، وفي هذه الحالة يتم تطبيق الإجراءات التي ينص عليها القانون للإضرابات.

وللنقابة الحق في تعيين محامي لتمثيلها في المحاكم، ويتم تحديد الإجراءات اللازمة لذلك في القوانين المعمول بها. ويتمكن أي عضو في النقابة من تقديم شكاوى أو دعاوى قضائية بصفته الشخصية دون الحاجة إلى استخدام خدمات المحامين.

ويهدف حق التقاضي للنقابة إلى تعزيز حماية حقوق العمال والعاملين، وضمان الالتزام بالتشريعات والقوانين المعمول بها في الجزائر، وتحقيق المصالح العامة للمجتمع.²

1- التقاضي لحماية مصالح النقابي الخاصة

في التشريع الجزائري، يتمتع النقابيون بحق التقاضي لحماية مصالحهم الخاصة، وذلك بموجب القوانين واللوائح النقابية. يمكن للنقابة تقديم شكاوى ومطالبات قانونية ضد أي شخص

¹ المادة 21، 14 من قانون 90-14 مرجع سابق

² فوزية زعموش، المرجع السابق، ص 87-88

أو جهة تخالف قواعد النظام النقابي أو تتجاوز حقوق النقابة أو أعضائها. ويجب على المحاكم الجزائرية الاعتراف بحق النقابة في التقاضي وحماية مصالحها الخاصة.

يشمل حق التقاضي للنقابة في التشريع الجزائري ما يلي:

1- الدفاع عن مصالح النقابة وأعضائها: يتمتع النقابيون بحق التقاضي للدفاع عن مصالح النقابة وأعضائها في المنازعات التي قد تنشأ مع أطراف خارجية، مثل أصحاب العمل أو الحكومة أو الشركات.

2- حماية حقوق النقابة وأعضائها: يتمتع النقابيون بحق التقاضي لحماية حقوقهم المشروعة، مثل حق التمثيل والتفاوض والاجتماع والإضراب والتحركات النقابية الأخرى.

3- متابعة الجرائم المرتكبة ضد النقابيين: يحق للنقابة تقديم شكاوى ومطالبات قانونية ضد أي شخص أو جهة تخالف قواعد النظام النقابي أو تتجاوز حقوق النقابة أو أعضائها. ويجب على السلطات الجزائرية الحفاظ على استقلالية النقابة وحماية حقوقها في التقاضي والتعبير الحر، وذلك بموجب القوانين والتشريعات المعمول بها في الجزائر.¹

2-التقاضي لحماية المصلحة الفردية للنقابي

يتمتع النقابيون في الجزائر بحقوق وضمانات لحماية مصالحهم ومصالح النقابات التي ينتمون إليها. وفيما يتعلق بحماية المصلحة الفردية للنقابي، فإن التشريع الجزائري يمنح النقابيين الحق في اللجوء إلى القضاء للدفاع عن حقوقهم ومصلحتهم الشخصية.

في هذا الصدد، يسمح القانون الجزائري للنقابيين برفع دعاوى قضائية للدفاع عن مصالحهم الشخصية إذا تعرضوا للتمييز أو الإقصاء بسبب عضويتهم في النقابة أو نشاطهم النقابي. وبموجب القانون، فإن النقابي يمكنه رفع دعوى قضائية للمطالبة بتعويضات مادية ومعنوية عن الأضرار التي لحقت به جراء ممارسة نشاطه النقابي.

¹ سليمان احمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012،

كما يتيح القانون الجزائري للنقابيين رفع دعاوى قضائية للدفاع عن حقوق النقابة بشكل عام، ويمكنهم تقديم شكاوى إلى الجهات القضائية المختصة إذا كانت هناك مخالفات تتعلق بحقوق النقابة أو حقوق العاملين. ويمكن أن يتضمن ذلك اللجوء إلى الإضراب أو الاحتجاجات السلمية كوسيلة للدفاع عن حقوقهم.

ومن الجدير بالذكر أن النقابات في الجزائر تتمتع بحماية قانونية، ولا يحق لأي شخص أو جهة التدخل في شؤون النقابة أو إجبارها على الالتزام بموقف معين أو تغيير مواقفها. وفي حالة تعرض أي نقابي لأي تهديد أو ضغط من أي جهة، فإنه يمكنه اللجوء إلى القضاء للحصول على الحماية¹.

3-التقاضي لحماية المصلحة الجماعية لأعضاء التنظيم النقابي

في التشريع الجزائري، له النقابات الحق في التقاضي لحماية المصالح الجماعية لأعضائها. يمكن للنقابات أن تقاضي الجهات العامة أو الخاصة في المحاكم المختلفة إذا كانت تعتقد أن حقوق أعضائها قد تعرضت للانتهاك.

يمكن للنقابات التقاضي لحماية المصالح الجماعية لأعضائها في العديد من المجالات، مثل المفاوضات الجماعية وتطبيق الاتفاقيات الجماعية والحد من التمييز ضد أعضائها في المكان العمل. وبشكل عام، تسعى النقابات إلى تحسين شروط العمل والحصول على المزيد من الحقوق والمزايا لأعضائها.

ويمكن للنقابات في الجزائر تقديم شكاوى جماعية وتمثيل أعضائها في محاكم العمل لحماية مصالحهم. ومن أمثلة ذلك، يمكن للنقابات تقديم شكاوى بسبب عدم دفع أجرة العمل، عدم الامتثال للأحكام العمالية والقوانين، والتمييز في مكان العمل.

¹ احلام مزاري، المشاركة العالمية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي-كلية الحقوق، جامعة وهران، 2011-2012 ص114-115.

علاوة على ذلك، فإن النقابات لديها أيضا الحق في تمثيل أعضائها في اللجان النقابية واللجان العمالية ومجالس الإدارة، والمساهمة في صياغة السياسات المتعلقة بالعمل والحصول على المزيد من الحقوق والمزايا لأعضائها.

ومن الجدير بالذكر أنه يتعين على النقابات في الجزائر الالتزام بالقوانين واللوائح المتعلقة بالتنظيم النقابي وتقديم التقارير المالية والإدارية إلى الجهات المختصة بانتظام. وعندما يتعلق الأمر بالتقاضي، يجب على النقابات الالتزام بالإجراءات القانونية¹

ثانيا :الأهلية القانونية كأثر للاعتراف بالتنظيم النقابي في التشريع الجزائري

تعتبر الأهلية القانونية أحد الشروط الأساسية للاعتراف بالتنظيم النقابي في التشريع الجزائري. وتتمثل الأهلية القانونية في قدرة النقابة على القيام بالأعمال القانونية والتعاقدية، وتحمل المسؤولية القانونية عن الأفعال التي تقوم بها وفقا للقانون.

ويتطلب الحصول على الأهلية القانونية في الجزائر القيام بإجراءات محددة، بما في ذلك:

1- التسجيل القانوني: يجب على النقابة التسجيل في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وتقديم بعض الوثائق الضرورية مثل النظام الأساسي وقائمة أعضاء المكتب التنفيذي.

2- الحصول على الاعتراف الرسمي: يجب على النقابة الحصول على الاعتراف الرسمي من السلطات المختصة، وذلك بعد إثبات أنها تستوفي كل الشروط القانونية المطلوبة.

3- الالتزام بالتشريعات واللوائح: يجب على النقابة الالتزام بالتشريعات واللوائح القانونية المعمول بها في الجزائر، والتي تنظم أنشطة التنظيم النقابي وتحدد حقوق الأعضاء وواجباتهم.

4-الالتزام بمبادئ الديمقراطية: يجب على النقابة الالتزام بمبادئ الديمقراطية في إدارتها واتخاذ القرارات، وذلك عن طريق إجراء انتخابات منتظمة لاختيار أعضاء المكتب التنفيذي وتحديد برنامج العمل والأهداف.

¹ احلام مزاري، مرجع سابق، ص117

بعد الحصول على الأهلية القانونية، يتمكن التنظيم النقابي من ممارسة نشاطاته والدفاع عن حقوق أعضائه بكفاءة وفعالية، وتصبح أعماله وتعاقد.

ثالثا : الذمة المالية كأثر مترتب عن الاعتراف بالتنظيم النقابي في التشريع الجزائري

الاعتراف بالتنظيم النقابي في التشريع الجزائري يترتب عليه العديد من الالتزامات والحقوق، منها الذمة المالية. وتتمثل الذمة المالية في الالتزام بتقديم تقرير مالي سنوي يظهر كل مصادر الدخل والمصروفات للنقابة وذلك للتحقق من عملية إدارتها للأموال بشكل نزيه وشفاف، وذلك يساعد على الحفاظ على مصداقية النقابة وبث الثقة بين أعضائها.

وفي حالة تقديم تقرير مالي غير دقيق أو عدم التزام النقابة بالقوانين المالية المعمول بها في الجزائر، يمكن للجهات القضائية أن تتخذ إجراءات قانونية ضد النقابة وذلك يمكن أن يؤدي إلى فسخ الاعتراف بالتنظيم النقابي.

وبالإضافة إلى ذلك، تتعين على النقابات النقل عن كافة العمليات المالية إلى السلطات المعنية، وذلك للحفاظ على شفافية المصروفات وتقديم تقارير عن المالية بشكل دوري ومستمر، وكذلك يجب على النقابات أن تلتزم بالتقارير المالية المعتمدة دولياً وذلك لمواكبة التطورات الاقتصادية والمالية العالمية والتزاماً بالمعايير الدولية¹.

الفرع الثاني: إجراءات وقف وحل التنظيم النقابي في التشريع الجزائري

ينص التشريع الجزائري على أنه يمكن وقف وحل التنظيم النقابي في حالة ارتكابه لأي مخالفة تتعلق بالأمن الوطني أو المصلحة العامة أو التهديد بالانحراف عن الأهداف النقابية أو تعرضه للفساد أو الانحراف أو التجاوز عن القوانين واللوائح النافذة.

وفي حالة الرغبة في وقف أو حل التنظيم النقابي، يتم اتخاذ الإجراءات التالية:

¹ سليمان احمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص249

- 1- إبلاغ التنظيم النقابي بالمخالفة المرتكبة وإعطائه مهلة لتقديم شكواه ومراجعتها .
- 2- إجراء تحقيق شفاف وعادل للتحقق من المخالفات المزعومة وتحديد حجم الخطر الذي يشكله التنظيم على الأمن الوطني أو المصلحة العامة.
- 3- اتخاذ قرار وقف أو حل التنظيم النقابي بعد دراسة نتائج التحقيق وتقرير الجهات المعنية.

4- إشعار التنظيم النقابي بقرار وقف أو حله وإبلاغ الجهات المعنية بالقرار.

من المهم الإشارة إلى أن هذه الإجراءات يتم اتباعها فقط في الحالات الخطيرة التي تشكل خطراً على الأمن الوطني أو المصلحة العامة، ويتم احترام حرية التنظيم النقابي والعمل النقابي في المجالات الأخرى.

أولاً: التوقيف الإداري للتنظيم النقابي في التشريع الجزائري

ينص التشريع الجزائري على إمكانية التوقيف الإداري للتنظيم النقابي في حالة وجود مخالفات للقوانين واللوائح المعمول بها في البلاد. ويشار إلى أن التوقيف الإداري هو إجراء احترازي يتخذه السلطات العامة لوقف نشاط التنظيم النقابي المعني، وذلك حتى يتمكن المسؤولون من البت في الشكاوى المرفوعة ضده أو التحقق من صحة الاتهامات الموجهة له.

يمكن أن يؤدي التوقيف الإداري للتنظيم النقابي إلى تعطيل نشاطه وعرقلة عمله، وهو إجراء قد يلجأ إليه السلطات في حالة عدم احترام التنظيم النقابي للقوانين واللوائح، أو تورطه في أنشطة تهدد الأمن والاستقرار العام.

ويشار إلى أنه يجب اتخاذ هذا الإجراء بموجب قرار صادر عن السلطة الوصية المعنية، ويمكن للتنظيم النقابي المعني بالأمر الاستئناف ضد هذا القرار أمام الجهات القضائية المختصة، وفقاً للإجراءات القانونية المعمول بها في الجزائر.

ثانيا: التوقيف القضائي للتنظيم النقابي في التشريع الجزائري

يمنع التشريع الجزائري التوقيف القضائي لأي عضو في التنظيم النقابي بدون تحقيق قضائي وصدر حكم بإدانته بجريمة معينة وفق الإجراءات القانونية المنصوص عليها في القانون الجزائري.

أما بالنسبة للتوقيف الإداري، فيمكن للسلطات الإدارية اتخاذ إجراءات إدارية ضد التنظيم النقابي في حالة مخالفته للقانون واللوائح المعمول بها، ويتضمن ذلك إجراءات تحريك الدعوى القضائية ضده.

ولا يمكن التوقف الإداري للتنظيم النقابي دون وجود دليل ملموس على مخالفته للقانون واللوائح المعمول بها. ويتيح القانون الجزائري للتنظيم النقابي الحق في الدفاع عن نفسه في المحاكم المختصة في حالة إصدار قرار بالتوقف الإداري ضده.

يمكن اعتبار هذه الإجراءات جزءا من الرقابة التي تمارسها الدولة على أنشطة التنظيم النقابي، وهو ما يعكس التوازن بين حقوق وحرقات النقابات والمصالح العامة للدولة¹.

أ- الحل المنظمة النقابية في التشريع الجزائري

في التشريع الجزائري، يمكن حل المنظمة النقابية في حالة انتهاكها للقانون أو إذا تم إثبات أن أنشطتها تشكل تهديدا للنظام العام أو السلم الاجتماعي. يمكن للنيابة العامة أن تطلب من المحكمة حل المنظمة النقابية في حالة وجود أدلة كافية على الانتهاكات التي ارتكبتها.

يجب على النيابة العامة تقديم طلب حل المنظمة النقابية إلى محكمة الاستئناف، وتحديد جلسة للنظر في الأمر. يتم إبلاغ المنظمة النقابية بموعد الجلسة، ويتم منحها حق الدفاع وتقديم الحجج والأدلة المؤيدة للدفاع عن نفسها.

¹ المادة 26 من القانون 90-14

وإذا قررت المحكمة حل المنظمة النقابية، فإنها يتم سحب الاعتراف القانوني منها وتتوقف نشاطاتها، ويتم التصرف في أموالها وممتلكاتها وفقاً للقانون. وتصبح الأعضاء غير قادرين على ممارسة النشاط النقابي، ويتم حظر أي تجمع أو تنظيم جديد تابع لهذه المنظمة.

ب-الحل الاختياري للمنظمة النقابية في التشريع الجزائري

الحل الاختياري للمنظمة النقابية في التشريع الجزائري يتمثل في إتاحة فرصة للمنظمة للانحلال بطريقة تتفق عليها الأطراف المتعاقدة دون الحاجة إلى تدخل السلطات القضائية. ويأتي هذا الحل كأحد السبل البديلة لحل النزاعات التي قد تنشأ بين المنظمات النقابية وأعضائها أو بين المنظمات النقابية وأصحاب العمل أو الحكومة. ويمكن أن يتم الاتفاق على الحل الاختياري عن طريق الاتفاقيات أو العقود التي يتم توقيعها بين الأطراف، وتحديدًا بين المنظمة النقابية وأصحاب العمل.

وفي حالة الاتفاق على الحل الاختياري، يتم تحديد شروط وآليات الانحلال، بما في ذلك الإجراءات اللازمة لتسديد الالتزامات المالية والمصروفات الأخرى للمنظمة النقابية. ويمكن أن تتم عملية الانحلال بعد إجراء استفتاء داخل المنظمة، ومن ثم تقديم طلب إلى السلطات الإدارية لتسجيل هذا الانحلال.

ويعد الحل الاختياري للمنظمة النقابية وسيلة فعالة لحل النزاعات والمشاكل التي قد تنشأ داخل المنظمة أو مع الجهات الخارجية. ويتمتع هذا الحل بالمرونة والسرعة ويجنب الأطراف الطريق إلى المحاكم، وبالتالي يمكن أن يوفر الكثير من الوقت والجهد والمال.

ج-الحل القضائي للتنظيم النقابي في التشريع الجزائري

في التشريع الجزائري، يمكن حل التنظيم النقابي بشكل قضائي في حالة ارتكابه مخالفات قانونية. ويمكن للطرف المتضرر أو السلطات المعنية تقديم شكوى إلى السلطات القضائية المختصة لطلب حل التنظيم النقابي.

ويخضع حل التنظيم النقابي لإجراءات قانونية محددة، تتطلب تدخل السلطات القضائية، وهي على النحو التالي:

تقديم شكوى: يتم تقديم شكوى من قبل الطرف المتضرر أو السلطات المعنية إلى السلطات القضائية المختصة لطلب حل التنظيم النقابي.

التحقق من الشكوى: تقوم السلطات القضائية بالتحقق من صحة الشكوى ومدى توافر الشروط القانونية لحل التنظيم النقابي.

إعلان الحل: في حالة تأكد القضاء من صحة الشكوى ومدى توافر الشروط القانونية لحل التنظيم النقابي، يتم إصدار قرار بحل التنظيم النقابي، وتتم إزالة كافة العلامات والرموز التي ترمز إلى التنظيم النقابي المحلول.

استئناف الحل: يحق للتنظيم النقابي المحلول التقدم بطعن ضد الحكم الصادر بحله، وذلك خلال فترة معينة يحددها القانون.

يجب الإشارة إلى أن حل التنظيم النقابي يجب أن يتم وفقاً للقانون، وبما يحترم حقوق الأعضاء في التنظيم النقابي، ولا يمكن حل التنظيم النقابي إلا بعد تأكد القضاء من صحة الشكوى المقدمة وتوافر الشروط القانونية اللازمة لذلك.¹

¹ المادة 31، من القانون 90-14.

المبحث الثاني: التمثيل النقابي في التشريع الجزائري

يتضمن التشريع الجزائري عدة أنظمة وقوانين لتمثيل العمال والموظفين وتنظيم النقابات والتحالفات النقابية. ويمنح العمال حق تأسيس النقابات والانضمام إليها وتمثيلهم من قبلها في المفاوضات الجماعية.

وفيما يلي التمثيل النقابي في التشريع الجزائري:

- 1- تأسيس النقابات: تمنح القوانين الجزائرية العمال حق تأسيس النقابات وتسجيلها لدى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وذلك بعد أن يتم تلبية الشروط والمتطلبات اللازمة لذلك. كما يحق للعمال اختيار من يمثلهم في النقابة وفقاً للأنظمة والقواعد المنصوص عليها في القانون.
- 2- التمثيل في اللجان الاستشارية: تنص القوانين الجزائرية على أن يتم تشكيل لجان استشارية في كل منشأة للتشاور بشأن المسائل المتعلقة بالعمال والعمل، ويجب أن تشمل هذه اللجان ممثلين عن العمال والموظفين.
- 3- التمثيل في المفاوضات الجماعية: يحق للنقابات التي يتم تأسيسها بموجب القانون تمثيل العمال في المفاوضات الجماعية، وذلك للتفاوض على شروط العمل والأجور والمزايا الأخرى.
- 4- التمثيل في الهيئات الرسمية: تشترط بعض القوانين الجزائرية أن يشارك ممثلو النقابات في الهيئات الرسمية المعنية بالعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.
- 5- التمثيل في البرلمان: يسمح القانون الجزائري للنقابات بالتمثيل في البرلمان من خلال المقاعد المخصصة للعمال والموظفين¹.

¹ احلام مزاري، مرجع سابق، ص 122

المطلب الأول: الأحكام المتعلقة بالهيكل النقابي في التشريع الجزائري

ينص التشريع الجزائري على عدد من الأحكام المتعلقة بالهيكل النقابي وتتضمن التالي:

- 1- الجمعية العامة: تعد الجمعية العامة هي أعلى هيئة صنع القرارات في النقابة، وتتألف من جميع الأعضاء المسجلين فيها، وتعد عادة على الأقل مرة واحدة في العام. وينص التشريع الجزائري على عدد من الشروط المتعلقة بعقد الجمعية العامة، بما في ذلك الحصول على موافقة السلطات المحلية، وتزويدهم بنسخة من جدول الأعمال والمحاضر.
- 2- المكتب التنفيذي: يتم انتخاب المكتب التنفيذي من قبل الجمعية العامة ويتألف عادة من رئيس، نائب الرئيس، أمين الصندوق، وأعضاء. ويتحمل المكتب التنفيذي مسؤولية إدارة شؤون النقابة واتخاذ القرارات المتعلقة بها.
- 3- اللجان: تتألف اللجان من الأعضاء المختصين في مجالات معينة، وتحمل مسؤولية إدارة الأنشطة المتعلقة بها. وتشمل اللجان الشاغرة والمالية والاجتماعية والتربوية والثقافية والاستهلاكية والمهنية والنسائية.
- 4- العمالة الدائمة: يمكن للنقابات التوظيف بشكل دائم بعد الحصول على موافقة السلطات المحلية.
- 5- الموارد المالية: ينص التشريع الجزائري على عدد من الأحكام المتعلقة بالموارد المالية للنقابات، بما في ذلك التزام الأعضاء بدفع رسوم العضوية واستخدام هذه الأموال وفقاً للأغراض التي وضعت لها النقابة.
- 6- الانتخابات: يجب أن تعقد الانتخابات في النقابات بانتظام¹.

¹ المادة 35، من القانون 90-14، مرجع سابق

الفرع الأول: شروط تأسيس الهيكل النقابي

تتضمن شروط تأسيس الهيكل النقابي في التشريع الجزائري عدة أمور تهدف إلى توفير بيئة مناسبة لعمل النقابات وتعزيز دورها في الحفاظ على حقوق العاملين، ويمكن ذكر بعضها على النحو التالي:

1- الحصول على ترخيص رسمي: يتطلب تأسيس الهيكل النقابي الحصول على ترخيص رسمي من السلطات المعنية في الدولة، ويتم تحديد شروط الحصول على الترخيص وفقاً للتشريعات النقابية.

2- توفير الحد الأدنى من الأعضاء: يتوجب على الهيكل النقابي توفير الحد الأدنى من عدد الأعضاء المطلوبين لتأسيسه، والذي يتم تحديده وفقاً للتشريعات النقابية.

3- الانضباط الداخلي: يتطلب تأسيس الهيكل النقابي وجود إجراءات وقواعد داخلية تحدد الأعضاء المؤهلين للانتخاب وإجراءات الاقتراع وتحديد مسؤوليات الأعضاء.

4- التزام بالقوانين والتشريعات: يجب على الهيكل النقابي الالتزام بالقوانين والتشريعات المعمول بها في الدولة، وذلك من خلال تطبيق قواعد النظام الداخلي التي تحدد الالتزام بهذه القوانين والتشريعات.

5- الشفافية والمساءلة: يتوجب على الهيكل النقابي توفير درجة عالية من الشفافية والمساءلة لأعضائه وللجمهور عموماً، وذلك من خلال إجراءات داخلية تحدد طرق الإفصاح عن المعلومات والمساءلة عن الأعمال المنفذة.

6- تمثيل فئات مختلفة: يتطلب تأسيس الهيكل النقابي تمثيل فئات مختلفة من العاملين.¹

¹ احلام مزاري، مرجع سابق، ص123، ص 124

أولاً: الشروط التمثيلية المتعلقة بالهيكل النقابي في التشريع الجزائري

ينص التشريع الجزائري على عدد من الشروط التي يجب توفرها للتمثيل النقابي في الجزائر. وتشمل هذه الشروط:

1- الهيكل النقابي يجب أن يكون مؤسسا بموجب نص تنظيمي، ويجب أن يتم تسجيله لدى الجهة المعنية.

2- يجب أن يكون للهيكل النقابي هيكلية تنظيمية واضحة ومنظمة، تضمن تمثيل جميع أعضائه بشكل متساو.

3- يجب أن يكون للهيكل النقابي عدد كاف من الأعضاء، والذي يحدده التشريع الجزائري.

4- يجب أن يكون للهيكل النقابي وثيقة أساسية، تحدد الأهداف والغايات التي يسعى إليها، وتحدد حقوق وواجبات الأعضاء.

5- يجب أن يكون للهيكل النقابي حساب بنكي يستخدم فقط لأغراض النقابة، ولا يسمح باستخدام الأموال لأي غرض آخر.

6- يجب أن يتم تحديد الشروط التي يجب توفرها للشخص المرشح لعضوية الهيكل النقابي، والتي يمكن أن تشمل العمر والجنسية والخبرة والمؤهلات الأكاديمية.

وبشكل عام، فإن الشروط التمثيلية المتعلقة بالهيكل النقابي في التشريع الجزائري تهدف إلى ضمان أن يكون التمثيل النقابي شاملاً ومنظماً، وأن يعكس آراء ومصالح جميع أعضاء الهيكل النقابي¹.

¹ حسن شكيب بوكلي، محاضرات الحق النقابي، السنة الثانية ماستر تخصص قانون اجتماعي، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، الموسم الجامعي 2013/2014.

ثانيا: الشروط المتعلقة بالمؤسسة النقابية في التشريع الجزائري

في التشريع الجزائري، هناك بعض الشروط المتعلقة بالمؤسسة النقابية التي يجب تلبيتها لتكون معترف بها قانونياً. ومن بين هذه الشروط:

- 1- وجود عدد من الأعضاء المؤسسين: يجب أن يكون هناك عدد معين من الأعضاء المؤسسين للمؤسسة النقابية، وهو عادةً يحدد بالتفصيل في القانون النقابي.
 - 2- الغرض النقابي: يجب أن يكون هناك غرض نقابي محدد للمؤسسة النقابية، ويجب أن يكون هذا الغرض متعلقاً بمصالح الأعضاء.
 - 3- النزاهة والشفافية: يجب أن يكون هناك مبدأ النزاهة والشفافية في إدارة المؤسسة النقابية وتمويلها، ويجب أن تحدد القوانين النقابية الإجراءات اللازمة لتحقيق هذا المبدأ.
 - 4- الالتزام بالقانون: يجب أن تلتزم المؤسسة النقابية بالتشريعات النقابية المعمول بها في الجزائر، وتلتزم أيضاً بالتشريعات الأخرى ذات الصلة.
 - 5- الالتزام بالأهداف الديمقراطية: يجب أن تسعى المؤسسة النقابية لتحقيق أهداف ديمقراطية، وتشجع مشاركة الأعضاء في صنع القرارات.
 - 6- الالتزام بالقواعد الأخلاقية: يجب أن تلتزم المؤسسة النقابية بالقواعد الأخلاقية المعترف بها في المجتمع، وتحترم حقوق الآخرين.
- تلبية هذه الشروط يمكن أن يساعد على تأسيس مؤسسة نقابية قانونية وفعالة في الجزائر¹.

ثالثا: عدم اشتراط عدد معين من العمال بالمؤسسة النقابية في التشريع الجزائري

ينص التشريع الجزائري على أنه لا يشترط وجود عدد معين من العمال في المؤسسة النقابية لتأسيسها، ويكفي وجود مؤسسين للمؤسسة النقابية الذين يمثلون نسبة معينة من العاملين في المؤسسة.

¹ حسن شكيب بوكلي، محاضرات الحق النقابي، السنة ثانياة ماستر تخصص قانون اجتماعي، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، الموسم الجامعي 2014/2013.

ويتم تأسيس المؤسسة النقابية بعد إجراء الانتخابات اللازمة لاختيار الأعضاء المؤسسين، ويتم تسجيل المؤسسة النقابية في السجل المخصص لذلك بالمحكمة المختصة.

ويتمكن العمال في المؤسسة النقابية من الانضمام إليها والتمتع بالحماية القانونية اللازمة لتمثيل مصالحهم وحماية حقوقهم المهنية والاجتماعية

الفرع الثاني: وسائل العمل الممنوحة للهيكل النقابي في التشريع الجزائري

يتضمن التشريع الجزائري وسائل متعددة لتمكين الهيكل النقابي من ممارسة نشاطاته وحماية مصالح أعضائه، ومن بين هذه الوسائل:

1- الإضراب: يعتبر الإضراب واحداً من الوسائل الأساسية للهيكل النقابي للدفاع عن حقوق العمال والمطالبة بتحسين ظروف العمل. وينص التشريع الجزائري على حق العمال في الإضراب، ويكفل حماية العمال المشاركين في الإضراب من أي تعسفات أو انتقامات من جانب أصحاب العمل.

2- التعاقد الجماعي: يتيح التعاقد الجماعي للهيكل النقابي الدخول في مفاوضات مع أصحاب العمل للاتفاق على شروط العمل والأجور والمزايا الأخرى. ويحمي التشريع الجزائري حق الهيكل النقابي في التعاقد الجماعي ويعتبر هذا النوع من التعاقدات ملزماً للأطراف المتعاقدة.

3- اللجان النقابية: يحق للهيكل النقابي تشكيل اللجان النقابية في المؤسسات لمتابعة شؤون العمال والمطالبة بتحسين ظروف العمل. وتتمتع هذه اللجان بحقوق وصلاحيات محددة تسمح لها بالتدخل في الشؤون الداخلية للمؤسسات.

4- المحكمة النقابية: تعتبر المحكمة النقابية هيئة قضائية تابعة للهيكل النقابي، وتختص بفصل النزاعات بين الهيكل النقابي وأعضائه، وتحكيم النزاعات بين الهيكل النقابي وأصحاب العمل.

5- التمثيل في اللجان العاملة: يحق للهيكل النقابي ترشيح ممثلين للمشاركة في لجان العمل الرسمية والحرية الاعلام حرية توزيع المناشير حرية عقد الاجتماعات كوسيلة للعمل النقابي في التشريع الجزائري في التشريع الجزائري، يتمتع الهيكل النقابي بحرية الاعلام وحرية توزيع المناشير وحرية عقد الاجتماعات كوسيلة للعمل النقابي والدفاع عن مصالح العمال. وتكفل هذه الحريات حماية وضمان لحق الهيكل النقابي في الدفاع عن مصالح العمال.

وينص التشريع الجزائري على أنه يحظر منع الاجتماعات النقابية، ولا يمكن للجهات العامة أو الخاصة منع التجمعات النقابية أو الاعتداء على أعضاء الهيكل النقابي بسبب نشاطهم النقابي. كما يسمح القانون للهيكل النقابي بتوزيع المنشورات والنشرات والإعلانات الأخرى ذات العلاقة بأنشطته ومطالبه.

ويتيح التشريع الجزائري أيضا للهيكل النقابي حرية الاجتماع وعقد الاجتماعات الخاصة به، بشرط إبلاغ السلطات الإدارية بالاجتماع قبل موعده بـ 48 ساعة على الأقل، وعدم المساس بالأمن العام والنظام العام والمصالح العامة وحقوق الغير.

ويضمن التشريع الجزائري حرية العمال والنقابات في تشكيل الاتحادات والتجمعات والهيئات النقابية، وفي تأسيس وتشغيل الصحف والنشرات النقابية والمراسلات الداخلية والخارجية للهيكل النقابي، كما يحظر المساس بالنشاط النقابي أو التحيز ضده أو الحد من حريته أو الممارسات المعادية له¹.

المطلب الثاني: الأحكام المتعلقة بالمندوبين النقابيين في التشريع الجزائري

تنص التشريع الجزائري على العديد من الأحكام المتعلقة بالمندوبين النقابيين، وتهدف هذه الأحكام إلى حماية حقوقهم وتسهيل مهامهم في التمثيل النقابي والدفاع عن مصالح العمال والموظفين. ومن بين الأحكام المهمة في هذا الصدد:

¹ القرار الصادر من المحكمة العليا بتاريخ 09-12-1979 رقم 14927 منشور في المجلة القضائي الاولى لسنة 1998.

- 1- حصانة المندوب النقابي: يحظى المندوب النقابي بحصانة خاصة تحميه من الاعتداءات الجسدية أو اللفظية التي يمكن أن تتعرض لها أثناء تأدية مهامه النقابية، ولا يمكن اعتقاله أو محاكمته إلا بعد استئذان من السلطات النقابية.
- 2- الحق في التدريب: يحظى المندوب النقابي بالحق في الحصول على التدريب اللازم لتعزيز مهاراته وتأهيله لتمثيل العمال والموظفين بشكل فعال.
- 3- الحق في الانتخابات النقابية: يمكن للمندوب النقابي الترشح والمشاركة في الانتخابات النقابية، ويتم اختياره من قبل الأعضاء المؤهلين للتصويت.
- 4- الحق في الاجتماعات: يحظى المندوب النقابي بالحق في عقد الاجتماعات مع العمال والموظفين والمسؤولين في الشركات والمؤسسات والحكومة، وذلك لمناقشة القضايا النقابية والعمالية والتفاوض حول الشروط والأجور والحوافز وغيرها من المسائل المتعلقة بالعمل.
- 5- الحق في تشكيل لجان نقابية: يحق للمندوب النقابي تشكيل لجان نقابية لتمثيل العمال والموظفين في القضايا النقابية والعمالية المختلفة.
- 6- الحق في التفاوض الجماعي: يحق للمندوب النقابي المشاركة في عمليات التفاوض.¹

الفرع الأول: شروط تعيين المندوبين النقابيين في التشريع الجزائري

تنص التشريع الجزائري على بعض الشروط التي يجب توفرها لتعيين المندوبين النقابيين في المؤسسات العمومية والخاصة، وتشمل هذه الشروط:

- 1- أن يكون المندوب النقابي عضوا في التنظيم النقابي وأن يكون لديه بطاقة عضوية سارية المفعول
- 2- أن يكون المندوب النقابي يعمل في المؤسسة التي يريد تمثيلها .

¹ بن سالم كمال دكتور ، محاضرات الحق النقابي، السنة ثمانية ماستر تخصص قانون اجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، الموسم الجامعي 2015/2016 .

- 3- أن يكون المندوب النقابي يتمتع بحقوقه المدنية والسياسية الكاملة .
- 4- أن يكون المندوب النقابي ليس عضوا في الحكومة أو البرلمان أو الهيئات القضائية أو الجيش أو الشرطة.

وعلاوة على ذلك، يجب أن يتم اختيار المندوب النقابي بصورة ديمقراطية من قبل الأعضاء في المؤسسة التي يعملون فيها، ويجب أن يكون لديه مهارات تواصل جيدة وقدرة على التفاوض والتحاور مع إدارة المؤسسة¹.

شروط تعيين المندوبين النقابيين في التشريع الجزائري

ينص التشريع الجزائري على بعض الشروط التي يجب توفرها لتعيين المندوبين النقابيين، والتي يمكن تلخيصها كالتالي:

- 1- أن يكون المترشح للمنصب عضوا في التنظيم النقابي لفترة محددة وفقا للنظام الداخلي للتنظيم.
- 2- أن يكون المترشح للمنصب يحظى بالاحترام والثقة من قبل زملائه في المؤسسة أو القطاع الذي يعمل به.
- 3- أن يكون المترشح للمنصب يمتلك المؤهلات والخبرات اللازمة للقيام بمهام المندوب النقابي.
- 4- أن يحصل المندوب النقابي على موافقة صريحة من صاحب العمل، وذلك لتمكينه من القيام بأنشطته النقابية داخل المؤسسة.
- 5- أن يلتزم المندوب النقابي بتطبيق القوانين والتشريعات النقابية، والحفاظ على حقوق ومصالح الأعضاء وتمثيلهم بشكل صحيح.
- 6- أن يتم انتخاب المندوب النقابي بطريقة ديمقراطية وشفافة، وفقا للإجراءات المحددة في النظام الداخلي للتنظيم النقابي.

¹ بن سالم كمال دكتور ، محاضرات الحق النقابي، السنة ثمانية ماستر تخصص قانون اجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، الموسم الجامعي 2015/2016 .

يجب الإشارة إلى أن هذه الشروط قابلة للتغيير والتعديل وفقاً لتطورات التشريع الجزائري والظروف الاقتصادية والاجتماعية في البلاد.

أولاً: الشروط الموضوعية لتعيين المندوبين النقابيين في التشريع الجزائري

تعد شروط تعيين المندوبين النقابيين في التشريع الجزائري مهمة لضمان التمثيلية الفعالة للعمال والحفاظ على حقوقهم. وتتضمن الشروط الموضوعية التالية:

العمل في نفس المؤسسة: يجب أن يكون المندوب النقابي موظفاً في نفس المؤسسة التي يتم تمثيل العمال فيها.

الانتماء إلى التنظيم النقابي: يجب أن يكون المندوب النقابي عضواً في التنظيم النقابي الذي يتمثل فيه.

الخبرة العملية: يجب أن يكون المندوب النقابي لديه الخبرة العملية الكافية في مجال العمل الذي يتمثل فيه.

عدم وجود عقدة مصالح: يجب أن يكون المندوب النقابي خالياً من أي علاقة مصالح تؤثر على قدرته على تمثيل العمال بشكل فعال.

الشفافية والنزاهة: يجب أن يكون المندوب النقابي شخصاً شفافاً ونزيهاً، ولا يمكن أن يتم تعيين شخص يشتهه في أي نشاط غير قانوني.

التزام الوظيفة: يجب أن يكون المندوب النقابي ملتزماً بوظيفته وواجباته، ويجب أن يعمل بجد لتمثيل مصالح العمال الذين يمثلهم.

يتم تحديد هذه الشروط في التشريع الجزائري لضمان اختيار المندوبين النقابيين الأكفاء والمؤهلين لتمثيل العمال والدفاع عن حقوقهم بشكل فعال¹.

¹ بن سالم كمال دكتور ، محاضرات الحق النقابي، السنة الثانية ماستر تخصص قانون اجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، الموسم الجامعي 2016/2015

1- الشروط المتعلقة بعدد العمال داخل المؤسسة النقابية في التشريع الجزائري

تتعلق الشروط المتعلقة بعدد العمال داخل المؤسسة النقابية في التشريع الجزائري بالحد الأدنى لعدد الأعضاء المطلوب لتأسيس نقابة عمالية، حيث يجب أن يكون لدى المنظمة النقابية على الأقل 10 أعضاء. ويتم تحديد عدد الأعضاء اللازمين لتأسيس النقابة بناء على الحجم الاجمالي للعمال الموجودين داخل المؤسسة.

وتتطلب الشروط المتعلقة بعدد العمال أيضا أن يكون المنتسبون إلى النقابة موظفون داخل المؤسسة الخاضعة لقواعد التشريع العمل، ويجب أن يكونوا قادرين على التأثير في الشؤون العمالية المتعلقة بالمؤسسة.

ويجب أن يتم تأكيد عدد الأعضاء وصحة هويتهم من خلال إجراءات تحقق وتحقيق محددة قبل قبول النقابة كمنظمة نقابية رسمية. ويمكن للتشريع الجزائري فرض شروط إضافية لتعيين المندوبين النقابيين داخل المؤسسة النقابية، مثل متطلبات التعليم أو الخبرة المهنية في المجال المتعلق بالمؤسسة¹.

2- الشروط المتعلقة بالمندوبين النقابيين في التشريع الجزائري

توجد شروط معينة لتعيين المندوبين النقابيين في التشريع الجزائري، وهي كما يلي:

- 1- يجب أن يكون المندوب النقابي عاملا في المؤسسة التي ينوي تمثيلها.
- 2- يجب على المندوب النقابي أن يكون على دراية بالقوانين والتشريعات المتعلقة بالعمل والعلاقات العمالية.
- 3- يجب أن يكون المندوب النقابي محافظاً على النزاهة والشفافية ويجب أن يكون مسؤولاً وملتزماً بواجباته.

¹ نفس المرجع السابق.

4- يجب أن يكون المندوب النقابي قادرا على التعامل مع المسائل النقابية وحلها بطريقة بناءة.

5- يجب أن يكون لدى المندوب النقابي دعم الأعضاء في المؤسسة التي ينوي تمثيلها.

6- يجب أن يتم تعيين المندوب النقابي وفقاً لإجراءات وإجراءات تمثيلية محددة ومنصوص عليها في التشريع الجزائري.

وبالإضافة إلى ذلك، يجب على المندوب النقابي الالتزام بأخلاقيات المهنة وعدم مخالفة القوانين والتشريعات المتعلقة بالعمل والعلاقات العمالية. وفي حالة عدم الالتزام بهذه الشروط، يمكن للسلطات المختصة إقالة المندوب النقابي وتعيين شخص آخر بدلاً منه.

ثانياً: الشروط الشكلية في التعيين المندوبين النقابيين في التشريع الجزائري

تحدد التشريع الجزائري شروطاً شكلية لتعيين المندوبين النقابيين، والتي تشمل:

- 1- تقديم طلب رسمي لتعيين مندوب نقابي بمؤسسة عمل معينة.
- 2- أن يكون المترشح للتعيين من العاملين في المؤسسة العاملة.
- 3- إثبات الانتماء للاتحاد النقابي المنتمي إليه المترشح.
- 4- أن يكون المترشح للتعيين قد توفر على الأقل سنة واحدة من الخبرة في المؤسسة.
- 5- توقيع عقد العمل مع المؤسسة وأن يكون المندوب النقابي عاملاً دائماً في المؤسسة.
- 6- إرفاق نسخة من البطاقة الوطنية للمترشح للتعيين.
- 7- اجتياز انتخابات المندوب النقابي في المؤسسة، وفق الإجراءات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة.
- 8- الالتزام بالسرية وعدم الإفصاح عن معلومات داخل المؤسسة إلا بعد موافقة مسبقة من الإدارة.
- 9- الالتزام بالقوانين والتشريعات والنظام الداخلي للمؤسسة.

10- تقديم تقرير دوري للمؤسسة عن أنشطة النقابة وأي قضايا أخرى متعلقة بالعاملين داخل المؤسسة.

ويجب أن يتوفر المترشح للتعين على جميع هذه الشروط الشكلية ليتم تعيينه كمندوب نقابي في المؤسسة العاملة¹.

الفرع الثاني: النظام القانوني الخاص بالمندوبين النقابيين

ينص التشريع الجزائري على وجود نظام قانوني خاص بالمندوبين النقابيين، والذي ينص على حماية حقوقهم وصلاحياتهم وتعزيز دورهم في الحفاظ على حقوق العمال والدفاع عن مصالحهم. ويتم تعيين المندوبين النقابيين وفق شروط معينة، ويتم تحديدها في القوانين واللوائح النافذة.

يجب على المندوب النقابي أن يكون عضوا في النقابة لفترة معينة، وأن يكون يمتلك الخبرة اللازمة في المجال الذي يعمل فيه. ومن أهم الشروط الشكلية لتعيين المندوب النقابي هي تقديم طلب رسمي للجهة القانونية المعنية، وإثبات أن المندوب النقابي يحظى بثقة أعضاء النقابة.

وينص التشريع الجزائري على حقوق المندوب النقابي، ومن أهمها الحق في التحدث باسم العمال والمطالبة بحقوقهم وصالحهم، والحق في تنظيم الاجتماعات والندوات والمسيرات السلمية والإضرابات. كما يتمتع المندوب النقابي بالحصانة القانونية، ولا يمكن ملاحقته قضائيا على خلفية تعبيره عن آرائه ومواقفه النقابية.

ومن الحقوق الأخرى التي تمنح للمندوب النقابي هي حق الاطلاع على الكشوفات المالية والإدارية للمؤسسات، وحق الوصول إلى المعلومات التي تهم عمل النقابة وصالح العمال، وحق الانتساب إلى الاتحادات والتحالفات النقابية المختلفة.

¹ بن سالم كمال دكتور ، محاضرات الحق النقابي، السنة ثمانية ماستر تخصص قانون اجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، الموسم الجامعي 2015/2016.

ويتم تنظيم عمل المندوب النقابي بموجب اللوائح النافذة، والتي تحدد الإجراءات والآليات اللازمة لتمكينه.

أولاً: الأحكام الخاصة بالتسهيلات المقررة للمندوبين النقابيين

ينص التشريع الجزائري على بعض التسهيلات المقررة للمندوبين النقابيين، وهذا بهدف تمكينهم من أداء دورهم بكفاءة وفعالية. ومن بين هذه التسهيلات:

- 1- إتاحة الفرصة للمندوبين النقابيين للتدريب على المهارات اللازمة لأداء مهامهم.
 - 2- تمكين المندوبين النقابيين من الحصول على إجازات لأداء مهامهم دون أي خصم من رواتبهم.
 - 3- تقديم الدعم المادي واللوجستي اللازم لإقامة الاجتماعات والمؤتمرات النقابية.
 - 4- تمكين المندوبين النقابيين من الحصول على معلومات ووثائق تتعلق بالشركة أو المؤسسة التي يعملون بها.
 - 5- تمكين المندوبين النقابيين من الحصول على موارد مالية لتمويل نشاطات النقابة وتحسين أوضاع العمال.
- ويمكن للمندوبين النقابيين الاستفادة من هذه التسهيلات وفقاً للشروط والضوابط المحددة في التشريع الجزائري، والتي يجب عليهم الالتزام بها.¹

ثانياً: الأحكام المتعلقة بالحماية القانونية المقررة لكافة النقابيين في التشريع الجزائري

يوفر التشريع الجزائري الحماية القانونية للنقابيين ويحظر أي تمييز ضدهم بسبب نشاطاتهم النقابية. وفقاً للقانون الجزائري، فإن العاملين لديهم الحق في تشكيل نقابات والانضمام إلى نقابات موجودة دون أي تمييز أو إذلال.

¹ بن سالم كمال دكتور ، محاضرات الحق النقابي، السنة ثمانية ماستر تخصص قانون اجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، الموسم الجامعي 2016/2015 .

كما تمنح القوانين الجزائرية النقابيين الحق في الإضراب بشكل قانوني ومحظور التعامل مع العمال الذين يشاركون في إضراب قانوني، كما يحظر أيضا التمييز ضد النقابيين الذين يشاركون في الإضرابات.

وتمنح القوانين الجزائرية النقابيين حماية قانونية أخرى، بما في ذلك حماية ضد الفصل التعسفي، والتحرش، والاضطهاد، والتهديد، والتأديب بسبب الأنشطة النقابية. كما يمكن للنقابيين اللجوء إلى القضاء في حالة تعرضهم لأي من هذه الأعمال.

بالإضافة إلى ذلك، يحظر التشريع الجزائري العمل اللاإنساني ويتطلب احترام كرامة العامل وحقوقه كشخص إنسان. وتشمل هذه الحقوق حقوق العمال النقابية.

وبشكل عام، يتمتع النقابيون في الجزائر بحماية قانونية واسعة النطاق وحقوق كافية للقيام بنشاطاتهم النقابية بحرية وبدون أي تهديد أو تعرض للتمييز.

أ- الأحكام المتعلقة بالحماية القانونية المقررة لكافة المندوبين

يحظى المندوبون النقابيون في الجزائر بحماية قانونية خاصة، تحظر على كل مؤسسة الاعتداء على حرياتهم النقابية وعدم الحوم على مكانهم دون إبراز الأسباب الشرعية. وتحدد بعض الأحكام الخاصة بالحماية القانونية للمندوبين النقابيين في التشريع الجزائري على النحو التالي:

حظر الفصل التعسفي: تحظر المادة 36 من القانون الجزائري رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو 1990 المتعلق بالحريات النقابية، الفصل التعسفي للمندوبين النقابيين. ويجوز للمندوبين النقابيين المتعرضين للفصل التعسفي اللجوء إلى القضاء لطلب إعادة التشغيل والتعويض عن الأضرار المادية والمعنوية.

الحماية النقابية: يحق للمندوبين النقابيين في الجزائر تأسيس النقابات والانضمام إليها والمشاركة في أنشطتها دون خوف من العقاب. ويحظر القانون على كل مؤسسة القيام بأي

أعمال تهدد بإجراءات مضايقة أو تخويفية ضد المندوبين النقابيين أو أي شخص يساعدهم على القيام بنشاطهم النقابي.

الحماية من الإقالة: تقرر المادة 37 من القانون الجزائري رقم 90-14 حق المندوب النقابي في عدم الإقالة من عمله إلا بعد موافقة الهيئة النقابية الممثلة له ومراعاة الضوابط المنصوص عليها في النظام الأساسي للنقابة.

الحماية القضائية: تحظى النقابات والمندوبون النقابيون في الجزائر بالحماية القانونية، ويجوز لهم اللجوء إلى القضاء¹

ب- نظام الحماية العام المقرر لكافة النقابيين

نظام الحماية العام هو نظام قانوني مقرر لكافة النقابيين في الجزائر، والذي يهدف إلى حماية حقوقهم ومصالحهم أثناء ممارسة نشاطهم النقابي. ومن بين الأحكام المتعلقة بهذا النظام:

- 1- حماية النقابيين من أي تمييز أو اضطهاد بسبب ممارستهم لنشاطهم النقابي.
- 2- حماية النقابيين من أي تهديد أو عنف أو اعتداء بسبب ممارستهم لنشاطهم النقابي.
- 3- السماح للنقابيين بالإضراب والتظاهر السلمي دون أي تدخل من الجهات الحكومية، على أن يكون ذلك في إطار القانون والأعراف الدولية.
- 4- حماية النقابيين من أي إجراء تأديبي أو تفتيش أو استجواب بسبب ممارستهم لنشاطهم النقابي.
- 5- السماح للنقابيين بالتواصل مع بعضهم البعض وتبادل الخبرات والمعلومات داخل المؤسسة النقابية دون أي تدخل من الجهات الحكومية.
- 6- حماية النقابيين من أي إقصاء أو تحيز من قبل أرباب العمل بسبب ممارستهم لنشاطهم النقابي.

1 بن سالم كمال دكتور ، محاضرات الحق النقابي، السنة ثمانية ماستر تخصص قانون اجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، الموسم الجامعي 2015/2016

7- السماح للنقابيين بالحصول على المعلومات والوثائق اللازمة لممارسة نشاطهم النقابي داخل المؤسسة.

8- حماية النقابيين من أي إجراء قضائي بسبب ممارستهم لنشاطهم النقابي، ما لم يتعلق بأعمال غير قانونية.

يجب التنويه بأن هذه الأحكام تعد مجرد أمثلة على الأحكام المتعلقة بالحماية القانونية للنقابيين في التشريع الجزائري، وقد تختلف الأحكام والتفاصيل وفقاً للتشريع¹

ج- النظام الحماية المقرر للمندوبين النقابيين

في التشريع الجزائري، يتمتع المندوب النقابي ببعض الحماية القانونية التي تهدف إلى حمايته من أي تمييز أو انتهاكات تحدث بسبب نشاطه النقابي. وفيما يلي نستعرض بعض هذه الحماية:

1- الحصانة النقابية: يتمتع المندوب النقابي بحصانة قانونية تحميه من أي إجراءات تأديبية أو عقابية من قبل صاحب العمل أو السلطات الإدارية بسبب نشاطه النقابي، ما لم يثبت أنه ارتكب مخالفات تستدعي هذه الإجراءات.

2- الحماية من الفصل التعسفي: يمنع التشريع الجزائري فصل المندوب النقابي تعسفياً من عمله بسبب نشاطه النقابي، وعند حدوث ذلك يكون للمندوب النقابي الحق في الاستئناف والمطالبة بإعادة تعيينه في العمل.

3- الحماية من التمييز: يحظر التشريع الجزائري أي تمييز ضد المندوب النقابي بسبب نشاطه النقابي، ويتم تعويض المندوب النقابي عن أي خسائر يتعرض لها بسبب هذا التمييز.

4- الحماية من الإفشاء: يمنع التشريع الجزائري الإفشاء أو الكشف عن معلومات خاصة بالنشاط النقابي دون إذن كتابي من المندوب النقابي، ويعاقب كل من يخالف هذه الحماية.

¹ بن سالم كمال دكتور ، محاضرات الحق النقابي، السنة الثانية ماستر تخصص قانون اجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، الموسم الجامعي 2015/2016

5- الحماية من الاعتداء: يتمتع المندوب النقابي بحماية قانونية تحميه من أي اعتداءات بدنية أو لفظية بسبب نشاطه النقابي.

يجب الإشارة إلى أن هذه الحماية القانونية تختلف من بلد لآخر، وتختلف حتى داخل نفس البلد بين القطاعات.

تأسيس منظمات نقابية على أساس اعتبارات تمس بالوحدة الوطنية والقيم والثوابت الوطنية¹.

¹ خيرة بورزيق، الحق النقابي بين القانون العمل في الجزائر و الاتفاقيات الدولية (غير منشور)، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة 2013/2014، صفحة 64.

خلاصة الفصل

لم يكن معترفا بالحق النقابي في القانون السابق سوى ضمن النقابة الوحيدة وهي الإتحاد العام للعمال الجزائريين، انطلاقا من مبدأ نظام الحزب الواحد، غير أنه منذ الإصلاح الدستوري لعام 1989 الذي كرس مبدأ التعددية الحزبية، وتطبيقا له كرس مبدأ التعددية النقابية، ليتوسع مفهوم الحق النقابي، من حق الانخراط في النقابة الوحيدة، إلى حق تكوين المنظمات النقابية الجديدة بكل حرية واستقلالية، ودون أي ضغط أو تدخل من السلطة العامة متى كان ذلك في مصلحة العمال، دفاعا عن مصالحهم المادية والمعنوية).

الفصل الثاني:

ضمانات الحماية القانونية للممثل النقابي

تمهيد

فيما يتعلق بمدى كفالة الحق في الحماية بالنسبة للمثليين النقابيين فإن جل القوانين العربية والدولية كرست حماية للمثليين النقابيين من تسلط رب العمل ومن الحالات التي قد يتعسف فيها رب العمل ضد العامل هو فصله من عمله لأسباب و بواعث نقابية.

ولقد جاء المشرع الجزائري بتفصيل محكم للحماية القانونية المقررة للعمال النقابيين حيث قرر حماية كاملة لهم سواء في القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل و قانون الوظيفة العامة إضافة إلى القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الذي أقر على أن عزل مندوب نقابي خرقا للقانون يعد عديم الأثر و يعاد إدماجه.

الفصل الثاني: ضمانات الحماية القانونية المقررة للنقابي

النقابة هي منظمة تمثل مصالح العمال وتسعى لحماية حقوقهم وتحسين ظروف عملهم. لذا يعتبر توفير الحماية القانونية للنقابيين أمراً ضرورياً لتمكينهم من أداء دورهم بفعالية وثقة.

تشمل ضمانات الحماية القانونية المقررة للنقابيين عدة جوانب:

1. حرية التنظيم النقابي: يجب أن يتمتع العمال بحق تأسيس والانضمام إلى نقابات عمالية دون قيود غير مشروعة. يجب أن يكون للنقابات الحق في تمثيل أعضائها والتفاوض نيابة عنهم.

2. حماية من التمييز: ينبغي أن يحظى النقابيون بحماية قانونية من التمييز أو المضايقة بسبب نشاطهم النقابي. يجب أن يتعرف القانون على حقهم في ممارسة النشاط النقابي دون خوف من تبعات سلبية.

3. الحماية من الإقالة التعسفية: ينبغي أن يتمتع النقابيون بحماية قانونية ضد الإقالة التعسفية بسبب نشاطهم النقابي. يمكن أن تتضمن هذه الحماية إجراءات لمنع الإقالة التعسفية أو توفير تعويضات عادلة في حالة الإقالة التعسفية.

4. حق اللجوء إلى العدالة: يجب أن يكون للنقابيين حق الوصول إلى المحاكم لحماية حقوقهم. يجب أن تتيح القوانين الوطنية سبلاً فعالة وسريعة لمعالجة النزاعات النقابية وتوفير التعويض المناسب في حالة انتهاك الحقوق النقابية.

5. الحماية الأمنية: ينبغي أن يتمتع النقابيون بحماية أمنية تضمن سلامتهم وسلامة أفراد عائلاتهم.¹

¹ محمد حسين منصور "شرح قانون العمل العماني، دار العمل الجديد، الإسكندرية، 2011، ص 399.

المبحث الاول: الشروط الشكلية لانتهاء علاقة العمل.

لانتهاء علاقة العمل بشكل شكلي، توجد عادة مجموعة من الشروط والإجراءات التي يجب اتباعها. الشروط الشكلية تختلف من بلد لآخر وقد تختلف أيضا حسب نوع العمل والقطاع الذي ينتمي إليه الموظف. ومع ذلك، يمكن تلخيص بعض الشروط الشكلية الشائعة التي تشملها إجراءات إنهاء علاقة العمل كما يلي:

1. إشعار مسبق: قد تتطلب القوانين العمل في بعض البلدان أن يتم إبلاغ الموظف بإنهاء عقده مسبقاً بمدة إشعار محددة. هذا الإشعار يتيح للموظف الوقت للتحضير والبحث عن عمل آخر.
2. رسالة الإنهاء: يمكن أن تتضمن إجراءات إنهاء العمل إصدار رسالة رسمية توضح قرار إنهاء العلاقة العملية. يجب أن تحتوي هذه الرسالة على تفاصيل مثل تاريخ الإنهاء المقترح، والأسباب والمبررات لاتخاذ هذا القرار.
3. الاجتماع التفاوضي: قد يتطلب بعض النظم القانونية أن يتم عقد اجتماع تفاوضي بين صاحب العمل والموظف لبحث أسباب وتفاصيل إنهاء العمل. يمكن أن يكون الهدف من هذا الاجتماع الوصول إلى اتفاق أو توضيح المسائل المتعلقة بالإنهاء.
4. تسوية المستحقات: ينبغي أن يتم تحديد حقوق الموظف بشكل واضح فيما يتعلق بالرواتب المستحقة، والعطلات المستحقة، والمكافآت أو العلاوات المستحقة، وأي إجراءات أخرى تتعلق بالتعويض.¹

المطلب الاول: الشروط الخاصة بصفة ممثل العمل.

صفة ممثل العمل تعني الشخص الذي يتم اختياره أو يتم انتخابه لتمثيل مصالح العمال في العلاقة العمالية. يتم تعيين ممثل العمل عادة من قبل النقابة أو المنظمة النقابية التي تمثل العمال في المؤسسة أو الشركة.

¹ سمغوني زكرياء، "حرية ممارسة الحق النقابي"، دار الهدى، الجزائر، 2013، ص 143.

تتنوع الشروط والمتطلبات التي تتعلق بصفة ممثل العمل حسب القوانين واللوائح المعمول بها في كل بلد والاتفاقيات الجماعية التي يتم تطبيقها. ومع ذلك، يمكن توسيع المناقشة لتشمل بعض الشروط الشائعة التي تتعلق بصفة ممثل العمل على النحو التالي:

1. الاختيار أو الانتخاب: يجب أن يكون هناك إجراء محدد لاختيار ممثل العمل، سواء كان ذلك عن طريق الانتخابات التي يشارك فيها العمال، أو عن طريق تعيين النقابة أو المنظمة النقابية المعنية.

2. صلاحيات التمثيل: يجب تعريف صلاحيات واختصاصات ممثل العمل بوضوح. يمكن أن تشمل هذه الصلاحيات التفاوض بالنيابة عن العمال فيما يتعلق بالشروط والأجور والظروف العملية، والمشاركة في المجالس التشاورية أو لجان صنع القرار.

3. الحماية القانونية: ينبغي أن يتمتع ممثل العمل بحماية قانونية ضد أي تمييز أو مضايقة نتيجة لممارسته لصفته كممثل للعمال. يجب أن تكفل القوانين حماية الحقوق والحريات النقابية لممثل العمل.

4. التدريب والتأهيل: يمكن أن تتضمن الشروط الخاصة بممثل العمل متطلبات التدريب والتأهيل لضمان قدرته على أداء¹.

الفرع الاول : فئة ممثلو العمال المستفيدون من الحماية عند انتهاء علاقة العمل

في بعض النظم القانونية، توجد فئات معينة من ممثلي العمال التي تتمتع بحماية إضافية عند انتهاء علاقة العمل. هذه الحماية تهدف إلى ضمان استمرارية دورهم التمثيلي وحمايةهم من أي تمييز أو انتقام يمكن أن يحدث بسبب نشاطهم كممثلين للعمال. فيما يلي نقوم بتوسيع هذه الفئات:

¹ عبد السلام ذيب "قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي"، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 201.

1. ممثلو النقابات العمالية: يعتبر ممثلو النقابات العمالية أحد أهم أشكال التمثيل العمالي. يعتبرون النقطة الأساسية للتواصل بين العمال وأصحاب العمل، ولهم صلاحيات ومسؤوليات قوية في التفاوض وتحقيق مصالح العمال. وفي حالة انتهاء علاقة العمل، يتم توفير حماية قانونية لهم لمنع أي انتقام أو تمييز بسبب نشاطهم النقابي.

2. ممثلو الموظفين في مجالس الشركات: في بعض البلدان، يتم تعيين ممثلي الموظفين في مجالس الشركات للمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالشركة ومصلحة الموظفين. هؤلاء الممثلون يتمتعون بحماية خاصة عند انتهاء علاقة العمل لضمان استمرارية دورهم في التمثيل ومنع أي تمييز أو انتقام من قبل أصحاب العمل.

3. ممثلو العمال في المجالس التشاورية: في بعض البلدان، يتم إنشاء مجالس تشاورية تضم ممثلين للعمال وأصحاب العمل لمناقشة قضايا العمل واتخاذ القرارات ذات الصلة. ممثلو العمال في هذه المجالس يستفيدون من حماية إضافية عند انتهاء علاقة العمل لضمان استمرارية مشاركتهم في هذه الهيئات¹

الفرع الثاني : مدة الاستفادة من الحماية المقررة

مدة الحماية المقررة لممثلي العمال عند انتهاء علاقة العمل تختلف حسب القوانين واللوائح المعمول بها في كل بلد. قد تكون هناك تفاوتات بين القوانين المحلية والقوانين العامة للعمل في هذا الصدد. فيما يلي يتم توسيع المناقشة لبعض العوامل التي يمكن أن تؤثر على مدة الحماية:

¹ عبد السلام ذيب، " قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي " ،دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 223.

1. التشريعات العمل: تحدد التشريعات العمل المدة المحددة للحماية المقدمة لممثلي العمال. قد تكون تلك المدة محددة بعدد محدد من الأشهر أو السنوات، أو قد تكون مدة غير محددة تستمر حتى تاريخ معين أو حتى توفير وظيفة بديلة للممثل.

2. اتفاقيات العمل الجماعية: قد تتمتع النقابات العمالية بقدرة على التفاوض عن مدة الحماية المقررة لممثلي العمال في اتفاقيات العمل الجماعية. يمكن لهذه الاتفاقيات أن تمتد لفترات أطول وتوفر حماية إضافية للممثلين.

3. طبيعة الدور الوظيفي للممثلين: قد يكون للدور الوظيفي للممثلين تأثير على مدة الحماية المقررة. على سبيل المثال، إذا كان الممثل يشغل منصبا رفيع المستوى في النقابة أو يتمتع بصلاحيات تشريعية أو إدارية مهمة، فقد يتم تقديم حماية إضافية له للحفاظ على استقلاله وقدرته على تمثيل المصالح العمالية بفعالية.

4. الأهمية الاستراتيجية للممثلين: في حالات بعض الممثلين الذين يعتبرون مؤثرين بشكل كبير ولهم تأثير قوي على مصالح العمال، قد

مدة الحماية المقررة لممثلي العمال عند انتهاء علاقة العمل تختلف حسب القوانين واللوائح المعمول بها في كل بلد. قد تكون هناك تفاوتات بين القوانين المحلية والقوانين العامة للعمل في هذا الصدد. فيما يلي يتم توسيع المناقشة لبعض العوامل التي يمكن أن تؤثر على مدة الحماية.¹

المطلب الثاني : شروط تطبيق الفصل في حق ممثلي العمال

تطبيق الفصل في حق ممثلي العمال هو مسألة حساسة تحتاج إلى شروط وإجراءات صارمة لضمان العدالة والحفاظ على حقوق الممثلين. فيما يلي بعض الشروط التي يمكن أن تكون مرتبطة بتطبيق الفصل في حق ممثلي العمال:

¹ محمد احمد اسماعيل :القانون النقابي"،دار النهضة للتوزيع والنشر، القاهرة، 1993، ص133.

1 . إجراءات عادلة وشفافة: يجب أن تكون هناك إجراءات محددة وشفافة لتقديم التهم والمحاكمة في حق الممثلين. يجب أن يكون لدى الممثلين الفرصة للدفاع عن أنفسهم وتقديم أدلة وشهود دفاع، ويجب أن تكون هناك لجان مستقلة تتولى دراسة القضايا واتخاذ القرارات.

2. حماية من التمييز والانتقام: يجب أن تكفل الشروط حماية الممثلين من أي تمييز أو انتقام بسبب نشاطهم كممثلين للعمال. ينبغي أن تكون هناك ضمانات قانونية لمنع إنهاء علاقة العمل لأسباب غير مشروعة أو اتخاذ إجراءات تأديبية غير متسقة مع الممارسات العادلة.

3 . مراجعة مستقلة للقرارات: يجب أن يكون هناك آلية لمراجعة مستقلة للقرارات المتعلقة بالفصل في حق ممثلي العمال. يمكن أن تشمل هذه المراجعة إمكانية التماس الاستئناف أو تشكيل لجان خاصة للنظر في القرارات.

4 . الالتزام بالاتفاقيات الدولية: يجب أن تتوافق الشروط مع الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق العمال وحرية النقابات العمالية. تشمل هذه الاتفاقيات اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 بشأن حرية التنظيم النقابي واتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم¹

الفرع الاول : ارتكاب ممثل العمال لخطأ جسيم.

عندما يرتكب ممثل العمال خطأ جسيماً، قد يتعرض لعواقب قانونية وانضباطية. فيما يلي يتم ال بعض النقاط المتعلقة بهذا الأمر:

1. تجاوز السلطة: إذا انتهك ممثل العمال سلطاته أو تجاوز صلاحياته، فقد يواجه اتهامات بسوء السلوك المهني. قد يشمل ذلك استخدام السلطة بطريقة غير قانونية أو تعديه على حقوق الآخرين أو إساءة استخدام المعلومات السرية التي حصل عليها بموجب وظيفته كممثل.

¹ احمية سليمان : "التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردي، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 354.

2. تجاوز التزاماته: إذا خالف ممثل العمال التزاماته المهنية أو القانونية، فقد يعرض نفسه للمسائلة القانونية. قد يتضمن ذلك تقديم معلومات غير صحيحة أو مضللة، أو إهمال الواجبات المهنية، أو القيام بأعمال غير قانونية أو غير أخلاقية.

3. تأثيره على المصالح العامة: إذا تسبب خطأ ممثل العمال في تأثير سلبي على المصالح العامة أو على سلامة وصحة الآخرين، فقد يواجه عقوبات جنائية أو مدنية أكثر صرامة. قد تشمل هذه العقوبات غرامات مالية، تعويضات للأشخاص المتضررين، أو حتى الحبس في بعض الحالات.

4. إنهاء علاقة العمل: قد يتعرض ممثل العمال الذي يرتكب خطأ جسيماً لإنهاء علاقته الوظيفية. يعتبر هذا الإجراء من أجل حماية سلامة المنظمة وحقوق الموظفين الآخرين، وفي بعض الحالات يمكن أن يكون ضرورياً للحفاظ على النزاهة والثقة في دور الممثلين العماليين.¹

الفرع الثاني: ان يكون التسريح هو العقوبة للخطأ المرتكب من طرف ممثل العمال

تعتبر إنهاء علاقة العمل (التسريح) قد تكون إحدى العقوبات الممكنة للخطأ المرتكب من قبل ممثل العمال. إليك بعض النقاط التي يجب أخذها في الاعتبار:

1 . خطورة الخطأ: يعتمد تحديد ما إذا كان التسريح سيكون العقوبة المناسبة على خطورة الخطأ المرتكب. إذا كان الخطأ جسيماً ويشكل تهديداً خطيراً على المنظمة أو الموظفين الآخرين، فقد يكون التسريح الخيار الأنسب.

2 . التكرار: إذا كان الممثل يرتكب خطأً مشابهاً بشكل متكرر أو يتكرر في سلوكه السيئ، فقد يكون التسريح هو الخيار المناسب لتحقيق الانضباط والحفاظ على استقامة المنظمة.

¹ طربيت سعيد: "السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل"، دار هومة، الجزائر، 2013، ص18

3. السياق القانوني والتشريعات: يجب أن يتم الالتزام بالتشريعات والقوانين المحلية والعمل فيما يتعلق بإنهاء علاقة العمل. قد تحدد هذه التشريعات الشروط والإجراءات التي يجب اتباعها قبل التسريح، مثل إجراء إنذارات مسبقة أو فترات إشعار محددة.

4. الاعتدال والتوازن: يجب أن يتم تطبيق التسريح بشكل عادل ومتوازن، مع احترام حقوق الممثل ومراعاة الظروف الفردية والظروف الاقتصادية والاجتماعية التي قد تؤثر على الممثل وأفراد عائلته.

يجب أن يتم تحقيق العدالة والتوازن في تطبيق العقوبة، وأن يتم ضمان حقوق الممثل العادلة وفقاً للقوانين واللوائح المحلية ذات الصلة.¹

المبحث الثاني: الشروط الاجرائية لانتهاء علاقة العمل.

عندما يتعين على صاحب العمل إنهاء علاقة العمل مع ممثل العمال، فقد توجد بعض الشروط الإجرائية التي يجب اتباعها. ومع ذلك، يجب الانتباه إلى أن الشروط الدقيقة قد تختلف من بلد إلى آخر وتعتمد على التشريعات العمل المحلية. فيما يلي بعض الشروط الاجرائية الشائعة:

1 . إشعار مسبق: عادة ما يتطلب القانون إشعاراً مسبقاً لممثل العمال قبل إنهاء علاقة العمل. هذا الإشعار يعطي الفرصة للممثل للتحضير والبحث عن فرصة عمل أخرى. قد تحدد التشريعات المحلية فترة محددة للإشعار تعتمد على مدة الخدمة لدى الممثل.

2 . إجراءات تحقيق واستماع: في حالات خطيرة، قد يتطلب القانون إجراء تحقيق واستماع للممثل الذي يواجه إنهاء علاقة العمل. يتم من خلاله سماع وجهات النظر وتقديم الأدلة والشهود لتقييم الأسباب والظروف المحيطة بالقضية.

¹ احمية سليمان. مرجع سابق، ص 357

3 . مبدأ العدالة والعدل: يجب أن يكون الإجراء الذي يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل مبنيًا على مبدأ العدالة والعدل. يجب تطبيق القوانين واللوائح بشكل متساوٍ ومنصف، وتقديم فرصة للممثل للدفاع عن نفسه وتقديم أي إثبات أو أدلة لصالحه.

4. صرف التعويضات المستحقة: يجب على صاحب العمل صرف جميع التعويضات المستحقة للممثل عند إنهاء علاقة العمل، مثل الرواتب المستحقة والعلاوات والإجازات المستحقة وأي مزايا أخرى وفق¹.

المطلب الاول: الاجراءات العامة المطبقة على تسريح العمال.

عند تسريح العمال، يتم اتباع إجراءات عامة تختلف قليلاً من بلد إلى آخر وتعتمد على التشريعات العمل المحلية والاتفاقيات الجماعية إن وجدت. فيما يلي بعض الإجراءات العامة التي قد تطبق عند تسريح العمال:

1 . إشعار مسبق: عادةً ما يتطلب القانون إشعاراً مسبقاً للعامل قبل تسريحه. يجب تحديد فترة محددة للإشعار، والتي تكون عادةً تعتمد على مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل.

2 . توفير مبررات مشروعة: يمكن أن يتطلب القانون من صاحب العمل توفير مبررات مشروعة لتسريح العمال، مثل الظروف الاقتصادية الصعبة، تغييرات في الهيكل التنظيمي، أو تقلص في الأعمال. يجب أن يتم التوجيه وفقاً للقوانين المحلية واتفاقيات العمل المعمول بها.

3. إجراءات استماع ومشاورة: قد تتطلب بعض التشريعات إجراءات استماع ومشاورة مع ممثلي العمال أو النقابات العمالية قبل اتخاذ قرار التسريح. يتم من خلالها مناقشة الأسباب والتأثيرات المحتملة والبحث عن حلول بديلة مثل تقديم التدريب أو نقل العمال إلى وظائف أخرى.

¹ احمية سليمان. مرجع سابق، ص 168.

4. الإجراءات القانونية والتعويضات: يجب على صاحب العمل الامتثال للإجراءات القانونية واللوائح المحلية فيما يتعلق بتسريح العمال. يتم تسوية جميع الالتزامات المالية المستحقة للعمال المسرحين، مثل تسديد الرواتب المستحقة والتعويضات والإجازات المستحقة والتأمين الصحي.¹

الفرع الاول :الاجراءات الاتفاقية للتسريح .

في النظام القانوني الجزائري، توجد إجراءات اتفاقية للتسريح تتم وفقاً لقانون العمل الجزائري واتفاقيات العمل الجماعية. إليك بعض الإجراءات الاتفاقية الشائعة في الترتيب القانوني الجزائري:

1. مشاورات مع النقابات العمالية: يجب على صاحب العمل عقد مشاورات مع النقابات العمالية الممثلة للعمال المعنيين بالتسريح. يجب أن تتضمن هذه المشاورات مناقشة الأسباب والمبررات والتأثيرات المتوقعة للتسريح، والبحث عن حلول بديلة لتجنبه إذا كان ذلك ممكناً.

2. الإعلان عن التسريح: يجب على صاحب العمل أن يعلن عن قرار التسريح وأسبابه والعدد المستهدف من العمال المسرحين. يجب أن يتم ذلك بشكل واضح وفقاً للإجراءات المحددة في قانون العمل واتفاقيات العمل الجماعية.

3. صرف التعويضات: يتعين على صاحب العمل صرف جميع التعويضات المستحقة للعمال المسرحين. تشمل هذه التعويضات الرواتب المستحقة والعلاوات والإجازات المستحقة وأي تعويضات أخرى وفقاً للتشريعات الجزائرية.

4. إجراءات الاستئناف: يتم توفير إجراءات الاستئناف للعمال المسرحين الذين يعتقدون أن تسريحهم غير قانوني أو غير عادل. يمكنهم تقديم شكوى أو احتجاج رسمي ومتابعة الإجراءات القانونية المنصوص عليها في قانون العمل الجزائري.

هذه الإجراءات الاتفاقية هي مبادئ عامة، وقد تختلف التفاصيل والإجراءات

¹ طربيت سعيد ,مرجع سابق , ص 71.

الفرع الثاني الاجراءات القانونية للتسريح.

في النظام القانوني الجزائري، تتوجب على صاحب العمل اتباع إجراءات قانونية محددة عند تسريح العمال. يعتبر قانون العمل الجزائري (القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم) الإطار القانوني الأساسي الذي ينظم تلك الإجراءات. وفيما يلي بعض الإجراءات القانونية المشتركة للتسريح في النظام القانوني الجزائري:

1. إشعار مسبق: يجب على صاحب العمل إبلاغ العامل بقرار التسريح مسبقاً، وذلك في حدود الفترة المحددة في العقد أو الاتفاقية الجماعية أو التشريعات المحلية. يتعين أن يكون الإشعار كتابياً ويحتوي على أسباب التسريح والتواريخ المحددة.
2. تسوية المطالب المالية: يجب على صاحب العمل تسوية جميع المطالب المالية المستحقة للعامل المسرح، بما في ذلك الرواتب المستحقة والعلاوات والإجازات المستحقة وأي مزايا أخرى وفقاً للتشريعات الجزائرية.
3. استدعاء ممثل العمال: في حالة التسريح الفردي أو التسريح الجماعي، يتعين على صاحب العمل استدعاء ممثل العمال المحدد في العقد أو الاتفاقية الجماعية أو المحدد بواسطة العمال للمشاركة في جلسات المفاوضات أو المشاورات المتعلقة بعملية التسريح.
4. إجراءات الاستئناف: يحق للعامل المسرح الاستئناف ضد قرار التسريح إذا كان يعتقد أنه غير قانوني أو غير عادل. يجب أن يتقدم بالاستئناف في غضون الآجال المحددة في القانون.¹

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 97.

المطلب الثاني: الاجراءات الخاصة المفردة لممثلي العمال.

في النظام القانوني الجزائري، يتم تنظيم حقوق وإجراءات ممثلي العمال وفقاً للقوانين والتشريعات المحلية واتفاقيات العمل الجماعية إن وجدت. تشمل الإجراءات الخاصة المفروضة على ممثلي العمال ما يلي:

1. الدور الاستشاري: يعتبر ممثل العمال دوراً استشارياً ويتم تعيينه للدفاع عن حقوق ومصالح العمال. يتمكن ممثل العمال من المشاركة في المفاوضات مع صاحب العمل بشأن القضايا المتعلقة بالعمل والأجور والظروف العملية.
2. الحضور في المفاوضات والاجتماعات: يتم توفير الحق لممثل العمال لحضور المفاوضات والاجتماعات التي تتعلق بشؤون العمال والقضايا المهنية والاجتماعية. يمكن لممثل العمال التعبير عن وجهات نظر العمال والدفاع عن مصالحهم.
3. حق التوجيه والإشراف: يحق لممثل العمال توجيه العمال وتقديم المشورة لهم بشأن حقوقهم وواجباتهم والقوانين المعمول بها. يتمتع ممثل العمال بحق الوصول إلى المعلومات المتعلقة بالعمل والشروط العملية والتشريعات العمل.
4. المشاركة في تسوية النزاعات: في حالة وجود نزاعات عمل بين صاحب العمل والعمال، يحق لممثل العمال المشاركة في إجراءات تسوية النزاعات والمفاوضات والمصالحة والوساطة وغيرها من الإجراءات التي تهدف إلى حل النزاعات.
5. حق التواصل والتواصل: يحق لممثل العمال التواصل والتفاعل مع العمال وتبادل المعلومات والتوجيهات¹.

¹ طريبت سعيد , مرجع سابق , ص 51.

الفرع الاول :الاجراءات المطبقة على ممثلي العمال عند انتهاء علاقة العمل.

عند انتهاء علاقة العمل لممثلي العمال في النظام القانوني الجزائري، يتم تنفيذ بعض الإجراءات المحددة لضمان حقوقهم وتسهيل عملية انتقالهم إلى وضعية جديدة. وفيما يلي توضيح لبعض الإجراءات المطبقة:

1. إشعار بانتهاء العلاقة العمل: يجب على صاحب العمل إبلاغ ممثل العمال بانتهاء العلاقة العمل وتاريخ انتهاءها. يتم تقديم هذا الإشعار كتابيا وبموجب آليات وإجراءات محددة في العقد أو الاتفاقية الجماعية أو القوانين المحلية.

2. تسوية المستحقات المالية: يتم تسوية جميع المستحقات المالية لممثل العمال بموجب علاقته العملية السابقة. وتشمل هذه المستحقات الرواتب المستحقة والعلاوات والمكافآت والإجازات السنوية المستحقة وأي تعويضات أخرى وفقاً للتشريعات الجزائرية المعمول بها.

3. الحق في الوظيفة الجديدة: إذا كانت هناك وظيفة جديدة متاحة لممثل العمال، يجب على صاحب العمل الأولوية في التعيين أو الترقية أو توفير فرص العمل الجديدة المناسبة وفقاً للمؤهلات والخبرات والقوانين العمل.

4 . المساعدة في البحث عن وظيفة جديدة: قد تشمل الإجراءات أيضاً تقديم المساعدة والدعم لممثل العمال في البحث عن وظيفة جديدة خارج الشركة، مثل توفير معلومات عن فرص العمل أو الدورات التدريبية أو تقديم توصيات أو تقديم خدمات استشارية.

5 . حق المطالبة بالحقوق: يحق لممثل العمال ممارسة حقه في المطالبة بالحقوق.¹

¹ طريبت سعيد ,مرجع سابق , ص 82.

الفرع الثاني: الإجراءات التأديبية الخاصة بانتهاء علاقة العمل للمندوب النقابي:

في النظام القانوني الجزائري، يتم تنظيم الإجراءات التأديبية الخاصة بانتهاء علاقة العمل للمندوب النقابي وفقاً للقوانين والتشريعات المعمول بها. ومن أهم النقاط التي يجب مراعاتها عند اتخاذ إجراءات تأديبية ضد مندوب نقابي هي:

1. احترام حقوق المندوب النقابي: يجب على صاحب العمل أن يحترم حقوق المندوب النقابي وعدم معاقبته أو تعسفه في أداء مهامه النقابية المشروعة. يجب أن تتم المعاملة بمساواة وعدالة دون أي تمييز.

2. اتباع الإجراءات النظامية: يجب أن تتم جميع الإجراءات التأديبية وفقاً للإجراءات القانونية والتنظيمية المنصوص عليها في القوانين والتشريعات المعمول بها. يتضمن ذلك تقديم إشعار كتابي للمندوب النقابي بالتهمة الموجهة إليه ومنحه الفرصة للدفاع عن نفسه.

3. التواجد النقابي: يحق للمندوب النقابي حضور المحاكمات التأديبية والمشاركة فيها، ويتعين على صاحب العمل توفير الظروف الملائمة لتمكين المندوب النقابي من ممارسة حقوقه النقابية والدفاع عن نفسه.

4. المساواة والعدالة: يجب أن يتم التعامل مع المندوب النقابي بمساواة وعدالة، وعدم معاقبته بسبب نشاطه النقابي المشروع. يجب أن تكون العقوبات التأديبية متناسبة مع الخطأ المرتكب وتتوافق مع مبادئ العدالة والنزاهة.

5. حق الاستئناف: يحق للمندوب النقابي الاستئناف ضد أي قرار¹.

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 72.

خاتمة

في غياب أي نص تشريعي من المفيد وضع معايير قضائية موحدة ومستقرة للفرقة بين الأخطاء ذات الطابع المهني والأخطاء ذات الطابع النقابي، لتسهيل مهمة قضاة الموضوع في تحديد اختصاص المنظمة النقابية والهيئة المستخدمة في معالجتهما لتلك الأخطاء، والحيلولة دون تسليط العقوبات التأديبية المقنعة على المندوب النقابي.

اولا استنتاج :

هنا توصلت خلال دراستي الى ان المشرع الجزائري كرس الحق النقابي من منطلق نظرة جديدة تقوم على التعددية النقابية بعد ان كان مقتصرًا على الاتحاد العام للعمال الجزائريين دون غيره بالاضافة الى تشجيع وتحفيز تمثيل اصحاب العمل واشراكهم مع ممثلي العمال في ترسيخ منظومة قانونية تقوم على الاتفاق والمفاوضات، كما يمكن استنتاج ايضا انه لم يلزم كن المستخدم والمنظمات النقابية على التفاوض الجماعي بنص صريح ، بل اقتدا بالتشريعات المقارنة كما ان العقوبات التي فرضها على الطرف الذي يمتنع على الدخول في المفاوضات مع الطرف الاخر . اكثر مايقال عنها انها غرامات رمزية وغير ردعية .

ثانيا : توصيات

من المفيد إعادة صياغة المادة 56 من قانون ممارسة الحق النقابي بما يفيد بيان مجال تدخل مفتش العمل وصلاحيات المخولة له بالدقة المطلوبة، بصفته الموظف العمومي الحريص على احترام مبدأ المشروعية، وكذا بيان مجال الرقابة القضائية ونتائجها بصفة خاصة، واضعا الحدود الفاصلة بينهما، الأول كممثل عن السلطة إدارية والثاني كممثل عن السلطة قضائية.

انطلاقا من المادة 55 من قانون ممارسة الحق النقابي، من المفيد تدخل المشرع الجزائري لبيان آثار جميع العقوبات التأديبية المتخذة خرًا للمادة 54 من قانون ممارسة الحق النقابي

والاكتفاء بآثار عقوبة العزل ليس مبررا لقياسها بباقي العقوبات التأديبية الأخرى من طرف قضاة الموضوع هذه الأخيرة بحاجة إلى تكريس اجتهاد قضائي موحد ومستقر للمحكمة العليا.

في اعتقادي ان تدخل المشرع الجزائري بات مفيدا لبيان مجال تدخل الرقابة القضائية ونتائجها، بما يمكن عدم الخلط بين آثار التسريح التعسفي للعامل المحددة في المادة 4-74 من قانون علاقات العمل المعدل والمتمم، وآثار تسريح مندوب نقابي جاء خرقا للمادة 54 من قانون ممارسة الحق النقابي.

خلاصة الفصل:

بالرغم من ان القانون 90-14 جاء بتعديلات جد مهمة في نطاق التمثيل النقابي وحرية ممارسة الحق النقابي داخل المؤسسات . الا انه جاء مشمولا ببعض النقائص نذكر من بينها مايتعلق بتوقيف نشاط المنظمة فان نص المادة 27 منه جاءت غامضة.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

- 1- قانون العمل 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق باقة العمل، الجريدة الرسمية العدد 17 صارة في 25 افريل 1990 المعدل والمتمم.
- 2- دستور الجمهورية الجزائرية الشعبية لسنة 1989 ، المنشور بموجب الامر رقم 89-18، المؤرخ في 28 فيفري 1989 يتعلق بنشر نص الدستور المصادق عليه في استفتاء شعبي يوم 23 فيفري 1989، الجريدة الرسمية ، عدد 09، المؤرخة في 01 مارس 1989
- 3- الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق التنظيم النقابي الصادرة في 09 جوان 1948 صادقت عليها الجزائر 19 اكتوبر 1962
- 4- الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي
- 5- القانون رقم: 90—11 المتعلق بعلاقات العمل
- 6- قانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم.
- 7- قانون . رقم: 4-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.
- 8- القانون رقم: 302-82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.
- 9- القانون. رقم: 3-90 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم
- 10- القرار الصادر من المحكمة العليا بتاريخ 09-12-1979 رقم 14927 منشور في المجلة القضائي الاولى لسنة 1998.

11- غ غ.إ.م. ح ملف رقم: 363802، قرار صادر بتاريخ 10 أكتوبر 2007، م.م.ع، ع.ع
السنة 75.

ثانيا المرجع

- 1- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل-علاقة العمل الجماعية- جسور للنشر والتوزيع الجزائر 2016.
- 2- زكريا سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي دار الهدى للطباعة والنشر، والتوزيع الجزائر، 2013.
- 3- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصب للنشر، ط. 2003.
- 4- حسن شكيب بوكلي، محاضرات الحق النقابي، السنة الثانية ماستر تخصص قانون اجتماعي الموسم الجامعي 2013/2014.
- 5- بن عزوز بن صابر الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، دار الخلدونية، 2010.
- 6- سليمان احمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- 7- فوزية زعموش علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر رسالة موجهة لنيل شهادة الدكتوراه شعبة القانون العام كلية الحقوق جامعة قسنطينة 01-2011/2012.
- 8- سميحة مناصرية، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة انيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج جامعة باتنة 2011/2012.

- 9- احلام مزاري، المشاركة العالمية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي-كلية الحقوق، جامعة وهران، 2011-2012.
- 10- خيرة بورزيق، الحق النقابي بين القانون العمل في الجزائر و الاتفاقيات الدولية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة 2013/2014.
- 11- عبد القادر لصواني، تطور العمل النقابي في الجزائر، مذكرة ماستر اكايمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق تخصص تنظيم سياسي اداري جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2013/2014.
- 12- بن سالم كمال دكتور ، محاضرات الحق النقابي، السنة ثانية ماستر تخصص قانون اجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، الموسم الجامعي 2015/2016 .
- 13- احمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري،علاقة العمل الفردي، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002،
- 14- طريبت سعيد : السلطة التأديبية للمستخدم في ظل قانون علاقات العمل ،دار هومة،الجزائر، 2013.
- 15- محمد احمد اسماعيل :القانون النقابي"،دار النهضة للتوزيع والنشر ،القاهرة، 1993
- 16- محمد حسين منصور "شرح قانون العمل العماني،دار العمل الجديد،الاسكندرية، 2011
- 17- عبد السلام ذيب" قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية"، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003.

الفهرس

الفهرس

الصفحة	العنوان
–	ملخص
–	شكر وعرفان
1	مقدمة
الفصل الأول: المركز القانوني للنقابي	
9	تمهيد
10	المبحث الأول : مفهوم الحق النقابي
10	المطلب الأول: مفهوم الحق النقابي في التشريع الجزائري
11	الفرع الأول : تعريف الحق النقابي ومصادره في التشريع الجزائري
15	الفرع الثاني : تطور الحق النقابي في التشريع الجزائري
19	الفرع الثالث :المظهر الفردي والجماعي للحق النقابي في التشريع الجزائري
24	المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة عن الاعتراف بالتنظيم النقابي في التشريع الجزائري
24	الفرع الأول: الآثار القانونية المترتبة عن الاعتراف بالتنظيم النقابي في التشريع الجزائري
29	الفرع الثاني :إجراءات وقف وحل التنظيم النقابي في التشريع الجزائري
34	المبحث الثاني: التمثيل النقابي في التشريع الجزائري
35	المطلب الأول: الأحكام المتعلقة بالهيكل النقابي في التشريع الجزائري

36	الفرع الأول: شروط تأسيس الهيكل النقابي
39	الفرع الثاني: وسائل العمل الممنوحة للهيكل النقابي في التشريع الجزائري
40	المطلب الثاني: الأحكام المتعلقة بالمندوبين النقابيين في التشريع الجزائري
41	الفرع الأول: شروط تعيين المندوبين النقابيين في التشريع الجزائري
46	الفرع الثاني: النظام القانوني الخاص بالمندوبين النقابيين
52	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: ضمانات الحماية القانونية المقررة للنقابي	
54	تمهيد
55	المبحث الاول :الشروط الشكلية لانهاء علاقة العمل.
55	المطلب الاول: الشروط الخاصة بصفة ممثل العمل.
56	الفرع الاول : فئة ممثلو العمال المستفيدون من الحماية عند انتهاء علاقة العمل
56	الفرع الثاني : مدة الاستفادة من الحماية المقررة
57	المطلب الثاني : شروط تطبيق الفصل في حق ممثلي العمال
57	الفرع الاول : ارتكاب ممثل العمال لخطا جسيم.
58	الفرع الثاني ان يكون التسريح هو العقوبة للخطا المرتكب من طرف ممثل العمال
63	المبحث الثاني: الشروط الاجرائية لانهاء علاقة العمل.
63	المطلب الاول :الاجراءات العامة المطبقة على تسريح العمال
63	الفرع الاول :الاجراءات الاتفاقية للتسريح

66	الفرع الثاني الاجراءات القانونية للتسريح.
68	المطلب الثاني :الاجراءات الخاصة المفردة لممثلي العمال
69	الفرع الاول :الاجراءات المطبقة على ممثلي العمال عند انتهاء علاقة العمل.
71	الفرع الثاني :الاجراءات التأديبية الخاصة بانهاء علاقة العمل للمندوب النقابي:
73	خلاصة الفصل
74	خاتمة
75	قائمة المصادر والمراجع
78	الفهرس

