



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL IBRAHIMI  
BORDJ BOU ARRERIPH

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعرييج -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL IBRAHIMI  
BORDJ BOU ARRERIPH

أطروحة لنيل شهادة دكتوراه - الطور الثالث - ل. م. د

تخصص قانون عام

بغـوان:

## آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري

إشراف الأستاذ:

د. يزيد ميهوب

إعداد الطالب:

إسماعيل ذباح

### أعضاء لجنة المناقشة

المؤسسة الجامعية	الرتبة	الصفة	الاسم واللقب
جامعة برج بوعرييج	أستاذ	رئيسا	د. العيد هدي
جامعة برج بوعرييج	أستاذ محاضر قسم -أ-	مشرفا ومقررا	د. يزيد ميهوب
جامعة سطيف -02-	أستاذ	ممتحنا	د. عمار كوسة
جامعة برج بوعرييج	أستاذ محاضر قسم -أ-	ممتحنا	د. البشير بن يحي
جامعة برج بوعرييج	أستاذ محاضر قسم -أ-	ممتحنا	د. سامية صديقي
جامعة برج بوعرييج	أستاذ محاضر قسم -أ-	ممتحنا	د. رضا بوعافية

السنة الجامعية: 2021-2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقُلْ أَعْمَلُوا

فَسِيرَى اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

الآية 105 من سورة التوبة

# إِهْدَاءً

إلى: الوالدين الكريمين حفظهما الله،

إخوتي وأخواتي

زوجتي الكريمة وولدي: أحمد أمين وقصي ضياء

الدين

جميع أصدقائي وزملائي

وإلى روح زميل الدراسة الذي غادرنا قبل سنتين

رحمه الله

أخي: طوبال عبد السلام

...أهدي ثمرة هذا الجهد

الباحث: إسماعيل فباح

# شُكْرٌ وَنَفَقَاتٌ

الحمد لله ... وبعد ... أتقدم بخالص شكري إلى  
كل من:

الأستاذ المشرف

د. يزيد ميهوب على كل ما قدمه لي من نصائح  
وإرشادات في سبيل انجاز هذا البحث.

الأستاذة الدكتور ثوابتي إيمان ريما سرور على ما  
قدمته لي من عون ومشورة.

الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة على  
تفضلهم وتكرمهم بقراءة ومناقشة هذا البحث.

جزاكم الله خيراً

قائمة أهم المختصرات

1- باللغة العربية

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية	ج.ر.ج
دون طبعة	د.ط
دون سنة طبع	د.س.ط
دون دارنشر	د.د.ن
الصفحة	ص
الصفحات	ص.ص

2- باللغات الأجنبية

<b>Art</b>	<b>Article</b>
<b>N°</b>	<b>Numéro</b>
<b>P</b>	<b>Page</b>
<b>Vol</b>	<b>Volume</b>
<b>Op. cit</b>	<b>Opus Citatum - « ouvrage déjà cité »</b>
<b>B.I.T</b>	<b>Bureau International du Travail</b>
<b>ILO</b>	<b>International Labour Organization</b>
<b>OIT</b>	<b>Organisation Internationale du Travail</b>
<b>H.R.W</b>	<b>Human Rights Watch</b>
<b>UGTA</b>	<b>Union générale des travailleurs algériens</b>
<b>UNPEF</b>	<b>Union Nationale des personnels de l'Education et de la Formation</b>
<b>SNAPAP</b>	<b>Syndicat National Autonome des Personnels de l'Administration Publique</b>
<b>SNATEGS</b>	<b>Syndicat National des Travailleurs de l'Electricité et du Gaz</b>

مقدمة

## مقدمة:

### أولاً: التعريف بالموضوع

يرتبط مصطلح دولة القانون في العصر الحديث بمدى تكريس الحماية القانونية للحقوق والحريات الأساسية للإنسان، حيث تسارع الأنظمة القانونية في مختلف الدول إلى استلهام مبادئ هذه الحماية بالمصادقة على ما أحدثه المجتمع الدولي من اتفاقيات وصكوك خاصة بهذا الموضوع، ومن ثمة صياغتها في مواد دستورية لإعطائها طابع الرسمية ضمن نظامها القانوني، ثم تنظيمها تشريعياً لضمان وتسهيل تطبيقها ونفاذها عملياً.

ومن أبرز الحقوق والحريات التي سارعت الأنظمة القانونية الداخلية لحمايتها تشريعياً، موضوع (ممارسة الحق النقابي)، نظراً لانتماء هذا الحق إلى ما يسمى بالحقوق والحريات الجماعية وارتباطه الوثيق بالعديد من الحقوق الأخرى أبرزها الحق في العمل، الحق في التجمع، الحق في التفاوض الجماعي وغيرها، واعتماد حرية ممارسته كمقياس لمدى تمتع المنظمات العمالية بامتيازات الديمقراطية الاجتماعية ضمن تلك الأنظمة، لذا أصبح من الواجب إحاطته بحماية قانونية فعالة تضمن ممارسته بشكل سليم في إطار مشروعية قانونية داخلية تتناسب مع ما وفر له القانون الدولي من آليات حماية متنوعة.

وبالحديث عن الحماية الدولية لهذا الحق، فقد بادر المجتمع الدولي مباشرة بعد نهاية الحرب العالمية الأولى إلى إنشاء منظمة عالمية للعمل في إطار حماية الحقوق العمالية بصفة عامة، كان لها الدور البارز في صياغة المعايير الدولية المتعلقة بحماية الحق النقابي في شكل اتفاقيات، توصيات وإعلانات، كما أسهمت ومازالت تسهم في هذه الحماية عن طريق هيئاتها ومؤسساتها الرسمية، ولا تقتصر الحماية على منظمة العمل الدولية فقط، بل إن عديد المؤسسات التابعة لهيئة الأمم ومنظومتها العامة لحماية حقوق الإنسان تعنى هي الأخرى بحماية هذا الحق، سواء على المستوى الأممي كالمجلس الاقتصادي والاجتماعي ممثلاً في لجنة الحقوق الاجتماعية والاقتصادية ومجلس حقوق الإنسان وآلية الاستعراض الشامل التي يختص بها، أو حتى على المستوى الإقليمي إفريقياً وعربياً، أين توفر منظمة الاتحاد الإفريقي ومنظمة العمل العربية آليات قانونية أخرى تكفل حمايته.

ولا شك أن المشرع الجزائري قد عكف على تنظيم هذا الحق ودستورته عبر مراحل عدة تماشياً مع المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية التي مرت بها البلاد منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، خاصة أن الجزائر

كانت من الدول السبّاقة في المصادقة على أبرز الاتفاقيات الدولية للعمل المتعلقة بحمايته، رغم تأخر إقرار التعددية النقابية إلى غاية بداية التسعينات أين شهدت الدولة ثورة تشريعية في مجال العمل والحقوق المرتبطة به، حاول من خلالها المشرع مواكبة أبرز تلك المعايير الدولية من خلال القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي وما صحبه من قوانين أخرى.

ومع تطور الحركات النقابية المستقلة في الجزائر، وتطور نظرة المجتمع الدولي ومعايير وأساليب رقابته المتعلقة بممارسة هذا الحق، بقي هذا النظام القانوني صامدا دون تعديلات جوهرية لفترة تزيد عن الثلاثين (30) عاما، ورغم التعديلات البسيطة لأحكام القانون 90-14، التي كان آخرها بتاريخ 27 أفريل 2022 بموجب القانون 22-06، فإنّ عديد التساؤلات لا تزال تطرح حول فعاليته ومدى مواكبته لواقع المشهد النقابي على المستويين الدولي والوطني في ظل تزايد الوعي الرفض لأي انتهاك يمس بحرية ممارسة هذا الحق، خاصة أن الجزائر مؤخرا أضحت محل رقابة لمختلف الهيئات الدولية المعنية بحمايته، أبانت من خلالها هذه الأخيرة وجود حالات انتهاك كثيرة يتعلق أغلبها بتجاوز تطبيق القوانين.

## ثانيا: أهمية الموضوع

تتجلى أهمية موضوع الدراسة من خلال النقاط التالية:

- 1- للموضوع أهمية علمية كبيرة باعتباره من المواضيع الدستورية الأساسية، حيث يندرج ضمن ما يعرف بالحقوق والحريات الأساسية، وتداخله مع جميع فروع القانون تقريبا، وبعض فروع العلوم الإنسانية كعلم الاجتماع وعلم النفس والعلوم السياسية.
- 2- تزايد الحركة النقابية في الجزائر وتطور نشاطها المصحوب بالحركات الاحتجاجية والإضرابات، ما يبرز حاجتها إلى وجود تنظيم قانوني دقيق يكفل ممارسة حقيقية للحق النقابي وبعض الحقوق المرتبطة به، الأمر الذي يتطلب البحث والتحليل للكشف عن مواطن الاختلال ضمن النظام القانوني الحالي.
- 3- كثافة النشاط الدولي الرقابي حول ممارسة هذا الحق في السنوات الأخيرة، وخضوع الجزائر لهذه الرقابة بشكل دوري، ما يستدعي البحث في أسباب ذلك وتحليل أبرز الملاحظات والتوصيات المتخذة في إطار هذه الرقابة، وما يقابلها من إجراءات متخذة على المستوى الوطني.

### ثالثا: أسباب اختيار الموضوع

#### أ- أسباب شخصية:

وتتمثل في الميول الشخصي إلى موضوع البحث بحكم تجربتي النقابية في قطاع التربية الوطنية، وما لاحظته من ارتباك إجرائي في الممارسة القانونية لهذا الحق على مستوى المنظمات النقابية المستقلة في القطاع والإدارة، على حد سواء، وقلة دراية رهيبة لدى موظفي القطاع والقطاعات الأخرى حول أبسط مبادئ هذه الممارسة، ما زرع في نفسي الرغبة في اكتساب الرصيد المعرفي المناسب الذي يمكنني من ممارسة الحق النقابي والمسؤوليات المرتبطة به في إطار قانوني سليم.

#### ب- أسباب موضوعية:

تعددت الأسباب الموضوعية التي دفعت الباحث إلى دراسة مثل هذا النوع من المواضيع، وذلك راجع بالدرجة الأولى إلى طبيعتها المركبة والمتشعبة، نذكر منها:

1- اندراج الموضوع ضمن تخصص القانون العام بتفرعاته، وميله إلى مواضيع القانون الاجتماعي التي تعتبر من أفضل المواضيع المناسبة للبحث التي يكتسب من خلالها الباحث والقارئ على حد سواء رصيذا علميا قانونيا متنوع الروافد.

2- نظرا لما تشهده حماية الحق النقابي من تطور رقابي ملحوظ على الصعيد الدولي يلمس من خلال ما يصدر من تقارير ودراسات دورية عن مختلف الهيئات الدولية، وما أقره المؤسس الدستوري الجزائري من آليات جديدة تعنى بهذا الموضوع، أهمها مجلس حقوق الإنسان والمجلس الاقتصادي والاجتماعي، ومع صدور القانون 06-22 المتضمن تعديل القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة أواخر شهر أفريل من هذه السنة 2022، فإن الموضوع يعد من مواضيع الساعة التي تحمل جانبا من الحداثة والجدة يقتضي بموجبها تخصيص دراسة تعنى به.

3- الرغبة في ربط الحماية الدولية القانونية للحق النقابي بما ترتبه القوانين الجزائرية في إطار دراسة متكاملة، تقدم بعض الإضافة إلى الباحثين في هذا المجال.

#### رابعا: أهداف البحث

1- دراسة وتحليل النصوص القانونية العالمية المقررة لحماية الحق النقابي (إقليميا ودوليا) مع إبراز أهميتها ودور المؤسسات والهيئات المختصة المنبثقة عنها في دعم هذه الحماية.

2- دراسة وتحليل النصوص القانونية الجزائرية الخاصة بحماية الحق النقابي، ودور المؤسسات والهيئات الوطنية في هذه الحماية.

3- إجراء مقارنة ضمنية للحماية الداخلية مع ما أقره القانون الدولي وبعض التشريعات المقارنة والواقع العملي، لكشف التكامل والاختلاف بينها.

4- تقييم مدى فعالية هذه الحماية خاصة على المستوى الوطني وتقويمها، إن أمكن، ببعض التوصيات والاقتراحات التي تصب في باب تطويرها.

### خامسا: صعوبات البحث

ترجع أبرز الصعوبات إلى طبيعة الموضوع في حد ذاته، وأوجه الدراسات المتشعبة والمتقاربة التي يحملها، وهو ما انعكس على طبيعة المراجع التي تتناول الموضوع، حيث تتنوع بين علم الاجتماع، علم النفس، والقانون، وحتى من الناحية القانونية فالموضوع ينقسم بين الحماية في القانون الدولي بمؤسساته الأممية ومعاييره القانونية المتعددة وبين التشريع الجزائري الذي يحمل ظاهريا وحدة قانونية في هذا المجال، وعمليا ازدواجية قانونية مهنية بين قانون علاقات العمل وقانون الوظيفة العمومية، الشيء الذي يصعب معه جمع المادة العلمية المتناثرة بين تلك المراجع المختلفة التوجه، فموضوع الحق النقابي ماثوث في كتب القانون الدولي، كتب قانون العمل، كتب حقوق الإنسان، وهذا يستدعي الاطلاع على كثير من المراجع لاستقائها وقولبتها ضمن إطار بحثي متناسق.

### سادسا: الدراسات السابقة

من أبرز الدراسات السابقة والتي شكلت بالنسبة لنا أهم نقطة انطلاق للبحث في الموضوع: رسالة الماجستير المطبوعة على شكل كتاب تحت عنوان (ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري) صادر سنة 2014 للباحثة إيمان ريما سرور ثوابتي (جامعة سطيف 02) والتي تناولت من خلالها الشروط القانونية والقواعد التنظيمية التي تحكم ممارسة الحق النقابي ضمن مختلف القوانين الجزائرية والنصوص الدولية، وتتقاطع دراستنا مع دراسة الباحثة في كثير من المحاور المتعلقة بأساليب وطرق ومؤسسات حماية هذا الحق على المستويين الدولي والوطني، وتختلف عنها من الناحية المنهجية حيث تركز دراستنا على جزئية الحماية بنمطها المعياري والمؤسستي فيما اشتملت دراسة الباحثة على الممارسة بشكل عام بما في ذلك القواعد التنظيمية داخل القوانين الأساسية للمنظمات النقابية، كما تضمنت دراستنا نوعا من

التحديث والجدة الموضوعية من خلال التطرق لآليات جديدة للحماية نشأت بموجب نصوص حديثة، من أبرزها مجلس حقوق الإنسان العالمي، المجلس الوطني لحقوق الإنسان، والعديد من التقارير والوثائق إلى غاية سنة 2022.

ومن أهم الدراسات أيضا، رسالة الماجستير المعنونة بـ (حماية الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري) وأطروحة الدكتوراه الموسومة بـ (ممارسة الحق النقابي والعدالة) للباحث عبد المجيد صغير بريم (جامعة الجزائر)، حيث عرض الباحث من خلال الدراسة الأولى لأبرز مظاهر حماية هذا الحق على المستوى الدولي والوطني مركزا على الآليات المعيارية الرئيسية التي شكلت منطلق هذه الحماية وأساسها، فيما اشتملت دراستنا على الآليات المعيارية والمؤسسية على نفس المستويين، وواصل الباحث تخصصه في الموضوع من خلال الدراسة الثانية حيث عرض لعلاقة ممارسة الحق النقابي بالعدالة مبرزا مدى تأثيرها على أساليب هذه الممارسة وأشكال الحماية على المستوى الدولي، موظفا المقارنة بين أحكام التشريع الجزائري في هذا المجال، وبعض الأنظمة المقارنة كالتشريع التونسي والمغربي والفرنسي، وتتقاطع دراستنا مع دراسة الباحث في عديد الجوانب أبرزها التطرق لما استجد من إعلانات أصدرتها منظمة العمل الدولية في إطار تفعيل الدور الاقتصادي للمنظمات النقابية وعلى رأسها إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته سنة 1998 والإعلان بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة سنة 2008.

إضافة إلى العديد من الدراسات الأخرى التي كانت لنا سندا في إنجاز الأطروحة، ومثالها الدراسة المعنونة بـ: (الحرية النقابية في الجزائر) للباحث نعيم بومقورة (جامعة بجاية) والتي تناول من خلالها مقارنة سوسيولوجية لواقع الحركة النقابية في الجزائر بتحليل وافر مدعم بالأمثلة العملية، والدراسة الموسومة بـ: (حرية ممارسة الحق النقابي) للباحث زكرياء سمغوني التي تطرق فيها لأبرز معايير حماية الحق النقابي في الجزائر مقارنة مع التشريعين الفرنسي والمصري، والكثير من الدراسات الأخرى المذكورة ضمن قائمة المصادر والمراجع، والتي تناولت الموضوع في إطار مستقل أو في إطار الحماية العامة لحقوق الإنسان والحماية العامة لحقوق العمال، فإن لم يتسع المقام لذكرها هنا، فإنه يستع لشكر أصحابها وتقديرهم جميعا على ما قدموه من إسهام علمي في سبيل الإحاطة بالموضوع.

سابعاً: نطاق الدراسة

حريّ بنا أن نذكر أننا حددنا نطاق الدراسة في الجانب الدولي لحماية الحق النقابي بتناول الهيئات الرسمية التابعة للأمم المتحدة دون التطرق إلى دور المؤسسات والهيئات غير الحكومية إلا ضمن بعض الأمثلة العملية، كما اقتصرنا من ناحية الحماية الإقليمية على المستويين العربي والإفريقي على اعتبار أن الجزائر تنتمي إليهما، أما على مستوى التشريع الجزائري ونظراً لوحدة القانون النقابي بين القطاعات فقد امتدت الدراسة إلى القطاعات الخاضعة للقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل وكذا القطاعات التابعة للتوظيف العمومية الخاضعة لأحكام الأمر 06-03.

ثامناً: إشكالية الدراسة

يصعب إحاطة الموضوع بإشكالية شاملة للأسباب التي سبق ذكرها حول طبيعته، غير أننا حاولنا قدر المستطاع أن نشمل أغلب جوانبه من خلال الإشكالية المحورية التالية:

ما مدى مساهمة الهندسة القانونية للآليات المقررة على المستويين الدولي والوطني لحماية الحق النقابي، في إرساء الإطار القاعدي الأدنى للممارسة الفعلية والحرّة لهذا الحق؟  
وتندرج تحت هذه الإشكالية عديد التساؤلات الفرعية، أهمّها:

ما هو الواقع القانوني لحماية الحق النقابي على المستوى الدولي؟ وكيف تتجسد هذه الحماية على ضوء القواعد الدولية والمؤسسات والهيئات الأممية والإقليمية المقررة لحماية هذا الحق؟  
ما مدى تميّز وتأثير نظام الحماية المتخصصة المقرر لحماية الحق النقابي على مستوى منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية مقارنة مع الحماية العامة (في إطار حماية حقوق الإنسان) على المستويين الدولي والإقليمي؟

ما مدى مراعاة المشرع الجزائري للمعايير الدولية المقررة لحماية الحق النقابي ضمن التشريعات النقابية التي صدرت إثر إقرار التعددية النقابية، وما مدى مساهمته واستجابته لنظام الرقابة الدولي في هذا المجال؟

هل هناك تكاملية بين الحماية الدولية للحق النقابي على المستوى الدولي والحماية المقررة ضمن التشريع الجزائري استناداً إلى ما صادقت عليه الجزائر من اتفاقيات وصكوك دولية في هذا المجال؟

## تاسعا: المنهج المتبع

تستند هذه الدراسة بشكل خاص إلى المنهج الاستقرائي الذي يهدف إلى استقراء القواعد القانونية الدولية والنصوص القانونية الوطنية والتعمق في تحليلها بقصد التوصل إلى تحديد مواطن الضعف وتقديم الحلول البديلة.

كما تم الاستعانة بالمنهج التاريخي لمتتبع تاريخ نشأة الحق النقابي ومنظومته القانونية على المستوى الدولي، وببعض أدوات المنهج المقارن (المقارنة المباشرة)، بهدف تحديد مدى مواءمة القواعد التنظيمية المقررة على المستوى الوطني لنظيرتها المقررة على المستويين العالمي والإقليمي وبعض النظم القانونية المقارنة.

## عاشرا: خطة الدراسة

للإجابة على الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية ارتأينا تقسيم الدراسة إلى بابين: حيث تناولنا في **الباب الأول** آليات الحماية الدولية للحق النقابي بنوعيهما، المعيارية النصية بما تحمله من قواعد قانونية عامة ومتخصصة، والحماية المؤسساتية التي تتجسد من خلال الهيئات واللجان المنبثقة عن تلك النصوص، فخصصنا **الفصل الأول** منه لدراسة هذه الحماية على المستويين الأممي والإقليمي (إفريقيا وعربيا) في إطار الحماية العامة لحقوق الإنسان، أما **الفصل الثاني** فتطرقنا من خلاله للحماية المتخصصة على مستوى منظمة العمل الدولية التي تمثل الجهاز الرئيسي المختص في متابعة وحماية الحق النقابي، بما توفره من نصوص قانونية وهيئات ولجان تابعة لها.

وخصص **الباب الثاني** لدراسة آليات حماية هذا الحق في التشريع الجزائري، استنادا إلى الضمانات القانونية التي أقرها المشرع الجزائري ضمن مختلف القوانين المعنية بهذا الموضوع، حيث عرضنا من خلال **فصله الأول** للحماية المعيارية استنادا إلى تحليل هذه أحكام هذه النصوص القانونية، وخصصنا **الفصل الثاني** لدراسة دور المؤسسات والهيئات على اختلاف أنواعها واختصاصاتها في حماية هذا الحق.

لنخلص إلى خاتمة شاملة تضمنت أبرز النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة، وأهم التوصيات المقترحة على ضوء تلك النتائج.

الباب الأول:

الآليات المعيارية والمؤسسية

لحماية الحق النقابي في القانون

الدولي

### الباب الأول: الآليات المعيارية والمؤسسية لحماية الحق النقابي في القانون الدولي

امتدادا لنظام الطوائف المهنية الذي عرفته مختلف النظم القانونية منذ العصور الوسطى، بدأت ملامح تشكل الحركات النقابية في المجتمعات الحديثة موازاة مع ظهور الثورة الصناعية وانتشارها، فكانت الأنظمة القانونية الداخلية للدول أسبق من القواعد الدولية في حماية وإقرار ممارسة الحق النقابي، تكرر ذلك بعد نضال طويل خاضته المنظمات النقابية ضد حكومات تلك الدول.

ومن الحماية الداخلية لهذا الحق انطلقت الدعوات الجماعية والفردية من خلال عديد المؤتمرات الدولية والإقليمية إلى ضرورة إنشاء قواعد دولية للعمل، تكون مرجعا عاما للدول في حماية حقوق العمال ومن ضمنها الحق النقابي، فكانت معاهدة فرساي (الصلح) 1919 التي جاءت عقب الحرب العالمية الأولى مناسبة لبدية تشكل هذه المنظومة الدولية للعمل، لتتطور هذه الأخيرة جنبا إلى جنب مع المنظومة الدولية العامة لحقوق الإنسان، خاصة بعد إنشاء هيئة الأمم المتحدة محل عصبه الأمم مع نهاية الحرب العالمية الثانية.

ومع التطور السريع الذي شهدته فروع القانون الدولي بعد ذلك، حظي الحق النقابي بحماية دولية مزدوجة تنوعت وفق مستويين، يتمثل الأول منهما في الإطار العام لحماية حقوق الإنسان على مستوى منظمة هيئة الأمم المتحدة نزولا إلى الهيئات الإقليمية المشابهة على المستوى القاري والعربي التي تعمل وفق مبدأ التكامل مع النظام الدولي القانوني، وبناء على ذلك خصصنا (الفصل الأول) لدراسة أبرز آلياتها المعيارية والمؤسسية، ويندرج المستوى الثاني ضمن الحماية الدولية المتخصصة التي توليها منظمة العمل الدولية لهذا الحق باعتباره من حقوق العمال الأصيلة، وهي حماية أكثر تميزا ودقة عن الحماية الدولية العامة لما ترصده من آليات معيارية ومؤسسية تسعى من خلالها إلى تكريس هذا الحق ضمن الدول الأعضاء، نخصص لها (الفصل الثاني) من هذا الباب.

### الفصل الأول: حماية الحق النقابي على المستويين الأممي والإقليمي

بعد فشل عصبة الأمم في تحقيق الغاية المنشودة من وراء إنشائها ودخول دول العالم في حرب عالمية ثانية كان لها الأثر السلبي الكبير على واقع حماية حقوق الإنسان، برزت حاجة المجتمع الدولي إلى منظمة بديلة تعمل على تعزيز حماية هذه الحقوق ومد سبل التعاون الدولي وتحقيق السلام، فكان إنشاء هيئة الأمم المتحدة وصدور ميثاقها بتاريخ 26 جوان 1945 أول انطلاقة نحو تحقيق هذه الغاية، وباعتبار أن حماية الممارسة النقابية في تلك الفترة كانت قد قطعت أشواطاً كبيرة ضمن الأنظمة القانونية الداخلية لمختلف دول العالم وبدأت ملامح تشكلها على مستوى منظمة العمل الدولية، فقد كان من الضروري إدخالها ضمن المنظومة الأممية العامة لحماية حقوق الإنسان.

وكانت بداية تجسيد هذه الحماية من خلال القرار الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 1947 الذي أبرز نيتها في تأييد الحرية النقابية وممارسة الحق النقابي كحق من حقوق الإنسان الأساسية<sup>1</sup>، وموازية مع تشكل حماية خاصة على مستوى منظمة العمل المتحدة دأبت هيئة الأمم المتحدة على إدراج هذا الحق وحمايته ضمن مختلف العهود والإعلانات الدولية الصادرة عن جمعيتها العامة، والتي من أبرزها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948، العهدان الدوليان للحقوق 1966 وما انبثق عنها من هيئات ومؤسسات ولجان في إطار متابعة تنفيذ أحكامها، نتناول دورها في حماية الحق النقابي ضمن (المبحث الأول) من هذا الفصل.

واستلهمت الحماية الإقليمية أغلب مبادئ الحماية الدولية لحقوق الإنسان عامة وما كانت توليه من حماية خاصة للحق النقابي، فتشكلت ملامحها على المستوى الإفريقي من خلال ميثاق حقوق الإنسان والشعوب والهيكل المؤسسية التي أنشأها لضمان تطبيق أحكامه، وسار العالم العربي كإقليم في الاتجاه نفسه حين أصدرت جامعتة الميثاق العربي لحقوق الإنسان وأسست نظاماً مؤسسياً لمتابعة أحكامه في إطار الحماية العامة لتلك الحقوق، تلاه تأسيس حماية متخصصة على شاكله منظمة العمل الدولية تمثلت في منظمة العمل العربية وما أقرته من نصوص وأحدثته من هيكل في سبيل حماية هذا الحق، نتطرق إلى كل منها ضمن (المبحث الثاني).

<sup>1</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، ط1، 2017، ص414.

### المبحث الأول: ظهور وتطور فكرة الحق النقابي وحمايتها على المستوى الأممي

يرى الكثير من الفقهاء أن فكرة الحق النقابي ما هي إلا تطور لنظام الطوائف المهنية الذي عرفته المجتمعات الإنسانية خلال فترة العصور الوسطى، حيث كان هذا النظام يقتضي تكتل أصحاب المهنة الواحدة ضمن تنظيم مغلق يسمى الطائفة، يتولى الدفاع عن مصالح أعضائه في مواجهة السلطة العامة والأفراد، ويخضع لقواعد عرفية صارمة تحكم عملية الانضمام إليه والانسحاب منه<sup>1</sup>.

ومع ظهور بواذر الثورة الصناعية في أوروبا وانتشارها بعد ذلك عالمياً، بدأ هذا النظام في الانهيار لتبرز حاجة المجتمعات والطبقات العمالية وأصحاب العمل إلى نظام بديل يتولى الدفاع عن مصالحهم وتحصيل حقوقهم، وهو ما تجسد في ظهور المنظمات النقابية التي كان لنشاطها الدور الأبرز في إخراج فكرة وجود حقوق لصيقة بحق العمل، من بينها ممارسة الحق النقابي، وهو ما سنتناوله بمزيد من الشرح ضمن (المطلب الأول)، ومع تطور المجتمع الدولي وبعد الحربين العالميتين وتنامي الحماية الدولية لحقوق الإنسان، حظي هذا الحق بمكانة أساسية ضمن تلك المنظومة القانونية الدولية نتناول أبرز آلياتها ضمن (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: مفهوم الحق النقابي وخلفيته التاريخية

إنّ الإلمام بالإطار المفاهيمي للحق النقابي يقتضي بداية التعرّض لنشأته التاريخية بشكل عام وفي بعض الأنظمة القانونية المقارنة (فرع أول)، ثم التطرق إلى المفاهيم المشكلة له والمرتبطة به ارتباطاً وثيقاً على غرار مفهوم المنظمة النقابية والحرية النقابية (فرع ثان).

### الفرع الأول: نشأة وتطور فكرة الحق النقابي

تتشابه ظروف نشأة الحق النقابي ضمن الأنظمة القانونية الأوروبية بشكل عام، وذلك لتشابه الأسباب التي سبق لنا ذكرها أعلاه والمتمثلة أساساً في انهيار نظام الطوائف المهنية والظروف السيئة للعمال التي خلقها الانتشار السريع للثورة الصناعية في تلك الدول، وعليه سنعرض لنشأة هذا الحق في كل من فرنسا وبريطانيا، ونتناول نشأته في مصر لقياس مدى تأثير نفس الأسباب في نشأة هذا الحق خاصة بعد تعرض أغلب دول العالم العربي للاستعمار من قبل هاتين الدولتين، وسريان مختلف مبادئ قوانينهما العمالية على دول الوطن العربي.

<sup>1</sup> رأفت دسوقي، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، دار الكتب القانونية، مصر، ط1، 2008، ص 15.

### أولاً: التطور التاريخي للحق النقابي في فرنسا

كما ذكرنا أعلاه، وعلى غرار غالبية النظم القانونية فإن النواة الأولى لممارسة الحق النقابي في فرنسا إبان العصور الوسطى تمثلت في نظام الطوائف العمالية، حيث يقوم مجموعة من الحرفيين بإنشاء تكتل اجتماعي مهني يهدف إلى احتكار مهنة ما وعدم السماح لأي شخص بممارستها أو الانسحاب منها إلا بعد الحصول على تصريح مسبق منهم، وباعتبار أنها تضم كل من أصحاب العمل والعمال على حد سواء فإن هذه الطوائف العمالية ومن خلال سيطرتها المحكمة على كل ما يتعلق بتلك المهن، كان لها الأثر المباشر في تقويض حرية العمال التي كثيراً ما تتضارب مع مصالح أصحاب العمل<sup>1</sup>، ورغم المحاولات العديدة للتخلص من هذا النظام وإنشاء تنظيمات خاصة بالعمال دون غيرهم إلا أن تلك الجهود لم تكفل بالنجاح إلى غاية بداية القرن التاسع عشر، وتحديدًا بعد قيام الثورة الفرنسية وصدور مرسوم **décret d'Allarde** سنة 1791 الذي تم بموجب أحكامه الإلغاء النهائي لنظام الطوائف العمالية<sup>2</sup>.

ولم يشكل القضاء على نظام الطوائف وتحرير العامل منها عن طريق هذا المرسوم أي تقدم في سبيل إقرار حق العمال في تشكيل منظمات نقابية تتولى الدفاع عن مصالحهم وتكون بديلاً عن تلك الطوائف التي سادتها كل أنواع التعسف والاحتكار، بل على العكس تماماً، اتبع المشرع الفرنسي هذا المرسوم بقانون صدر في 17 جوان 1791 (السنة نفسها) يسمى قانون **Le Chapelier** حرم بموجبه العمال وأصحاب العمل من التكتل ضمن أي شكل من الأشكال وتحت أي غاية، وأتبع هذا المنع بتجريم الأفعال المؤدية إلى ذلك وتسليط عقوبات تصل إلى الحبس على مرتكبيه<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> محمد إبراهيم خيري الوكيل، الإطار القانوني للحرية النقابية بين الحرية والتقييد (النقابات العمالية والنقابات المهنية)، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، مصر، ط1، 2015، ص 20.

<sup>2</sup> سميحة مناصرية، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، الجزائر، 2011-2012، ص 26-27. وقد ورد ضمن أحكام هذا المرسوم ما يلي: " لكل شخص مطلق الحرية في القيام بأي عمل تجاري أو ممارسة أي نشاط مهني يراه مناسباً ولا يلتزم في مقابل ذلك إلا بأداء الرسوم المقررة لمزاولة المهنة باحترام اللوائح التي تصدرها الجهات المعنية بخصوص ممارسة المهنة".

<sup>3</sup> عمر ثامري، التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقييد، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2012-2013، ص 16.

ورغم صدور هذا القانون، واصلت الحركات العمالية الفرنسية نضالها النقابي وكفاحها من أجل تحقيق مطالبها، واتخذت من نظام الجمعيات المشكلة قبل الثورة الفرنسية - التي لم يمسها التحريم القانوني - وسيلة لممارسة مختلف نشاطاتها النقابية. وكونها محاطة بعدد القيود القانونية كضرورة الحصول على الإذن المسبق من الإدارة قبل تشكيلها، واقتصار أهدافها على الطابع الخيري، وعدم تجاوز عدد أعضائها المئة (100) منخرط، فقد بادر العمال إلى تشكيل المئات منها بغرض تغطية النشاط النقابي والتحضير للحركات الاحتجاجية التي اندلعت بين سنتي (1830-1850)، رغم تفتن السلطات الفرنسية لهذا التحايل القانوني من طرف العمال<sup>1</sup>.

نتيجة لتلك الحركات الاحتجاجية وغيرها، صدر قانون 1884 الذي طرحت من خلاله لأول مرة فكرة تشكيل المنظمات النقابية بين مختلف فئات العمال، فأخذت هذه الأخيرة بذلك زمام المبادرة وبدأت في ممارسة نشاطاتها النقابية من خلال التفاوض مع أصحاب العمل في أمور عديدة، كان أهمها تسوية النزاعات العمالية الجماعية وتحسين الأجور وظروف العمل القاسية، لتمثل التجربة الفرنسية، آنذاك، نهجا متميزا عن غيرها من النظم الأخرى، سواء من حيث التأطير القانوني المحكم لنظام التفاوض الجماعي والاتفاقات الجماعية، أو من حيث آليات وطرق ممارسة الحق النقابي التي طوّرها التشريع الفرنسي على مراحل متعاقبة بعد ذلك<sup>2</sup>.

### ثانيا: التطور التاريخي للحق النقابي في بريطانيا

أدى قيام الثورة الصناعية في أوروبا عامة وفي بريطانيا بشكل خاص إلى الانتشار السريع للبطالة كظاهرة جديدة على المجتمع، نشأت نتيجة الاستغلال السيئ لأفراد الطبقات العاملة من طرف أصحاب الأعمال، فوجدت هذه الطبقات نفسها مضطرة للتكتل مهنيا في مواجهة أصحاب الأعمال لإعادة التوازن الطبيعي لعلاقة العمل، فتكونت بذلك جمعيات مهنية تتولى عمليات المطالبة بالحقوق والدفاع عن مصالح العمال في مواجهة مستخدميهم، مستعملة في ذلك عديد الآليات اللصيقة بالحق النقابي كالتفاوض الجماعي والإضراب عن العمل.

<sup>1</sup> عمر ثامري، المرجع السابق، ص 18.

<sup>2</sup> سليمان أحمية، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 2012، ص 142.

ويرجع أصل النقابات في بريطانيا إلى هذه الجمعيات العمالية التي أنشأها العمال لتبادل المساعدة والدفاع عن حقوقهم، وذلك بعد ازدهارها بشكل واضح وازدياد عددها خلال بداية القرن الثامن عشر رغم وجود قانون سنة 1563 الذي يمنع التكتل بين العمال، وقد مكن تمتع بعض أعضائها بعضوية البرلمان الإنجليزي من إعادة النظر في حظر التكتلات العمالية بين سنتي 1720 و1725، غير أن هذا الإقرار لم يستمر لوقت طويل حيث قامت السلطات الإنجليزية بحظرها وتجريمها ابتداء من سنة 1799 باعتبارها مؤامرة تهدف إلى تقييد حرية الصناعة والتجارة<sup>1</sup>، ليتواصل كفاح تلك الجمعيات إلى غاية الإلغاء النهائي لهذا التجريم سنة 1825<sup>2</sup>.

وكان لإلغاء قانون تجريم التكتلات العمالية إسهام واضح في تكوّن ملامح العمل النقابي في إنجلترا، غير أن المنظمات النقابية بعد ذلك لم تكن تتمتع بالأهلية المدنية والوجود القانوني الذي يمكنها من الدفاع عن مصالح العمال في مواجهة أصحاب العمل، وهو ما أدى إلى ظهور العديد من الحركات الاحتجاجية التي كانت سببا في تعطيل النشاط الاقتصادي في البلاد، وأمام غياب آليات لحل تلك النزاعات الجماعية واصل المشرع الإنجليزي التضييق على ممارسة النقابي بإصداره قانون 1825 الذي قيّد حرية العمال في تكوين الجمعيات، إلا ما تعلق منها بمسائل رفع الأجور أو تحديد ساعات العمل، فنشأت في أعقاب هذا القانون منظمات نقابية كثيرة ساهمت في إرساء وتكريس مبادئ العمل النقابي، مشكلة ما عرف بال**الاتحاد التضامني الأعظم للنقابات** سنة 1833 ليكون أول اتحاد بريطاني عمالي حقيقي، كان له الدور البارز في تطوير أساليب عمل النقابات العمالية وحصولها على الاعتراف القانوني من طرف الحكومة البريطانية بصدور قانون النقابات المهنية سنة 1871، تلاه بعد ذلك إقرار لكثير من الحقوق المرتبطة بالحق النقابي كالحق في الإضراب عن طريق قانون 1875، فتشكلت بذلك الانطلاقة الحقيقية للعمل النقابي في بريطانيا<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> رغم الحظر المفروض، حدث عصيان عمالي كبير سنة 1811 أدى إلى تخريب آلات المصانع التي أقيمت في مدينة ماريلند (Maryland) البريطانية، مما جعل الحكومة تفرض حظراً على إنشاء النقابات العمالية لم يرفع إلا في عام 1825 حين أصبحت هذه المنظمات واتحاداتها مرخصة ومقبولة في المفاوضات الجماعية، دون أن يكون لها الأهلية المدنية وما ينجر عنها من حقوق.

<sup>2</sup> زكرياء سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، ط1، 2013، ص20.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 21.

### ثالثاً: التطور التاريخي للحق النقابي في مصر

يعتبر أغلب مؤرخي الحركات العمالية أن بداية ظهور الحق النقابي في مصر ترجع لسنة 1889 من خلال عديد الإضرابات الجماعية التي شنها العمال في ذلك الوقت، فبعد انهيار نظام الطوائف المهنية على يد حاكم مصر أحمد علي باشا وظهور المصانع والتجنيد الصناعي القسري للعمال بنظام السخرة (التسخير الجبري) من مختلف مناطق مصر، وجدت الطبقة العمالية نفسها في تشتت كبير صودرت من خلاله أغلب حقوقها الجماعية فعرفت هذه الفترة تدنيا رهيبا للأجور في مقابل أداء عملي كبير وشاق، وهو ما أدى إلى ظهور ثورة عمالية مضادة لهذا النظام تجسدت في شكل حركات احتجاجية وإضرابات جماعية عن العمل<sup>1</sup>.

وكانت أشهر تلك الإضرابات الجماعية إضراب عمال مصنع السجائر المسمى " فابريكة " من أجل رفع الأجور وخفض معدلات الإنتاج المرتفعة التي كانت تتسبب في إرهاق بدني كبير للعمال، ورغم أن هذا الإضراب جوبه بقمع كبير من طرف الحكومة إلا أنه كان النواة الأولى للعمل النقابي من خلال الجمعية العمالية التي شكلها عمال هذا المصنع تحت مسمى " الجمعية المتحدة للفافي السجائر"، كما أدت هذه الأحداث بداية ظهور منظمات أرباب العمل من خلال تحالف أصحاب شركات التبغ في مصر وتكوينهم لجمعية تسمى "جمعية أصحاب فابريكات الدخان"، على الرغم من أنهم كانوا جميعاً من الإنجليز واليونانيين والأرمن، وعرفت النقابتان صراعاً طويلاً مورست فيه أقصى أنواع التضيق على العمال حيث طرد وسجن المئات منهم، غير أن تنظيمهم النقابي المحكم واصل المطالبة بحقوقهم إلى غاية تحصيل أغلبها عن طريق المفاوضة الجماعية بمساندة من الإعلام المصري الذي أعلن يوم 22 فيفري 1900 مولداً لأول نقابة عمالية مصرية مستقلة<sup>2</sup>.

لم يكن تحقيق المطالب الاقتصادية هو كل ما أسفرت عنه تلك الإضرابات الجماعية، فقد لمس العمال في مصر بعد ذلك ضرورة تجمعهم في شكل تنظيم دائم يجمع شملهم ويمثل مصالحهم ومن ثمة

<sup>1</sup> زكرياء سمغوني، المرجع السابق، ص 26.

<sup>2</sup> انظر عوض محمد عبد العال، مقال على جريدة الأهرام المصرية (الموقع الإلكتروني) بعنوان " إضراب فاوريات لفافي السجائر"، منشور بتاريخ 09 يناير 2016 على الرابط التالي:

<https://gate.ahram.org.eg/daily/NewsPrint/467490.aspx> تاريخ الاطلاع: 2021-12-12.

جاءت فكرة تأسيس النقابات أو الجمعيات (كما كانت تسمى في ذلك الوقت)، فبعد أن مهدت جمعية لفافي السجائر الأمر، تكونت عدة جمعيات أخرى كجمعية اتحاد الخياطين بالقاهرة سنة 1901 وجمعية الحلاقين وعمال المطابع في نفس السنة، والملاحظ على هذه الجمعيات أنها كانت تخضع لقيادة وتوجيه المثقفين من العمال الأجانب الذين يحملون عديد الجنسيات الأوروبية، وذلك بحكم ما كانوا يمتلكونه من خبرة نقابية اكتسبوها من بلدانهم الأصلية التي كان العمل النقابي فيها قد قطع أشواطاً كبيرة من ناحية التنظيم وأساليب النضال الجماعي، وبحكم وجودهم كأغلبية في تلك المصانع واستنادهم إلى الحماية القنصلية والامتيازات الأجنبية<sup>1</sup>.

وكان للقيادة الأجنبية للجمعيات العمالية المصرية أثر واضح في تنمية الوعي النقابي للعمال المصريين، حيث تمكنت من تحقيق وجودها واستفادت من دروس النضال الجماعي التي تلقاها على يد العمال الأجانب الذين قادوا الإضرابات المبكرة في كثير من المصانع، فتأسست بعد ذلك العديد من المنظمات النقابية المصرية الخالصة، قيادة ومناضلين، وتميز نضالها بالطابع الاقتصادي والمطالبة بتحسين ظروف العمل وشروطه وزيادة الأجور، ثم التحمت بالحركة الوطنية واتخذ نضالها إطاراً اجتماعياً يخفي مضمونها سياسياً<sup>2</sup>.

ومن مظاهر هذا الالتحام إنشاء نقابة عمال الصناعات اليدوية على يد رجال الحزب الوطني في أواخر عام 1908، حيث اتخذ هؤلاء من الجانب البحثي التعليمي منهجاً لهم في رفع الوعي النقابي والمستوى الفكري للفلاحين والعمال البسطاء، واقتصرت هذه النقابة في عضويتها على العمال المصريين فقط وامتازت بنشاط نقابي منقطع النظير تنوع بين تنظيم المحاضرات العمالية وإنشاء الصناديق المالية الخاصة بالتقاعد والتوفير، فكانت بذلك مثالا للتنظيمات العمالية الشمولية القوية التي ظهرت في تلك الفترة، على الرغم أن مصدر التنظيم كان سياسياً بالدرجة الأولى اعتمد على ما كان يحمله رجال الحزب الوطني من حنكة في التأطير والتنظيم<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> رؤوف عباس حامد محمد، الحركة العمالية في مصر 1899-1902، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، القاهرة، ط1، 2016، ص 63.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 75.

<sup>3</sup> محمد إبراهيم خيرى الوكيل، المرجع السابق، ص 46.

ويمكن القول أنّ السبب الرئيس لتطور الحركة النقابية المصرية في هذه المرحلة هو نمو الوعي بالعمل الجماعي لدى العمال، وغياب الحظر القانوني الذي يمنع من تكوينها فلم يكن هناك حاجة إلى إخطار السلطات العامة بإنشاء المنظمة النقابية أو الحصول على ذلك أو تسجيل النقابة لدى جهة حكومية معينة، وحل القضاء المصري مكان المشرع حيث اعترف للنقابات بمشروعية التكوين ما دامت لا ترمي إلى تحقيق أغراض غير مشروعة كما أقر لها الشخصية المعنوية ورتب لها تبعاً لذلك أهلية التقاضي والتملك والتعاقد<sup>1</sup>.

وعلى إثر اندلاع الحرب العالمية الأولى سنة 1914 وإعلان الحماية البريطانية على مصر، قيّدت حرية المنظمات الشعبية والعامة بإعلان الأحكام العرفية، ما انجر عنه إغلاق مقرات النقابات وتوقف الحركة العمالية توقفاً تاماً، وعادت الحكومة الواقعة تحت الحماية إلى سياسة تجميع العمال قسرياً عن طريق التجنيد الإجباري وإرسالهم إلى مختلف الجبهات في سيناء والعراق وفلسطين وعرف عالم الشغل سيطرة بريطانية على مختلف وسائل الإنتاج التي تم تسخيرها لفائدة الجيش البريطاني، مع قمع أي نشاط نقابي أو حركة عمالية في هذه الفترة<sup>2</sup>.

بعد نهاية الحرب العالمية الأولى تواصل تضيق المشرع المصري على العمل النقابي وذلك عن طريق إصدار القانون رقم 02 سنة 1921 القاضي بمنع تحويل الاشتراكات النقابية من أجر العامل إلى المنظمة النقابية التي ينتمي إليها، وقد أخذت الحكومة بهذا بمنع هذا التصرف تحت طائلة أنه يمس بالنظام العام، غير أن الهدف الحقيقي من ورائه كان إضعاف المنظمات النقابية وتقييد نشاطها بحرمانها من مصدرها المالي الوحيد، وحتى بعد صدور دستور 19 أبريل 1923 الذي اعترف في المادة 21 منه بحق المصريين في تكوين الجمعيات، فإن المشرع المصري لم يبادر إلى إصدار قانون ينظم الجمعيات المهنية، بل على العكس من ذلك تماماً سارع إلى تقييد الحقوق المرتبطة بالحق النقابي حين حرم الموظفين العموميين والعمال من ممارسة حق الإضراب بموجب القانون رقم 33 لسنة 1933<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> زكرياء سمغوني، المرجع السابق، ص 27.

<sup>2</sup> رؤوف عباس حامد محمد، الحركة العمالية المصرية في ظل الوثائق البريطانية 1924-1937، كتاب صادر عن كلية الآداب بجامعة القاهرة، مصر، د.ط، 1975، ص 14.

<sup>3</sup> زكرياء سمغوني، المرجع نفسه، ص 29.

وعلى الرغم من هذا التقييد واصلت الحركة النقابية المصرية نضالها مطالبة الحكومة بإصدار التشريعات اللازمة لتنظيم مسائل العمل والعمال، مستندة على الدعم من رجال الفكر والصحافة والمكتب الدولي للعمل، حيث شنت العديد من الإضرابات بين 1938 و1939 ما أثر على موقف الحكومة من النقابات العمالية ودفعها إلى عرض مشروع لقانون النقابات العمالية في يوليو 1939، ليتم إصداره تحت رقم 75 بعد موافقة البرلمان عليه في سبتمبر من سنة 1942، وقد تضمن هذا القانون أحكاماً تعنى بتنظيم نقابات العمال وتحديد شروط تكوينها وكيفية إدراجها وحلها وحقوق وواجبات أعضائها، ورغم حرمانه للكثير من فئات العمال من حق إنشاء النقابات إلا أنه يعد أول قانون نقابي يتضمن إقراراً صريحاً بحرية ممارسة الحق النقابي في إطار منظمات مهنية تسمى النقابات، ممهداً بذلك لتطور الحركة النقابية المصرية بعد الاستقلال التي توجت باعتراف دستوري 1956 و1971 بحق تكوينها، ومنحها الشخصية المعنوية وإشراكها في الخطط والبرامج الاجتماعية، لتنبؤاً هذه المنظمات مكانة قانونية هامة وتتأكد أهمية دورها في المجتمع<sup>1</sup>.

بناء على ما سبق، يمكن القول أنّ ظهور الحق النقابي في النظم القانونية الحديثة وتكريسه قانونياً ارتبط أصلاً بظهور مفهوم الدولة الحديثة من جهة، وبظهور أوجه أو حقوق أخرى لصيقة به كالحق في الإضراب والحق في التفاوض الجماعي من جهة أخرى، فبعد أن كانت ممارسة هذا الحق تقتصر على المفاوضات التي تتم بين العمال ومستخدميهم بشكل مباشر أو بشكل تفويضي بسيط في ظل نظام الطوائف، تطور الأمر ليصل إلى الاعتراف القانوني بالمنظمات النقابية العمالية وبحقها في ممارسة جميع أوجه العمل النقابي.

### الفرع الثاني: مفهوم الحق النقابي

سواء تعلق الأمر باللغة العربية أو اللغات الأجنبية فإن مصطلح النقابة الذي يشتق منه الحق النقابي معروف منذ القدم، غير أنّ دلالاته تختلف من لغة إلى أخرى ومن سياق إلى آخر، لذا وجب العرض لمعناه اللغوي والاصطلاحي، وشرح العلاقة التي تربطه ببعض المصطلحات القريبة منه واللصيقة به كالحرية النقابية والتعددية النقابية، وذلك دفعا لأي إشكال مفاهيمي قد يصاحب القارئ عند ورودها المتكرر ضمن محاور هذه الدراسة.

<sup>1</sup> زكريا سمغوني، المرجع السابق، ص. 29-32

أولاً: معنى مصطلح نقابة

أ- المعنى اللغوي:

تشق كلمة نقابة من الفعل نُقِبَ بفتح النون ورفع القاف، نقب ينقب نقابة فلان عن القوم: صار نقيباً عليهم، والنقابة بكسر النون هي منظمة مهنية منتخبة وظيفتها الدفاع عن الحقوق المشتركة بين الطبقة العاملة، فنقابة السياحة مثلاً غايتها التعريف بخائص الجهة، وتذليل الصعوبات في وجه السائح وتيسير إقامته بها، والنقيب هو كبير القوم المعنى بشؤونهم، ونقيب الأشراف عميدهم<sup>1</sup>.

ويرجح أن أصل لفظ نقيب يعود إلى الحضارة الإغريقية التي تتحدر منها مختلف المصطلحات، ذلك أن لفظ نقيب (سانديكوس) في اللغة اليونانية القديمة تعني الشخص المرافق للمتقاضى أمام المحكمة، وهو يقابل المحامي في عصرنا هذا، لينقل هذا المصطلح بدلالته إلى اللغة العربية بفضل الترجمات الواسعة التي أنجزت في العصر الذهبي للدولة الإسلامية تزامناً مع فتح العراق والشام ومصر، ويكتسب دلالاته من استعماله في إطار نظام الطوائف المهنية الذي عرف في ذلك الوقت<sup>2</sup>.

وقد عرف المصطلح في صدر الإسلام وإن لم تكن له نفس الدلالة، حيث ورد في القرآن الكريم في قوله تعالى: "وَلَقَدْ أَخَذَ اللَّهُ مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَائِيلَ وَبَعَثْنَا مِنْهُمُ اثْنَيْ عَشَرَ نَقِيبًا بِمَعْنَى الرَّئِيسِ أَوْ الْمَسْئُولِ<sup>3</sup>، أما في السنة النبوية الشريفة فقد ذكر أن النبي صلى الله عليه وسلم اختار اثني عشر نقيباً من الأنصار جعلهم ممثلين لقومهم في بيعة العقبة الثانية، حين قال لهم "أخرجوا إليّ منكم اثني عشر نقيباً يكونون على قومهم بما فيهم"، وبهذا فإن مدلول كلمة نقابة في ذلك العصر كان يختلف نوعاً ما عن مدلول النقابة المهنية رغم وجود طوائف مهنية تمارس بعض مهام العمل النقابي، كما استعمل مصطلح نقابة للتعبير عن تولي المسؤولية والمهام في منظمات غير مهنية، منها نقابة ذوي الانساب التي كانت تقوم بمهام تشبه إلى حد بعيد مهام مصالح الحالة المدنية في النظم القانونية الحديثة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> علي بن هادية وآخرون، القاموس الجديد للطلاب "معجم عربي ألباني"، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، ط7، 1991، ص 1242.

<sup>2</sup> عبد المجيد صغير بيرم، ممارسة الحق النقابي والعولمة، أطروحة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2016، ص 24.

<sup>3</sup> الآية 12 من سورة المائدة.

<sup>4</sup> جمال البناء، الإسلام والحركة النقابية، المؤسسة الجزائرية للطباعة، الجزائر، ط2، 1991، ص 36.

### ب- المعنى الاصطلاحي:

تعددت المفاهيم الفقهية لمصطلح النقابة العمالية أو المهنية، وذلك لتعدد استخدامها في سياقات مختلفة، نذكر منها على سبيل المثال:

يعرفها الفقيه **Cyr Cambier** على أنها: " اتحادات مهنية تدير ممارسة المهن الحرة بنظام الحكم الذاتي وبفضل امتيازات تمنحها السلطة العامة"<sup>1</sup>، وهو تعريف يقصر تشكيل المنظمات النقابية على المهن الحرة التي تمارس بعيدا عن المفهوم المتعلق بممارسة هذا الحق ضمن القطاع الاقتصادي والمؤسسي العمومي أو الخاص، ورغم أن المنظمات النقابية للمهن الحرة تندرج ضمن المفهوم العام للنقابات إلا أنها تملك في الغالب تنظيما خاصا بها يختلف عن النقابات العمالية.

ويعرفها الأستاذ **عبد الوهاب الكيلاني** بأنها: "عبارة عن جمعيات تشكل لأغراض المساومة أو المفاوضة الجماعية بشأن شروط الاستخدام وتنمية مصالح أعضائها الاقتصادية والاجتماعية، عن طريق الضغط على الحكومات والهيئات التشريعية والاتجاه إلى العمل السياسي في بعض الأحيان"<sup>2</sup>، وهو تعريف يستند إلى النشاط الممارس من طرف المنظمات النقابية، فرغم التداخل المفاهيمي بينها وبين الجمعيات في كثير من الأنظمة القانونية إلا أن الاختلاف بينهما يظهر جليا من خلال الأهداف والممارسة، كما أن أغلب المعايير القانونية الدولية والوطنية تشير إلى ضرورة استقلالية العمل النقابي عن العمل السياسي.

ومنه يمكن تعريف المنظمات النقابية على أنها تكتلات عمالية قانونية مستقلة، تؤسس للدفاع عن المصالح المشتركة لمنحرفيها، وغالبا ما يتم تأسيسها اعتمادا على معيار النشاط الواحد أو المؤسسة الواحدة، ويتساوى في ذلك كونها تمثل أصحاب المهن الحرة أو العاملين في القطاعات العمومية والخاصة، أو حتى أصحاب العمل، فتسعى بذلك إلى ممارسة مجموعة من النشاطات والحقوق أبرزها المفاوضة الجماعية، حق الإضراب، والاتفاقات الجماعية، اتباعا لقواعد وأهداف محددة يتم الاتفاق عليها قبل التأسيس.

<sup>1</sup> سميحة مناصرة، المرجع السابق، ص 19.

<sup>2</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، المرجع السابق، ص 48.

### ثانياً: التمييز بين الحرية النقابية والحق النقابي

من الشائع في البحث القانوني أن يتم الخلط بين مصطلحي الحرية والحق كمبدأ عام، وينعكس هذا الخلط على ما يتبع المصطلحين بعد ذلك، وعليه وجب التمييز بين الحرية النقابية والحق النقابي قبل الولوج في دراسة الموضوع حتى يتحدد نطاقها أكثر وتوضح أطرها، ولكي تتجلى هذه التفرقة لا بد من إقحام مصطلح ثالث يعتبر بمثابة مفتاح التمييز بينهما هو "التعددية".

يشير مفهوم الحرية النقابية **La liberté syndicale** إلى حق العمال في تكوين المنظمات النقابية والانخراط فيها من عدمه، فهي بذلك تتطابق مع مفهوم الحق النقابي الذي يتضمن معنيين أولهما حرية الإنشاء والتكوين وثانيهما هو حرية الانخراط، وذلك دون التطرق إلى جانب الممارسة، ومنه فالقول بتطابق مفهوم الحرية النقابية والحق النقابي يعني أن تخضع تلك الحرية إلى التنظيم والتقنين، وبما أن الحق في الفكر القانوني يقصد به الآليات والميزات التي يقرها النص القانوني لشخص سواء كان طبيعياً أو معنوياً، وهو في هذه الحالة يتجسد في المنظمة النقابية، فإن المفترض أنه متى ما نظمت الحرية النقابية في قانون يحكم وجودها ونشاطها تصبح حقاً نقابياً، وهذا الحق يستدعي وجود أطراف تقوم بممارسته وفق القانون، ويأتي مصطلح التعددية النقابية كأحد الأوجه المكونة لمفهوم الحرية النقابية، فهي تعني حق التنوع من الجانب التنظيمي بإنشاء أكثر من نقابة للعمال والموظفين وأصحاب العمل على اختلاف المهن والوظائف التي يمارسونها، ولا يتجسد هذا التنوع إلا في ظل وجود حرية يمنحها وينظمها القانون في الوقت نفسه<sup>1</sup>.

وبناء على ما سبق يمكن تعريف الحق النقابي على أنه مصلحة ذات قيمة معنوية يمنحها القانون لفئة معينة من المجتمع تتمثل غالباً في العمال والموظفين أو حتى أصحاب العمل، يتم من خلالها امتلاك صلاحية التمثيل للدفاع عن مصالحهم في مواجهة الإدارة المستخدمة أو صاحب العمل في إطار ما يسمح به القانون<sup>2</sup>، وينشأ هذا الحق في شكل قواعد قانونية استناداً إلى مبدأ الحرية النقابية،

<sup>1</sup> نعيم بن محمد بموقورة، الحرية النقابية في الجزائر، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2016، ص 29.

<sup>2</sup> محند أورابح بورنين، جهود المنظمات الدولية لضمان حق النقابات، مذكرة ماجستير، تخصص قانون دولي عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2011-2012، ص 17.

وتنتج التعددية النقابية كشكل من أشكال التمتع بالحرية النقابية في إطار ممارسة الحق النقابي والحقوق المرتبطة به.

### المطلب الثاني: حماية الحق النقابي على الصعيد الأممي

بعد الكفاح النقابي المرير الذي خاضته النقابات العمالية في المراحل الأولى لنشأتها، والذي أدى إلى توفير الحماية القانونية للحق النقابي على مستوى العديد من التشريعات الداخلية للدول، أصبح دخول هذا الحق إلى منظومة الحماية العامة لحقوق الإنسان عن طريق هيئة الأمم المتحدة بعد إنشائها أمراً محتوماً، وتجلّى ذلك عن طريق ما أصدرته في هذا الشأن من نصوص قانونية دولية على رأسها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدان الدوليان للحقوق (فرع أول) وما رتبته من آليات مؤسسية تدعم تلك الحماية النصية وتسهر على إنفاذ أحكامها (فرع ثان).

### الفرع الأول: الآليات المعيارية الأممية لحماية الحق النقابي

نقصد بالآليات المعيارية الأممية مجموع النصوص الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة في إطار حمايتها العامة لحقوق الإنسان، دون التطرق للحماية الخاصة عن طريق منظمة العمل الدولية التي أفردنا لها فصلاً خاصاً ضمن هذه الدراسة.

### أولاً: الحق النقابي في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948

صدر ميثاق الأمم المتحدة بمدينة سان فرانسيسكو بتاريخ 26 جوان 1945، متضمناً العديد من الإشارات إلى ضرورة حماية حقوق الإنسان الأساسية، حيث جاء في الفقرة (ج) من المادة (55)<sup>1</sup> ما يفيد بحرص هيئة الأمم المتحدة على: "أن يشيع في العالم احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للجميع بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين، ولا تفريق بين الرجال والنساء ومراعاة تلك الحقوق والحريات فعلاً"، فكان هذا الميثاق بادرة لصدور الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بتاريخ 10 ديسمبر 1948 الذي أشار إلى حقوق وحريات أخرى<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> ميثاق هيئة الأمم المتحدة، اعتمد في 26 جوان 1945 من خلال مؤتمر الأمم المتحدة الخاص بنظام الهيئة الدولية بمدينة سان فرانسيسكو (و.أ.م.)، دخل حيز النفاذ في 24 أكتوبر 1945، (المعدل والمتمم).

<sup>2</sup> مظهر شاكر، حقوق الإنسان بين القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني والشريعة الإسلامية، د.د.ن، بغداد، ط1، 2012، ص 15.

مثل صدور هذا الإعلان في تلك الفترة إيذاناً بعهد جديد من الالتزام الدولي بحريات وحقوق الإنسان، مؤكداً على عالمية تلك الحقوق وتمحورها حول المساواة بين جميع البشر، ومعتزفاً أن حماية الأنشطة المتعلقة بها يعتبر هدفاً جماعياً للإنسانية، حيث نص على مجموع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبشر دون تمييز، وكان الحق النقابي وجعلة الحقوق المرتبطة به من أهم الحقوق ضمنها<sup>1</sup>.

واشتملت مواد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على العديد من الحقوق الأساسية المرتبطة بميدان العمل، حيث تضمنت المادة 23 منه الإشارة إلى ضرورة حماية الإنسان من البطالة، وتكريس الحق في العمل وحرية اختياره وفق الشروط العادلة والمرضية التي تمكن الإنسان من عيشة لائقة تحفظ كرامته، كما نصت الفقرة الرابعة من نفس المادة على أن: "لكل فرد حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه"<sup>2</sup>، فكرّس بذلك ممارسة الحق النقابي بصفة عامة سواء من ناحية إنشاء الآلية القانونية التي تضمن ممارسته والمتمثلة غالباً في النقابة، أو من ناحية إقرار مبدأ الحرية النقابية في هذه الممارسة من خلال حرية الانضمام إلى هذه النقابات من عدمها.

والملاحظ من خلال نص هذه المادة إقرار الحق النقابي لفائدة جميع الأفراد دون استثناء، وعدم ربط ممارسته بالعمال أو أصحاب العمل، رغم أن سياق الفقرات الثلاث من المادة كان يدور حول حقوق العمال، ويعد التوسع في تقرير هذا الحق والاعتراف به لجميع الأفراد دلالة على طابعه الإنساني، وذلك بهدف دعم الحماية التفصيلية التي جاءت بها اتفاقية العمل الدولية رقم 87 التي صدرت في نفس السنة أشهراً قبل صدور الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

### ثانياً: الحق النقابي في العهدين الدوليين للحقوق لعام 1966

استناداً إلى ما تضمنه أحكام كل من ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان من إقرار للحق النقابي وبعض الحقوق المرتبطة به، وعلى إثر الخلاف الذي نشأ حول إلزامية هذه الأحكام

---

<sup>1</sup> عبد المجيد الصغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، رسالة ماجستير، تخصص قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003-2004، ص 60.

<sup>2</sup> الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948، اعتمد ونشر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم: 217 ألف (د3) المؤرخ في 10 ديسمبر 1948، بمدينة باريس، فرنسا.

وطبيعتها القانونية التي قد تكون أقرب إلى المبادئ القانونية منها إلى القواعد الملزمة<sup>1</sup>، ومع تطور الصراع الإيديولوجي بين المعسكرين الشرقي والغربي واختلافهما نظريا حول أهمية الحقوق وتصنيفاتها<sup>2</sup>، فقد عمل المجتمع الدولي ممثلا في هيئة الأمم المتحدة على إيجاد آليات قانونية أخرى لتفعيل حماية هذه الحقوق، وهو ما تجسد في ديسمبر من سنة 1966 عن طريق اتفاقيتين دوليتين مهمتين، العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

### أ- الحق النقابي في العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية

اعتمد هذا العهد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 (د-21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، وبدأ سريانه في 23 مارس 1976 وفقا لما نصت عليه المادة رقم 49 منه، ويتكون من ديباجة و53 مادة موزعة على ستة أجزاء اشتملت على حقوق أوسع وأكثر عددا وتفصيلا من تلك المذكورة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، كما تضمن حقوقا جديدة لم ينص هذا الأخير على حمايتها<sup>3</sup>.

وأقرت المادة 22 منه حماية شبه تفصيلية للحق النقابي عن طريق نصها التالي:

1- لكل فرد الحق في تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه.

2- لا يجوز أن يوضع من القيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرّياتهم ولا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة ورجال الشرطة لقيود قانونية على ممارسة هذا الحق.

<sup>1</sup> عبد العال الدريبي، الحماية الدولية لحقوق العمال في ظل القانون الدولي، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ط1، 2013، ص 28.

<sup>2</sup> يرى المعسكر الاشتراكي بقيادة الاتحاد السوفياتي أولوية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية فيما يرى المعسكر الرأسمالي الغربي بقيادة الولايات الأمريكية المتحدة أولوية الحقوق السياسية والمدنية، وقد أدى هذا الصراع وضغط الطرفين ضمن هيئة الأمم المتحدة إلى صدور عهدين دوليين منفصلين سنة 1966 يعنى كل عهد فيهما بحماية نوع من الحقوق.

<sup>3</sup> نوال قحموص، حقوق الإنسان في العهد الدولي المتعلق بالحقوق السياسية والمدنية، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، جامعة الجزائر، المجلد 55، العدد 3، 2018، ص 346.

3- ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة عام 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية التنظيم النقابية اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية.

ما يستخلص من أحكام هذه المادة أنها جاءت لتكريس الحق النقابي من خلال اعتباره عملاً جمعويًا نظرًا للتشابه الكبير بين نظام تكوين الجمعيات والمنظمات النقابية، مانعة بذلك كل أشكال التضيق على ممارسته إلا ما تعلق بالتدابير التي تتخذ في حالات الطوارئ والحالات الاستثنائية التي تكون فيها الدولة الموقعة مهددة في أمنها القومي ونظامها العام بمختلف عناصره، كما أبدت تحفظ العهد فيما يتعلق بممارسة هذا الحق للعاملين ضمن القوات المسلحة والشرطة من خلال السماح للدول المنظمة بفرض قيود خاصة - قد تصل إلى المنع - غير تلك المفروضة على باقي العمال والموظفين، ومرد ذلك حساسية هذه الأجهزة على المستوى الداخلي للدول وارتباطها بمبدأ سيادة الدولة الذي قد يصبح مهددًا إذا ما سمحت هذه الأخيرة بممارسة الحق النقابي والحقوق المرتبطة به داخل هذه الأسلاك.

وجاءت الفقرة الأخيرة من المادة 22 أعلاه لتضع حداً لأي إمكانية تعارض قد تحدث بين أحكام هذا العهد واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948 التي تعتبر النواة الأساسية لحماية الحق النقابي، نظرًا لقيمتها القانونية الدولية وصدورها عن منظمة متخصصة بحماية الحق النقابي.

### ب- الحق النقابي في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

اعتمد هذا العهد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 (د-21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، وبدأ سريانه في 23 مارس 1976 ووفقًا لما نصت عليه المادة رقم 27 منه، ويتكون من ديباجة و31 مادة موزعة على خمسة أجزاء، وجاءت الديباجة والمادة الأولى منه - حول حق الشعوب في تقرير مصيرها - مطابقتين تمامًا لما ورد في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، ويكمن جوهر هذا العهد في الجزء الثالث، أي المواد من 06 إلى 15 التي أفردت لمجموع من الحقوق ذات الطابع الاجتماعي والاقتصادي يتقدمها الحق في العمل والحق في ممارسة العمل النقابي<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Abdessatar Moualhi, *Droit économiques et sociaux*, les éditions de L'INTES, Univ-Cartage, Tunisie, 2015. P 189.

وتم التنصيص على حماية الحق النقابي من خلا المادة 08 من هذا العهد، كما يلي:

1- تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي:

(أ) حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها، ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحياتهم.

(ب) حق النقابات في إنشاء اتحادات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.

(ج) حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحياتهم.

(د) حق الإضراب شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني.

2- لا تحول هذه المادة دون إخضاع القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق.

3- ليس في هذه أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة سنة 1948 بشأن الحرية النقابية، أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية.

ويلاحظ أن الحماية المقررة في هذا العهد جاءت أكثر تفصيلا مقارنة بنظيرتها ضمن العهد الخاص بالحقوق السياسية والمدنية، فضلا عن حرية التكوين والانضمام والممارسة، أقرت الفقرة (ب) من المادة المذكورة أعلاه حق المنظمات النقابية في الاتحاد داخليا ودوليا، كما نصت على حق الأشخاص في ممارسة الإضراب وفق ما تنص عليه القوانين الداخلية لبلدانهم، وما يلمس ضمن هذه الحماية هو تركيزها على الجانب الجماعي لممارسة هذا الحق من خلال المنظمات النقابية، بينما جاءت أحكام الحماية المقررة ضمن العهد الخاص بالحقوق السياسية والمدنية أكثر ميلا للجانب الفردي للحرية النقابية المرتبط بالحق في العمل الجمعي.

بناء على ما سبق، يتضح جليا اهتمام هيئة الأمم المتحدة بحماية الحق النقابي من خلال ما أصدرته من وثائق خاصة بحماية حقوق الإنسان، والحقيقة أن نية الهيئة في إدخال الحق النقابي ضمن المنظومة العالمية لحقوق الإنسان جاءت موازاة مع النشاط الكبير الذي كانت تقوم به منظمة العمل الدولية في تلك الفترة، غير أن هذه الحماية كانت ولا تزال تواجه مشكلة تتمحور حول مدى فعاليتها، ومدى التزام المجتمع الدولي بها.

حيث يرى في ذلك جانب من الفقه، أن طبيعة الالتزامات القانونية التي تنص عليها القواعد القانونية الدولية المتعلقة بحماية حقوق الإنسان التي ذكرناها أعلاه، إنما تقضي بضرورة اتخاذ الدول لتدابير وإجراءات كفيلة بضمان الوفاء بتعهداتها حول احترام المعايير المقررة بناء على انضمامها أو تصديقها على تلك النصوص، وينبع التزامها الإرادي هنا من مبدأ أن تلك القواعد الدولية وضعت على أساس عالمية هذه الحقوق وتجاوزها لحدود السيادة الوطنية<sup>1</sup>.

ويرى جانب آخر، أن إمكانية تطبيق القواعد الدولية مباشرة على المستوى الداخلي للبلدان يعتبر أمرا مستحيلا، ما لم يتم ذلك في إطار إدماج تلك القواعد الدولية ضمن التشريع الداخلي للدول المصادقة على تلك الهيئات، وهو ما يجعل من القواعد الدولية مجرد مبادئ عامة لا تكتسي صفة الإلزامية التي تحولها إلى أداة فعالة في حماية حقوق الإنسان عامة، خاصة في ظل ارتباط فكرة إلزامية التطبيق بوجود جواز وجهاز دولي يشرف على توقيعه في حالة المخالفة<sup>2</sup>.

ورغم ذلك، تسعى هيئة الأمم المتحدة بثتى الأساليب الممكنة إلى تفعيل هذه الحماية النصية سواء بحث الدول على الالتزام الطوعي واحترام حق الأفراد في التمتع بتلك الحقوق، أو بفرض بعض أنواع الرقابة عن طريق بعض الآليات والأجهزة التابعة لها والتي نتناولها ضمن الفرع الموالي.

### الفرع الثاني: هيئات حماية الحق النقابي على المستوى الأممي

إنّ المكانة الأساسية التي يحتلها الحق النقابي ضمن الحقوق الأساسية للإنسان، جعلت هيئة الأمم وفضلا عن الحماية القانونية المعيارية التي سبق التطرق إليها في الفرع الأول، تدعمه بحماية مؤسسية عن طريق الأجهزة التابعة لها، نحاول معرفة دورها من خلال ما يلي:

<sup>1</sup> عبد العال الدريبي، المرجع السابق، ص 30.

<sup>2</sup> إيمان ريماء سرور ثوابتي، المرجع السابق، ص 422.

### أولاً: دور مجلس حقوق الإنسان في حماية الحق النقابي

مجلس حقوق الإنسان هيئة حكومية دولية تابعة لهيئة الأمم المتحدة، حل محل لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان التي كانت تابعة للمجلس الاجتماعي والاقتصادي<sup>1</sup>، أنشأ بموجب القرار 60/251 الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 2006<sup>2</sup>، يتألف من (47) دولة عضواً في الأمم المتحدة تنتخبها الجمعية العامة للأمم المتحدة، وتستند عضويته إلى التوزيع الجغرافي العادل حيث يمنح (13) مقعداً للدول الإفريقية، (13) مقعداً للدول الآسيوية، (07) مقعداً لدول أوروبا الغربية، (06) مقعداً لدول أوروبا الشرقية، و(08) مقعداً لدول أمريكا ومنطقة البحر الكاريبي، علماً أن فترة ولاية أعضاء المجلس تدوم ثلاث (03) سنوات ولا يجوز إعادة انتخابهم بعد شغلهم ولايتين متتاليتين، وهو مسؤول عن تدعيم وتعزيز جميع حقوق الإنسان وحمايتها عبر دول العالم، وعن متابعة حالات انتهاكها وتقديم ما يراه مناسباً من توصيات بشأنها، كما يمكنه مناقشة جميع القضايا والحالات التي تنطوي ضمن مجال حقوق الإنسان، عن طريق عقد اجتماعاته في مكتب الأمم المتحدة بجنيف<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> تم استبدال لجنة حقوق الإنسان بمجلس حقوق الإنسان لعدة أسباب أهمها الانتقادات التي طالت تشكيلة اللجنة وخضوع عملية انتخاب أعضائها إلى اعتبارات سياسية واقتصادية، فالعديد من الدول كانت تحاول جعل اللجنة غطاءً للتكتل وخدمة مصالحها السياسية والاقتصادية، وبسبب الصراع الإيديولوجي بين المعسكرين الشرقي والغربي أصبح مجال تدخل اللجنة ضيقاً جداً واكتفت ببعض قضايا الشجب والإدانة كمسألتها الأراضي المحتلة بفلسطين ونظام الأبارتيد (Apartheid) بجنوب إفريقيا، وما زاد من ضعف اللجنة هو تجاهلها للملفات الساخنة المتعلقة بانتهاك حقوق الإنسان بسبب الضغوطات التي تمارس من بعض الدول الأعضاء ذات النفوذ الأممي على غرار الولايات الأمريكية المتحدة وبعض الدول الأوروبية، وهو ما جعلها محط انتقادات كبيرة أسهمت إلى حد كبير في عملية استبدالها بمجلس تداولي أكثر استقلالاً وتمثيلية، أنظر لأكثر تفصيلاً في هذا الموضوع:

– فايزة ملياني، من لجنة حقوق الإنسان إلى مجلس حقوق الإنسان الارتقاء العضوي، مجلة آفاق علمية، جامعة تلمسان، الجزائر، المجلد 11، العدد 03، 2019، ص.ص 204-207.

<sup>2</sup> القرار 60/251، المتضمن إنشاء مجلس حقوق الإنسان، اتخذ بموجب انعقاد الدورة الستين 60 للجمعية العامة للأمم المتحدة، المنعقدة بتاريخ 15 مارس 2006.

<sup>3</sup> الموقع الإلكتروني الرسمي لمجلس حقوق الإنسان على الرابط:

<https://www.ohchr.org/AR/HRBodies/HRC/Pages/AboutCouncil.aspx>

تاريخ الاطلاع : 2021-12-22.

إضافة إلى المهام التقليدية الموروثة عن لجنة حقوق الإنسان، يضطلع المجلس بعدد الأمور الأخرى كالتنفيذ والتتبع والتعلم في مجال حماية حقوق الإنسان، وتقديم الخدمات الاستشارية والمساعدة التقنية وتقديم التوصيات إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة، كما يهدف إلى تشجيع الدول الأعضاء على تنفيذ التزاماتها المتصلة بتعزيز وحماية حقوق الإنسان<sup>1</sup>، مستعملاً في ذلك عديد الآليات القانونية أهمها آلية الاستعراض الدوري الشامل وفق مبدأ الرقابة الوقائية، وآلية معالجة الشكاوى في حال وقوع انتهاكات على هذه الحقوق، نعرض لكل منهما كالتالي:

### أ- آلية الاستعراض الدوري الشامل:

جاء في نص الفقرة (هـ) من المادة الخامسة (05) للقرار 60/251 السابق الذكر على أنه "تقرر إجراء استعراض دوري شامل يستند إلى معلومات موضوعية وموثوق بها، لمدى وفاء كل دولة بالتزاماتها المتصلة بتعزيز وحماية حقوق الإنسان على نحو يكفل شمولية التطبيق والمساواة في المعاملة بين جميع الدول، ويتخذ هذا الاستعراض شكل آلية تعاون تستند إلى حوار تفاعلي يشترك فيه البلد المعني اشتراكاً كاملاً، مع مراعاة احتياجاته في مجال بناء القدرات، وتكمّل هذه الآلية عمل الهيئات المنشأة بموجب معاهدات ولا تكرر عملها، وسيضع المجلس طرائق آلية الاستعراض الدوري الشامل وما يلزمها من اعتمادات في غضون عام واحد من انعقاد دورته الأولى"<sup>2</sup>.

بذلك يعتبر الاستعراض الدوري الشامل من بين أهم الآليات التي يعتمدها مجلس حقوق الإنسان، والتي يستند من خلالها إلى المساواة في المعاملة بين جميع البلدان، موفراً بذلك، فرصة لجميع الدول للإعلان عن الإجراءات المتخذة في إطار تحسين أحوال حقوق الإنسان في أنظمتها القانونية بما فيها الحق النقابي، والتغلب على التحديات التي تواجه تمتع المجتمعات بهذه الحقوق، ومحاربة كل أشكال الانتهاك التي تطالها، كما يمثل محطة تعليمية تثقيفية تتناول أهم التجارب الرائدة لممارسة حقوق الإنسان في مختلف دول العالم<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 05 من 60/251، المتضمن إنشاء مجلس حقوق الإنسان، المرجع السابق.

<sup>2</sup> وتتم هذه الآلية عن طريق القرار 5/1 المعنون بـ: "بناء مؤسسات مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة"،

اعتمده مجلس حقوق الإنسان خلال الجلسة رقم 09 بتاريخ 18 جوان 2007.

<sup>3</sup> فائزة ملياني، المرجع السابق، ص 214

### 1- الوثائق المتعلقة بالاستعراض الشامل:

بموجب لقرار 12-01 الصادر عن مجلس حقوق الإنسان بتاريخ 12 أكتوبر 2009، تم إنشاء أول فريق حكومي دولي معني باستعراض مجلس حقوق الإنسان وعمله، حيث يمثل إعداد المعلومات للاستعراض أول مراحل العملية، ويستند استعراض أوضاع الدول إلى المعلومات الواردة في ثلاث وثائق رئيسية هي:

#### 1.1 - التقرير الوطني:

عبارة عن معلومات تعدها الدولة موضع الاستعراض وتقدمها للمجلس في شكل تقرير وطني شفوي أو مكتوب، بشرط ألا يزيد عن 20 صفحة ضمانا للفعالية واجتبابا لعدم إرهاق آلية الاستعراض، فهو إجراء يهدف من خلاله المجلس إلى تشجيع الدول على إعداد المعلومات المتعلقة بحماية حقوق الإنسان من خلال إجراء عمليات تشاورية واسعة مع جميع أصحاب المصلحة وذوي الصلة على المستوى الوطني<sup>1</sup>.

ومتى ما تعلق الأمر بالحق النقابي فليس هناك اختلاف من أن هذا التشاور سيتم حتما مع المنظمات النقابية على اختلاف أنواعها باعتبارها المدافع الأول على تكريس الحق النقابي وحمايته، وممثلي جمعيات المجتمع المدني المعنية بحقوق الإنسان كدرجة ثانية، فهذا النوع من الوثائق يعتبر دفاعا استباقيا تحاول من خلاله الدولة موضع الاستعراض أن تبين حسن نواياها وإنجازاتها في مجال حماية لهذا الحق وتفعيل القواعد الدولية المتعلقة به، فتفعيل التشاور مع هذه المنظمات من شأنه حل أبرز نقاط الخلاف بشكل آني قبل تطورها ووصولها إلى مرحلة الشكوى، كما يفضي ذلك أيضا إلى طبع المصادقية على هذه التقارير.

وكثيرا ما تضمنت التقارير الوطنية المعدة للاستعراض الشامل الإشارة إلى التدابير والآليات المكرسة لتعزيز وحماية الحق النقابي، فعلى سبيل المثال أشار التقرير الوطني المقدم من طرف جمهورية إفريقيا الوسطى بتاريخ 23 فيفري 2009 إلى مسألة حماية الحرية النقابية وأكد أنها مكرسة دستوريا بموجب المادة 10 من دستور 2004 لجميع فئات العمال، كما ألمح ذات التقرير إلى تمتع الموظفين العموميين بموجب القانون العام للوظيفة العمومية، ومصادقة الجمهورية على 35 اتفاقية لمنظمة العمل

<sup>1</sup> الفقرة (أ) للمادة 15 من القرار 1/5، المرجع السابق.

الدولية كان لها الانعكاس العملي من خلال اعتماد ستة (06) اتحادات نقابية تدافع عن حقوق العمال في هذه الدولة، وهو ما اعتبره التقرير دليلاً على التزام الحكومة باحترام الحق النقابي<sup>1</sup>.

### 2.1- تجميع لمعلومات الأمم المتحدة تعده المفوضية السامية لحقوق الإنسان<sup>2</sup>:

تعد المفوضية تجميعاً للمعلومات الواردة في تقارير الهيئات المنبثقة عن معاهدات حقوق الإنسان وعن طريق الإجراءات الخاصة وغيرها من وثائق الأمم المتحدة ذات الصلة المباشرة أو غير المباشرة بموضوع حقوق الإنسان، على ألا يتجاوز هذا التقرير التجميعي عشر (10) صفحات<sup>3</sup>، ومن أمثله في مجال حماية الحق النقابي ما تضمنه التقرير التجميعي بشأن دولة الأردن بتاريخ 18 أوت 2018 والذي أشار إلى عدة مسائل من بينها، تأخر مجلس الوزراء الأردني في المصادقة على التعديلات التي أدخلت على قانون العمل، إضافة على مسألة اشتراط أن يكون قادة المنظمات النقابية العمالية ورابطات أرباب العمل من بين المواطنين الأردنيين، على الرغم من سقوط شرط اشتراط الجنسية الأردنية من شروط الانضمام للنقابات بموجب القانون رقم 26 لعام 2010.

3.1- ملخص لإفادات أصحاب المصلحة: وتعهده المفوضية السامية لحقوق الإنسان، تستعرض فيه البيانات المقدمة من طرف أصحاب المصلحة في المواضيع التي تشكل موضوع الاستعراض والتي تكون قد ذكرت في التقرير الوطني المعد من طرف الدولة موضع الاستعراض، أو التقرير التجميعي الذي تعده المفوضية، على ألا يتجاوز هذا التقرير أيضاً العشر (10) صفحات<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> تتضمن غالبية التقارير الصادرة عن الدول المعنية بالاستعراض الشامل ما يشير إلى حماية الحق النقابي والحقوق المتصلة به، كحق في الإضراب وحق المفاوضة الجماعية إلا أن تلك التقارير قد لا تعكس دائماً الواقع الحقيقي لممارسة ذلك الحق، انظر أيضاً التقرير الوطني لدولة كوت ديفوار (ساحل العاج) المؤرخ في 03 سبتمبر 2009، ص 17، التقرير الوطني لدولة أندورا بتاريخ 23 أوت 2010، ص 17 متوفرة على قاعدة بيانات هيئة الأمم المتحدة.

<sup>2</sup> مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان هي الهيئة الأساسية التابعة للأمم المتحدة المعنية بحقوق الإنسان التي تجسد التزام العالم بتعزيز وحماية المجموعة الكاملة لحقوق الإنسان والحريات المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، أنشئت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 48/141 في ديسمبر 1993.

للمزيد أنظر الموقع الإلكتروني للمفوضية: <https://www.ohchr.org> تاريخ الاطلاع: 26-02-2022.

<sup>3</sup> الفقرة (ب) للمادة 15 من القرار 1/5، المرجع السابق.

<sup>4</sup> الفقرة (ج) للمادة 15 من القرار 1/5، المرجع السابق.

وقد يكون أصحاب المصلحة في موضوع حماية الحق النقابي منظمات أو اتحادات نقابية أبدت بعض التحفظات أو الشكاوى بشأن واقع ممارسة الحق النقابي وحرياته، أو قد تمثل هذا الجانب بعض منظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية التي تطالب بإصلاحات داخلية لحماية حقوق الإنسان عامة، أو لتجاوز أوضاع من شأنها أن تشكل انتهاكا لها.

ومن أمثلة هذه الملخصات في مجال حماية الحق النقابي، ما تضمنه موجز للمعلومات المقدمة من أصحاب المصلحة الآخرين بشأن الجزائر بتاريخ 20 فيفري 2017<sup>1</sup>، حيث ذكرت فيه الورقة المشتركة رقم 21<sup>2</sup> التي قدمها المعنيون فيما يخص موضوع الحق في العمل و تحسين ظروفه ما يلي: " ترى الورقة المشتركة رقم (1) أن الجزائر لم تنفذ التوصيات رقم 108 - 129 المقدمة إليها في الاستعراض الدوري السابق الخاص بها بشأن حرية إنشاء نقابات واتحادات مستقلة، وتواجه النقابات عراقيل في إطار إجراءات التسجيل، ولا تحترم الإدارة أبدأ المهلة القانونية المحددة في شهر واحد لإصدار وثائق التسجيل، وتتدخل السلطات كذلك في الشؤون الداخلية للنقابات وتستنسخ المنظمات النقابية من أجل تنصيب الممثلين النقابيين الذين تفضلهم. وأوقف العديد من النقابيين المستقلين أو عزلوا عن العمل تعسفا دون أن يتاح لهم سبيل فعال للطعن. ويعاقب على النشاط النقابي ويتعرض

<sup>1</sup> التقرير المتضمن موجز للمعلومات المقدمة من طرف أصحاب المصلحة الآخرين بشأن الجزائر، بتاريخ 20 فيفري 2017، موجه للاستعراض الشامل، الدورة السابعة والعشرون (27) من 1 إلى 12 ماي 2017.

متوفر على قاعدة بيانات الأمم المتحدة تحت رمز: **A/HRC/WG.6/27/DZA/3**

<sup>2</sup> الورقة المشتركة عبارة عن وثيقة تجمع ملاحظات لمجموعة من أصحاب المصلحة، تتحد فيها رؤاهم حول قضايا حقوق الإنسان المختلفة وتستعمل هذه الآلية لتوحيد الجهود وممارسة ضغط أكبر على الدولة ومجلس حقوق الإنسان من خلال التكتل في شكل فريق واحد، وقد جمعت الورقة المشتركة رقم 1:

- مجموعة عائلات المختفين في الجزائر (CFDA)
- الرابطة الجزائرية للدفاع عن حقوق الإنسان (LADDH)
- شبكة المحامين للدفاع عن حقوق الإنسان (RADDH)
- تجمع حركة الشباب (RAJ)
- الإتحاد الوطني المستقل لموظفي الإدارة العامة (SNAPAP) بالتنسيق مع يورو ميد لحقوق ومعهد القاهرة لحقوق الإنسان (CIHRS).

ممارسوه بانتظام للملاحقة القضائية. وأوصت الورقة المشتركة (1) بأن تكفل الدولة في القانون وفي الممارسة العملية حق العمال، بمن فيهم الأجانب، في تكوين النقابات، وتكف عن ارتكاب أعمال انتقامية في حق المضربين عن العمل<sup>1</sup>.

كما أشارت ذات الورقة المشتركة أن فرض تدابير تقشفية منذ انخفاض سعر النفط عام 2014 يفضي إلى قمع المجالين الاجتماعي والنقابي كما هو مجسد في مشروع الإصلاح الحالي لقانون العمل، ويتضمن المشروع تقييداً للعديد من الحقوق، وهو لا يتطابق مع المعايير الدولية..... وفُرضت قيوداً وعراقيل على الحق في الإضراب، وأوصت الورقة المشتركة رقم 1 بأن تكفل الحكومة أن يكون مشروع إصلاح قانون العمل، ولا سيما الأحكام المتعلقة بالحق في الإضراب والتنظيم والمفاوضة الجماعية وبأمن العاملين وصحتهم، مطابقاً لاتفاقيات منظمة العمل الدولية<sup>2</sup>.

تقدم هذه الوثائق الثلاث بما تحمله من معلومات مهمة مختلفة المصادر منظورات متميزة ومتكاملة عن حالة حقوق الإنسان بشكل عام بما فيها الحق النقابي في كل دولة من الدول موضع الاستعراض، وأبرز المبادرات التي تنوي هذه الدول اتخاذها في هذا المجال بناء على ما قدم لها من ملاحظات سابقة أو استناداً للمعايير الدولية، وينبغي أن تتوفر هذه المعلومات قبل (06) ستة أسابيع على الأقل من تاريخ الاستعراض، وتنتشر في قسم الاستعراض الدوري الشامل على الموقع الشبكي للمفوضية السامية لحقوق الإنسان دعماً لمبدأ الشفافية وإتاحة فرص الاطلاع لجميع الأطراف<sup>3</sup>.

### 2 - إجراءات الاستعراض الدوري الشامل:

يعمل هذا الاستعراض على أساس دورة زمنية من أربع سنوات ونصف السنة، يبدأ بمرحلة إعداد المعلومات التي تستعرض فيها جميع الدول سجلها في مجال حقوق الإنسان، حيث يجتمع الفريق العامل المتشكل من 47 دولة عضواً في ثلاث (03) دورات مدة كل منها أسبوعين منها ويستعرض 16 دولة في كل دورة وبذلك يصل المجموع إلى 48 دولة في كل سنة، ويجري الاستعراض في شكل حوار تفاعلي

<sup>1</sup> البند 45 من التقرير المتضمن موجز للمعلومات المقدمة من طرف أصحاب المصلحة الآخرين بشأن الجزائر، المرجع السابق.

<sup>2</sup> البند 44 من التقرير نفسه.

<sup>3</sup> مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، دليل الاستعراض الشامل (الفصل السابع)، ص 126.

متوفر على شكل ملف (pdf) على الرابط الإلكتروني التالي: <http://www.ohchr.org/civilsocietyhandbook>

لمدة ثلاث (03) ساعات بين الدولة موضع الاستعراض والدول الأعضاء والمراقبة في المجلس، تتاح للدول الأعضاء والمراقبة في المجلس ساعتان (02) لتوجيه أسئلة واقتراح توصيات على الدولة موضع الاستعراض، وتأخذ هذه الأخيرة بدورها ساعة واحدة (01) لتعرض على الفريق العامل المعلومات التي أعدتها لأغراض الاستعراض، والرد على الأسئلة والتوصيات التي تقدمها الدول مسبقاً قبل الحوار التفاعلي وأثناءه، وتقديم تعليقات ختامية في نهاية الاستعراض<sup>1</sup>.

هذا ويشكل الفريق العامل مجموعة من ثلاثة (03) مقررين، يُختارون بالقرعة من بين أعضاء المجلس ومن مختلف المجموعات الإقليمية من أجل تسهيل عملية الاستعراض، ويجوز هنا للبلد المعني بالاستعراض أن يطلب اختيار أحد المقررين الثلاثة من مجموعته الإقليمية، وله أيضاً أن يطلب استبدال أي مقرر من بين المقررين مرةً واحدة فقط، لتقوم تلك المجموعة بتحرير نتائج الاستعراض في شكل تقرير نهائي بمساعدة أمانة الاستعراض الدوري الشامل وبمشاركة الدولة موضع الاستعراض وبدعم تقني وخبراتي من طرف المفوضية السامية لحقوق الإنسان، لتنتهي العملية بتخصيص مدة ثلاثين (30) دقيقة كحد أقصى للنظر في وثيقة النتائج، ومن ثمة اعتمادها بفترة لا تقل عن 48 ساعة من نهاية عملية الاستعراض الشامل ككل<sup>2</sup>.

وتشمل وثيقة النتائج ملخص جميع مداولات الاستعراض والاستنتاجات و/أو التوصيات المقدمة، وأي تعهد أو التزامات طوعية من جانب الدولة موضع الاستعراض، وتمنح هذه الأخيرة فرصة بيان رأيها حول التوصيات الواردة في التقرير سواء أثناء اجتماع الفريق العامل، أو بين دورة الفريق العامل ودورة المجلس التالية، أو أثناء اجتماع المجلس لاعتماد وثيقة الفريق العامل، يحال بعدها التقرير إلى مجلس حقوق الإنسان، الذي عادة ما ينظر في هذه الوثائق ويعتمدها في دورته العادية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 127.

<sup>2</sup> المواد من 19 إلى 25 من القرار 1/5، المرجع السابق.

<sup>3</sup> أشرف بن تالي، مستقبل مجلس حقوق الإنسان لمنظمة الأمم المتحدة كآلية دولية لحماية حقوق الإنسان، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة الشلف، الجزائر، المجلد: 04، العدد: 02، 2019، ص.ص، 71-72.

تبعاً لما سبق يتبين أن آلية الاستعراض الدوري الشامل تمثل إحدى أهم الوسائل التي ابتكرتها هيئة الأمم المتحدة وطبقتها من خلال مجلس حقوق الإنسان لحماية الحق النقابي على المستوى الدولي<sup>1</sup>، فتمكين المنظمات النقابية ومنظمات أرباب العمل من تقديم وثائق وملاحظات تخص واقع ممارسة هذا الحق وحتى تقديم التوصيات ضمن فئة أصحاب المصلحة بمناسبة عرض دولهم على هذه الآلية، يعد فرصة هامة للتنبؤ بأي انتهاك داخلي لهذا الحق من جهة، كما يسمح بالمطالبة بتحسين القوانين وتعزيز الممارسة النقابية من خلال التوصيات التي تتضمن مطالب إصلاحية للقوانين والأجهزة المعنية بحماية الحق النقابي داخل الدول المعنية بالاستعراض، ويعطي ذلك مزيداً من الفعالية للقواعد الدولية المقررة في هذا الشأن.

### ب- آلية معالجة الشكاوى:

إن الأصل في منظومة عمل الأمم المتحدة ومؤسساتها هي التزام الدول بالمعاهدات والاتفاقيات والقرارات الصادرة عنها، غير أن التجارب أثبتت أن هذا الالتزام غير كاف لضمان حماية فعالة لحقوق الإنسان، لذا فقد اعتمد مجلس حقوق الإنسان إجراء جديداً لرفع الشكاوى من أجل معالجة حالات الانتهاكات الجسيمة والمؤيدة بأدلة موثوقة لجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية بما فيها الحق النقابي، والتي تقع في أي جزء من أجزاء العالم وتحت أي ظرف من الظروف<sup>2</sup>. ويستند إجراء الشكاوى إلى البلاغات التي ترد من الأفراد أو المجموعات أو المنظمات التي تدعي أنها ضحية لانتهاك حقوق الإنسان أو أن لديها معرفة مباشرة وموثوقة بوقوع هذه الانتهاكات، بشرط أن يتوافر في الشكاوى أو البلاغ الشروط التالية:<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> علماً أن هذه الآلية وجدت في عهد اللجنة المعنية بحقوق الإنسان منذ 1956، وبأشكال أخرى على مستوى عديد الوكالات المتخصصة والهيئات الإقليمية، وتعتبر من الأساليب الرقابية الواسعة الانتشار في القانون الدولي المعاصر ذلك لأنها تسمح بتفعيل التعاون في مجال حقوق الإنسان دون التدخل في سيادة الدولة. لأكثر تفصيلاً انظر في ذلك نرجس صفو، مدى فعالية دور مجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان في حماية وتعزيز حقوق الإنسان، مجلة دراسات وأبحاث (المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية)، جامعة الشلف، الجزائر، المجلد: 13، العدد: 05، 2021، ص، 52.

<sup>2</sup> البند 85 من القرار 5/1، المرجع السابق.

<sup>3</sup> البند 87 من المرجع نفسه.

- ألا تكون له دوافع سياسية واضحة وكان موضوعه متفقاً مع ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان والصكوك الأخرى واجبة التطبيق في مجال قانون حقوق الإنسان.
  - أن يتضمن وصفاً وقائعياً للانتهاكات المزعومة، بما في ذلك الحقوق المزعوم انتهاكها بشرط توافر القرائن الدالة على ذلك.
  - ألا تكون اللغة المستخدمة فيه مسيئة، إلا أنه يجوز النظر في بلاغ لا يستجيب لهذا الشرط إذا استوفى معايير المقبولية الأخرى بعد حذف العبارات المسيئة.
  - أن يكون صادراً عن شخص أو مجموعة أشخاص يدّعون أنهم ضحايا لانتهاكات حقوق الإنسان والحريات الأساسية أو عن شخص أو مجموعة أشخاص، بمن فيهم المنظمات غير الحكومية، يتصرفون بحسن نية وفقاً لمبادئ حقوق الإنسان، ولا يستندون إلى مواقف ذات دوافع سياسية مخالفة لأحكام ميثاق الأمم المتحدة ويدّعون أن لهم علماً مباشراً وموثوقاً بهذه الانتهاكات، على أنه لا يجوز عدم قبول البلاغات المؤيدة بأدلة موثوق بها لمجرد كون أصحابها يعلمون بوقوع الانتهاكات علماً غير مباشر، شريطة أن تكون هذه البلاغات مشفوعة بأدلة واضحة.
  - ألا يستند حصراً إلى تقارير نشرتها وسائط الإعلام.
  - ألا يشير إلى حالة يبدو أنها تكشف عن نمط ثابت من الانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان المؤيدة بأدلة موثوق بها ويجري تناولها في إطار أحد الإجراءات الخاصة أو إحدى هيئات المعاهدات أو غير ذلك من إجراءات الشكاوى التابعة للأمم المتحدة، أو إجراءات الشكاوى الإقليمية المماثلة في ميدان حقوق الإنسان.
  - إذا استنفدت سبل الانصاف المحلية، ما لم يتبين أن هذه السبل غير فعّالة أو تستغرق زمناً يتجاوز حدود المعقول.
- وعليه يمكّن هذا الإجراء المنظمات النقابية العمالية والمهنية وحتى الأفراد من تقديم شكاوى أمام مجلس حقوق الإنسان في حالة ما كانوا يملكون أدلة قاطعة عن انتهاك الحق النقابي أو الحقوق المرتبطة به كحق الإضراب وحق التفاوض الجماعي، ويشكل المجلس فريقان عاملان منفصلان من أجل دراسة هذه الشكاوى أحدهما معني بالمراسلات أو البلاغات والثاني معني بالحالات، يضطلعان على التوالي بمسؤولية فحص البلاغات وعرض حالات انتهاك حقوق الإنسان المدعمة بالأدلة على المجلس.

إن الممارسة العملية أثبتت أنه نادرا ما يتم استخدام هذه الآلية في قضايا الحق النقابي، ولعل السبب في ذلك هو مبدأ المفاضلة بين الحقوق حيث أنه عادة ما تتمحور الشكاوى حول الانتهاكات التي تمس حق الحياة وحق الأمن وكل الحقوق التي يرتبط انتهاكها بوجود حالات حرب أو نزاع مسلح، هذا من جهة، ومن جهة أخرى يعود السبب لوجود عديد الأجهزة المتخصصة تتولى قضايا انتهاك حقوق العمال بشكل عام كلجنة الحرية النقابية على مستوى المكتب الدولي للعمل، وهذا يحد من دور إجراء الشكاوى في معالجة الانتهاكات الحاصلة في مجال الحق النقابي وحرية ممارسته على مستوى مجلس حقوق الإنسان، ضف إلى ذلك أن آلية الاستعراض الشامل أيضا قد تغطي معالجة الكثير من تلك الحالات وتتكفل بمتابعتها خاصة وأن نفس الأطراف التي قد تلجأ إلى إجراء الشكاوى بإمكانها أيضا اللجوء إلى الاستعراض الشامل عندما تكون الدولة محل الانتهاك في موضع الاستعراض.

### ثانيا: دور اللجنة المعنية بحقوق الإنسان المدنية والسياسية في حماية الحق النقابي

أنشئت هذه اللجنة بموجب أحكام العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، تتشكل من 18 خبيرا ينتخبون من بين مواطني الدول التي أمضت على هذا العهد، ويشترط أن يكون هؤلاء من ذوي المناقب الخلقية الرفيعة المشهود لهم بالاختصاص في ميدان حقوق الإنسان، مع مراعاة إشراك كفاءات ذوي خبرة قانونية، والمقصود من ذلك المشتغلون في مهام القضاء والمحاماة والكفاءات من الإدارات العمومية، ويرشح هؤلاء من طرف دولهم الأصلية بمعدل شخصين (02) لكل دولة مع إمكانية ترشيح نفس الشخص لأكثر من مرة<sup>1</sup>.

يعمل أعضاء اللجنة بصفتهم الشخصية وليس كممثلين لحكوماتهم، ولذلك فإن جميع إجراءاتها يجب أن تكون محايدة سياسيا، ولضمان أعلى مستويات السلوك تعتمد اللجنة عديد المبادئ التوجيهية الأخلاقية التي يسترشد بها أعضاؤها، كما يضيف نظامها الداخلي الطابع الرسمي على بعض هذه المبادئ، فعلى سبيل المثال، لا يجوز لعضو اللجنة أن يشترك في النظر في تقرير دوري مقدم من دولته أو في اعتماد الملاحظات الختامية بشأنه، ولا يجوز أن يشترك في مناقشة شكاوى مقدمة في إطار

<sup>1</sup> المادة 28 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية 1966، المرجع السابق، وانظر لأكثر تفصيل: عبد الرحيم الكاشف، الرقابة الدولية على تطبيق العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، د.ط، 2003، ص 224.

البروتوكول الاختياري تكون موجهة ضد بلده<sup>1</sup>، وإذا حدث لأي سبب آخر أن وجد تخوّف عام من حدوث التحيز فيما يتعلق بمسألة معينة، يجوز لأحد أعضاء اللجنة أن يردّه عن المشاركة في أي مداولات بشأن هذه المسألة<sup>2</sup>.

تعقد اللجنة المعنية بحقوق الإنسان عادة ثلاث (03) دورات كاملة خلال السنة يحضرها جميع أعضائها، تدوم كل منها ثلاثة (03) أسابيع، كما يمكنها عقد دورات استثنائية بطلب من أغلبية أعضائها أو بناء على طلب إحدى الدول الأطراف في العهد، وذلك بعد موافقة رئيسها وفق جدول زمني تعده الجمعية العامة للأمم المتحدة، وعادة ما يسبق كل دورة اجتماع لمدة أسبوع واحد لفريقها العامل الذي يتألف من خمسة (05) أعضاء ويعتبر غرفة أولية تعنى باتخاذ قرارات بشأن الشكاوى الفردية المقدمة في إطار البروتوكول الاختياري الأول<sup>3</sup>.

تتولى اللجنة في هذه الاجتماعات دراسة التقارير المقدمة إليها من الدول الأطراف والمتضمنة الإجراءات والتدابير التي قامت بها هذه الأخيرة في سبيل تنفيذها لبنود العهد المتعلقة بحماية حقوق الإنسان، لتخلص إلى تقديم تقارير مشفوعة بتعليقاتها وتوصياتها بعد مناقشة مندوبي تلك الدول، وفضلاً عن هذا تضطلع اللجنة بمهمة تسوية المنازعات بين الدول الأطراف بالعهد في مجال حقوق الإنسان، ويجوز لها في إطار ذلك تشكيل هيئة توفيق تقدم مساعيها الحميدة للدول الأطراف في النزاع للوصول

---

<sup>1</sup> البروتوكول الاختياري الأول الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية بشأن تقديم شكاوى من قبل الأفراد، اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 ودخل حيز النفاذ بتاريخ 23 مارس 1976. حيث نص على آلية لقيام اللجنة بتلقي وبحث الشكاوى الفردية التي يدعى فيها حدوث انتهاك للعهد فيما تعلق بالأجزاء الموضوعية الواردة في الجزء الثالث منه، ويتضح من اسمه أنه غير الزامي بل متى أصبحت إحدى الدول الأطراف في العهد طرفاً أيضاً في البروتوكول، جاز لأي شخص يخضع لولاية هذه الدولة الطرف أن يقدم شكوى خطية إلى اللجنة المعنية بحقوق الإنسان.

<sup>2</sup> المفوضية السامية لحقوق الإنسان صحيفة الوقائع رقم 15 (التتحيح1) بعنوان الحقوق السياسية والمدنية ص 13.

متوفرة على الرابط: <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet15rev.1ar.pdf>

تاريخ التحميل والاطلاع: 2021-12-25

<sup>3</sup> المادة 03 من النظام الداخلي للجنة حقوق الإنسان متوفر على قاعدة بيانات الأمم المتحدة الخاصة بالهيئات المنشأة

بموجب معاهدات حقوق الإنسان، تحت رمز: CCPR/C/3/REV.10

إلى حد ودي، هذا ويجوز للأفراد - طبقا للبروتوكول الأول - تقديم شكاوى وبلاغات للجنة ضد الانتهاكات التي يتعرضون لها<sup>1</sup>.

وفي مجال حماية الحق النقابي فقد سبق للجنة وأن أبدت ملاحظاتها حول ممارسة الحق النقابي في الجزائر من خلال قائمة المسائل المتصلة بالتقرير الدوري الرابع للجزائر سنة 2017، حيث تعرضت لمدى تطبيق بنود العهد في الجزئية المتعلقة بحرية تكوين الجمعيات والحق في المشاركة في الحياة العامة، وقد ورد في التقرير ما يلي:<sup>2</sup>

"يرجى بيان التدابير المتخذة لضمان ما يلي: (أ) الحريات النقابية، (ب) توافق القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ولا سيما المادة 06 منه مع العهد، ويرجى الرد على المعلومات التي تشير إلى: (أ) نقابات العمال التي تواجه، في الممارسة، العديد من العقبات أمام التسجيل، (ب) وأن النشطاء النقابيين يتعرضون لمضايقات من السلطة النقابية وقوات الأمن ويتعرضون للإيقاف أو الفصل عن العمل على نحو تعسفي. ويرجى توضيح حالة النقابة الوطنية المستقلة لعمال مجمع سونلغاز. ويرجى ذكر عدد النقابات الحالية المسجلة، وكذلك عدد النقابات التي لا يزال طلب تسجيلها معلقا، وتلك التي رفض طلب تسجيلها وأسباب الرفض. وفيما يخص الفترة المشمولة بالتقرير يرجى ذكر عدد النقابيين (القادة أو الأعضاء) الذين خضعوا لتحقيقات، وعدد النقابيين المفصولين عن العمل وأسباب فصلهم.

وبالرجوع إلى التقرير الذي أعدته الجزائر في إطار متابعة تطبيق هذه المسائل، نجد أنها اكتفت بسرد قائمة الاتفاقيات الدولية للعمل التي صادقت عليها مع بيان أبرز الأحكام القانونية الداخلية التي تركز حماية الحق النقابي وتضمن حرية ممارسته، لا سيما ما تعلق بحماية المندوبين النقابيين والتسهيلات التي يمنحها القانون 90-14 لهم في إطار ممارسة مهامهم، وفيما يتعلق بفضية النقابة

<sup>1</sup> مبارك جنيدي، نظام الشكاوى كآلية للتطبيق الدولي لحقوق الإنسان، أطروحة في الحقوق، تخصص: قانون دولي

عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2014-2015، ص 103.

<sup>2</sup> اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، قائمة المسائل المتصلة بالتقرير الدوري الرابع للجزائر، 11 ديسمبر 2017 ص 8.

متوفر على قاعدة بيانات الأمم المتحدة الخاصة بالهيئات المنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان تحت رمز:

(CCPR/C/DZA/Q4)

الوطنية المستقلة لعمال الكهرباء والغاز SNATAGS<sup>1</sup> أجاب التقرير أن هذه المنظمة معتمدة رسمياً منذ سنة 2013 وأن وزارة العمل تلقت تقريراً من الأعضاء المؤسسين يتضمن حلها إرادياً حسب الكيفيات التي ينص عليها القانون، كما عرض التقرير لعدد الشكاوى المقدمة من طرف المنوبين النقابيين، وعدد المفصولين منهم وأسباب الفصل التي كانت في الغالب متعلقة بأخطاء مهنية ولا علاقة لها بالتضييق على العمل النقابي<sup>2</sup>.

إن فعالية عمل اللجنة تبدو محدودة نوعاً ما فمعالجتها للشكاوى الفردية مرهونة بتصديق الدولة العضو على البروتوكول الاختياري للعهد، مما يعني حظر اللجوء لهذه الآلية من طرف الأفراد وأشخاص المجتمع المدني في الجزائر مثلاً والعديد من الدول التي لم تصادق على البروتوكول الاختياري الدولي للحقوق السياسية والمدنية، بينما لا يثير أسلوب التقارير وكذا أسلوب البلاغات أية مشاكل ذلك أن اللجنة وفق هذا النظام لا تمارس أية صلاحيات ذات طابع إجباري سواء من حيث الإجراءات التي تتبعها لحل المسألة أو من حيث التوصيات التي تصدرها، ومرد ذلك أن الإجراءات التي تتبعها تستند أساساً إلى مبدأ خلق جو من الثقة بينها وبين الدول الأطراف، وهو ما يستدعي إعادة النظر في مدى فعالية وعملية هذه الإجراءات بما يضمن تطبيق توصياتها وبنود حقوق الإنسان الواردة بالعهد بما فيها تلك المتعلقة بحماية الحق النقابي<sup>3</sup>.

ومع هذا تبقى هذه اللجنة المعنية بالحقوق السياسية والمدنية من أهم الآليات الدولية مجال حماية حقوق الإنسان عامة وممارسة الحق النقابي بشكل خاص، وذلك لاحترافها واقتصار عملها على ضمان

---

<sup>1</sup> ثارت العديد من الإشكالات بشأن قضية هذه المنظمة النقابية التي أوقف نشاطها تبعاً لقرار حل إرادي اتخذها أعضاؤها حسب بيانات وزارة العمل الجزائرية، غير أن العديد من قياداتها يتهمون وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وشركة سونلغاز بالوقوف وراء حل المنظمة تعسفاً، والمتابعة القضائية التي طالت مسؤوليها ومندوبيها النقابيين وحالات التسريح غير القانونية الكثيرة التي تعرض لها الموظفون المنتسبون إليها، ولنا عودة لتحليل هذه القضية بأكثر تفصيلاً ضمن الباب الثاني من الدراسة المتعلقة بحماية ممارسة الحق النقابي في الجزائر.

<sup>2</sup> للجنة المعنية بحقوق الإنسان، التقرير المتعلق ببرد الجزائر على قائمة المسائل المتصلة بالتقرير الدوري الرابع للجزائر، المؤرخ في 02 ماي 2018 ص.ص 18-19. متوفر على قاعدة بيانات الأمم المتحدة الخاصة بالهيئات

المنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان باللغتين الإنجليزية والفرنسية تحت رمز: CCPR/C/DZA/Q/4/Add.1

<sup>3</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، المرجع سابق، ص 435.

تطبيق بنود العهد الخاص بالحقوق السياسية والمدنية وهو الأمر الذي يضيف على عملها نوعاً من السرعة والسلاسة، كما توجي دقة تقاريرها وتوصياتها على سعة اطلاع خبرائها وخبرتهم الواسعة.

ثالثاً: دور اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في حماية الحق النقابي

تبعاً لدخول العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية حيّز النفاذ، اعتمد المجلس الاقتصادي والاجتماعي قراراً دعا من خلاله الدول الأطراف في العهد إلى تقديم تقارير إلى الأمين العام تتضمن التدابير المتخذة لإعمال الحقوق المنصوص عليها في العهد وضمناً احترامها، وبموجب القرار ذاته أنشأت مجموعة عمل لتساعده على دراسة تلك التقارير، ونتيجة لما اعترض عمل هذه الأخيرة من صعوبات قرر المجلس إنشاء لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بموجب قراره رقم: 17/1985 الصادر بتاريخ 1985/08/28<sup>1</sup>.

تقوم هذه اللجنة بدراسة التقارير الواردة من الدول الأطراف بشأن ما اتخذته من تدابير وما أحرزته من تقدم في مجال حماية الحقوق المنصوص عليها في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وهي تساعد المجلس الاقتصادي والاجتماعي والثقافي في تأدية الدور المنوط به من حيث وظائف الإشراف المتصلة بتطبيق العهد، كما أنه وبغية إضفاء الإلزامية على تطبيق بنوده اعتمد مجلس حقوق الإنسان بروتوكولا إضافيا للعهد بتاريخ 18 جوان 2008، يوفر نظاماً للشكاوى والتظلمات من انتهاكات هذه الحقوق أمام اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، حيث يتيح للأفراد الذين تنتهك حقوقهم الاقتصادية والاجتماعية التقدم ببلاغات ضد دولهم أو الدول التي لم تفلح آلياتها القانونية الداخلية في رفع الضرر أو كف الانتهاك الذي قد يتعرض له أي شخص، سواء أكان من مواطني تلك الدولة أو لم يكن، ولا يتم هذا الإجراء إلا إذا كانت هذه الدولة من الدول الموقعة على هذا البروتوكول، وتجدر الإشارة إلى أن البروتوكول الملحق بالعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية قد دخل حيز النفاذ بتاريخ 05 ماي 2013 وهو ما وسع في دائرة الآليات الأممية التي تعنى بهذا النوع من الحقوق بما فيها الحق النقابي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> محمد عيسى مصباح، حقوق الإنسان في العالم المعاصر، دار الأفاق الجديدة للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ط1، 2001، ص 103.

<sup>2</sup> جندي مبارك، المرجع السابق، ص 105. وانظر أيضاً:

ويلاحظ على التقارير التي تعدها الدول بغرض الفحص من طرف اللجنة تطرقها لأغلب الحقوق التي تناولها العهد، وحيث أن الحق النقابي من الحقوق الأساسية التي نص عليها هذا الأخير بموجب المادة 08 منه، فإنه من البديهي أن تتناول تلك التقارير الخاصة بالدول مسألة ممارسة الحق النقابي والحرية النقابية، وبالرجوع إلى التقارير الثلاث التي أعدتها الجزائر سنوات 1994، 2000 و 2007 فإنها لا تعدو أن تكون مجرد سرد للنصوص القانونية التي تعنى بالحق النقابي ولبعض الإحصائيات المتعلقة بعدد النقابات والإضرابات والمفاوضات الجماعية<sup>1</sup>.

الأمر الذي جعل اللجنة تعرب عن قلقها الدائم حول وضعية ممارسة هذا الحق سواء في التقارير المتضمنة قائمة المسائل التي يجب على الدولة تناولها وشرحها أو في توصيات التقارير الختامية التي تصدرها بشأن التقارير المقدمة من طرف الدولة، ففي التقرير الذي أصدرته اللجنة تبعا لانعقاد دورتها الرابعة والأربعون سنة 2010 والذي كان خاصا بالملاحظات الختامية بالتقريرين الثالث والرابع للجزائر، ذكرت اللجنة أنها:

تلاحظ اللجنة بقلق أن الدولة الطرف تعمل باستمرار على تقييد الأنشطة التي تمارسها النقابات الحرة في القطاع العام، وذلك بالتدخل في شؤونها بإجراءات إدارية ومضايقات الشرطة وتدابير قضائية. ويساور اللجنة القلق أيضاً لأن العمال مطالبون بالحصول على ترخيص حكومي إذا أرادوا الإضراب أو تشكيل نقابة، ولأن النقابات الحرة تستبعد من عمليات المفاوضات والحوار الاجتماعي (المادة 8) كما أوصت اللجنة ضمن نفس التقرير بما يلي: توصي اللجنة الدولة الطرف باتخاذ تدابير عاجلة تكفل للنقابات الحرة في القطاع العام أداء عملها بفعالية واستقلالية، وأن تحرص على أن يكون حق

---

البريتوكول الاختياري الأول الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر، وفتح باب التوقيع عليه بتاريخ: 24 سبتمبر 2009، ودخل حيز النفاذ بتاريخ 05 ماي 2013.

<sup>1</sup> اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التقارير الثلاث للدولة الطرف للجزائر على قاعدة بيانات بيانات الأمم المتحدة الخاصة بالهيئات المنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان تحت رمز:

تقرير سنة 1994: (E/1990/5/Add.22)

تقرير سنة 2000: (E/1990/6/Add.26)

تقرير سنة 2007: (E/C.12/DZA/4)

الأفراد في تشكيل نقابات وحق النقابات في تشكيل اتحادات ورابطات وطنية ميسرين ويحظيان بالاحترام في الممارسة<sup>1</sup>.

بناء على ما سبق نلاحظ أن فعالية عمل اللجنة في حماية الحق النقابي تبدو محدودة جدا، ذلك أن الرقابة التي تمارسها من خلال فحص التقارير والرد عليها بتوصيات واقتراحات لا تتمتع بالقوة الإلزامية، بل هي في الحقيقة أقرب لأن تكون آلية لمساعدة الدول على تدارك بعض الثغرات القانونية ضمن تشريعاتها الداخلية والتي تعنى مباشرة بتطبيق أحكام العهد، وتبقى آلية الشكاوى بموجب البروتوكول الاختياري للعهد حبيسة شرط التوقيع عليه من طرف الدول الأعضاء، وحتى في حالة التوقيع فإن غالبية الشكاوى تتجه لحماية انتهاكات حقوق تبدو أكثر تلاؤما مع الآلية كحق تقرير المصير والحق في عدم التمييز.

كما نلاحظ التشابه الكبير الذي يصل إلى حد التطابق في الإجراءات والآليات بين هذه اللجنة واللجنة المعنية بالحقوق السياسية والمنشأة بموجب العهد الدولي الخاص بتلك الحقوق، وباعتبار أن كلا النصين تضمنا ما يفيد بحماية الحق النقابي، فإننا نطرح تساؤلا حول تأثير هذه الحماية المزدوجة والمتكررة أحيانا على الواقع العملي لممارسة هذا الحق في الدول الأطراف في العهدين، بين الفعالية الحقيقية ومجرد الالتزام الصوري القائم على أساس الصراع الأيديولوجي حول أولوية الحقوق بين الدول صاحبة القرار المتسببة في هذه الازدواجية.

### المبحث الثاني: حماية الحق النقابي على الصعيد الإقليمي

لا تكتمل المنظومة الدولية لحماية الحق النقابي بما تملكه من آليات قانونية عديدة لا سيما تلك التي أقرتها هيئة الأمم المتحدة في إطار حمايتها العامة لحقوق الإنسان، إلا إذا ما تواصلت على المستوى الإقليمي والداخلي، وباعتبار أن غالبية الدول الإفريقية اليوم قد اكتسبت صفة العضوية في هذه الهيئة، وتبنت معظم المعاهدات التي تناولناها خلال المبحث الأول، فإن حماية هذا الحق على المستوى القاري لها من الأهمية ما يدعم تكريسه وترقيته خاصة في ظل ظهور الاتحاد الإفريقي، وما تشهده القارة من هيكلية لمختلف أشكال التعاون السياسي والاقتصادي، الذي لا بد أن ينعكس على الجانب

<sup>1</sup> اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، تقرير يتضمن الملاحظات الختامية للجزائر، بتاريخ 07 جوان

2010، ص5. متوفر على قادة البيانات السابقة تحت رمز: (E/C.12/DZA/CO/4)

القانوني من خلال الآليات القانونية والمؤسسية المقررة لحماية الحقوق الأساسية بصفة عامة والحق النقابي بصفة خاصة على مستوى دول القارة (مطلب أول)، وباعتبار أن الجزائر دولة عربية فإن الحماية الإقليمية العربية لهذا الحق لا يقل دورها أهمية نظيرتها على المستوى القاري من خلال ما تقرره من آليات ومعايير في هذا الشأن (مطلب ثان).

### المطلب الأول: حماية الحق النقابي على الصعيد الإفريقي

ظهرت بوادر التعاون الدولي على مستوى دول القارة مع انتشار الحركات التحررية في معظم بلدانها خلال النصف الثاني من القرن العشرين، حيث كان للانتهاكات الجسيمة التي طالت حقوق الإنسان لشعوب هذه القارة وظهور نظام حماية على المستوى الدولي دور مهم في دفع دولها نحو إنشاء نظام حماية موازٍ على المستوى القاري، ورغم تأخر تجسيد ذلك مقارنة التكتلات الإقليمية العالمية فإن هذه الدول انتهت سنة 1979 إلى إصدار وثيقة مهمة في هذا المجال تسمى "الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب" تضمنت بعض الإشارات إلى حماية الحق النقابي (الفرع الأول)، كما انبثقت عن أحكام هذا الميثاق لجنة خاصة بحماية حقوق الإنسان كلفت أساسا بالسهر على احترام أحكامه وأحكام القواعد الدولية الأخرى في هذا المجال، وتلى ذلك إنشاء محكمة إفريقية لحقوق الإنسان والشعوب وقع ضمن اختصاصهما حماية الحق النقابي (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: الحماية المعيارية للحق النقابي في الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب

بدأت الإرهاصات الأولى للمطالبة بقواعد حقيقية لحماية حقوق الإنسان في إفريقيا عن طريق بعض المثقفين الأفارقة المغتربين في أوروبا قبل تبني ميثاق المنظمة القارية، واستمرت هذه المطالبة بإقامة نظام إفريقي لحماية حقوق الإنسان في الخطب السياسية وأمام المؤتمرات والمناسبات الأخرى، وفي مؤتمر القمة الإفريقية "بمونروفيا" لعام 1979 تقرر تحضير مشروع ميثاق إفريقي لحقوق الإنسان<sup>1</sup>، تم تقديمه خلال الاجتماع الوزاري لمنظمة الوحدة الإفريقية ببانجول (غامبيا) في شهر جانفي من سنة 1981، لتتم إجازته من قبل مجلس الرؤساء الأفارقة بدورته العادية رقم 18 في نيروبي (كينيا) يوم 28

<sup>1</sup> إيمان سرور ثوابتي، المرجع السابق، ص 465.

جوان 1981 ويدخل حيز النفاذ في 21 أكتوبر 1986، وقد شكل اعتماده بداية لعهد جديد في ميدان حقوق الإنسان على المستوى الإفريقي<sup>1</sup>.

يشير الميثاق في ديباجته إلى ما نص عليه ميثاق الوحدة الإفريقية من التأكيد على المساواة والعدالة والكرامة الإنسانية باعتبارها أهدافا أساسية لتحقيق التطلعات المشروعة للشعوب الإفريقية، مع التنويه بضرورة إنهاء وإزالة كافة أشكال الاستعمار وتوفير حياة أفضل للفرد الإفريقي، آخذاً بعين الاعتبار التقاليد التاريخية والقيم الحضارية الإفريقية، يلي هذه الديباجة متن الميثاق المتكون من ثلاثة (03) أجزاء، تضمن الأول منها الحقوق والواجبات، والثاني تدابير وآليات الحماية، ونص الثالث على جملة من الأحكام العامة<sup>2</sup>.

ورغم تطرقه إلى مجمل الحقوق الأساسية المتعارف عليها ضمن المواثيق الدولية، لم يتضمن الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب نصوصاً مباشرة وصريحة لحماية الحق النقابي، غير أنه أشار إلى ذلك ضمناً من خلال مادته العاشرة (10) التي نصت على حق الفرد وحرية تكوين الجمعيات، شريطة الالتزام بالأحكام التي تحددها القوانين الداخلية للدول المصادقة على الميثاق، كما نصت نفس المادة بعدم جواز إرغام أي شخص على الانضمام إلى أي جمعية على ألا يتعارض ذلك مع الالتزام بمبدأ التضامن المنصوص عليه في هذا الميثاق، فرغم أن الصياغة هنا جاءت عامة ولم يتم ذكر

---

<sup>1</sup> يعود سبب تأخر الدول الإفريقية في إصدار نص خاص بحماية حقوق الإنسان إلى عوامل تاريخية بالأساس، حيث خضعت الشعوب الإفريقية وعلى مدى فترات زمنية طويلة للهيمنة والاستغلال من طرف الاستعمار الأوروبي الذي يشكل إنكاراً للكرامة الإنسانية، فالدول الأوروبية كانت تمنع حتى تطبيق قوانينها الداخلية التي تحمي حقوق الإنسان داخل مستعمراتها، رغم ادعائها أنها تابعة لها، فقد منعت فرنسا تطبيق قانون حماية الحق النقابي على مستوى مستعمراتها رغم أنها من أوائل الدول التي ضمنت حمايته داخلياً، ومع ظهور الحركات التحررية، وإنشاء منظمة الاتحاد الإفريقي سنة 1963، بدأت بوادر التفكير في إصدار الميثاق، وحتى بعد صدوره ظل يتعرض لضغوط أوروبية حتى لا يدخل حيز النفاذ لأسباب سياسية واقتصادية متعلقة بهيمنة هذه الدول على موارد القارة. انظر لأكثر تفصيل في ذلك:

– Alioune Badara Fall. **La Charte Africaine des droits de l’homme et des Peuples : Entre Universalisme et Régionalisme**, le seuil « pouvoirs », 2009 N° 129, P 77.

<sup>2</sup> فطيمة بومعزة، الآليات القانونية لحماية حقوق الإنسان في الوطن العربي، مذكرة ماجستير، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2008-2009، ص 31.

صراحة الحق في إنشاء النقابات، غير أن ذلك يفهم ضمناً لكون هذا الحق يدخل ضمن تكوين الجمعيات في كثير من الأنظمة القانونية التي تعتبر المنظمات النقابية نوعاً من أنواع الجمعيات، ضف إلى ذلك ما نصت عليه المادة الحادية عشر (11) من هذا الميثاق، التي أعطت الحق لكل إنسان بحرية الاجتماع مع الآخرين بشرط احترام النظام العام وحريات الأشخاص ضمن اللوائح التي تحددها القوانين<sup>1</sup>.  
بناء على ذلك، لم يرق الميثاق الإفريقي في مجال حماية الحق النقابي إلى المستوى الذي وصلت إليه المواثيق الأممية والإقليمية لحماية حقوق الإنسان، على غرار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الإعلانين الأوروبي والأمريكي لحقوق الإنسان، والميثاق العربي لحقوق الإنسان -الذي سنتناوله لاحقاً- والتي نصت كلها صراحة على حماية هذا الحق، فيما تجنب محررو الميثاق الإفريقي ذكر حق إنشاء النقابات، وتمت صياغته بشكل غامض حتى يتسنى لأنظمة الحكم الإفريقية تقييد الحريات النقابية بما يتناسب ونمط الأنظمة السياسية السائدة في دول القارة، وذلك خوفاً من القوى الاجتماعية عموماً ومن النقابات بشكل خاص كونها قد تخلق بعض عوامل عدم الاستقرار والمساس بالنظام والأمن العام في تلك الدول<sup>2</sup>، ذلك أن المنظمات النقابية وفي إطار مطالباتها بتحسين حالة العمال قد تلجأ إلى استعمال وسائل ضغط مؤثرة كالإضرابات العضوية، أو رفع العرائض والشكاوى إلى المنظمات الدولية لحماية حقوق الإنسان، وهو ما يجعل تلك الأنظمة عرضة للرقابة والانتقاد في شتى الميادين بما في ذلك الجانب السياسي.

ومن وجهة نظرنا نرى أن الأسباب التي تقف وراء عدم نص الميثاق على الحق النقابي تعود بالدرجة الأولى إلى الوضعية الاجتماعية والاقتصادية الصعبة التي كانت تعيشها دول القارة، فالمؤتمرون ركزوا على أولوية بعض الحقوق دون أخرى خاصة حق تقرير المصير، كما أن المادة 16 نصت على الحق في العمل الذي يضمن بدرجة معينة نوعاً من المطالبة بحماية الحق النقابي على أساس الارتباط بينهما، سيما أن الكثير من الدول الإفريقية في تلك الفترة كانت قد صادقت على المواثيق الدولية كالعهدين

<sup>1</sup> بن صابر بن عزوز وسعاد عناني، الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة الاغواط، الجزائر، المجلد 02، العدد 05، 2017، ص 645.

<sup>2</sup> محند أورايح بورنين، المرجع السابق، ص 54.

الدوليين للحقوق 1966، واتفاقيات العمل الدولية التي تنص على حماية الحق النقابي، وهو ما قد يسقط الحاجة إلى وجود شمولية لهذا الحق حرفية في نص الميثاق.

### الفرع الثاني: الحماية المؤسسية للحق النقابي على الصعيد الإفريقي

يحسب للميثاق الإفريقي إنشاؤه لآليات رقابة متنوعة تتولى مهمة ضمان تطبيق أحكامه وضمان التزام الدول الأطراف بمعايير هذه الحماية سواء من خلال تضمينها ضمن قوانينهم التشريعية الداخلية أو من خلال الابتعاد عن جميع مظاهر الانتهاك التي قد تطال تلك الحقوق، وتتمثل هذه الآليات في اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، وكذا المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب المعتمدة بموجب البروتوكول الإضافي الملحق بالميثاق الإفريقي في جوان 1998 الذي دخل حيز النفاذ في 2003. وهو ما سنتطرق إليه بأكثر تفصيل ضمن ما يلي:

#### أولاً: على مستوى اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب

أنشأت منظمة الوحدة الإفريقية هذه اللجنة، وفقاً لنص الميثاق الإفريقي للإنسان والشعوب في مادته 30 التي جاء فيها: "تنشأ في إطار منظمة الوحدة الإفريقية لجنة إفريقية لحقوق الإنسان والشعوب. يشار إليها فيما يلي باسم اللجنة. وذلك من أجل النهوض بحقوق الإنسان والشعوب في إفريقيا وحمايتهم"، وقد تجسد ذلك فعليا على أرض الواقع سنة 1987 أثناء الدورة الثالثة والعشرين (23) من مؤتمر رؤساء دول وحكومات منظمة الوحدة الإفريقية في أديس أبابا عاصمة إثيوبيا<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> تتكون اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب من أحد عشر (11) عضوا يتم اختيارهم بصفتهم الشخصية من بين الشخصيات الإفريقية التي تتحلّى بأعلى قدر من الاحترام، ومشهود لها بسمو الأخلاق والنزاهة والتمتع بالكفاءة في مجال حقوق الإنسان والشعوب مع ضرورة الاهتمام بإشراك الأشخاص ذوي الخبرة في مجال القانون، على ألا تضم اللجنة أكثر من عضو واحد (01) من نفس الدولة، ويتم انتخاب أعضائها من طرف رؤساء الدول والحكومات عن طريق الاقتراع السري، من بين قائمة مرشحين من طرف الدول الأعضاء المصادقة على الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، بحيث لا يجوز لأي دولة ترشيح أكثر من شخصين (02) إلا في حالة كان أحد المرشحين من غير مواطنيها، وتدوم مدة عضوية أعضاء اللجنة ست (06) سنوات قابلة للتجديد، على أن تجدد عضوية أربعة (04) من أعضائها بعد سنتين عن طريق القرعة، وثلاثة (03) آخرون نهاية الأربيع (04) سنوات. تنظر المواد من 30 إلى 36 من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، تمت إجازته من قبل مجلس الرؤساء الأفارقة بدورته العادية رقم 18 في نيروبي (كينيا) يوم 28 جوان 1981 دخل حيز النفاذ في 21 أكتوبر 1986.

### أ- اختصاصاتها:

حدد الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب هذه اللجنة واختصاصاتها بموجب المادة 45 منه، حيث تعمل على تعزيز وترقية حقوق الإنسان في إفريقيا عن طريق تجميع الوثائق وإجراء الدراسات والبحوث حول المشاكل الإفريقية في مجال حقوق الإنسان والشعوب، إضافة إلى تنظيم الأيام الدراسية والمؤتمرات العلمية ونشر المعلومات المتعلقة بموضوع حماية حقوق الإنسان، وتشجيع المؤسسات الوطنية الناشطة في هذا المجال، كما يمكنها العمل كجهاز استشاري يقدم المشورة ويرفع التوصيات لحكومات الدول المصادقة على الميثاق، وتتولى اللجنة طبقاً للفقرة الثالثة من المادة 45 مهام تفسير كافة الأحكام الواردة في الميثاق الإفريقي بناء على طلب الدولة الطرف أو إحدى المؤسسات المنظمة أو أي منظمة أخرى تحظى باعتراف منظمة الاتحاد الإفريقي ولها القيام بأية مهام أخرى قد يوكلها إليها مؤتمر رؤساء الدول والحكومات<sup>1</sup>.

### ب- آلياتها ووسائلها:

أعطى الميثاق الحرية الكاملة للجنة في اختيار الوسائل الكفيلة بصيانة حقوق الإنسان والشعوب من خلال إجراء التحقيقات في المراسلات الشكاوى الواردة إليها، وأيضاً التشاور مع الأمين العام لمنظمة الوحدة الإفريقية سابقاً والاتحاد الإفريقي حالياً<sup>2</sup>، ويمكن تفصيل هذه الوسائل على النحو التالي:

#### 1- الشكاوى المقدمة من طرف الدول:

حيث أنه بإمكان كل دولة طرف في الميثاق وفق المادة 48 منه لفت انتباه دولة أخرى عن طريق رسالة كتابية في حال انتهاكها لأحكامه، وتوجه ذات الرسالة إلى الأمين العام لمنظمة الوحدة الإفريقية ورئيس اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان، وعلى الدولة التي وجهت لها الرسالة أن تقدم توضيحات أو بيانات مكتوبة حول الادعاء خلال مدة لا تتجاوز الثلاثة (03) أشهر من تاريخ استلامها للرسالة، وإذا لم تتم معالجة القضية عن طريق ما تبديه الدولة محل الانتهاك من تجاوب إرادي من خلال المفاوضات الثنائية أو أي إجراء آخر، يحق لكلا الدولتين عرض هذه القضية على اللجنة عن طريق إخطار رئيسها وإخطار الدولة الثانية والأمين العام لمنظمة الوحدة الإفريقية، كما يجوز لأي دولة عضو

<sup>1</sup> المادة 1/45، 2/ 45 من الميثاق الإفريقي للإنسان والشعوب، المرجع السابق.

<sup>2</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، المرجع السابق، ص 480.

في الميثاق بموجب المادة 49 منه نقل النزاع مباشرة إلى اللجنة دون اللجوء إلى المفاوضات الثنائية، وذلك بتوجيه رسالة إلى رئيسها والأمين العام للوحدة الإفريقية والدولة محل الانتهاك<sup>1</sup>.

### 2- الشكاوى المقدمة من الأفراد والمنظمات غير الحكومية:<sup>2</sup>

يحق للجنة أن تنظر في الشكاوى المقدمة من الأفراد والمنظمات غير الحكومية وفقا للمادة 55 من الميثاق، حيث يتم تبليغها من جهات أخرى غير الدول، كالجمعيات والنقابات وبقية أشخاص المجتمع المدني وذلك بشرط استنفاد طرق الطعن المحلية حسب ما تنص عليه المادتان 50 و 5/65 من الميثاق إضافة إلى موافقة أغلبية أعضاء اللجنة وإخطار الدول المعنية بورود هذه الشكاوى<sup>3</sup>.

وبذلك فإن آلية الحق في تقديم الشكاوى التي جاء بها الميثاق الإفريقي في حال وجود انتهاك لأحد الحقوق المذكورة في الميثاق بما فيها الحق النقابي (ضمنيا)، تعتبر من الآليات التقليدية المعروفة على

---

<sup>1</sup> كريفيش الأطرش وعلي أبو هاني، النظام الإفريقي لحقوق الإنسان ودوره في تعزيز وحماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد 13، العدد 05، 2021، ص 294.

<sup>2</sup> نلاحظ أن اللجنة الإفريقية تسير نحو تفعيل وإقرار مبدأ التشاركية من خلال آخر تعديل لنظامها الداخلي، والذي اعتمده اللجنة خلال دورتها السابعة والعشرون (27) المنعقدة في بانجول (غامبيا) في الفترة من 19 فيفري إلى 04 مارس 2020، والقاضي بأنه يمكن لأطراف أخرى غير الدول الأعضاء المشاركة في دورات اللجنة، مع منحها عديد الصلاحيات، وتتمثل هذه الأطراف في:

- الوكالات المتخصصة والمنظمات الحكومية المشتركة وهيئات الأمم المتحدة: وتعطى صلاحية المشاركة في الدورات وتقديم البيانات الشفوية والكتابية (المادة 70).

- المؤسسات الوطنية والمتخصصة لحقوق الإنسان: يجوز أن تعطى صفة منتسب لدى اللجنة، بشرط أن تكون قد انشأت من طرف الدول الأطراف وان تعمل وفقا للمعايير المعترف بها دوليا وإقليميا (المادة 71).

- المنظمات غير الحكومية: يجوز أن تمنح لها صفة المراقب، وتتمتع بالصلاحيات المذكورة في القرار الخاص بمنحها تلك الصفة (المادة 72).

- الشركاء الممولون: بسبب العجز المالي الذي تعانيه اللجنة الإفريقية، والذي ينعكس في كثير من الأحيان على فعالية دورها، يجوز للجنة قبول هبات مالية من جهات أخرى غير الدول الأعضاء والمنظمات الدولية لحقوق الإنسان بموجب اتفاقات مسبقة، ومن ثمة يمكنها دعوة هذه الجهات التي تدعو الشركاء الممولين لحضور دوراتها (المادة 73).

<sup>3</sup> محمد بوسلطان، مبادئ القانون الدولي العام، الجزء الثاني، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، الجزائر، د.ط، 1999، ص 312.

مستوى النظام الدولي لحماية حقوق الإنسان من خلال الاتفاقيات الصادرة في هذا الشأن على المستوى الأممي، الأوروبي، الأمريكي، وحتى العربي، ففي النهاية يقتصر دور اللجنة على إيجاد حل ودي بعد إخطارها بالانتهاك الحاصل، أو تقديم تقرير -في حالة عدم التوصل إلى حل ودي- إلى مؤتمر رؤساء الدول والحكومات تسرد فيه الوقائع والتوصيات التي تراها مناسبة للحد من ذلك الانتهاك، وحتى مؤتمر رؤساء الدول والحكومات الذي يعتبر الجهاز السياسي الأعلى للمنظمة، والذي يملك وحده سلطة نشر تلك التقارير، غالباً ما يتجاهل التوصيات الصادرة عن اللجنة خاصة تلك التي قد تؤدي إلى توتر في العلاقات السياسية بين الدول أو بين قادة ورؤساء الدول الأطراف أنفسهم<sup>1</sup>.

يمكن أن نشير أخيراً، أن عدم نص الميثاق صراحة على حماية الحق النقابي، ومعاناة دول القارة من انتهاكات جسيمة لحقوق لها الأولوية من ناحية الحماية، جعل عمل اللجنة الإفريقية على محدوديته وعدم فاعليته يكاد يقتصر على معالجة الحالات الخطرة في أماكن النزاع، مع عمومية التقارير وسطحيتها لا نكاد نجدتها تتطرق إلى موضوع الحق النقابي بشكل مستقل، غير أن هذا لا يعني عدم إمكانية تقديم الشكوى أو البلاغ في حالة وجود حالات انتهاك لهذا الحق سواء من طرف الدول أو اتحادات المنظمات النقابية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> ايمان سرور ثوابتي، المرجع السابق، ص 482.

<sup>2</sup> ويذكر أنّ الجزائر صادقت على الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بتاريخ 20 مارس 1987، وكانت عرضة لعديد الجلسات والتقارير والزيارات الترويجية حول حالة حقوق الإنسان بها بشكل عام دون التطرق إلى الحق النقابي مفرداً، ومن أبرز الشكاوى التي رفعت ضد الجزائر، البلاغ المرفوض الذي قدمته مجموعة من المنظمات غير الحكومية الناشطة إفريقياً ضد الجزائر وبعض الدول الإفريقية حول حظر وسائل التواصل الاجتماعي من خلال تقييد استعمال الانترنت خاصة أيام إجراء البكالوريا والذي كان محور جدال كبير بين وزارة التربية الوطنية ونقابات عديدة ضمن القطاع، اتهمت خلالها الوزارة بالتضييق على العمل النقابي من خلال عدم إشراك النقابات في صنع القرار، وللتذكير فإن اللجنة رفضت هذا البلاغ لعدم استناده على أدلة واضحة وملموسة، وافتقاده لبعض القواعد الإجرائية. انظر قرار اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب بشأن عدم وضع بلاغ قيد النظر، البلاغ 742/20 - منظمة حرية التعبير في إفريقيا و15 آخرون (يمثلهم محامو حرية الإعلام) ضد الجزائر و27 آخرين، الدورة العادية السادسة والستون (66) المنعقدة في الفترة من 13 جويلية إلى 07 أوت 2020، بغامبيا. متوفر على الرابط الإلكتروني:

[https://www.achpr.org/ar\\_sessions/descions?id=296](https://www.achpr.org/ar_sessions/descions?id=296)

تاريخ الإطلاع والتحميل : 2022/01/07.

### ثانياً: على مستوى المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب

على إثر اقتناع الدول الإفريقية بقصور دور اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب في أداء مهامها وعدم امتلاكها لآليات تفرض حماية حقوق الإنسان في إفريقيا، بدأ التفكير في إنشاء آلية أخرى لتعزيز دور اللجنة في محاولة لتفعيل أحكام الميثاق الإفريقي الصادر في ثمانينات القرن الماضي<sup>1</sup>، وبعد سنوات طويلة من المفاوضات تم إنشاء المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب بموجب بروتوكول إضافي للميثاق الإفريقي، أقره مؤتمر منظمة الوحدة الإفريقية في دورته الرابعة والثلاثين بمدينة واجادوجو ببوركينا فاسو في الفترة ما بين 08-10 جوان 1998، غير أنها لم تفعّل عملياً إلا سنة 2004 حين وصل عدد تصديقات الدول الإفريقية على هذا البروتوكول إلى خمسة وعشرين (25) تصديقا من بينها الجزائر<sup>2</sup>.

لا تتخذ المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان مقرا معينا أو ثابتا، بل يتحدد مقرها بقرار يتخذ أثناء مؤتمر رؤساء الدول والحكومات الإفريقية، فيمكنها بذلك عقد جلساتها في إقليم أي دولة عضو بالاتحاد

---

<sup>1</sup> Marielle Debos. **La création de la Cour africaine des droits de l'Homme et des peuples. Les dessous d'une ingénierie institutionnelle multicentree.** Cultures & conflits, Le Harmattan, 2005, p.57.

<sup>2</sup> تتكون هيئة المحكمة من أحد عشر (11) قاضيا يتم انتخابهم من قبل وزراء خارجية الدول المشكلة للاتحاد الإفريقي حسب ما تنص عليه المادة الفقرة الأولى للمادة العاشرة من البروتوكول الإضافي الذي أنشئت بموجبه هذه المحكمة، ويراعى في اختيار هؤلاء القضاة عدة معايير من بينها تمتعهم بالأخلاق العالية، والكفاءة والخبرة العلمية والقضائية والأكاديمية في مجال حقوق الإنسان، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن تضم تشكيلة المحكمة أكثر من قاض واحد من الدولة، غير أنه يجوز لأي دولة في طرف الميثاق الإفريقي أن تقترح (03) ثلاثة مرشحين لعضوية هيئة المحكمة، يكون اثنان (02) منهم على الأقل من مواطنيها، ويعطى الاعتبار الكافي للتمثيل الملائم من حيث الجنس والتوزيع الجغرافي العادل أثناء عملية الانتخاب. وقد جرى أول انتخاب لقضاة المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب سنة 2006 وأسفرت النتائج عن عضوية قضاة من الدول التالية: أوغندا، بورندي، بوركينا فاسو، الجزائر، جنوب إفريقيا، رواندا، السنغال، غانا، ليبيا، مالي، انظر لأكثر تفصيل في الموضوع: محمد أمين الميداني، المختار من دراسات الحماية الإقليمية لحقوق الإنسان، منشورات المركز العربي للتنمية على القانون الدولي الإنساني وحقوق الإنسان، مركز المعلومات والتأهيل لحقوق الإنسان، تعز، اليمن، ط2، 2020، ص 264.

الإفريقي إذا ما رأت الأغلبية ذلك، شرط الموافقة المسبقة للدولة المعنية باحتضان هذه الجلسات، وتتحدد اختصاصاتها فيما ما يلي:

- إبداء الرأي في المسائل القانونية المتعلقة بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، أو أي وثيقة إفريقية أخرى تتعلق بحقوق الإنسان، ويتم ذلك بناء على طلب تقدمه الدول الأعضاء في منظمة الاتحاد الإفريقي، أو أي هيئة من الهيئات التابعة لها، أو منظمة إفريقية تكتسب صفة الاعتراف من جانب منظمة الوحدة الإفريقية، بشرط عدم سبق الفصل في تلك المسألة<sup>1</sup>.

- تختص المحكمة بالنظر في المنازعات التي ترفع إليها عن طريق كل من ، لجنة حقوق الإنسان، الدولة العضو التي قدمت الشكوى إلى اللجنة، الدولة العضو التي قدمت ضدّها الشكوى، الدولة العضو التي يكون أحد مواطنيها ضحية انتهاك حقوق الإنسان، المنظمات الدولية الحكومية الإفريقية، كما يمكن للدول الأعضاء بالاتحاد الإفريقي أن تقدم طلبا للمحكمة للسماح لها بالانضمام، ويمكن كذلك للمحكمة اختياريا، أن تسمح للمنظمات غير الحكومية التي اكتسبت صفة المراقب أمام اللجنة، وكذا الأفراد بتقديم دعاوى مباشرة أمامها طبقا لنص المادة السادسة (06) من البروتوكول الإضافي، بشرط مصادقة الدولة المدعى عليها على البروتوكول المنشأ للمحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان، وإصدارها إعلانا خاصا بقبول الاختصاص الاختياري وفقا لنص المادة 06/34 من البروتوكول، ويمكن للمحكمة عندئذ النظر في هذه الدعوى أو إحالتها إلى اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب<sup>2</sup>.

تحاول المحكمة عند معالجتها للشكاوى وفقا لأحكام المادة التاسعة من البروتوكول الإضافي تسوية النزاع المرفوع إليها بشكل ودي بشرط عدم الإخلال بنصوص الميثاق، وفي حال فشلها في ذلك تبدأ مرحلة التسوية القضائية<sup>3</sup>، حيث تستمع المحكمة لمرافعات الأطراف، وتجري عند الضرورة التحقيقات اللازمة، وتعتمد على جميع الأدلة المودعة والشهادات الشفوية والمكتوبة، بما في ذلك شهادة الخبراء لتصدر قراراتها بناء على ذلك، وإذا رأت المحكمة أن هناك انتهاكا آنيا وجسيما لحقوق الإنسان فإنها

<sup>1</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، المرجع السابق، ص 486.

<sup>2</sup> السعيد براج، الاختصاص الاختياري للمحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، مجلة صوت القانون، جامعة خميس مليانة، الجزائر، المجلد 07، العدد 03، 2021، ص 382.

<sup>3</sup> كريفيش الأطرش وعلي أبو هاني، المرجع السابق، ص 298.

تصدر الأوامر المناسبة لمعالجة الوضع على شاكلة القضاء الاستعجالي، وتصدر أحكامها في القضايا المرفوعة إليها بالأغلبية خلال أجل قدره 05 أشهر من تاريخ إخطارها وهي ذات حجية نهائية غير قابلة للاستئناف، غير أنه يمكنها إعادة النظر في قراراتها على ضوء ما استجد من دلائل وفقا لقواعدها الإجرائية، لينطق الحكم بشكل علني أمام الأطراف<sup>1</sup>.

ولأسف فإن القضايا المرفوعة أمام المحكمة والمتعلقة بحماية الحق النقابي على غرار تلك المرفوعة أمام اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان، قليلة جدا، وحتى وإن رفعت فغالبا ما تقابل بالرفض، ومن الأمثلة القليلة في هذا المجال، الشكوى رقم 2011/12 بتاريخ 03 أوت 2011 للمنظمة النقابية المسماة المؤتمر الوطني للمعلمين ضد دولة الغابون ، والتي جاء فيها أن دولة الغابون خرقت حقوق النقابات التي تضمنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وكذا المواد 10، 15 من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، وقد تم رفض هذه الشكوى بسبب أن المنظمة لا تمتلك صفة المراقب لدى اللجنة الإفريقية تطبقا للمادة 3/5 من البروتوكول الإضافي، إضافة إلى عدم تقديم دولة الغابون للإعلان المطلوب في المادة 6/34 والذي يسمح للمنظمات غير الحكومية التي لها مركز المراقب لدى اللجنة الإفريقية بتقديم شكاوى مباشرة أمام المحكمة<sup>2</sup>.

ويعتبر هذا الرفض الشكلي لهذه القضية أكبر دليل على قابلية المحكمة للفصل في القضايا المرفوعة إليها حول حماية الحق النقابي، خاصة من قبل الأفراد أو المنظمات النقابية بشرط توافر الشروط القانونية التي سبق ذكرها، هذا ما يجعل من المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب من أهم الآليات المؤسسية على المستوى الإقليمي التي يمكن لمختلف الأطراف اللجوء إليها لحماية هذا الحق، خاصة إذا ما تم معالجة بعض الأمور التي تحد من فعاليتها كالتأخر في التصديق على البروتوكول المنشئ لها، وتأخر الدول في إصدار الإعلان الخاص بقبول الشكاوى المقدمة من الأفراد والمنظمات غير الحكومية، ويبقى أكبر إشكال يواجه عمل هذه المحكمة هو إمكانية تنفيذ أحكامها التي فضلا عن التزام الدول المصادقة على البروتوكول بتنفيذها، تتم متابعتها عن طريق مجلس وزراء الإتحاد الإفريقي الذي لا يمتلك الوسائل التي تمكنه من التنفيذ الجبري لهذه الأحكام.

<sup>1</sup> إيمان سرور ثوابتي، المرجع السابق، ص 488.

<sup>2</sup> السعيد براج، المرجع السابق، ص 394.

### المطلب الثاني: معايير وآليات حماية الحق النقابي على الصعيد العربي

لا يشكل العالم العربي قارة منفصلة، ومع ذلك فإن الكثير من العوامل اللغوية والدينية والسياسية ساهمت عبر التاريخ في منح المنطقة سمات مشتركة تفرض على العالم التعامل معها وفق منظور الإقليم المستقل رغم توزعها بين قارتي إفريقيا وآسيا، لذا فإن عوامل الارتباط التي تجمع بين الدول العربية قد تفوق متانة عوامل الارتباط القارية لديها، الشيء الذي جعلها وعبر العصور المختلفة تسعى إلى الإتحاد سواء كدولة واحدة أو في شكل كتلتات سياسية حديثة على غرار مجلس التعاون الخليجي أو اتحاد دول المغرب العربي، مع إنشاء منظمات عربية توافقية لتلك الموجودة على المستويين الأممي والقاري، ولا أدل على ذلك من جامعة الدول العربية، التي سعت ومنذ تشكيلها إلى خلق إطار قانوني يحكم علاقات الإقليم خاصة، في مجال حماية الحقوق والحريات، وقد تجسد ذلك عبر العديد من النصوص والآليات التي تعنى بمواضيع حقوق الإنسان عامة بما في ذلك الحق النقابي (فرع أول)، كما أفردت للحق النقابي في حد ذاته حماية خاصة ضمن المنظمة العربية للعمل (فرع ثان).

### الفرع الأول: الحماية العامة للحق النقابي كحق من حقوق الإنسان

تستند المنظومة العربية لحماية الحق النقابي وبقية الحقوق الأساسية من الناحية المعيارية على وثيقة رئيسية تتمثل في الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر سنة 2004، ومن الناحية المؤسسية على لجنة حقوق الإنسان العربية التي انبثقت عن أحكام هذا الميثاق، وهو ما سنعرض له من خلال العنصرين التاليين:

### أولاً: الحق النقابي في الميثاق العربي لحقوق الإنسان

تعود فكرة وضع الميثاق إلى سنة 1969 حين أوصت اللجنة العربية الدائمة لحقوق الإنسان بضرورة تشكيل لجنة من الخبراء تتولى صياغة مشروع ميثاق عربي لحقوق الإنسان، وبالفعل فقد شكلت هذه اللجنة في سبتمبر من سنة 1970 لتنتهي أعمال صياغة هذا المشروع في شهر جويلية من سنة 1971 تحت مسمى إعلان المواطن في الدول العربية إلا أنه لم يفعل بسبب التحفظات الكثيرة حول أحكامه من طرف أغلب الدول، وبقي كمشروع قانون في أخذ ورد وإعادة صياغة إلى غاية اكتماله وتقارب وجهات النظر بشأنه فتم عرضه للمصادقة بمناسبة مؤتمر القمة العربية السادسة عشرة في 23 ماي 2004، وبعد عرضه على الدول صادقت عليه ست (06) دول هي: الجزائر، البحرين، الأردن، ليبيا، فلسطين، وسوريا، وباعتبار أن نفاذ الميثاق يستلزم مصادقة سبع دول عربية - ما يعادل ثلث

عددها الإجمالي- فقد تأجل دخوله حيز النفاذ إلى غاية مصادقة الإمارات العربية المتحدة بداية سنة 2008، لتعلن الجامعة العربية رسميا بداية سريانه بتاريخ 15 مارس 2008<sup>1</sup>.

على منوال الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، تضمن الميثاق العربي النص على حماية جل أنواع الحقوق المعروفة على اختلاف أنواعها، حيث تطرق إلى حماية الحق النقابي بنصه على أحقية وحرية الأشخاص في تكوين الجمعيات أو النقابات المهنية، وحرية ممارسة العمل النقابي حماية لمصالحهم، كما نص على عدم جواز تقييد ممارسة هذا الحق أو الحقوق المرتبطة به كالحق في الإضراب إلا في حدود ضمان عدم المساس بالأمن القومي للدولة أو نظامها العام بجميع مكوناته، إضافة إلى شرط ألا تتنافى ممارسة هذا الحق مع المساس بحقوق الآخرين وحياتهم<sup>2</sup>.

وتبدو الحماية القانونية للحق النقابي في الميثاق كاملة الجوانب من خلال تطرقه للحق في تكوين وإنشاء المنظمات النقابية مع التمتع بحرية الانضمام إليها من عدمه وهو ما يكفل وجود حرية نقابية، إضافة على كفالة حق الإضراب الذي يعتبر من الحقوق اللصيقة بالحق النقابي ووسيلة ضغط تستعملها النقابات لتحقيق المطالب المهنية.

أما عن فعالية أحكامه فهي متوقفة على مدى جدية الدول الأطراف في الالتزام بتحقيق هذه الحماية طواعية، لذلك فهي متواضعة مقارنة مع الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان<sup>3</sup>، ذلك أن أحكام الميثاق المتعلقة بممارسة الحق النقابي وكفالة حق الإضراب جعلت القانون الداخلي للدول الأطراف في مرتبة أعلى منها، حين يتعلق الأمر بإمكانية فرض قيود على هذه الحقوق والحرية عن طريق التشريعات الداخلية، بغية الحفاظ على النظام العام الذي يبدو عنصرا متغيرا غير مضبوط المعالم قد يساء استخدامه للتضييق على ممارسة هذه الحقوق، وهذا ما يجعل من لجنة حقوق الإنسان العربية التي استحدثتها الميثاق الآلية الوحيدة للرقابة على مدى تنفيذ أحكامه.

<sup>1</sup> فطيمة بومعزة، المرجع السابق، ص 40.

<sup>2</sup> المادة 35 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان، اعتمد من قبل الجامعة العربية، الدورة 16 للقمّة العربية، تونس، بتاريخ 23 ماي 2004، ودخل حيز النفاذ بتاريخ 15 مارس 2008.

<sup>3</sup> معتز الفجيري، دور جامعة الدول العربية في حماية حقوق الإنسان، مركز القاهرة لدراسات حقوق الإنسان، ط2، 2008، ص59.

### ثانياً: دور لجنة حقوق الإنسان العربية في حماية الحق النقابي

أُنشئت هذه اللجنة وحددت هيكلتها واختصاصاتها بموجب أحكام المواد من 45 إلى 48 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان، وهي عبارة عن هيئة تعاھديه أوكلت إليها مهمة الإشراف على حسن تطبيق أحكام هذا الميثاق.

#### أ- عضوية اللجنة وطريقة الانتخاب:

تتكون هذه اللجنة من سبعة (07) أشخاص تنتخبهم الدول الأعضاء في الميثاق من بين مواطنيها، بشرط تمتعهم بالخبرة والكفاءة العالية في مجال حقوق الإنسان لممارسة عملهم بصفتهم الشخصية وبكل تجرد ونزاهة، وضماناً لمبدأ التداول فقد اشترط الميثاق على أن ينتخب أعضاء هذه اللجنة لمدة أربع (04) سنوات، تنتهي ولاية ثلاثة (03) منهم في الانتخاب الأول خلال عامين، ويتم اختيار هؤلاء عن طريق القرعة، ومراعاة للتنوع فإنه لا يجوز أن تضم اللجنة أكثر من شخص واحد من مواطني أي دولة طرف، مع إمكانية إعادة انتخابه مرة واحدة<sup>1</sup>.

أما عن كيفية الترشح فيطلب من الأمين العام لجامعة الدول العربية من الدول الأطراف تقديم مرشحها قبل ستة (06) أشهر من موعد الانتخابات، على أن تلتزم هذه الأخيرة بتبليغ قوائمها قبل شهرين من موعد إجراء الانتخابات التي يفوز فيها من يحصل على أعلى نسبة أصوات من أصوات الحاضرين، وإذا حدث وأن تساوى مترشحون في الأصوات وكان عددهم أكبر من عدد المقاعد يعاد الانتخاب بين المتساوين، فإن حدث التساوي مرة أخرى يختار الأعضاء المطلوبون عن طريق القرعة بين هؤلاء المترشحين المتساوين في الأصوات<sup>2</sup>.

يتم الانتخاب خلال اجتماع خاص يدعو إليه الأمين العام لجامعة الدول العربية، يعقد في مقرها، ويشترط لصحة إجراء الانتخابات أن يكون النصاب مكتملاً بحضور غالبية الدول الأطراف، وإذا حدث وأن لم يكتمل النصاب يدعو الأمين العام إلى اجتماع آخر يعقد بحضور ما لا يقل عن ثلث الدول الأطراف، وإذا لم يكتمل النصاب في هذا الاجتماع يدعو الأمين العام إلى اجتماع ثالث يعقد بأي عدد من الحاضرين، وبعد إجراء الانتخاب تجتمع اللجنة لاختيار رئيس لها من بين أعضائها لمدة سنتين (02)

<sup>1</sup> المادة 45 / 1، 2، 3، 4 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان.

<sup>2</sup> المادة 45 / 5 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان.

قابلتين للتجديد مرة واحدة<sup>1</sup>، ويكون هذا الاجتماع مناسبة لأن تضع فيه اللجنة ضوابط عملها وأسلوب ودورية اجتماعاتها، وتعد هذه الأخيرة في مقر الأمانة العامة لجامعة الدول العربية ويجوز لها عقد اجتماعاتها في أي بلد آخر من الدول الأطراف في الميثاق العربي لحقوق الإنسان بناء على دعوة منه<sup>2</sup>.

ب- اختصاصات اللجنة وطريقة عملها:

باعتبارها الجهاز الوحيد الذي يسهر على مدى تنفيذ الدول لتعهداتها باحترام أحكام الميثاق العربي لحقوق الإنسان، تقوم اللجنة بتلقي تقارير الدول الأعضاء ودراساتها، حيث نص الميثاق على أن تقوم الدول الأطراف بتقديم تقارير دورية بشأن التدابير التي اتخذتها لإعمال وتفعيل الحقوق والحريات المنصوص عليها ضمن أحكامه وبيان التقدم المحرز للتمتع بها، علما أن هذه التقارير تقدم إلى الأمين العام لجامعة الدول العربية الذي يتولى إحالتها إلى اللجنة للنظر فيها<sup>3</sup>.

يكون تقديم التقارير بشكل دوري بالنسبة للدول الأطراف كل (03) سنوات واستثناء تم تقديم التقارير الأولى خلال سنة من تاريخ دخول الميثاق حيز التنفيذ، هذا ويجوز للجنة فضلا عن تلك التقارير أن تطلب معلومات إضافية ذات صلة بتنفيذ الميثاق من أجل تسهيل عملية دراستها التي تتم بحضور ممثل الدولة الطرف، حيث تناقش اللجنة وتبدي ملاحظاتها حول التقارير وتقدم التوصيات الواجب اتخاذها طبقا لأهداف هذا الميثاق، كما تعد بدورها تقريرا سنويا يتضمن ملاحظاتها الختامية وتوصياتها وتحيله إلى مجلس الجامعة العربية عن طريق أمينها العام، وتعتبر جميع تقارير اللجنة وملاحظاتها وتوصياتها وثائق علنية تعمل على نشرها على أوسع نطاق، وبمختلف الطرق<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> وقد تم انتخاب أعضاء اللجنة لأول مرة في مارس 2009 حيث قدمت الدول الأعضاء الإحدى عشر (11) في الميثاق أسماء مرشحيها، وتم انتخاب سبعة من المترشحين بناء على مهاراتهم الشخصية وقدراتهم على الاضطلاع بمهامهم كخبراء وليس كممثلين لدولهم (لكن على النقيض من خبراء الأمم المتحدة، فإن أغلب الخبراء في اللجنة العربية كانوا يشغلون مهامًا ووظائف حكومية)، انظر في ذلك: الفدرالية الدولية لحقوق الإنسان، **جامعة الدول العربية وحقوق الإنسان تحديات على الطريق**، ورشة العمل الإقليمية، القاهرة، مصر من 16 إلى 18 فيفري 2014، متوفر كملف (PDF) على الرابط: [https://www.fidh.org/IMG/pdf/report\\_las\\_human\\_rights\\_ar.pdf](https://www.fidh.org/IMG/pdf/report_las_human_rights_ar.pdf)

<sup>2</sup> المادة 45 / 6، 7، 8، من الميثاق العربي لحقوق الإنسان، المرجع السابق.

<sup>3</sup> المادة 48 / 1، 2 من الميثاق نفسه.

<sup>4</sup> المادة 48 / 3، 4، 5، 6 من الميثاق نفسه.

قدمت الجزائر تقريرها الدوري الأول إلى اللجنة بتاريخ 28 أبريل 2011، وقد تعرض لمدى تكريس أحكام المادة 35 من الميثاق المعنونة بالحق في تكوين الجمعيات والنقابات المهنية ضمن التشريع الداخلي، حيث نص هذا التقرير على غرار ما سبق من التقارير المقدمة إلى مختلف الهيئات الدولية المماثلة، على أن حماية الحق النقابي مكرسة ضمن أحكام دستور 1996 وبموجب القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، علاوة على أن حق الإضراب مكرس دستورياً ومنظم بموجب القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، كما تضمن التقرير إحصاء موجزا لعدد المنظمات النقابية والكنفدراليات في القطاعين العام والخاص<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الحماية المتخصصة للحق النقابي في إطار منظمة العمل العربية

جاء قرار إنشاء منظمة العمل العربية في 21 مارس 1965 استجابة للتوجه القومي الرامي إلى تحقيق الوحدة العربية في مختلف المجالات، وتعتبر بذلك إحدى المنظمات العربية المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية، وأول منظمة عربية تعنى بشؤون العمل والعمال على الصعيد الإقليمي العربي تضم في عضويتها الدول العربية وتتفرد دون سائر المنظمات العربية المتخصصة بتطبيق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس اشتراك الحكومات وأصحاب العمل، وفي هذا الصدد تعتبر المنظمة من الأجهزة المعنية مباشرة بحماية الحق النقابي سواء بوصفها هيئة تشريعية تصدر المعاهدات والنصوص، أو بواسطة الأجهزة التي تتبعها.

### أولاً: الحماية المعيارية للحق النقابي على مستوى منظمة العمل العربية

المقصود بمعايير حماية الحق النقابي على المستوى العربي، مجموع نصوص الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل العربية والتي تعنى مباشرة بحماية الحق النقابي أو بالحقوق الأخرى اللصيقة به كالحق في الإضراب والحق في المفاوضات الجماعية، ومن أهم هذه المعايير الاتفاقيتين التاليين:

#### أ- الاتفاقية العربية رقم 01 بشأن مستويات العمل 1966:

صدرت هذه الاتفاقية سنة 1966 عن مجلس الوزراء العرب بعد صدور الميثاق العربي للعمل ودستور منظمة العمل العربية مع بداية الإنشاء الفعلي لمنظمة العمل العربية، ليتم تعديلها بعد ذلك سنة

<sup>1</sup> التقرير الدوري الأول للجزائر أمام لجنة حقوق الإنسان العربية، بتاريخ 2011/04/28، ص 48.

1976، وكان الهدف منها تقرير بعض مستويات العمل المتعارف عليها دولياً وتطويرها ضمن تشريعات العمل الداخلية للدول العربية، فهي بمثابة قانون عمل عربي يعنى بشروط تحسين ظروف العمل، والأجور، وساعات العمل، ونظام الضمان الاجتماعي للعمال، وذلك تماشياً مع أحكام المادة 04 من الميثاق العربي للعمل<sup>1</sup>.

وعالجت هذه الاتفاقية موضوع ممارسة الحق النقابي في الجزء الثالث منها تحت عنوان نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل، حيث نصت على حق العمال في تكوين نقابات تتولى مهام الدفاع عن حقوقهم ورعاية مصالحهم وتحسين حالتهم المادية والاجتماعية، كما تعمل موازاة مع ذلك على تطوير وزيادة الإنتاج، وأشارت إلى ضرورة تسهيل عمليات وإجراءات تكوين النقابة بحيث قصرت ذلك على إيداع أوراق التكوين لدى الجهة المختصة في الدولة التي غالباً ما تكون وزارة العمل، وأكدت على عدم جواز أي تضيق على حق الإنشاء إلا في حدود ما ينص عليه القانون وأمام الجهات القضائية، بحيث تتمتع النقابة بحق الوجود القانوني طيلة مدة الاعتراض وإلى غاية صدور الحكم النهائي، هذا ومنحت الاتفاقية نقابات العمال الحق في إنشاء اتحادات إقليمية أو فرعية، وحق الاشتراك في الاتحادات الدولية في المسائل المتعلقة بالعمل<sup>2</sup>.

كما كفلت هذه الاتفاقية أيضاً الحرية النقابية للعمال من خلال توفير نظام حماية شخصية ضد تعسفات المستخدم، فقد نصت على وجوب أن تتضمن التشريعات الداخلية للدول المصادقة ضمانات كفيلة بعدم إخضاع تشغيل العمال أو استمرارهم في ذلك لشروط متعلقة بالانضمام أو الانسحاب من المنظمات النقابية، وعدم فصلهم أو الإضرار بهم بأي وسيلة كانت لأسباب متعلقة بالانتماء النقابي أو الاشتراك في أي وجه من أوجه النشاط النقابي<sup>3</sup>، وهي نفس المبادئ التي تضمنتها مختلف الاتفاقيات الدولية للعمل التي سنأتي على ذكرها في الفصل الموالي.

<sup>1</sup> أسامة عرفات أمين، دور منظمة العمل العربية في إنشاء قانون دولي عربي للعمل ورفع مستوى القوى العاملة العربية، مجلة كلية الشريعة والقانون بجامعة الأزهر، أسيوط، مصر، المجلد: 31، العدد: 01، 2019، ص 505.

<sup>2</sup> المواد 76، 77، 79 من الاتفاقية العربية رقم 01 لعام 1966 المعدلة سنة 1976 بشأن مستويات العمل (لم تصادق عليها الجزائر إلى غاية هذه السنة 2022).

<sup>3</sup> المادة 78 من الاتفاقية نفسها.

ومن الجوانب الإيجابية للاتفاقية تقريرها ممارسة الحق النقابي لأرباب العمل، حين خولت لهم حق تكوين منظمات نقابية حسب النشاط الصناعي أو الاقتصادي الذي يشغلون به، وذلك بهدف ترقية مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والدفاع عنها، والقيام بالدور التمثيلي عنهم أمام مختلف الجهات، وأجازت لهذه المنظمات الحق في التكتل في شكل اتحادات تخضع لنفس أشكال الإنشاء والحل التي تخضع لها المنظمات النقابية الخاصة بالعمال، مع اشتراط عدم حلها إلا بقرار قضائي أو لأسباب تنص عليها قوانينها الأساسية<sup>1</sup>.

ولم تغفل الاتفاقية الجانب المتعلق بالشراكة الاجتماعية للمنظمات النقابية، حيث نصت أحكامها على ضرورة أن تتضمن التشريعات المنظمة للعمل النقابي داخل الدول المصادقة على ما يضمن مشاركة هذه المنظمات في إبداء الرأي في مشاريع القوانين الصادرة المتعلقة بالعمل بشكل عام، وبجميع المسائل التي تهمها سواء كانت من منظمات العمال أو منظمات أصحاب العمل، خاصة ما تعلق بتنظيم علاقات الطرفين الأخيرين والعلاقة في إطار الثلاثية مع الإدارة المركزية<sup>2</sup>.

وقصد تسهيل هذا الجانب ضمنت الاتفاقية بعض الحقوق الملازمة للحق النقابي والتي تعتبر من أساليب ممارسته على غرار حق التفاوض الجماعي، حيث نصت على ضرورة تفعيل هذه الآلية من خلال اجتماعات دورية تجمع بين مختلف الشركاء لتحسين شروط العمل ومحاولة الوصول إلى اتفاقيات جماعية تحدد وبدقة التزامات كل طرف من الأطراف، وذلك بغرض تفادي الوصول إلى مرحلة النزاعات الجماعية، وإن حدث وحصل هذا النوع من النزاعات فيجب أن تلعب المفاوضة الجماعية الدور الرئيس في حلها، كما ضمنت أحكام الاتفاقية الحق في ممارسة الإضراب لجميع العمال في حالة استنفادهم لوسائل التفاوض الجماعي<sup>3</sup>.

### ب- الاتفاقية العربية رقم 08 لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية:

صدرت هذه الاتفاقية بموجب الدورة السادسة لمؤتمر العمل العربي بمدينة الإسكندرية في مارس 1977، بعد أن اتخذت منظمة العمل العربية من المواضيع والحقوق المحمية بموجب اتفاقية مستويات

<sup>1</sup> المواد 79، 80، 81، 82 من الاتفاقية العربية رقم 01 بشأن مستويات العمل، المرجع السابق.

<sup>2</sup> المواد 83، 84 من الاتفاقية نفسها.

<sup>3</sup> المواد 85، 93 من الاتفاقية نفسها.

العمل مواضيع لاتفاقيات قائمة بذاتها، لذا فقد كان موضوعها منحصرا في كيفية حماية وترقية الحقوق والحريات النقابية<sup>1</sup>، هذه الأخيرة التي احتلت بمظاهرها المختلفة أهمية خاصة في حياة العمال وأصبحت تمثل ركنا جوهريا من أركان الحقوق الأساسية للإنسان، مكتسبة بذلك أهمية متميزة في أنشطة منظمة العمل العربية التي جعلت حمايتها ضمن الأولويات.

وقد تضمنت 28 مادة كرسّت من خلالها مبدأ حق العمال في تكوين نقاباتهم والانضمام إليها دون أي إذن مسبق، مهما كان القطاع الذي يعملون فيه، وذلك من أجل الدفاع عن مصالحهم وحماية حقوقهم والعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية، فكانت أكثر تفصيلا من الاتفاقية رقم 01 بشأن مستويات العمل مع محافظتها على مجمل أحكامها المتعلقة بحماية الحق النقابي<sup>2</sup>.

ومن الأحكام التفصيلية الجديدة التي جاءت بها الاتفاقية فضلا عن تلك المذكورة في الاتفاقية رقم 01 المتعلقة بمستويات العمل، ما يلي:

- الإقرار بحق تكوين النقابات لجميع العمال أي كان القطاع الذي يعملون فيه، بما في ذلك العمال الأجانب والموظفين المنظومين تحت قطاع الوظيفة العمومية الذي كانت الكثير من الدول عبر العالم متحفظة بشأن حرية الممارسة النقابية لمنتسبيه لأسباب تتعلق بالسيادة الوطنية، ناهيك عن الإيديولوجية الاشتراكية التي تبنتها الدول العربية في تلك الفترة والتي لا تعترف أصلا بمبدأ الحرية النقابية<sup>3</sup>.

- الاعتراف بحق المنظمات النقابية في تملك الأموال الثابتة والمنقولة، وكذلك ممارسة النشاطات المالية بشرط أن يكون ذلك ضمن نطاق أهدافها، وحرية التجمع في إطار تسيير مصالحها دون إذن مسبق من السلطات الإدارية المشرفة على القطاع الذي تنشط فيه<sup>4</sup>.

- إقرار حماية خاصة لمسؤولي المنظمات النقابية، حيث أوجبت منح التسهيلات اللازمة لأعضاء المجالس التنفيذية للتشكيلات النقابية من أجل ممارسة مهامهم النقابية سواء كانت على مستوى المؤسسة

---

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل منشورات منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي بالقاهرة، د.ط، د.س.ط، ص 21.

<sup>2</sup> أسامة عرفات أمين، المرجع السابق، ص 546.

<sup>3</sup> المواد 1، 2، 22، من الاتفاقية العربية رقم 08 بشأن الحريات والحقوق النقابية، اعتمدت خلال الدورة السادسة لمؤتمر العمل العربي بمدينة الاسكندرية، مصر، مارس 1977 (لم تصادق عليها الجزائر إلى غاية هذه السنة 2022).

<sup>4</sup> المواد 07، 10 من نفس الاتفاقية.

التي يشغلون بها أو خارجها، كما كفلت حق الانتداب للقادة النقابيين - في حدود حاجة النقابة - من أجل التفرغ للنشاط النقابي، مع التمتع بكافة حقوقهم وامتيازاتهم الوظيفية خاصة ما يتعلق بالأجور، وحظر نقل أو وقف أي عضو نقابي بسبب انتمائه أو ممارسته لنشاطه النقابي<sup>1</sup>.

ما يلاحظ على أحكام هذه الاتفاقية هو اشتغالها على جميع الشروط المتعلقة بممارسة حقيقية وحرية للحق النقابي، وهو ما يبدو أنه محاولة لمسايرة للتطور الذي بلغته الاتفاقيات الصادرة عن التشريع الدولي للعمل في تلك الفترة، خاصة اتفاقية العمل الدولية رقم 48 لسنة 1949 المتعلقة بالحرية النقابية والتي سنتناولها بالشرح لاحقاً، غير أن الواقع السياسي والاجتماعي لغالبية الدول العربية التي كانت تتبنى الإيديولوجية الاشتراكية أو الأنظمة الملكية المقيدة لم يكن يشكل فضاء مناسباً لتطبيق تلك الأحكام، ما يفسر العدد الضئيل للدول المصادقة على أحكامها<sup>2</sup>.

### ج- الاتفاقية العربية رقم 11 عام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية

سعت منظمة العمل العربية إلى الاهتمام بتعزيز آلية التفاوض الجماعي، وهذا من خلال دعوة الدول الأعضاء وحثهم على خلق آليات الحوار والتشاور والنقاش، وتضمينها ضمن تشريعاتها الوطنية الداخلية بغية حماية الحقوق الأساسية للعمال، وتفعيل مبدأ التشاركية بين الشركاء الاجتماعيين من أجل إدارة وتسوية كل الخلافات التي تحدث في عالم الشغل العربي<sup>3</sup>.

فصدرت هذه الاتفاقية بموجب الدورة السابعة لمؤتمر العمل العربي في مدينة الخرطوم بالسودان التي انعقدت شهر مارس من سنة 1979، و ذكر ضمن ديباجتها أن المؤتمر أقر هذه الاتفاقية إيماناً منه بأن المفاوضة الجماعية هي الوسيلة الفعالة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة بما يتماشى

<sup>1</sup> المواد 16 إلى 18 من الاتفاقية العربية للعمل رقم 08 بشأن الحقوق والحريات النقابية، المرجع السابق.

<sup>2</sup> انظر جدول تصديقات الدول على اتفاقيات العمل العربية على الموقع الإلكتروني الرسمي لمنظمة العمل العربية: <https://alolabor.org> تاريخ الإطلاع: 28-02-2022. حيث ولحد الآن صادقت على هذه الاتفاقية 04 دول عربية فقط هي: فلسطين سنة 1977، العراق سنة 1978، ليبيا سنة 2004، جيبوتي سنة 2017، ولم تصادق عليها الجزائر إلى غاية هذه السنة (2022) رغم التحول الإيديولوجي الذي عرفته الدولة خاصة بعد صدور دستور 1989 وتبني التعددية النقابية، إضافة إلى مراعاة التشريعات النقابية الجزائرية لمجمل الأحكام التي جاءت بها هذه الاتفاقية.

<sup>3</sup> عبد الرزاق حسين يس، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل العربية، مطابع البيان التجارية، دبي، الإمارات العربية المتحدة، ط1، 1991، ص 450.

مع التطور الاقتصادي والاجتماعي، وأنها تكتسب أهمية خاصة حيث تلتقي فيها إرادة الطرفين لتنظيم شروط وظروف العمل ورفع مستوى الأيدي العاملة ورفع الكفاءة الإنتاجية، فهي بذلك تمثل جانبا مهما من أوجه الممارسة النقابية خاصة إذا ما تعلق الأمر بتقادي حصول النزاعات الجماعية أو تسويتها وديا<sup>1</sup>.

على خلاف الاتفاقية السابقة الخاصة بالحرية النقابية، فقد نصت هذه الاتفاقية على أن حق المفاوضة الجماعية مكفول لجميع المنظمات النقابية الخاصة بالعمال وأصحاب العمل على حد سواء، وفي جميع قطاعات النشاط الاقتصادي العامة والخاصة مستثنية بذلك قطاعات الوظيفة العمومية داخل الدول المصادقة عليها، مع حث هذه الأخيرة على إعداد إطار قانوني داخلي يضمن ممارسة هذا الحق ويتولى تحديد الإجراءات والآجال والأجهزة المتعلقة به، كما نصت على حرية التمثيل العمالي أثناء عملية التفاوض، ومستوياته التدريجية، وكفالة حق الإضراب أثناء سيره<sup>2</sup>.

### ثانيا: الحماية المؤسسية للحق النقابي ضمن منظمة العمل العربية

إن الحماية المعيارية التي توفرها منظمة العمل العربية عن طريق النصوص لا تتمتع بالفعالية الكافية لحماية الحق النقابي إلا في ظل وجود هيئات ولجان تشرف على متابعة هذا التنفيذ، نعرض لدورها ضمن ما يلي من نقاط:

#### أ- لجنة الحريات النقابية:

تم إنشاء هذه اللجنة في بادئ الأمر بناء على أشغال الدورة الخامسة لمؤتمر العمل العربي بتاريخ 12-03-1976، ثم أعيد تحديث نظام عملها بموجب قرار صادر عن مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة والعشرين بمدينة الأقصر بمصر في شهر مارس من سنة 1998، وتتكون هذه اللجنة من تسعة (09) أعضاء أصليين، ثلاثة (03) منهم يختارهم مؤتمر العمل العربي ويمثلون الفرقاء الثلاثة، وثلاثة (03) يختارون من طرف مجلس إدارة المنظمة العربية للعمل وفق نفس المبدأ، وثلاثة (03) يختارهم المدير العام لمكتب العمل العربي من ذوي الخبرة في المجالات القانونية وبموافقة مجلس الإدارة،

<sup>1</sup> انظر ديباجة الاتفاقية العربية للعمل رقم 11 بشأن المفاوضة الجماعية، اعتمدت خلال الدورة السابعة لمؤتمر العمل العربي بمدينة الخرطوم، السودان، مارس 1979، (لم تصادق عليها الجزائر إلى غاية هذه السنة 2022).

<sup>2</sup> المواد من 1 إلى 11 من الاتفاقية نفسها.

ويراعى عند تشكيل هذه اللجنة التوزيع العادل بين الدول فلا يجب ألا يكون هناك أكثر من عضو واحد ممثلاً عن كل دولة، فيما يتم اختيار ممثلي العمال وأصحاب العمل بأسمائهم لا كممثلين عن دولهم، على أن مدة العضوية تقدر بسنتين<sup>1</sup>.

تعمل هذه اللجنة على تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية في الوطن العربي، وتضطلع بدورين مهمين، أولهما رقابي، عن طريق النظر في الشكاوى التي يحيلها المدير العام لمكتب العمل العربي بناء على طلب الأطراف الشاكية بشأن أي انتهاك أو مساس بالحقوق والحريات النقابية، حيث تملك حق الشكاوى كل من الحكومات العربية للدول الأعضاء، منظمات العمال العربية، الاتحادات الإقليمية العربية لأصحاب الأعمال والعمال العرب، أما الدور الاستشاري للجنة فيتمثل في إبداء المقترحات والاستشارات المتعلقة بتنمية ممارسة هذه الحقوق والحريات، والنظر في مشاريع الاتفاقيات والتوصيات التي تصدر عن منظمة العمل العربية والمتعلقة بموضوع الحقوق والحريات النقابية<sup>2</sup>.

وتؤدي مهامها من خلال اجتماعاتها الدورية العادية التي تعقد في شهر نوفمبر من كل سنة، كما يمكنها الاجتماع استثنائياً بدعوة من المدير العام للمكتب العربي للعمل كلما اقتضى الأمر ذلك، أو تبين أن هناك حالة استعجالية لا تحتمل الانتظار إلى غاية انعقاد الدورة العادية، ويتم خلال هذه الجلسات عرض الشكاوى التي تقدم تحريراً إلى مكتب العمل العربي، وفق نموذج مخصص ومعد من طرفه، مصادق عليها وجوباً من طرف الإدارة المسؤولة للجهة الشاكية، وتراعي هذه الأخيرة عند تقديم الشكاوى ما يدعم طلباتها من مستندات وأدلة، ثم يتولى المدير العام لمكتب العمل العربي إعلام الجهة المشكو منها، عن طريق إرسال نسخة من الشكاوى مع مرفقاتها، مع طلب الرد عليها<sup>3</sup>.

تتظر اللجنة في الشكاوى وتفحصها، ولها في ذلك أن تطلب ما تحتاج إليه من البيانات والمستندات لتسهيل عملها، كما لها حق الاستماع إلى أقوال الطرفين أو من تشاء من الشهود وزيارة الدولة محل الشكاوى إذا اقتضى الأمر ذلك، من أجل الوقوف على الحقائق المدونة ضمنها ومحاولة لعب دور

<sup>1</sup> المادة الأولى من القرار 1076، المتعلق بنظام عمل لجنة الحريات النقابية العربية، الصادر عن مؤتمر العمل

العربي في دورته الخامسة والعشرون، الأقصر، مصر، مارس 1998.

<sup>2</sup> المادة 03 من القرار نفسه.

<sup>3</sup> المواد 05، 09 من القرار 1076، المرجع السابق.

الوسيط في معالجتها وديا بمبادرة خاصة منها أو بطلب توجهه إلى الأمين العام لبذل المساعي الحميدة واتخاذ كل إجراء من شأنه تسهيل هذه التسوية الودية، ثم تصدر اللجنة ما توصلت إليه من توصيات بشأن الشكوى، مقررّة بذلك حفظها، ثبوتها، أو عدم ثبوتها، لترفع هذه التوصيات إلى المدير العام لمكتب العمل العربي. وتقوم خلال دورتها السنوية بإعداد تقرير شامل حول الشكاوى المعالجة وما اتخذ من توصيات بشأنها وما تراه مناسباً من اقتراحات طبقاً للصلاحيات الممنوحة لها، يوقع هذا التقرير من طرف المدير العام للمكتب العربي ويرفع لإثراء المناقشة في أول دورة للمؤتمر العربي<sup>1</sup>.

والملاحظ على عمل هذه اللجنة أنه شبيه بالعمل القضائي، غير أن فعاليته محدودة نوعاً ما مقارنة بلجنة الحريات النقابية على مستوى منظمة العمل الدولية، فكل قراراتها فضفاضة وشكلية، تعالج مواضيع سياسية أمنية متغاضية عما يحدث من تجاوزات ضد حقوق العمال في الوطن العربي، ويعود ذلك بالدرجة الأولى إلى طبيعة عمل اللجنة المحاطة بنوع من الحساسية لاستحالة الفصل بين ما هو سياسي وما هو نقابي<sup>2</sup>، كما يؤخذ على اللجنة ترتيبها لمصادرها القانونية عند معالجتها للشكوى، فتقديمها للقوانين الداخلية على المواثيق والمعاهدات الدولية في تسوية النزاعات قد يجعلها تقف أمام حالات تعارض بين هذه المصادر، كما قد لا تعترف بعض الدول بأحكام المعاهدات والمواثيق التي لم تصادق عليها<sup>3</sup>.

وبالرجوع إلى التقارير السنوية لهذه اللجنة نجد أن أغلب دوراتها ذات طابع استشاري تكتفي من خلالها بتوصيات عامة دون معالجة الشكاوى لعدم ورودها أصلاً، ومن الأمثلة القليلة في هذا الإطار النظر في الشكوى المقدمة من طرف السيد علي رحيم علي بصفته رئيساً للاتحاد العام لنقابات العمال في العراق ضد الحكومة العراقية، والتي خلصت فيها اللجنة بعد الاطلاع على الشكوى والخطاب الوارد من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية العراقية إلى ضرورة تشكيل لجنة مساع حميدة بمشاركة المدير العام

<sup>1</sup> المواد 10، 13، 14 من القرار نفسه.

<sup>2</sup> إيمان سرور ثوابتي، المرجع سابق، ص 470.

<sup>3</sup> نصت المادة 08 من القرار 1076 على ما يلي: " على اللجنة عند دراسة الشكوى أن تطبق المبادئ والأسس التي وردت في الدساتير والقوانين الوطنية التي تتعلق بالحريات بوجه عام، وتلك التي وردت في الاتفاقيات والمواثيق الدولية والعربية، بشأن الحقوق والحريات النقابية، وكذلك المبادئ التي استقرت نتيجة التطور التاريخي للحركة العمالية"، وهو ما يبدو على أنه ترتيب للمصادر القانونية لعمل لجنة الحريات النقابية من ناحية القوة والأولوية.

لمنظمة العمل العربية، ورئيس لجنة الحريات النقابية، وعضو من أعضاء اللجنة، للتواصل والاجتماع مع أطراف النزاع والعمل على الوصول إلى توافق يحفظ وحدة وقوة الحركة النقابية العمالية في العراق.<sup>1</sup>

ب- لجنة الخبراء القانونيين:

تشكل هذه اللجنة من خمسة (05) أعضاء يعيّنهم المؤتمر العام بناء على اقتراح مجلس الإدارة على ضوء الترشيحات المقدمة من طرف المدير العام لمكتب العمل العربي لمدة ثلاث (03) سنوات، يتم اختيارهم من بين حاملي الجنسيات العربية مع مراعاة التوزيع الجغرافي العادل والتمتع بالخبرة المهنية الكافية والمقدرة والحياد.<sup>2</sup>

تكلف هذه اللجنة بمتابعة تنفيذ اتفاقيات العمل العربية المصادق عليها من طرف الدول الأعضاء، والقيام بالأبحاث والدراسات القانونية اللازمة للتحقق من مدى التزام هذه الدول بتطبيق أحكامها، وذلك بناء على التقارير الدورية التي ترسلها تلك الدول، أو من خلال الشكاوى والطلبات المقدمة إلى مكتب العمل العربي حول نفس الموضوع، حيث تدرج توصياتها واقتراحاتها ضمن تقرير يحوي نتائج أعمالها، يرفع إلى مجلس إدارة منظمة العمل العربية الذي يحيله بدوره إلى المؤتمر العام للدراسة والمناقشة واتخاذ القرار المناسب بشأنه.<sup>3</sup>

ويبدو أن عمل هذه اللجنة أشبه بعمل الخبراء في مجال القضاء، ذلك أنه لا يتعدى تقديم خبرة قانونية حول مدى التزام الدول بتطبيق الاتفاقيات العربية للعمل، فهي لا تتمتع بسلطة القرار ولا حتى بسلطة المتابعة لما تصدره من توصيات، ضف إلى ذلك فإن تقريرها الذي يحوي توصياتها بشأن دراستها للتقارير الواردة من طرف الدول الأعضاء، أو إبداء رأيها في الطلبات المقدمة ضد عدم التزام بعض

---

<sup>1</sup> انظر تقرير نتائج أعمال الدورة الثالثة والثلاثون للجنة الحريات النقابية العربية، القاهرة 3 أكتوبر 2013. وقد عرفت الجلسة انسحاب ممثل العراق حسب المادة السابعة من القرار 1076 التي تنص على ضرورة انسحاب عضو اللجنة وتنحيه مؤقتاً من حضور الجلسات في حالة كان يحمل جنسية الدولة التي يتعلق بها موضوع الشكاوى المقدمة المعروضة على اللجنة، أو كان مقيماً بها إقامة دائمة، أو تربطه بها علاقة عمل.

<sup>2</sup> المادة 18 من القرار 1040، المتضمن نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، الذي أقره المؤتمر العربي للعمل في دورته الرابعة والعشرين بالقاهرة، مصر، مارس 1997.

<sup>3</sup> رشيد حيدر، الحقوق والحريات النقابية في معايير العمل العربية والدولية، مجلة العمل العربية، القاهرة، مصر، العدد 27، 1997، ص 27.

الدول بالاتفاقيات العربية، يخضع لنوع من الرقابة القبلية على مستوى مجلس إدارة منظمة العمل العربي قبل عرضه على المناقشة أثناء المؤتمر العام للمنظمة، هذا الأخير الذي يشكل لجنة أخرى للنظر في هذا التقرير تدعى لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات.

### ج- لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات:

يتم تشكيل هذه اللجنة كل دورة مؤتمر، وتتكون من ممثلي الدول المشتركة فيه، وتختص بالنظر في تقرير لجنة الخبراء القانونيين وملاحظات وتوصيات مجلس الإدارة بشأنه، واتخاذ التوصيات التي تراها مناسبة، كما تنتظر أيضا في تقدم الدول الأعضاء بالمنظمة في مسألة التصديق على اتفاقيات وتوصيات العمل العربية<sup>1</sup>، وتشبه هذه اللجنة في عملها اللجنة الثلاثية المنشأة ضمن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، حيث تمنح اختصاص النظر في مدى تطبيق الدول لاتفاقيات العمل الدولية، وتوجيه المساءلة للدول، وطلب المعطيات اللازمة التي تحتاجها لإبداء رأيها في تلك القضايا<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص 147.

<sup>2</sup> إيمان سرور ثوابتي، المرجع السابق، ص 470.

### الفصل الثاني: الحماية المتخصصة للحق النقابي على مستوى منظمة العمل الدولية

ذكرنا سابقاً أن ميلاد الحركات النقابية في أغلب دول أوروبا كان نتيجة للمحدودية التي وصل إليها نظام الطوائف المهنية، وفشله في توفير الحماية الكافية لعمال المهن والنشاطات الحديثة التي ارتبطت بظهور الثورة الصناعية وانتشارها، حيث أن تلك الحركات سعت من خلال نضال منخراطيها إلى التأسيس لمعايير وطنية كفيلة بتوفير الحماية اللازمة للعمال وحفظ حقوقهم الأساسية، ليتحقق لها ذلك مع نهاية القرن العشرين، وبسبب الحركات الجماعية للعمال بين أرجاء الدول الأوروبية بدأت هذه الحركات النقابية وبعض الحكومات الرسمية دعواتها إلى خلق نظام دولي موحد لقوانين العمل، يستند إلى جهاز واحد يكون له سلطة إصدار المعايير الدولية للعمل، ومن ثمة العمل على تكريسها داخل الأنظمة الداخلية.

بناءً عليه قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، نتناول من خلال (المبحث الأول) نشأة المنظومة القانونية الدولية للعمل بما شهدته من جهود نقابية كبيرة ودعوات رسمية وحكومية قبيل انتهاء الحرب العالمية الأولى وعقد مؤتمر الصلح، ونتناول من خلال (المبحث الثاني) الدور الهام لمنظمة العمل الدولية كوكالة متخصصة في حماية الحق النقابي.

### المبحث الأول: تشكل المنظومة الدولية القانونية للعمل

عقب ظهور الثورة الصناعية في القارة الأوروبية، وفي مواجهة صور البؤس والظلم والحرمان التي كان يتعرض لها ملايين البشر ومحاولة القضاء على البطالة وظروف العمل السيئة والتمييز في الاستخدام ورغبة في حماية مصالح الطبقة العاملة وتحسين ظروفها، ظهرت العديد من المبادرات الداعية إلى تأسيس منظومة لحماية حقوق العمال وفي مقدمتها الحق النقابي، وهو ما تحقق بعد الحرب العالمية الأولى على إثر جهود فردية وحكومية كبيرة (**المطلب الأول**)، لتتطور هذه المنظومة مؤسسياً وتشريعياً بعد ذلك من خلال إعادة الهيكلة التي عرفتتها بعد ظهور هيئة الأمم المتحدة (**المطلب الثاني**)

### المطلب الأول: نشأة القواعد الدولية للعمل وإطارها المؤسسي المتخصص

كان من البديهي في ظل الانتشار السريع للنشاط الصناعي، أن تنصب المحاولات حول خلق نظام قانوني دولي للعمل قابل للتطبيق في جميع أنحاء أوروبا والعالم (**الفرع الأول**)، مدعوماً بنظام مؤسسي تمثل في منظمة العمل الدولية يعمل على إصدار تلك القواعد ومتابعة مدى التزام الدول وتطبيقها لهذه القواعد، نتناول نشأته ضمن (**الفرع الثاني**).

### الفرع الأول: الخلفية التاريخية لمحاولات وضع قانون دولي للعمل

#### أولاً: المبادرات الفردية الخاصة لوضع قانون دولي للعمل

انطلقت الدعوات الفردية لبلورة قواعد دولية للعمل مواكبةً مع ظهور قوانين العمل الوطنية، بما معناه أن حقيقة نشأة القانون الدولي للعمل كانت نتيجة حتمية لمحاولات لتكريس القوانين الداخلية على مستوى أشمل، وقد بدأ هذا الأمر مع دعوة السياسي والمصلح الاجتماعي البريطاني روبرت أوين **Robert Owen** أثناء مؤتمر "إكس لا شبل" **Aix la chapelle** عام 1818 بضرورة بذل جهود دولية مشتركة لإقامة نظام قانوني دولي للعمل والتفكير في هيئة دولية تتولى حماية حقوق العمال على المستوى العالمي<sup>1</sup>.

تواصلت تلك الدعوات في شكل فردي خلال النصف الأول من القرن التاسع عشر (19)، وكان من أبرزها دعوة الصناعي السويسري دانيال لوغراند **Daniel Le Grande** الذي حرّر تقريراً تفصيلياً

<sup>1</sup> مصطفى سيد عبد الرحمن، المنظمات الدولية المتخصصة، دار النهضة للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط1،

سنة 1853 تضمن مشروعاً لقانون عمل دولي وجهه إلى رجال الحكومات، الأمراء، والدبلوماسيين، الأوروبيين والأمريكيين، ثم أعاد طرحه على ممثلي حكومات الدول المصنعة بمناسبة المعرض الدولي للصناعات بباريس سنة 1855، وقد تضمن هذا المشروع النص على بعض الأحكام الخاصة التي تمنع العمل الليلي للأطفال في الصناعات التي تمتد لأربع وعشرين (24) ساعة كاملة، والصناعات الخطيرة، كما تضمن أحكاماً تقر بحقهم في الالتحاق بالتعليم إلزامياً، وقد علق لوغراند على مشروعه كما يلي: "إن القانون الدولي ليعتبر الوسيلة الوحيدة التي يمكن بمقتضاها توفير النفع المادي والمعنوي المرغوب فيه للطبقة العاملة دون أن يترتب عن ذلك ضرر بالنسبة لرجال الصناعة، ودون أن تصاب المنافسة بين صناعات الدول بأي سوء، حيث أن الاتجاه نحو حرية التبادل تجعل المنافسة بصورة دائمة أكثر توتراً وتدميراً ... إن قانوناً دولياً للعمل سوف يشكل ضماناً قوية للنظام والأمن العمومي"<sup>1</sup>.

ساهمت تلك المبادرات الفردية التي قام بها الصناعيون الأوروبيون في تكوين رأي عام جماعي غير رسمي، رسم لمرحلة ثانية من المطالبة بإقرار تنظيم دولي للعمل، فتشكلت العديد من التكتلات التي نادى بذلك ومن أهمها نذكر ما يلي:

أ- **المؤتمر الدولي للمساعدة:** أو ما يسمى بالمؤتمر الدولي للمساعي الخيرية، والذي انعقدت دورته الأولى بمدينة بروكسل عام 1856، وكان عبارة عن اجتماع لمجموعة من المفكرين ورجال الدين والصناعيين الأوروبيين، تحت رعاية الرائد إدوارد دو كيبسيو **Edward Ducpetiaux**، حيث حاول المؤتمر من خلال هذا المؤتمر الإشارة إلى الاختلافات الجوهرية الموجودة في التشريعات العمالية بين مختلف الدول، وما تنتجها هذه الاختلافات من أضرار بالنسبة للعمال وأصحاب العمل، وخلصوا إلى ضرورة اتخاذ تدابير دولية من أجل تنظيم العمل الصناعي، وجاء انعقاد المؤتمر في دورته الثانية بمدينة فرانكفورت الألمانية عام 1857 لتبني تلك الاقتراحات التي كان من أبرزها تعميم قواعد لحماية رجال الأعمال، ومد هذه الحماية إلى العمال لا سيما النساء والأطفال<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، القواعد الدولية للعمل المكرسة لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام،

مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، مصر، ط1، 2017. ص 40.

<sup>2</sup> عبد الرحيم طهير، **حقوق الإنسان في القانون الدولي للعمل**، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق

والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2019-2020، ص 32.

ب- رابطة العمال الدولية الأولى: تشكلت هذه الرابطة على إثر اجتماع عقد في قاعة سان مارتين **Sain Martins Hull** بتاريخ 28 سبتمبر 1864 في وسط مدينة لندن من تنظيم مجموعة من النقابيين الإنجليز والفرنسيين، وكان **كارل ماركس Karl Marx** من أهم مؤطري هذه الرابطة حيث ألقى الكلمة الافتتاحية لهذا الاجتماع مستعرضا الظروف الاجتماعية للطبقة العاملة، وموضحا أن حماية حقوق العمال ليست مسألة داخلية تعالج ضمن الأنظمة القانونية الداخلية للدول، بل إنها مسألة عالمية تتطلب تضافر جهود جميع الدول، وقد دام نشاط هذه الرابطة اثني عشر (12) سنة ليعلن حلها سنة 1876 بسبب الخلافات الكثيرة بين أعضائها والمجموعات المنظمة إليها<sup>1</sup>.

واستمرت جهود العمال بعدها لتشكيل رابطة أخرى تتولى مهمة الدفاع عن العمال، فتشكلت الرابطة الدولية الثانية إثر انعقاد مؤتمر باريس في 14 جويلية 1899، والرابطة الدولية الثالثة عن طريق البلاشفة الذين نجحوا في القضاء على حكم القياصرة في روسيا عام 1917، ثم الدولية الرابعة التي أسسها **ليون تروتسكي Leon Trotsky** عام 1938 كرد فعل على سياسة ستالين، وغيرها من التكتلات الكثيرة إلى غاية تشكيل الاتحاد العالمي للعمل الذي أعلن عن تأسيسه في مؤتمر لوكسمبورغ سنة 1968<sup>2</sup>.

### ثانيا: المبادرات الدولية الرسمية لوضع قانون دولي للعمل

رغم عدم رسميتها، فإن أهمية الجهود الفردية الداعية إلى تكريس قواعد دولية لحماية العمال، والتي أسهمت في ازدياد الوعي الدولي بأهمية الحركات النقابية العالمية كانت السبب الرئيس في ظهور مبادرات رسمية جادة تبنتها الدول الأوروبية من خلال تشريعاتها الداخلية والمؤتمرات الدولية المقامة بخصوص هذا الأمر.

وقد طرح هذا الموضوع بصفة رسمية في سنة 1881 حين دعت الحكومة السويسرية لعقد مؤتمر دولي بجنيف للبحث في إمكانية وضع تشريع دولي للعمل، وبما أن هذه الدعوة وجهت في عهد كان التمسك فيه بمبادئ الحرية الاقتصادية ما يزال شديدا مع عدم نضوج فكرة تدخل الدولة في علاقات

<sup>1</sup> عبد الرحيم طهير، **المرجع السابق**، ص 33.

<sup>2</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، القواعد الدولية للعمل المكرسة لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام، **المرجع السابق**، ص 43.

العمال بأرباب عملهم، فإن كثيرا من الدول التي وجهت لها الدعوة رفضت الاشتراك بالمؤتمر بل وأعلنت معارضتها مباشرة للغاية التي وضع لأجلها، ومع هذا فقد انعقد المؤتمر إلا أن المؤتمرين وعلى قلة عددهم لم يستطيعوا الوصول إلى أية نتيجة خلال مناقشاتهم، حيث تبين لهم استحالة وضع تشريع عام دولي للعمل ما دامت بعض الدول لا تزال تعارض فكرة تنظيم العمل حتى في النطاق الوطني<sup>1</sup>.

عقد مؤتمر دولي ثان في برلين بين 15 و19 من مارس 1890 بناء على دعوة من الحكومة الألمانية، وفي هذه المرة كانت غايته محدودة بتنظيم عمل النساء والأطفال، والعمل أيام الأحد في المناجم، وإمكانية فرض المراقبة على الاتفاقيات الدولية المتعلقة بهذه المواضيع إذا تم عقدها، فعرف هذا المؤتمر إقبال أربع عشرة (14) دولة أوروبية من بينها إنجلترا وفرنسا وإيطاليا والنمسا وبلجيكا<sup>2</sup>، ومع ذلك لم يصل المؤتمرين إلى نتيجة إيجابية بسبب الاختلاف في وجهات نظر الدول المشاركة فيه، فبينما كانت بعض الدول كألمانيا وسويسرا تدعو إلى ضرورة وضع تشريع عمل دولي واحد تطبقه كل الدول، كان بعضها الآخر كفرنسا وإنجلترا يرفض هذه الفكرة ويرى أن قوانين العمل يجب أن تتخذ في كل دولة على حدة، وأن تختلف بين دولة وأخرى وفقا لما تقتضيه ظروفها وأوضاعها، بل أن هناك وفي تلك الفترة دولا لم تصل بعد إلى مرحلة قبول فكرة وضع قوانين عمالية ضمن تشريعاتها الداخلية<sup>3</sup>.

وقامت إلى جانب هذه المساعي الحكومية مساع أخرى أبرزها تأسيس الجمعية الدولية لحماية العمال القانونية، عقب انعقاد عدة مؤتمرات متتالية لمجموعة من السياسيين ورؤساء الصناعات وأصحاب المشاريع والاختصاصيين في الشؤون الاجتماعية ممن يناصرون فكرة تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل، وعقدت هذه الجمعية بعد ذلك عدة مؤتمرات دولية، وأسست لنفسها فروعاً في مختلف الدول، فكانت مركزاً جامعاً للمعلومات المتعلقة بالقضايا العمالية، ومن أهم الوسائل التي سهلت دراسة تشريع العمل وعقد المؤتمرات الدولية خلال بداية القرن العشرين<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> فؤاد دهمان، التشريعات الاجتماعية (قانون العمل)، دار الفكر للنشر والتوزيع، القاهرة، ط2، د.س.ط، ص 65.

<sup>2</sup> S. Hennion, M. le barbier-le bris, M. del sol, **Droit sociale européen et international**, 1<sup>er</sup> édition 2010, Presses Universitaire de France. Paris, 2010, P 07.

<sup>3</sup> فؤاد دهمان، المرجع السابق، ص 66.

<sup>4</sup> J.M.Servais, **Normes internationales Du travail**, librairie générale de droit et de la jurisprudence. E.J.A, Paris 2004. P 06.

وبالرغم من عدم تكاليف الجهود المبذولة خلال هذه الفترة بإنشاء تنظيم دولي للعمل، إلا أنها أسهمت كثيرا في تنوير الرأي العام الدولي إلى ضرورة وجوده، ولم تكد الحرب العالمية الأولى تنتهي إلا وكان الرأي العالمي تحت تأثير دوافع كثيرة متعددة قد تهيأ لقبول فكرة إيجاد قواعد دولية لتنظيم العمل، فتجسدت فكرة منظمة العمل الدولية إثر معاهدات الصلح ليمثل وجودها أهم عوامل عقد اتفاقيات العمل الدولية وتبلور القانون الدولي للعمل.

### الفرع الثاني: نشأة منظمة العمل الدولية

على أساس ما تحقق من وجهات تقارب النظر حول مسألة تدويل قواعد العمل، سعت كل من المنظمات النقابية العمالية والحكومات على حد سواء لتأسيس جهاز دولي مستقل يعنى بحماية حقوق العمال تزامنا مع التحضير لقيام نظام عالمي جديد بعد الحرب العالمية الأولى، وفقا لما يلي:

#### أولاً: الجهود السابقة لنشأة منظمة العمل الدولية

أدى قيام الحرب العالمية الأولى إلى تسابق الدول نحو الصناعة الحربية، الأمر الذي كان له الأثر السلبي على اليد العاملة حيث بلغ انتهاك حقوق العمال درجات قصوى تحت مبرر المصالح الوطنية للدول والظرف الاستثنائي الذي كانت تعيشه، وهو ما قابله سخط عمالي كبير على هذه الأوضاع، وجهود كبيرة لممثلي الطبقة العاملة من أجل الضغط على الحكومات بغية انتزاع بعض الحقوق وتضمينها ضمن اتفاقية السلام مع قرب انتهاء الحرب العالمية الأولى، وهو ما سنعرض له وفق النقاط التالية:

#### أ- الجهود العمالية لقيام منظمة العمل الدولية:

وتمثلت هذه الجهود في عقد عديد المؤتمرات التي كانت تحضر لمشاريع قوانين تتضمن قواعد عالمية لحماية العمال وتقرير حقوقهم خاصة ما تعلق بالحقوق والحريات النقابية، ومن أهم هذه المؤتمرات مؤتمر فيلادلفيا سنة 1914، والذي دعا من خلاله الاتحاد الأمريكي للعمال (A.F.L) لعقد اجتماع عمالي عالمي يضم ممثلي الدول للسعي لتشكيل لائحة مطالب عمالية مشتركة، تطرح خلال مؤتمر السلم المزمع انعقاده بعد نهاية الحرب<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> خديجة دراق، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي، رسالة ماجستير، تخصص قانون

دولي وعلاقات دولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2000-2001، ص 32.

ومن الجانب الأوروبي عقد مؤتمر **ليدز Leeds** سنة 1916 بحضور قادة المنظمات النقابية وممثلي العمال لكل من فرنسا، بريطانيا، بلجيكا وإيطاليا وكان أهم ما خلاص إليه المؤتمر هو تضمين معاهدة السلام أحكاما تكفل الحد الأدنى من الضمانات المادية والمعنوية المقررة لفئة العمال، والدعوة إلى ضرورة تشكيل لجنة دولية تتولى مراقبة بنود اتفاقية السلام المتعلقة بحماية العمال المزمع صياغتها وتشرف على تلقي الشكاوى التي ترفع إليها، وتضطلع بمهام أخرى كالمساعدة في تنظيم المؤتمرات الحكومية التي تعنى بشؤون حقوق العمال، كما صدر عن هذا المؤتمر قرار بتحويل الاتحاد الدولي لحماية العمال إلى مكتب دولي للعمل يتولى مهام البحث والدراسة والتطوير المتعلقة بتشريعات العمل، فكان لهذا المؤتمر بالغ الأثر في التمهيد لقيام منظمة العمل الدولية لدرجة أن أطلق على قراراته اسم ميثاق العمل (**La charte de travail**)<sup>1</sup>.

وبناء على دعوة قدمها اتحاد العمال السويسري انعقد مؤتمر بمدينة **برن Berne** في الأسبوع الأول من شهر أكتوبر لسنة 1917، وكان من أبرز قراراته ضرورة الاعتراف الرسمي بالاتحاد الدولي للحماية القانونية للعمال من خلال معاهدة السلام، وضرورة منحه سلطة الاختصاص في وضع وتطبيق وتطوير القواعد الدولية للعمل والاعتراف الرسمي باتحاد النقابات الدولية باعتباره الجهة المختصة بالتقصي والتحقيق والإحصاء والرقابة على كل ما يتم إقراره من قواعد دولية في مجال العمل، والجهة المخولة بتنظيم المؤتمرات الدولية المتعلقة بالعمل وحماية العمال<sup>2</sup>.

أما في بريطانيا وفي أوائل شهر فيفري من سنة 1918 انعقد مؤتمر بمدينة **لندن London** بناء على دعوة قدمها حزب العمال البريطاني وجهت إلى مندوبين عن الأحزاب الاشتراكية في دول أوروبا وقادة المنظمات النقابية، وكان الهدف من هذا المؤتمر وضع خطة دقيقة للحركة العمالية لفترة ما بعد الحرب العالمية الأولى، حيث انتهى المؤتمر إلى إنشاء لجنة تضم ممثلين عن العمال وعن الأحزاب الاشتراكية للعمل من أجل الاشتراك في مؤتمر السلام، وفي سبتمبر من نفس السنة 1918 عقد مؤتمر ثان بنفس المدينة، اقترح من خلاله **صموئيل غومبرس Samuel Gompers** مؤسس الاتحاد الأمريكي

<sup>1</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، القواعد الدولية للعمل المكرسة ...، مرجع سابق. ص 52.

<sup>2</sup> عبد العال الدريبي، المرجع السابق، 134.

للعمل، ضرورة وجود تمثيل عمالي ضمن عضوية المؤتمرين لاتفاقية السلام، وتضمنين موضوعات العمل ضمن أحكامها<sup>1</sup>.

بعد نهاية الحرب العالمية الأولى وتوقيع الهدنة بين الأطراف، انعقد مؤتمر دولي آخر بمدينة برن **Berne** بسويسرا في الفترة الممتدة ما بين 05 إلى 09 فيفري 1919، بعضوية ممثلين عن العمال والحركات الاشتراكية من دول وسط أوروبا والدول المتحالفة، وكذا الدول المحايدة، وانتهى فيه المؤتمرين إلى نفس القرارات والتوصيات التي عرفتتها المؤتمرات السابقة<sup>2</sup>.

### ب- الجهود الحكومية لقيام منظمة العمل الدولية:

موازة مع الجهود الكبيرة للحركات النقابية ومنظمات أرباب العمل قبيل انعقاد مؤتمر السلام، سارت حكومات الدول الأوروبية على نفس النهج الرامي نحو إحداث تنظيم دولي للعمل، عن طريق نشاط تشريعي مسبق النظير تضمن إعداد العديد من المشاريع القانونية المتعلقة بالعمل وحماية الحق النقابي بغية عرضها على المؤتمرين في اتفاقية السلام المزمع عقدها.

شكلت الحكومة الفرنسية سنة 1917 لجنة وزارية للمعاهدات الدولية للعمل برئاسة وزير العمل، تمثلت مهامها في العمل على إعداد مشروع قانون يتضمن قواعد خاصة بتحسين ظروف العمال وحماية حقوقهم في نطاق الدول الحلفاء أثناء الحرب العالمية الأولى، وفي أكتوبر 1918 جرت مناقشات برلمانية عديدة تناولت المواضيع التي يمكن إدراجها في اتفاقية السلام، طالب البرلمان الفرنسي من خلالها الحكومة بضرورة عقد مؤتمر دولي لإقرار قواعد دولية للعمل، كما أفرزت هذه المناقشات مجموعة من التوصيات أهمها العمل على إنشاء مؤتمر دولي للعمل من خلال مؤتمر السلام وفق نظام التمثيل الثلاثي، حكومات، ممثلي عمال، ممثلي أرباب العمل، وضرورة تشكيل مكتب دولي للعمل يتولى مهام التحقيق والدراسة وإعداد مشاريع الاتفاقيات الدولية للعمل<sup>3</sup>.

وعرفت الولايات المتحدة الأمريكية نشاطا تشريعا مماثلا للدول الأوربية، وذلك يرجع بصفة أساسية إلى أن التشريع المتعلق بمسائل العمل يدخل في اختصاص كل ولاية على حدى دون حكومة الفدرالية

<sup>1</sup> عبد الرحيم طهير، المرجع السابق، ص 39.

<sup>2</sup> إيمان ريماسرور ثوابتي، القواعد الدولية للعمل المكرسة...، مرجع سابق، ص 55.

<sup>3</sup> عبد الرحيم طهير، المرجع السابق، ص 40.

المركزية، إضافة إلى أن الحركة العمالية الأمريكية لم يكن لديها مطالب محددة مثلما هو الحال في أوروبا حول موضوع التشريع الدولي للعمل، فمنذ عام 1914 اقتضت جل مطالبها على ضرورة المشاركة في المؤتمر العمالي الذي سيقام بمناسبة عقد مؤتمر السلام بعد نهاية الحرب العالمية الأولى، ورغم ذلك قام الوفد الأمريكي بإعداد مشروعه الخاص بإقامة تنظيم دولي للعمل، وضمنه العديد من التوصيات المستوحاة من أحكام مؤتمرى برن، لا سيما ما تعلق بحظر استخدام الأطفال دون سن الأربع عشرة (14) سنة في الصناعة وحماية العمال المهاجرين<sup>1</sup>.

### ثانياً: التأسيس الفعلي لمنظمة العمل الدولية

أسفرت الجهود التي قامت بها المنظمات العمالية من خلال المؤتمرات المنعقدة قبل مؤتمر السلام، وكذا النشاط التشريعي والبرلماني الذي عرفته الدول الأوروبية والولايات الأمريكية المتحدة، عن تشكيل لجنة التشريع الدولي للعمل من خلال قرار صادر عن الجلسة التمهيدية الأولى لمؤتمر السلام انعقدت بتاريخ 25 جانفي 1919، كانت مهمتها الأساسية تتمثل فيما يمكن اتخاذه من إجراءات تهدف إلى تشكيل تنظيم دولي للعمل تحت إشراف عصبة الأمم المتحدة<sup>2</sup>.

تألفت هذه اللجنة من خمسة عشر (15) عضواً وضمت ممثلين اثنين (02) من الدول التي كانت تشكل ما يعرف بالقوى الخمس الكبرى وهي بريطانيا، الولايات الأمريكية المتحدة، إيطاليا، اليابان وبلجيكا، إضافة إلى ممثل واحد عن باقي الدول الأخرى المشاركة في مؤتمر السلام وتميزت تشكيلتها بالمزاوجة بين التمثيل الحكومي والعمالي، وقد فرض منطلق القوة التي كان يتميز بها الوفد الأمريكي في هذه الجلسة بأن تولى صموئيل غومبرس Samuel Gompers رئيس الاتحاد الأمريكي للعمل (AFL) رئاسة هذه اللجنة، فيما عادت نيابة الرئيس للبريطاني هارولد بيتر Harold Butler<sup>3</sup>.

قرر أعضاء اللجنة بالإجماع اتخاذ المشروع البريطاني كأساس لأعمالهم وذلك لما اتصف به من وضوح وشمولية في الأحكام إضافة لوروده باللغتين الفرنسية والإنجليزية، فكان النص الأنسب لتشكيل

<sup>1</sup> العال الدريبي، المرجع السابق، ص 138.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 134.

<sup>3</sup> G.A Johnston, *the international labour orgazintion (this works for social and ecomic progress)*, Europa Publication, London, 1970. P 12.

الخطوط العريضة لما سمي لاحقاً بدستور منظمة العمل الدولية، باعتبار أن المشروع كان يتضمن ثلاث مقترحات رئيسية أولها إنشاء جهاز دولي دائم للعمل تحت إشراف عصبة الأمم، وضرورة الأخذ بمبدأ التمثيل الثلاثي داخله، والحرص على أن يكون اختصاصه الرئيس إعداد اتفاقيات دولية لشروط وظروف العمل، فعقدت اللجنة من أجل إثراء هذا المشروع 35 جلسة في الفترة من 01 فيفري إلى 24 مارس 1919<sup>1</sup>.

### أ- عرض المشروع أثناء مؤتمر السلام:

بتاريخ 18 جانفي 1919 عرضت اللجنة في ختام أعمالها تقريرها النهائي حول مشروع دستور منظمة العمل الدولية على الدول المشاركة في مؤتمر السلام وقد أقرته هذه الأخيرة وأدمجته في معاهدة فرساي Versailles بمقتضى أحكام القسم الثالث عشر (13) من المعاهدة المواد 387 إلى 427<sup>2</sup>، حيث تم ذلك بعد عدة اجتماعات امتدت على مدار شهرين كاملين، انتهت بالتصديق على الجزء الأول من التقرير المتضمن دستور منظمة العمل الدولية بتاريخ 11 أبريل 1919، فيما أجلت المصادقة على الجزء الثاني المتعلق بميثاق العمل والشروط العملية إلى غاية 28 من الشهر نفسه، ورغبة في الإثراء المتواصل للمشروع اقترح الوفد الكندي مجموعة من التعديلات وافق عليها المؤتمر بالإجماع، ليتم تبني المعاهدة بصورة نهائية بتاريخ 18 جوان 1919<sup>3</sup>.

### ب- بداية نشاط منظمة العمل الدولية:

بدأت منظمة العمل الدولية نشاطها بشكل مستقل قبل التأسيس الفعلي لعصبة الأمم، فلما كانت هذه الأخيرة محل مناقشات لدى الكونغرس الأمريكي عقد أول مؤتمر للعمل الدولي في مدينة واشنطن في الفترة من 29 أكتوبر إلى غاية 29 نوفمبر 1919<sup>4</sup>، حضر هذا المؤتمر ممثلو 40 دولة عالجا

<sup>1</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، القواعد الدولية للعمل المكرسة...، المرجع السابق، ص 60.

<sup>2</sup> محسن أفكيرين، قانون المنظمات الدولية، النظرية العامة، الأمم المتحدة، المنظمات أو الوكالات المتخصصة المرتبطة بها، المنظمات الدولية الإقليمية، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، د.ط، 2010 ص 299.

<sup>3</sup> G.A Johnston, **Op. cit**, P 13.

<sup>4</sup> شذى فخري عطويوي العقابلية، قرارات منظمة العمل الدولية، رسالة ماجستير، تخصص قانون عام، جامعة الشرق الأوسط، عمان الأردن، 2020، ص 23.

على مدار 28 جلسة العديد من المسائل المتعلقة بحماية حق العمال في شكل اتفاقيات وتوصيات من أبرزها تحديد ساعات العمل، التقليل من البطالة، توفير الحماية للنساء العاملات في فترة الولادة وما بعدها، وغيرها من الأمور الأساسية الأخرى<sup>1</sup>.

ولم يشكل إنشاء منظمة العمل الدولية في ظل عصبة الأمم مانعا لنشاطها في شكل كيان مستقل، فكانت مفتوحة العضوية لكافة دول العالم سواء من الدول الأعضاء في العصبة أو الدول التي لم تعلن عضويتها فيها، وسارت بذلك في ممارسة نشاطها منذ نشأتها باسمها الخاص، وحافظت على وجودها حتى بعد زوال عصبة الأمم بعد نهاية الحرب العالمية الثانية إلى غاية يومنا هذا<sup>2</sup>.

### ج- مؤتمر فيلاديلفيا ودمج المنظمة ضمن هيئة الأمم المتحدة

قبل نهاية الحرب العالمية الثانية وبعد انقطاع دام خمس (05) سنوات، اجتمعت 41 دولة في إطار الدورة السادسة والعشرين لمؤتمر العمل الدولي بمدينة فيلاديلفيا في شهر ماي سنة 1944، ناقش من خلالها المؤتمر مسألة مستقبل منظمة العمل الدولية بناء على تقرير قدمه مكتب العمل الدولي تحت عنوان "مبادئ العمل وبرنامج ونظام منظمة العمل الدولية"، حمل مقترحات لأهداف جديدة للمنظمة غير تلك التي تضمنها دستورها المنشأ بموجب معاهدة فرساي 1919، كما كان هذا المؤتمر فرصة للتأكيد مرة أخرى على حاجة المجتمع الدولي إلى هذه الوكالة الدولية وهذا ما يستخلص من كلام الرئيس الأمريكي روزفلت Franklin D. Roosevelt الذي قال في افتتاحية هذا المؤتمر مخاطبا أعضاء المنظمة " في ميدان عملكم ليست الأمم المتحدة بحاجة إلى إنشاء منظمة جديدة"<sup>3</sup>.

وجاء هذا الإعلان بفكرة جديدة حول الاختصاص الموضوعي لمنظمة العمل الدولية، حيث أشار إلى أنه لا يجب أن يقتصر على ظروف وشروط العمل فحسب بل يتعداه إلى حماية الحقوق الأساسية على شاكلة الحق النقابي، كما وأن اختصاصها الشخصي لا يقتصر على العمال فحسب بل يشمل جميع البشر، فكان من بين المبادئ الأساسية التي جاء بها الإعلان ما يلي<sup>4</sup>:

<sup>1</sup> عبد الرحيم طهير، المرجع السابق، ص 43.

<sup>2</sup> محسن أفكيرين، المرجع السابق، ص 300.

<sup>3</sup> خديجة دراقي، المرجع السابق، ص 32.

<sup>4</sup> عبد العال الدريبي، المرجع السابق، ص 134.

- العمل ليس سلعة تباع وتشتري.
- حرية الرأي وحرية الاجتماع أمران ضروريان بالنسبة إلى أي تقدم مجتمعي يرجى تحقيقه.
- الفقر، أينما وجد، يشكل خطرا على الرفاهية في كل مكان.
- الحرب ضد العوز والحاجة، يجب سنها في كل مجتمع دولي ومن خلال جهد دولي متواصل، ومن جانب فئات المجتمع كافة.
- الحق في العمل، يجب أن يكفل لجميع البشر، بدون تمييز.
- التعاون بين الدول كافة ضروري للسلم والاستقرار الدوليين.

بعد المصادقة على إعلان فيلاديلفيا بتاريخ 10 ماي 1946، تم التوقيع على اتفاق بين المجلس الاقتصادي والاجتماعي ومنظمة العمل الدولية ربطت بموجبه هذه الأخيرة بهيئة الأمم المتحدة كوكالة متخصصة إعمالا للتعاون وتنسيق الجهود، حيث تمت الموافقة على هذا الربط بالإجماع خلال انعقاد مؤتمر العمل الدولي في نفس السنة بمدينة مونتريال بكندا، ودخل حيز التنفيذ بعد أن وافقت عليه الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب القرار 50(د-1) الصادر بتاريخ 14 ديسمبر 1946، لتصبح بذلك منظمة العمل الدولية أول وكالة متخصصة تابعة لهيئة الأمم المتحدة تسعى إلى تحقيق السلام الاجتماعي العالمي القائم على العدالة من خلال توحيد وتنظيم قواعد العمل وفق مبدأ الوظيفية، متخذة من مدينة جنيف بسويسرا مقرا لها<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: الهيكلية العضوية لمنظمة العمل الدولية

تميزا عن باقي الوكالات الدولية المتخصصة، فإن الهيكلية العضوية لمنظمة العمل الدولية نابعة من رحم الجهود التأسيسية التي قامت بها الأطراف الثلاثة، نقابات عمالية، نقابات أصحاب العمل، وحكومات وهو ما انعكس على طبيعة التمثيل الثلاثي ضمن عضويتها العامة (الفرع الأول)، وعضوية الأجهزة واللجان المنبثقة عنها التي نتناولها ضمن (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: عضوية المنظمة والتمثيل الثلاثي داخلها

مرت منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها بعدة مراحل كان لها الدور في تطوير منظومتها العضوية، فبعد أن تمتع أعضاء عصبة الأمم المتحدة (1919-1945) بعضوية مباشرة استنادا لأولوية التأسيس

<sup>1</sup> وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، د ط، 2015، ص 65.

في بدايات المنظمة، تطور نظام العضوية واتسع كثيرا ليشمل تمثيل منظمات العمال وأصحاب العمل أو ما يعرف بالتمثيل الثلاثي، وهو ما سنناقشه من خلال ما يلي:

### أولاً: عضوية الدول لدى المنظمة

استناداً إلى دستورها، تضمّ منظمة العمل الدولية ثلاثة أنواع من الأعضاء:<sup>1</sup>

أ- **الأعضاء الأصليون:** ويقصد بهم الدول الأعضاء التي تمتعت بالعضوية قبل سنة 1945 موازاة مع مرحلة عصابة الأمم، فالدول الأعضاء في هذه الأخيرة كانت تكتسب العضوية المباشرة في منظمة العمل الدولية، غير أنه وكما سبق لنا الذكر فإن الإرادة الرامية نحو عالمية المنظمة وتمتعها بالاستقلالية عن عصابة الأمم أجازت اختلاف تكوين الهيئة عن العصابة، وذلك بعد الجدل الكبير الذي عرفه الموضوع أثناء المناقشات الأولى للجنة التشريع المكلفة بإعداد دستور المنظمة حول فرض شرط التمتع بعضوية بالعصابة مقابل عضوية المنظمة، حيث تم قبول عضوية كل من ألمانيا والنمسا خلال الدورة الأولى لمؤتمر العمل الدولي دون أن يكون لهما عضوية عصابة الأمم.<sup>2</sup>

ب- **أعضاء هيئة الأمم المتحدة:** لم يشترط ميثاق الأمم المتحدة عقب نهاية الحرب العالمية الثانية حيازة الدولة لعضوية هيئة الأمم المتحدة من أجل الانضمام إلى منظمة العمل الدولية، مما دفع بالدول المؤتمرة في إطار الدورة السابعة والعشرين لمؤتمر العمل الدولي التي انعقدت بباريس في نوفمبر من سنة 1945 إلى تعديل المادة الأولى من دستور منظمة العمل الدولية التي تقابل المادة 387 من معاهدة فرساي، بأن تصبح العضوية الأصلية في المنظمة لجميع الدول الأعضاء في منظمة الأمم المتحدة إلى غاية تاريخ أول نوفمبر 1945، إضافة إلى أعضاء هيئة الأمم المتحدة بعد هذا التاريخ بشرط إخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي بالتزامهم بدستور المنظمة.<sup>3</sup>

ج- **الدول المقبولة عن طريق مؤتمر العمل الدولي:** ويقصد بها الدول من غير أعضاء هيئة الأمم المتحدة التي تطلب عضوية المنظمة، فتكتسبها عن طريق قرار يصدر من مؤتمر العمل الدولي بأغلبية

<sup>1</sup> المادة الأولى من دستور منظمة العمل الدولية، الموضوع بموجب المواد 387 إلى 427 من معاهدة الصلح

(فرساي **Versaille**)، المنعقدة بتاريخ 18 جوان 1919.

<sup>2</sup> عبد الرحيم طهير، **المرجع السابق**، ص 46.

<sup>3</sup> **المرجع نفسه**، ص 47.

ثلاثي عدد المشتركين في الدورة، على أن تضم الدورة ثلاثي عدد المندوبين الحكوميين الحاضرين المقترعين، ويبدأ نفاذ هذا القبول بمجرد قيام حكومة الدولة العضو الجديدة بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالالتزامات الناشئة عن الدستور<sup>1</sup>.

كما يمكن للدولة العضو الانسحاب من منظمة العمل الدولية بشرط تقديم إخطار بذلك قبل سنتين من الانسحاب على الأقل، وهذا تماشياً مع الطابع الاختياري للإنظام إليها وسيادة الدول الأعضاء التي تقتضي عدم إجبار أي دولة الاحتفاظ بعضوية أي منظمة دولية دون إرادتها<sup>2</sup>، ورغم ذلك فقد اشترط دستور المنظمة بموجب الفقرة الخامسة من مادته الأولى ضرورة مرور عامين قبل أن يصير هذا الانسحاب نافذاً، وتعرف هذه الفترة بفترة التهدئة أو التبريد **Cooling Period** والتي يقصد من ورائها منح الدولة الراغبة في الانسحاب فترة كافية لإعادة النظر في قرارها تقليلاً لحالات الانسحاب، وإضافة إلى ذلك، اشترطت ذات الفقرة من الدولة المنسحبة الإيفاء بجميع التزاماتها المالية اتجاه المنظمة خلال فترة التهدئة، والالتزام بتطبيق الاتفاقيات المصادق عليها في إطار المنظمة، خاصة تلك التي تنص على آجال معينة للتنفيذ حتى بعد انسحابها من المنظمة<sup>3</sup>.

### ثانياً: تطور التمثيل الثلاثي داخل المنظمة

تتفرد منظمة العمل الدولية بأسلوب خاص في أصول تمثيل الأعضاء يختلف تمام الاختلاف عن الأسلوب المتبع في سائر المنظمات المتخصصة التابعة لدى هيئة الأمم المتحدة، فالطريقة المألوفة أن

<sup>1</sup> المادة 03 من دستور منظمة العمل الدولية، المرجع السابق.

<sup>2</sup> مصطفى سيد عبد الرحمن، المرجع السابق، ص 36.

<sup>3</sup> شهدت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها العديد من حالات الانسحاب على غرار انسحاب يوغسلافيا سنة 1949، وجنوب إفريقيا سنة 1964، والولايات المتحدة الأمريكية سنة 1975، وتجدر الإشارة أن إجراءات العودة إلى عضوية المنظمة بعد توقفها تتم وفق نفس الطرق السابقة الخاصة بانضمام الأعضاء الجدد حسب الحالة، هذا وقد بلغ عدد الدول المنظمة لمنظمة العمل الدولية حتى شهر مطلع سنة 2022 مائة وسبعة وثمانون 187 دولة، وهذا العدد مرشح للارتفاع كل سنة في ظل الاتفاق الدولي على أهمية دور هذه الوكالة وبعدها الاقتصادي والاجتماعي. انظر قائمة الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية على الموقع الإلكتروني للمنظمة، الرابط:

[https://www.ilo.org/gb/documents-in-arabic/WCMS\\_467337/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/gb/documents-in-arabic/WCMS_467337/lang--en/index.htm)

تاريخ الإطلاع: 2022-01-02

تمثل الحكومات دولها، ولكل حكومة مطلق الحرية في انتقاء الشخص أو الوفد الذي تنتدبه لينوب عنها في هذا التمثيل ويتولى عمليات اتخاذ القرار والتصويت نيابة عنها، أما منظمة العمل الدولية فإن تمثيل الدولة فيها لا يقتصر على الممثلين الحكوميين فقط، بل يتعداه إلى التمثيل العمالي لكل من أصحاب العمل والعمال على حد سواء، وهذا ما يسمى بالتمثيل الثلاثي للدولة، الذي يتم بثلاث جهات نظر مستقلة عن بعضها البعض ومختلفة فيما بينها<sup>1</sup>.

وتعود فكرة التمثيل الثلاثي إلى الكاتب البريطاني الاشتراكي ليونارد سيدني وولف Leonard Sidney Wolf في تقرير صادر له سنة 1916، تم تبنيه ضمن المشروع البريطاني المتعلق بإنشاء منظمة العمل الدولية المقدم إلى معاهدة فرساي عن طريق إدوارد فيلان Edward Phelan وباعتبار أن اللجنة قد تبنت هذا المشروع بعد مناقشته وإثرائه، فقد أصبح يشكل الفصل الثالث عشر من معاهدة فرساي منشأً بذلك منظمة العمل الدولية في إطار نظام التمثيل الثلاثي<sup>2</sup>.

وخلال المناقشات التي تمت في إطار اجتماعات لجنة التشريع الدولية حول تبني المشروع البريطاني ضمن اتفاقية السلام، لم تشكل فكرة التمثيل الثلاثي في منظمة العمل الدولية أي خلاف بين المؤتمرين، فغالبية الآراء كانت تصب نحو ضرورة وجود تمثيل عمالي إلى جانب التمثيل الحكومي ومنظمات أصحاب العمل، غير أن الجدل ثار بشأن مبدأ توازن الأصوات في المؤتمر ونسبية التمثيل المقرر لكل فئة من الفئات الثلاث، فالمشروع البريطاني اقترح منح الوفد الحكومي صوتين اثنين (02) مقابل منح صوت واحد (01) لكل من ممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل، ولكن رئيس اللجنة صموئيل غومبرس اعتبر أن مثل هذا القرار قد يزعزع ثقة العمال بالمنظمة، ويشكل مخالفة لمبادئها وقواعدها، ومن ثمة يكون من الأجدر اعتماد قاعدة التمثيل الواحد لكل وفد، دونما تمييز، تحقيقاً لتوازن الأصوات<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> فؤاد دهمان، المرجع السابق، ص 80، وأنظر أيضاً:

محمد السعيد الدقاق، التنظيم الدولي (المصادر والأشخاص)، الدار الجامعية بيروت، لبنان، ط1، 1981، ص 432، حيث يعلق قائلاً: "... والحكمة من وراء هذا التمثيل ألا تأتي قرارات منظم العمل الدولي انعكاساً لإرادات الحكومية فحسب، وإنما يسمع فيها أيضاً صوت بعض القوى الاجتماعية الأخرى الموجودة في الدول المختلفة مثل طبقتي العمال وأرباب العمل".

<sup>2</sup> خديجة دراعي، المرجع السابق، ص 20.

<sup>3</sup> إيمان ريماء سرور ثوابتي، القواعد الدولية للعمل المكرسة...، مرجع سابق، ص 62.

وبذلك أصبح التمثيل الثلاثي عمليا بموجب المادة الثالثة (03) من دستور منظمة العمل الدولية رغم ما أثاره تطبيقها من إشكالات، لا سيما تلك المتعلقة بتطبيق فقرتها الخامسة التي تنص على أن تعيين مندوبي العمال وأصحاب العمل يكون بالاتفاق مع المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا، ما أثار العديد من النزاعات سواء في الدول التي تتبنى التعددية النقابية أو الدول الاشتراكية التي يمارس فيها الحق النقابي في إطار النقابة المركزية الواحدة.

وقد طرح إشكال مفاده طبيعة المعيار الذي تعتمد عليه الدولة في اختيار ممثلي العمال وأرباب العمل في ظل وجود عدد كبير من المنظمات النقابية الخاصة بهم، ففي سنة 1921 اعتمدت هولندا في تعيين ممثلي العمال وأصحاب العمل على معيار العدد، واختارت تشكيلتها من ثلاث (03) منظمات نقابية الأكثر عددا للمنخرطين، من بين خمس (05) نقابات أساسية كانت تحوز على تمثيل وطني مقبول، الشيء الذي أدى بالتنظيمات التي لم تحصل على حق التمثيل إلى تقديم طعن في تلك التشكيلة أخطرت به المحكمة الدائمة للعدل الدولي، فأصدرت في القضية رأيها الاستشاري رقم 01 بتاريخ 31 جويلية 1922 تضمن النقاط التالية:<sup>1</sup>

- أن هذا التعيين جاء مطابقا لأحكام دستور منظمة العمل الدولية.
- أن عملية اختيار المندوب العمالي ذات طابع تمثيلي وطني لجميع العمال في تلك الدولة، ونص الفقرة الخامسة من المادة الثالثة من دستور منظمة العمل الدولية لا يقصد من ورائه إعطاء الحق لتنظيمات دون أخرى، بل إن الداعي منه هو توافق آراء الممثلين مع آراء قاعدة العمال.
- أن الهدف الذي تحرص الدولة على تحقيقه هو الاتفاق مع جميع المنظمات الأكثر تمثيلا، ولكن هذا يعتبر مثلا أعلى يصعب تحقيقه، لذا يطلب من حكومات الدول بذل أقصى الجهود في سبيل الوصول إلى أفضل شكل ممكن من الاتفاقات التمثيلية.

بذلك فإن هذا الرأي الاستشاري منح الدولة نوعا من الحرية والسلاسة في تطبيق الفقرة الخامسة من المادة الثالثة لدستور منظمة العمل الدولية، كما شكل أساسا قانونيا وعمليا اعتمدت عليه أجهزة منظمة العمل الدولية في التصدي لمثل هذه الطعون المقدمة عادة من منظمات نقابية لم تحصل على

<sup>1</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، القواعد الدولية للعمل المكرسة ...، مرجع سابق. ص.ص 972-973.

حق التمثيل ضمن وفود دولها، وهو ما أتاح للدول من جانب آخر الحرية في اختيار المعايير المناسبة التي تمنح المنظمات النقابية الصفة التمثيلية.

أما الإشكال الأكثر حدة فكان مسألة اختيار ممثلي العمال من طرف الدول التي لا تعترف بمبدأ الحرية النقابية، فاتجهت غالبية الآراء إلى أن هذه المسألة داخلية ولا تؤثر على عضوية الدولة ضمن منظمة العمل الدولية، وذلك استنادا على مبدأ العالمية القاضي بأن العضوية في المنظمة تشمل جميع الدول بغض النظر عن أنظمتهم السياسية والاقتصادية أو الثقافية، ولهذه الدول حق المشاركة في المؤتمر ما دامت دولاً أعضاء في المنظمة<sup>1</sup>.

كما قدمت العديد من الطعون ضد الدول الاشتراكية من طرف الدول الغربية الرأسمالية، ذلك أنها كانت ترى أن التمثيل العالي للدول الاشتراكية لا يعكس إرادة العمال وإنما يخدم المصالح السياسية والاقتصادية لتلك الدول<sup>2</sup>.

وطالبت بعض الأطراف بتعديل المادة الثالثة من دستور المنظمة ليصبح اختيار الوفود العمالية وممثلي أرباب العمل خاضعا للمنظمات النقابية الخاصة بهم، والمستقلة عن الحكومات، فعارضت الحكومات الاشتراكية ذلك المقترح من جهتها مقترحة إنشاء لجنة تحدد استقلالية هؤلاء الممثلين عن حكوماتهم، حيث ترأس هذه اللجنة الرئيس السابق لمحكمة العدل الدولية لورد ماك نير **Lord Mc Nair** الذي انتهى في تقريره إلى أن تعدد البنى الاقتصادية داخل الدول الأعضاء في المنظمة لا يسمح بتحديد مدى استقلالية منظمات العمال وأرباب العمال عن حكوماتهم، ومنه فليس من المنطقي ربط

<sup>1</sup> فؤاد دهمان، المرجع السابق، ص 87.

<sup>2</sup> تعرضت الدول الاشتراكية مرارا لانتقادات لاذعة وطمعون مفادها إدخال ممثلين عن أصحاب العمل لهم صفة الموظفين الحكوميين أو مديريين للمؤسسات الاقتصادية العامة، وازداد هذا الإشكال حدة بعد الحرب العالمية الثانية وعودة الاتحاد السوفياتي إلى المنظمة متبوعا بانضمام العديد من الدول الاشتراكية، حيث وبمناسبة الدورة السابعة والثلاثين لمؤتمر العمل الدولي، تقدم مندوبو 32 دولة غربية بطعون في صحة أوراق اعتماد مندوبي أرباب العمل للاتحاد السوفياتي و06 دولة اشتراكية، وانقسم المؤتمر بين مؤيد ومعارض ليتتهي التصويت برفض هذه الطعون عن طريق آلية التصويت. للمزيد من التفصيل انظر في ذلك:

إيمان ريما سرور ثوابتي، القواعد الدولية للعمل المكرسة....، المرجع السابق. ص.ص 975-979.

البنية الثلاثية للمنظمة بأي نظام اقتصادي أو سياسي معيّن وإلا فقدت خاصية العالمية التي أسست في ظلها، ما أدى إلى رفض مقترحات الدول الغربية الرامية إلى تعديل هذه المادة<sup>1</sup>.

ولم يكن قبول انتساب الدول الاشتراكية إلى منظمة العمل الدولية وإقرار وجود مندوبين عن أرباب العمل في هذه الدول بين ممثليها في مؤتمر العمل الدولي نهاية للخلاف القائم بينها وبين الدول الغربية الرأسمالية، ذلك أن المؤتمر الدولي للعمل اصطدم بنفس الإشكال مرة أخرى عند تشكيل لجانه الفنية المختلفة التي تتوزع عليها أعماله، والتي تجري فيها الدراسات الحقيقية والمناقشات التفصيلية للمواضيع المعروضة عليه، حيث أن مندوبي أصحاب العمل عندما يجتمعون ليتوزعوا فيما بينهم على المقاعد في هذه اللجان يتمتعون عن منح أي مقعد لمندوبي الدول الاشتراكية، وهذا ما يؤدي إلى حرمانهم من التصويت والاشتراك الفعال في أعمال المؤتمر<sup>2</sup>.

ظلت الأمور على حالها إلى غاية أكتوبر من سنة 1957، حين شكل مجلس إدارة منظمة العمل الدولية لجنة ثلاثية التكوين من عشرة (10) أعضاء برئاسة السيد روبرتو آغو Roberto Ago عهدت لها مهمة دراسة سبل تحسين طرق التمثيل العمالي وأصحاب العمل داخل المؤتمر، لتتوج أعمالها بعدة توصيات أهمها<sup>3</sup>:

- أن على المؤتمر الدولي للعمل ضمان المساواة في التمثيل بين جميع مندوبي الدول على مستواه وعلى مستوى اللجان الفنية.

يمنح حق الترشح لعضوية اللجان لكل مندوب من الفئات الثلاث.

- لكل مندوب رفض تمثيله في اللجان الحق في الطعن أمام لجنة خاصة ومحايدة.

- لا يجوز للجنة قبول تمثيل أكثر من مندوبين (02) طاعنين أمام اللجنة المكلفة بدراسة الطعون.

صادق المؤتمر الدولي للعمل في دورته الأربعين لسنة 1959 على هذه الاقتراحات، مقللاً بذلك من حدة الإشكال الذي واجهه في قضية التمثيل الاشتراكي داخل اللجان، ولعبت اللجنة المكلفة بدراسة طعون التمثيل دوراً مهماً في حفظ توازن قوى التمثيل بين الدول الرأسمالية والاشتراكية إلى غاية سنوات

<sup>1</sup> خديجة دراقي، المرجع السابق، ص 20.

<sup>2</sup> فؤاد دهمان، المرجع السابق، ص 88.

<sup>3</sup> خديجة دراقي، المرجع السابق، ص 21.

السبعينات، أين بدأ الاقتناع بأحقية المندوبين الاشتراكيين في التمثيل داخل اللجان، خاصة بعد تعديل المادة 19 من نظام المؤتمر الدولي، وإدراج التصويت السري داخل المؤتمر الذي قلل من حدة التحالفات الإيديولوجية داخل هيئاته ولجانه.

### الفرع الثاني: أجهزة منظمة العمل الدولية

حسب المادة الثانية من دستورها، تتكون منظمة العمل الدولية من ثلاث أجهزة رئيسية هي المؤتمر العام (مؤتمر العمل الدولي)، والذي يعقد سنويا، ومجلس الإدارة، والأمانة العامة أو ما يعرف (مكتب العمل الدولي)، كما تعمل من خلال أجهزة فرعية أخرى كاللجان والمؤتمرات الإقليمية، وعليه سنتطرق إلى أجهزتها الرئيسية من خلال ما يلي:

#### أولاً: مؤتمر العمل الدولي

##### أ- تشكيلة المؤتمر ولجانه:

يعد مؤتمر العمل الدولي أعلى سلطة في المنظمة ويتكون من ممثلي الدول الأعضاء جميعاً، ويعتبر التمثيل فيه فريداً من نوعه من حيث التركيبة كما سبق وأن شرحنا، حيث وحسب المادة الثالثة من دستور المنظمة يتألف وفد كل دولة من أربعة (04) مندوبين، اثنان (02) منهم يمثلان الحكومة والثالث يمثل العمال والرابع يمثل أصحاب العمل، وتتولى الحكومات اختيار هؤلاء الممثلين على وجه الاستقلال بالنسبة للممثلين الحكوميين، وبالتشاور مع النقابات والجمعيات العمالية والمؤسسات الصناعية الأكثر تمثيلاً بالنسبة لمندوبي العمال وأصحاب العمل، كما يجوز لكل مندوب أن يصطحب ما لا يزيد على اثنين من المستشارين من أجل كل بند مدرج في جدول أعمال دورة المؤتمر، وينبغي أن يكون أحد المستشارين امرأة في حال ما إذا كانت المسائل المعروضة على المؤتمر تتعلق بحماية النساء بصورة خاصة<sup>1</sup>.

ويمكن للدول التي تكون مسؤولة عن العلاقات الدولية لأقاليم تابعة لها، أن تعين مستشارين إضافيين لمندوبيها يتولون تمثيل الإقليم في المسائل التي تتعلق باختصاصات الإقليم ضمن حكمه الذاتي، وحتى في حالة عدم تمتع الأقاليم بالاستقلال الذاتي يمكن للدولة تعيين ممثلين لإسداء المشورة

<sup>1</sup> خليل إسماعيل الحديثي، الوسيط في التنظيم الدولي، مطبوعات كلية العلوم السياسية، جامعة بغداد، (دط)، 1991،

في المسائل التي تخصها، ولا يتمتع المستشارون بحق الحديث والمناقشة في المؤتمر إلا بناء على طلب المندوب المصاحب لهم، وبعد السماح بذلك من طرف رئيس المؤتمر، غير أنه يمكن للمندوب أن يعين مستشاره كنائب عنه عن طريق مذكرة كتابية يوجهها إلى الرئيس، فيكتسب بذلك المستشار حق المشاركة والتصويت أثناء انعقاد دورة المؤتمر، علماً أن لكل مندوب في حق التصويت فردياً على جميع المسائل التي ينظر فيها<sup>1</sup>.

هذا ويتشكل المؤتمر أيضاً من عدد من اللجان الفنية التي تتولى دراسة بنود جدول الأعمال المتضمن المسائل المطروحة أثناء انعقاد دورته، وترفع هذه اللجان تقاريرها إلى المؤتمر العام الذي يتخذ قراراته بالنسبة لهذه التقارير في جلسته العامة، وعضوية هذه اللجان ثلاثية التكوين تماثلاً مع التشكيلة العامة للمؤتمر، باستثناء اللجنة المالية التي تضم المندوبين الحكوميين فقط<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المواد 3، 4 من دستور منظمة العمل الدولية، المرجع السابق.

<sup>2</sup> من أبرز هذه اللجان التي نص عليها النظام الأساسي للمؤتمر نذكر ما يلي :

1- **اللجنة التنظيمية:** تتكون من (18) عضواً حكومياً، (14) عضواً من ممثلي أصحاب الأعمال، و(14) عضواً من ممثلي العمال تكلف على وجه الخصوص بتنظيم برنامج أعمال المؤتمر وتحديد مواعيد الجلسات العامة وجدول أعمالها، وتتوب عن المؤتمر فيما يتصل بالقرارات الخاصة بالمسائل غير الخلافية الروتينية، كما تقدم تقارير إلى المؤتمر عن المسائل المتعلقة بسيره، ويجوز للمؤتمر أن يفوضها لأداء أي مهمة تنظيمية خاصة.

2- **لجنة أوراق الاعتماد:** وتتكون من ثلاث (03) مندوبين يمثل كل واحد منهم أحد أطراف التمثيل الثلاثي داخل المنظمة، تضطلع بمهام فحص أوراق اعتماد المندوبين ومستشاريهم، والاعتراضات والطعون المتعلقة بالعضوية.

3- **لجنة الصياغة التابعة للمؤتمر:** يشكلها المؤتمر بناء على ترشيح من اللجنة التنظيمية تتكون من ثلاثة (03) أشخاص على الأقل، لا يشترط أن يكونوا من المندوبين أو المستشارين.

4- **لجنة الاتفاقيات والتوصيات:** لم ينص القانون الأساسي على عدد محدد لأعضائها أو حتى صفاتهم القانونية اتجاه المنظمة، تتمثل مهمتها في النظر في التدابير التي تتخذها الدول الأعضاء في المنظمة بشأن تنفيذ أحكام الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن المنظمة، والمعلومات المتعلقة بعمليات التفتيش، كما تتابع إجراءات التصديق على الاتفاقيات والتوصيات من طرف دول المنظمة .

5- **اللجنة المالية لممثلي الحكومات :** وتتشكل من مندوب حكومي عن كل دولة عضو في المنظمة ممثلة ضمن المؤتمر، وتتمثل مهمتها في القيام بجميع العمليات المتعلقة بإقرار ميزانية المنظمة وتحديد الحصص وتقديرها، وتنتهي أعمالها برفع تقارير إلى المؤتمر الذي يمكنه أن يفوض هذه اللجنة لأداء أي مهمة أخرى لها طبيعة مالية. انظر المواد من 04 إلى 08 من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، المحرر والمعتمد في الدورة الأولى لمؤتمر العمل الدولي، بتاريخ 21 نوفمبر 1919 (المعدل والمتمم).

### ب- مهام المؤتمر واختصاصاته:

حسب المادة 03 من دستور منظمة العمل الدولية ينعقد المؤتمر الدولي العام للعمل كلما دعت الحاجة إلى ذلك، على ألا تقل عدد دوراته عن دورة واحدة (1) في السنة بمدينة جنيف السويسرية مركز المنظمة الدائم ويتم ذلك عادة خلال أول يوم أربعاء من شهر جوان<sup>1</sup>، فينتخب المؤتمر رئيساً وثلاث نواب يمثلون على التوالي الحكومات، أصحاب العمل، والعمال، وتتمثل مهامه على وجه الخصوص فيما يلي:<sup>2</sup>

- إصدار الاتفاقيات التي تتضمن مستويات العمل الدولية.
- مناقشة حكومات الدول الأعضاء عن مدى تطبيقها لأحكام الاتفاقيات والتوصيات التي تصدرها مختلف لجان المنظمة وهيئاتها.
- إقرار الميزانية السنوية للمنظمة.
- دراسة مدى إمكانية قبول الدول غير الأعضاء في المنظمة.
- انتخاب أعضاء مجلس إدارة مكتب العمل الدولي.

وباعتباره الجهاز التشريعي لمنظمة العمل فإن الهدف الأساسي للمؤتمر هو بلوغ مقاصد منظمة الدولية بصياغة التوصيات والاتفاقيات، ولا تشكل هذه الأخيرة أحكاماً قانونية بمجرد إقرارها من قبله وإنما تلتزم حكومات الدول الأعضاء بعرضها على السلطات المختصة على اختلاف أنظمتها الدستورية والتشريعية، وذلك بغية تضمينها ضمن قوانينها الداخلية لتكتسب الإلزامية الكافية لتطبيقها، وهذا يعني أن دور المؤتمر بالنسبة للاتفاقيات ليس دوراً تشريعياً تقليدياً يتم بوضع القواعد القانونية للمنظمة لمجال العمل وحقوق العمال فقط، وإنما هو عبارة عن نشاط وظيفي يهدف إلى حث الدول الأعضاء على الانضمام إليها والتزامها بعرضها على مؤسسات التشريع لتصبح قوانينها داخلية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عفيف زيناتي، النقابات العمالية، تنظيمها ونشاطها في العالم وفي لبنان (الجزء الأول)، منشورات مؤسسة فريدريش إيبيرت، مكتب بيروت، لبنان، د.ط، 1973، ص 57.

<sup>2</sup> محمد عبد الرحمن الدسوقي، قانون المنظمات الدولية، منظمة الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، د.ط، 2006، ص 239.

<sup>3</sup> خليل إسماعيل الحديثي، المرجع السابق، ص 307.

### ثانياً: مجلس إدارة منظمة العمل الدولية

هو بمثابة الجهاز التنفيذي لمنظمة العمل الدولية، يقوم المؤتمر بانتخابه كل ثلاث (03) سنوات ويتألف حسب الفقرة الأولى للمادة السابعة لدستور المنظمة من ستة وخمسين (56) شخصاً يخضعون في توزيعهم لقاعدة التمثيل الثلاثي على النحو التالي:

- ثمانية وعشرون منهم (28) يمثلون الحكومات.

- أربعة عشر (14) يمثلون أصحاب العمل.

- أربعة عشر (14) يمثلون العمال.

وتحظى الدول الأعضاء ذات الأهمية الصناعية بمركز خاص يسمح لها بتعيين عشرة (10) أعضاء من بين الثمانية والعشرين (28) الممثلين للحكومات، بينما يعين باقي الأعضاء من الممثلين الحكوميين للمؤتمر بعد استبعاد الأعضاء العشرة، ويعين ممثلو أصحاب العمل والعمال عن طريق الانتخاب من طرف مجموع فئاتهم في المؤتمر، علماً أن مسألة تحديد الدول ذات الأهمية الصناعية تخضع حسب الفقرة الثالثة للمادة السابعة من دستور المنظمة لرأي لجنة محايدة يعينها المجلس تفصل في معايير تحديد تلك الدول، ويمكن للدول الأعضاء في المؤتمر الطعن في قائمة هذه الدول على أن هذا الطعن ليس له أثر موقف إلى أن يفصل المؤتمر فيه<sup>1</sup>.

يتمتع مجلس إدارة المنظمة باختصاصات واسعة ومتنوعة من أبرزها الإشراف على عملية تعيين مدير عام المكتب الدولي وعلى جميع أعمال هذا المكتب واللجان الأصلية والفرعية التابعة للمنظمة عن طريق التنسيق بينها وتسهيل مهامها، كما يضطلع بمهمة تحضير جدول أعمال دورات مؤتمر العمل الدولي العام وترتيبها، وبعد انعقاد المؤتمر يقوم بمتابعة تنفيذ قراراته من جانب الدول الأطراف، إضافة إلى متابعة حسن تطبيقها لاتفاقيات وتوصيات المنظمة عامة والنظر في الشكاوى المتعلقة بتطبيقها، ويضع في سبيل ذلك نظاماً داخلياً يسيّر أعماله<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> وسيلة شابو، المرجع السابق، ص 78.

<sup>2</sup> وسام نعمت إبراهيم السعدي، الوكالات الدولية المتخصصة (دراسة معمقة في إطار التنظيم الدولي المعاصر)، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، ط1، 2014، ص 83.

وينتخب مجلس الإدارة في كل عام رئيساً له من بين الأعضاء الحكوميين ونائبين للرئيس، أحدهما من فريق العمال والآخر من فريق أصحاب العمل، ويعقد عادة ثلاث (03) أو أربع (04) دورات في السنة قبل المؤتمر وبعده، ويضم سبع (07) لجان فنية هي: اللجنة المالية والإدارية، لجنة توزيع الحصص (الاشتراكات)، لجنة القوى العاملة، لجنة العلاقات الصناعية، لجنة الهيئات الدولية، لجنة النظام الأساسي وتطبيق الاتفاقيات الدولية، لجنة المساعدات الفنية<sup>1</sup>.

### ثالثاً: مكتب العمل الدولي

هو ثالث الأجهزة الرئيسية التي تتألف منها منظمة العمل الدولية، ويعتبر بمثابة الأمانة العامة الدائمة للمنظمة، والجهاز الإداري للمؤتمر الدولي للعمل ومركزاً للبحوث الاجتماعية والعمالية، يقع مقره بمدينة جنيف بسويسرا، ويتكون من مدير عام يتم تعيينه بواسطة مجلس الإدارة، وعدد كبير من الموظفين من مختلف الجنسيات، يعينهم المدير العام للمساعدة في أداء مهامه، ويمتلكون بذلك الصفة الدولية والحصانة وجميع المزايا والامتيازات المتعلقة بها<sup>2</sup>.

حددت المادة 10 من دستور منظمة العمل الدولية اختصاصات مكتب العمل الدولي والتي تتمثل في جمع وتنسيق المعلومات والحقائق التي تكون أساساً للعمل في الاجتماعات المختلفة التي تعقدها المنظمة، التحضير للمؤتمر العام للعمل عن طريق إعداد مختلف الوثائق التي تتناولها بنود جدول الأعمال، فضلاً عن تقديم المساعدة الفنية في ميدان العمل الدولي لمختلف الدول، بناء على طلباتها المقدمة إلى لجنة المساعدات الفنية حول صياغة القوانين واللوائح المتعلقة بتشريعاتها الداخلية للعمل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عفيف زيناتي، المرجع السابق، ص 58.

<sup>2</sup> ميهوب عايدي، حماية وترقية الحق النقابي في إطار منظمة العمل الدولية، رسالة ماجستير، تخصص القانون

الدولي لحقوق الإنسان، كلية الحقوق، جامعة المدينة، 2013-2014، ص 96.

<sup>3</sup> يعتبر المكتب الدولي للعمل أكبر مستودع للمعلومات خاصة في المسائل الاجتماعية والعمالية، حيث يقوم بنشرها بين الدول الأعضاء بواسطة عدد من النشرات الدورية أبرزها مجلة العمل الدولية التي تصدر شهرياً باللغات الإنجليزية الفرنسية والإسبانية وتحتوي عديد المقالات العلمية والإحصاءات المتعلقة بعالم العمل، إضافة إلى النشرة التشريعية التي تصدر كل شهرين وتحتوي على النصوص الرسمية الصادرة عن دول العالم في المجالات الاجتماعية والعمومية، كما يملك المكتب ما يقارب 40 مكتبا جهويا (إقليمياً) تتولى تحقيق أهداف منظمة العمل الدولية على صعيد تلك الأقاليم، وليس هناك معيار محدد لتقسيم هذه الأقاليم، فمكتب العمل الإقليمي للدول العربية الذي يقع مقره في لبنان يغطي الدول العربية الآسيوية =

### المبحث الثاني: أساليب حماية الحق النقابي على مستوى منظمة العمل الدولية

كان إنشاء منظمة العمل الدولية أحسن نتيج للجهودات التي قادتھا المنظمات النقابية وحكومات المجتمع الدولي على مدار عشرات السنين، تخلت ذلك العديد من الحركات الاحتجاجية والتضحيات العمالية من أجل الضغط على أصحاب القرار، ومباشرة بعد تأسيسها، باشرت منظمة العمل الدولية نشاطاتها الفعلية وعلى رأسها مؤتمر العمل الدولي الذي كان منطلقا لحماية الحق النقابي.

وقد بدأت الإرهاصات الأولى لموضوع حماية الحق النقابي خلال الدورة الأولى من مؤتمر العمل الدولي حيث تم تقديم العديد من الشكاوى المتعلقة بانتهاك أحكام الفقرة 2 من المادة 427 من معاهدة فرساي (دستور المنظمة) التي تنص على حرية العمال وأرباب العمل في التجمع من أجل تحقيق الأهداف التي لا تتعارض مع القانون، غير أن المؤتمرين قرروا تأجيل الخوض في تلك المسائل إلى جدول أعمال المؤتمر الثاني، وفي عام 1920 أعيد طرح المسألة نفسها ضمن الطلب الذي تقدمت به حكومة المجر إلى منظمة العمل الدولية تلتزم من خلاله إرسال لجنة تحقيق بشأن شكاوى تتضمن وجود انتهاكات حكومية ضد العمال، وفي نهاية ذات السنة تقدم الاتحاد العام للعمال الإسباني بشكاوى للمنظمة ضد الحكومة الإسبانية تتضمن اتهامات صريحا بانتهاك الحرية النقابية<sup>1</sup>.

ورغم فتح التحقيق في هاتين القضيتين، ظلت منظمة العمل الدولية تأجل معالجة هذه المسألة بشكل كلي إلى غاية نهاية الحرب العالمية الثانية وبداية عهد جديد لنشاطها الدولي، حيث أصبح موضوع حماية الحق النقابي والحرية في ممارسته من الأولويات التي وجبت معالجتها بنصوص واضحة، خاصة أن هذه المسألة حظيت باهتمام هيئة الأمم المتحدة بعد تقدم كل من الاتحاد النقابي العالمي (FSM)، والاتحاد الأمريكي للعمل (AFL) بمشروع إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي يذكر من خلاله

---

= فقط، فيما تخضع الدول العربية الإفريقية ومن بينها الجزائر لتغطية المكتب الإقليمي الإفريقي، أنظر توزيع المكاتب على موقع المنظمة: <https://www.ilo.org>

تاريخ الإطلاع: 2022-03-18.

<sup>1</sup> إيمان سرور ثوابتي، التناسب والتعارض بين الحرية النقابية وقواعد الوظيفة العمومية، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، الجزائر، المجلد 05، العدد 02، 2014، ص 219.

المطالبون بضرورة التأكيد على حماية الحقوق النقابية بنصوص دولية للعمل استنادا إلى الحماية العامة للعمال التي وفرتها معاهدة فرساي<sup>1</sup>.

وبناء على ذلك باشرت منظمة العمل الدولية نشاطها التشريعي الهادف إلى حماية الحق النقابي من خلال عديد النصوص التي سنتناولها في (المطلب الأول)، وأنشأت العديد من اللجان الاستشارية والرقابية نتناولها ضمن (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: المعايير الدولية للعمل ذات الصلة بحماية الحق النقابي

تتخذ معايير العمل الدولية التي يتم وضعها واعتمادها لحماية الحق النقابي في إطار منظمة العمل الدولية عدة أشكال وصور رئيسية، فقد تأخذ شكل اتفاقية دولية تخضع لتصديق الدول عليها، وقد تصدر في شكل توصية دولية تتبع تلك الاتفاقية تعالج وتعزز موضوعها (الفرع الأول)، وقد تتخذ صورا أخرى أقل رسمية كالمقررات والإعلانات الدولية للعمل التي عادة ما تكون مخصصة لمعالجة مواضيع مستحدثة نتطرق إليها في (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: أحكام اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بحماية الحق النقابي

#### أولا: الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم

اعتمدت هذه الاتفاقية خلال مؤتمر العمل الدولي المنعقد بمدينة سان فرانسيسكو San Francisco الأمريكية سنة 1948، صادقت عليها 121 دولة من بينها الجزائر<sup>2</sup>، وتعتبر أهم وثيقة تمت صياغتها في إطار حماية الحق النقابي وحرية ممارسته، حيث اعتبرها غالبية الفقهاء ورجال القانون الاتفاقية الأساسية والنواة القاعدية التي تستند عليها الحكومات لتكريس هذا الحق في قوانينها الداخلية،

---

<sup>1</sup> عصام طرابلسي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي (الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية)، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، دط، 2014، ص73.

<sup>2</sup> الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 31، بتاريخ 09 جويلية 1948، ودخلت حيز النفاذ في 04 جويلية 1950. احتوت على (21 مادة)، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962، ورغم ذلك فقد سارت في نهج الأحادية النقابية مخالفة بذلك أغلب بنود الاتفاقية، ولم يتم تدارك الوضع والاعتراف بالحرية النقابية إلا بعد صدور دستور 1989 وما تلاه من قوانين سمحت بالتعددية النقابية محاولة بذلك الالتزام بما ورد من أحكام في هذه الاتفاقية وما تبعها من اتفاقيات وتوصيات تعنى بالحق النقابي وحرية ممارسته.

وذلك يرجع إلى شمولية أحكامها وعدم اقتصرها على حماية الحق النقابي للعمال فقط بل تتعداه إلى حماية منظمات أصحاب العمل كذلك<sup>1</sup>.

فعلى المستوى الفردي أقرت المادة الثانية من الاتفاقية أحقية الممارسة النقابية لكل من العمال وأرباب العمل دون تمييز وأعطت كليهما الحق في تكوين منظمات نقابية، كما منحتهم الحرية في الانضمام إليها تحت شرط التقيد واحترام لوائحها، وتمنع هذه الاتفاقية حكومات الدول المصادقة عليها من إصدار أي نصوص قانونية بهذا الصدد تحوي تمييزاً أياً كان نوعه، سواء من ناحية اللون أو الجنس أو العقيدة الدينية أو الانتماء السياسي والمهني، فهي بهذه الصياغة المطلقة تستبعد أية استثناءات أمام تكريس هذا الحق، وتفتح المجال لتوسيع المشمولين بحمايته، إن تعلق الأمر بالعمال أو أرباب العمل<sup>2</sup>. أما على المستوى الجماعي فقد كان واضعوا هذه الاتفاقية حريصين على توفير الحماية الكافية للمنظمات النقابية من خلال إعطائها الاستقلالية الكافية في ممارسة نشاطها، وبذ كل تدخل من طرف السلطات الإدارية للدول المصادقة عليها، أو التنظيمات النقابية الموازية والأحزاب السياسية، وتتجلى هذه الحماية من خلال العناصر التالية:<sup>3</sup>

أ- حرية المنظمات النقابية الخاصة بالعمال أو أرباب العمل -على حد سواء- في وضع قوانينها الأساسية ولوائحها الإدارية، وتنظيم هيكلها الإدارية واختيار ممثليها، وإعداد برامج عملها ومنع أي تدخل للسلطات الإدارية من شأنه الحد أو التقييد من ممارسة هذه الحرية (المادة 03 من الاتفاقية)

ب- منع السلطات الإدارية والحكومات من أي إجراء يتضمن حل هذه المنظمات النقابية، أو وقف نشاطها (المادة 04)

ج- منح الحق في التكتل عن طريق الاتحاديات النقابية داخل الدول<sup>4</sup>، وحرية الانضمام إلى التنظيمات النقابية العالمية (المادة 05).

<sup>1</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، القواعد الدولية للعمل المكرسة....، المرجع السابق، ص 893.

<sup>2</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في الجزائر، المرجع السابق، ص 405.

<sup>3</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، القواعد الدولية للعمل المكرسة....، المرجع السابق، ص 898.

<sup>4</sup> الاتحادات النقابية أو الكنفدراليات: هي اتحاد مجموعة من التنظيمات النقابية ضمن هيكل واحد لتحقيق أهداف مشتركة وغالباً ما يتم تشكيل هذه الاتحادات بين نقابات القطاع الواحد، كما يمكن أن تتشكل من عدة قطاعات، أو حتى على المستوى الدولي، محاولة بذلك توسيع دائرة تمثيلها للفوز بمقاعد تمثيلية ضمن مختلف المجالس التي تضم ممثلين =

د- حق التنظيمات النقابية في اكتساب الشخصية المعنوية (الاعتبارية) دون أي قيد أو شرط يتضمن المساس بالحريات المذكورة أعلاه والتي تضمنتها المواد 02 و03 و04 من الاتفاقية. (المادة 07).

ه- ضرورة التزام العمال وأصحاب العمل وما يشكلونه من تنظيمات نقابية باحترام القوانين الداخلية لبلدانهم بمناسبة ممارستهم للحقوق والحريات المنصوص عليها ضمن هذه الاتفاقية، كما لا يجب من ناحية أخرى أن تتضمن تلك القوانين الداخلية ما يمس بالضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية سواء بطريقة مباشرة أو بطريقة غير مباشرة من خلال تطبيقاتها. (المادة 08 من الاتفاقية).

وجاءت أحكام هذه الاتفاقية بصيغة عامة ومطلقة، أرادت من خلالها منظمة العمل الدولية حماية الحق النقابي على وجه عام، دون تمييز بين أصحاب العمل والعمال، ومن جهة أخرى، فإن مبدأ عدم التمييز الذي تضمنته المادة 02 من الاتفاقية والذي بمقتضاه منحت جميع فئات العمال الحق في ممارسة الحق النقابي، يجرنا إلى القول أن هذا النص يؤكد اتجاه نية منظمة العمل الدولية في حماية هذا الحق بالنسبة للموظفين العموميين، بعد أن اقتصرته حمايته على عمال الزراعة والصناعة قبل ذلك، خاصة أن الاتفاقية استثنت بعض الفئات صراحة من نطاقها حتى في حالة مصادقة الدولة عليها، حيث نصت المادة التاسعة (09) منها على أن تترك مسألة مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة للتشريعات الداخلية<sup>1</sup>.

ثانيا: الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية<sup>2</sup>

تناولت المادة الأولى من هذه الاتفاقية وسائل الحماية اللازمة لحماية حق وحرية العمال في الانضمام إلى المنظمات النقابية ذلك أن هذه الأخيرة تمثل أحسن إطار لممارسة التفاوض الجماعي، فيما أكدت المادة الثانية منها على تمتع المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل بكل أشكال الحماية

---

=نقابين، على غرار اجتماع الثلاثية في الجزائر الذي يضطلع بدراسة مشروع قانون المالية ومدى انعكاساته على سوق العمل في، أو التمثيل ضمن هيئات الصندوق الاجتماعي ومجالس الوظيفة العمومية. وقد نصت المادة السادسة (06) من الاتفاقية 87 على أن هذه الاتحادات تتمتع بنفس الحماية والحقوق المقررة للتنظيمات النقابية العادية.

<sup>1</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، التناسب والتعارض بين الحرية النقابية ....، مرجع سابق، ص 222.

<sup>2</sup> الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 32، بتاريخ 01 جويلية 1949، ودخلت حيز النفاذ في 18 جويلية 1951. احتوت على (21 مادة)، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962.

التي تضمن استقلاليتها دون تدخل من أي طرف كان فيما يتعلق بتكوينها، أو تسييرها، وإدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال التأثير على ممثليها وأعضائها، بما في ذلك تشجيع إقامة منظمات عمالية تخضع لسيطرة أصحاب العمل أو منظماتهم، وأكدت بقية المواد فيها على ضرورة اتخاذ الإجراءات الملائمة لتشجيع التفاوض الاختياري المنشئ لاتفاقات العمل الجماعية بين العمال وأصحاب العمل<sup>1</sup>.

وقد صيغت الاتفاقية بطريقة مختصرة وعامة دون تفصيلات، حتى لا تفرض على الدول المصادقة طرقا محددة لتطبيق الضمانات الواردة فيها، حيث أقرت من خلالها منظمة العمل الدولية العديد من الضمانات الرامية إلى تكريس الحرية النقابية وتفعيل دور التفاوض الجماعي في إطار العمل النقابي، إلا أنّ هذه الاتفاقية أثارت إشكالا قانونيا كبيرا حين قصرت الحماية المقررة بموجبها على عمال الأنشطة الاقتصادية دون الموظفين العموميين، حيث نصت صراحة في مادتها السادسة (06) على أنّ أحكامها لا تشمل فئة الموظفين العموميين الملحقين بخدمة أجهزة الدولة فرأى البعض في هذا القيد تناقضا واضحا مع أحكام الاتفاقية رقم 87 سالفه الذكر التي تقرّر الحماية لكافة فئات العمال بدون تمييز، وهو الأمر الذي يثير إشكالية تنازع القوانين بالنسبة للدولة التي صادقت على كلا الاتفاقيتين<sup>2</sup>.

غير أن رأي المستشار القانوني للمنظمة الدولية للعمل، آنذاك، كان مخالفا لما سبق من طرح حيث يرى أنه لا وجود لأي تناقض بين الاتفاقيتين، فالاتفاقية 98 لم يقصد بها استثناء تمتع الموظفين العموميين من حريتهم النقابية وحقهم في التفاوض الجماعي، بقدر ما قصد منها إحالة تنظيم ممارستهم لهذه الحقوق للتشريعات الوطنية الخاصة بكل دولة على حدة، حتى ترصد الاتفاقيات المتعلقة بالحرية النقابية أكبر عدد من التصديقات، ولا تصطدم بفكرة المساس بالسيادة الوطنية والنظام العام للدولة العضو<sup>3</sup>.

### ثالثا: الاتفاقية رقم 135 لسنة 1971 والتوصية 143 الملحقه بها

اختصت هذه الاتفاقية بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، وقد صادقت عليها 64 دولة بما فيها الجزائر، ومنحت ممثلي العمال ضمانات واسعة لممارسة الحق النقابي، من خلال

<sup>1</sup> رأفت دسوقي، المرجع السابق، ص 44.

<sup>2</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص.ص، 408 - 409.

<sup>3</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، التناسب والتعارض بين الحرية النقابية ...، مرجع سابق، ص 224.

تكريسها لحقهم في التمتع بحماية فعالة ضد كل إجراء يمكن أن يضر بهم، بما في ذلك تعرضهم للتسريح أو أي عقوبة تأديبية أخرى بسبب انتمائهم أو نشاطهم النقابي في إطار كونهم ممثلين للعمال، شرط احترام القانون والاتفاقات الجماعية التي تعقد بين منظماتهم النقابية والسلطات العامة المستخدمة لهم، أو أي شرط اتفاقي آخر<sup>1</sup>.

ولم تقتصر حماية ممثلي العمال في هذه الاتفاقية على المنتمين إلى المنظمات النقابية، بل شملت جميع ممثلي العمال، بشرط أن يكون وجودهم فعلياً داخل المؤسسة وليس وسيلة لإضعاف العمل النقابي وتشثيته تحت تأثير أي كان، وعليه إذا وُجد ممثلون للعمال وممثلون نقابيون في نفس المؤسسة ينبغي أن تتخذ الدولة جميع التدابير الممكنة لتشجيع التعاون بين هذين المكونين في مختلف المسائل ذات الصلة بحقوق العمال داخل المؤسسة<sup>2</sup>.

ودعمت هذه الاتفاقية بالتوصية رقم 143 بشأن ممثلي العمال في نفس السنة 1971 حيث بينت الآليات المختلفة التي يمكن اتخاذها لكفالة الحماية الفعالة لممثلي العمال، فوضعت أحكاماً تتعلق بضرورة تحديد الأسباب التي يمكن أن تؤدي إلى فصل العمال، وإنشاء لجنة مشتركة (متساوية الأعضاء) تفصل استشارياً في حالات فصلهم مع إتاحة كل وسائل الطعن لمن يرون أنهم تعرضوا لفصل تعسفي من قبل مستخدميهم، وكذا تمكينهم من إعادة الإدماج في مناصبهم وصرف أجورهم غير المدفوعة والحفاظ على حقوقهم المكتسبة، كما ألقت أحكام هذه الاتفاقية عبء إثبات الأسباب التي تؤدي إلى تسريح أو تعسف في الاستخدام لممثلي العمال على عاتق صاحب العمل، وذلك للحد أو التقليل من هذه الحالات<sup>3</sup>.

أما عن التسهيلات الممنوحة لهؤلاء الممثلين فقد نصت التوصية على ضرورة منحهم الوقت الكافي لممارسة مهامهم التمثيلية، بما في ذلك حضور الاجتماعات النقابية والدورات التكوينية والتدريبية،

---

<sup>1</sup> الاتفاقية رقم 135 لسنة 1971 بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال داخل المؤسسة، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 56، بتاريخ 23 جوان 1971، ودخلت حيز النفاذ في 30 جوان 1973. احتوت على (14 مادة)، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 06 ماي 2005.

<sup>2</sup> المادة 5 من الاتفاقية نفسها.

<sup>3</sup> عبد العال الدريبي، المرجع السابق، ص 372.

والاجتماعات العامة، دون أن ينتقص من أجورهم أو مزاياهم الاجتماعية شريطة أن لا يؤثر ذلك على السير الحسن للعمل داخل المؤسسة المعنية، كما نصت على ضرورة السماح لهم بالاتصال الدائم مع ممثلي الإدارة وحرية التنقل بين الأماكن للوصول إلى العمال وإعلامهم بالقرارات المتخذة على مستوى النقابات، وجمع الاشتراكات السنوية في حالة تفويضهم من طرف نقابتهم ومزايا أخرى كثيرة تتعلق بالنشاطات المألوفة للمنظمات النقابية، ومنحت ممثلي العمال من غير المنتمين إلى النقابات نفس التسهيلات والحقوق<sup>1</sup>.

أعطت أحكام هذه الاتفاقية بعدا جديدا لحماية الحق النقابي على مستوى الممارسة، فبعد أن اقتصر أحكام الاتفاقيات السابقة على ضرورة حماية حق وحرية الإنشاء والانضمام والمفاوضة، فتح المجال أمام التعسف الإداري فأصبح بالإمكان التأثير على الحق النقابي من خلال إنشاء النقابات الموازية وممارسة الضغط على الممثلين النقابيين سواء من طرف منظمات أصحاب أو من طرف الحكومات، جاعلة من الهيكل النقابي مجرد مؤسسة ذات طابع شكلي بدون فعالية، وهو ما دعا منظمة العمل الدولية إلى التأسيس للحماية المتعلقة بالجانب العملي التي تأتي بعد إنشاء المنظمة النقابية من جهة، ومن جهة أخرى، وضع إطار قانوني للتمثيل العمالي خارج تلك المنظمات إعمالا لمبدأ الحرية النقابية القاضي بعدم إجبارية الانضمام إلى أي تنظيم نقابي.

رابعا: الاتفاقية رقم 151 لسنة 1978 والتوصية 159 المتعلقة بها

تناولت هذه الاتفاقية موضوع حماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة<sup>2</sup>، وقد جاءت هذه الاتفاقية نتيجة للجدل الذي دار حول أحكام البند 06 السادس من الاتفاقية رقم 98 الخاصة بالمفاوضة الجماعية، بخصوص عدم شمولية حمايتها للموظفين العموميين<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> القسم الرابع من التوصية رقم 143 بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 56، بتاريخ 23 جوان 1973.

<sup>2</sup> الاتفاقية رقم 151 لسنة 1978 بشأن حماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 64، بتاريخ 27 جوان 1978، ودخلت حيز النفاذ في 26 فبراير 1981، احتوت على (17 مادة)، لم تصادق عليها الجزائر إلى غاية مطلع سنة 2022.

<sup>3</sup> يوسف إلياس، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة واقتصاد السوق، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط1، 2006، ص 223. وانظر أيضا: ديباجة الاتفاقية رقم 151.

تناولت ديباجتها بعض الأسباب التي دعت منظمة العمل الدولي لاعتمادها، والتي من بينها التوسع الكبير في أنشطة الخدمة العامة في كثير من البلدان، والحاجة إلى إقامة علاقات سليمة بين السلطات العامة في تلك الدول والمنظمات النقابية الناشطة ضمن قطاعات الوظيفة العمومية، وبذلك فقد قررت أحكام هذه الاتفاقية شمولية حمايتها للأشخاص المستخدمين في قطاع الخدمة العامة متى غابت الحماية عنهم في نصوص اتفاقيات العمل الأخرى، فيستفيد بذلك الموظف العمومي من حماية أوسع وأشمل، ورغم ذلك فقد أوردت أحكام ذات الاتفاقية استثناء على شمولية هذه الحماية حيث نصت الفقرتان 02 و03 من المادة الأولى على إحالة تحديد الضمانات الكفيلة بحماية الحق النقابي لبعض فئات الموظفين السامين في الدولة أو الذين تتضمن وظائفهم طابعا سريا وكذا مستخدمي القوات المسلحة والأمن إلى التشريعات الداخلية للدول المصادقة على الاتفاقية<sup>1</sup>.

وتكفل الاتفاقية الاستقلالية لمنظمات الموظفين العموميين في مواجهة السلطات العامة، وتوفير الحماية المناسبة ضد أية أعمال تتدخل بموجبها السلطات العامة في تكوين وتسيير وإدارة هذه المنظمات، ويعتبر إنشاء منظمات موازية للموظفين العموميين تخضع للسلطة العامة في البلاد، أو تشجيع منظمات ودعمها ماليا من قبيل التدخل الذي منعه هذه الاتفاقية، كما تؤكد مجمل أحكامها على تمتع الموظفين ومنظماتهم ومثليهم بجميع الحقوق التي منحت لعمال القطاع الخاص والاقتصادي بموجب الاتفاقيات التي سبقتها، لا سيما آليات تسوية النزاعات كالمفاوضة الجماعية الوساطة، التحكيم، وأكدت التوصية رقم 159 المرفقة بها ضرورة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتطبيق المبادئ المنصوص عليها في الاتفاقية

---

<sup>1</sup> إن ما أثير من جدل بشأن الاتفاقية رقم 98 حول أحقية الموظف العمومي في الحماية النقابية، وذكر في ديباجة الاتفاقية 151 كسبب من أسباب اعتمادها، والملاحظات التي أبدتها أجهزة منظمة العمل الدولية الاستشارية في عدد من المناسبات بأن بعض الحكومات طبقت أحكام هذه الاتفاقية بطريقة تستبعد مجموعات كبيرة من المستخدمين العموميين من شموليتها، هو في الحقيقة السبب الأبرز وراء هذا الاستثناء فمن البديهي أن يصطدم مبدأ تقرير الحق النقابي بمبدأ أعلى منه هو مبدأ سيادة الدولة، وهو ما جعل العديد من الدول تتحفظ إما على المصادقة أو على شمولية أحكام الاتفاقية 98 على الموظفين العموميين، ومنه فالمؤتمرون في إطار الاتفاقية 151 حاولوا تخفيف حدة ما يعتبر مساسا بمبدأ سيادة الدولة، من خلال استثناء بعض القطاعات الحساسة، وترك باب نقض الاتفاقية مفتوحا خلال عشر سنوات، أملا منهم في جلب أكبر عدد من التصديقات، انظر لأكثر تفصيل: يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 224.

ضمن تشريعاتها الداخلية، سواء كانت الدول المصادقة عليها تعترف بحق تشكيل النقابات في قطاعاتها الوظيفية مسبقاً أو تلك التي هي بصدد الاعتراف به<sup>1</sup>.

ونظراً لحساسية موضوع ممارسة الحق النقابي ضمن القطاع العام، وتعلقه بمبدأ السيادة، تركت الاتفاقية للدول الأعضاء المصادقة عليها حق نقضها قبل انقضاء عشر (10) سنوات من تاريخ بدء نفاذها، وذلك عن طريق طلب توجهه إلى رئيس المكتب الدولي للعمل، على ألا يكون هذا النقص نافذاً إلا بعد مرور سنة واحدة (01) من تاريخ تسجيله، ويؤدي عدم استعمال حق النقض من طرف الدولة خلال انقضاء العشر سنوات الأولى إلى ضرورة التزامها بها لفترة عشر سنوات أخرى وفقاً لنفس الشروط<sup>2</sup>.

### خامساً: الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 والتوصية 163 المكملة لها

جاءت هذه الاتفاقية تحت عنوان **تشجيع المفاوضة الجماعية**، واعتمدت خلال المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولي سنة 1981 وأتت بالتوصية 163 المكملة لها وتعتبر أهم الاتفاقيات الدولية في هذا الشأن<sup>3</sup>، حيث وسعت بمقتضى مادتها الأولى من نطاق استخدام المفاوضة إلى جميع فروع النشاط الاقتصادي دون استثناء، بل وتعدت ذلك إلى الإنابة بالتشريعات الداخلية حول إمكانية تطبيقها على القوات المسلحة والشرطة وقطاع الوظيفة العمومية أو ما يعرف بالخدمة العامة<sup>4</sup>.

وتناولت المادة الثانية منها تعريفاً شاملاً للمفاوضة الجماعية حيث يشمل مفهومها جميع المفاوضات التي تجرى بين صاحب العمل، أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة فأكثر من منظمات أصحاب العمل، من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر، من جهة أخرى، وذلك بغية تحديد شروط العمل والاستخدام أو تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم كطرف والعمال أو منظماتهم كطرف ثان.

<sup>1</sup> عبد العال الدريبي، المرجع السابق، ص 375.

<sup>2</sup> المادة 12 من الاتفاقية رقم 151 لسنة 1978، المرجع السابق.

<sup>3</sup> الاتفاقية رقم: 154 لعام 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: 67، المنعقدة بتاريخ: 19 جوان 1981 (احتوت على 17 مادة)، والتوصية رقم 163 المكملة لها، لم تصادق

عليها الجزائر إلى غاية مطلع سنة 2022.

<sup>4</sup> رأفت دسوقي، المرجع السابق، ص 46.

وأحالت في مادتها الثالثة إلى اعتماد أحكام الاتفاقية رقم 135 لسنة 1971 فيما يتعلق بإمكانية قبول التمثيل العمالي من غير المنتمين إلى النقابات في عمليات المفاوضة، وتركت هذا الأمر للقوانين الوطنية الداخلية، وهو ما يجيز إمكانية استبعاد هؤلاء من نطاق أحكام الاتفاقية خاصة في ظل وجود ممثلين نقابيين، وعادت لتؤكد على مبدأ مهم تضمنته الاتفاقيات السابقة وهو عدم جواز استخدام ممثلين عن العمال بغرض إضعاف المنظمات النقابية.

وفي المادة الرابعة منها بينت الاتفاقية الآليات التي يتم بموجبها تنفيذ أحكامها من طرف الدول المصادقة عليها، حيث يمكن أن يتم هذا التنفيذ عن طريق تضمين هذه الأحكام ضمن القوانين الداخلية التي تحكم عملية التفاوض الجماعي في مجال العمل، أو يمكن حتى استخدام القانون الاتفاقي في ترسيخ أحكامها من خلال الاتفاقيات الجماعية أو قرارات التحكيم أو أي طريقة أخرى تتفق مع الممارسات القانونية الداخلية لتلك الدول.

ونصت المادة الخامسة منها على كفاءات تشجيع المفاوضة الجماعية من خلال اتخاذ تدابير هادفة مراعاة مع الظروف الوطنية لكل دولة، تهدف بالخصوص إلى ما يلي:

- تسهيل إمكانية اللجوء إلى المفاوضة الجماعية لجميع فئات العمال وأصحاب العمل الذين تشملهم هذه الاتفاقية.

- ضرورة أن تشمل المفاوضة الجماعية المسائل المهمة المنصوص عليها في المادة 02 من هذه الاتفاقية، من تحديد لشروط العمل وتنظيم للعلاقات بين أطرافه.
- تشجيع الاتفاقات الجماعية بين منظمات أصحاب العمل والعمال.
- عدم إعاقة إجراء المفاوضات الجماعية تحت ذريعة عدم وجود قواعد تنظم وتحكم هذا الإجراء.
- ضرورة تشكيل هيئات تشرف على تقادي وفك نزاعات العمل الجماعية لتعزيز أطر المفاوضة الجماعية.

وأعطت التوصية رقم 163 الصادرة في نفس العام، مؤشرات ووسائل تشجيع المفاوضة الجماعية في إطار التدابير التي يمكن اتخاذها وفقا للظروف الوطنية والمتمثلة أساسا في الاعتراف بالمنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل وأهليتها في إجراء المفاوضة الجماعية، مع ضرورة دعم عمليات تكوين

المفاوضين وفق مبدأ عدم التمييز بينهم، وتمكينهم من الوصول إلى المعلومات اللازمة التي تساعدهم على أداء مهامهم التمثيلية ضمن آلية المفاوضة الجماعية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: أحكام مقررات منظمة العمل الدولية

فضلا عن الاتفاقيات والتوصيات، صدر عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية عديد القرارات والإعلانات التي تعنى بمعالجة موضوع الحق النقابي، نذكر أهمها فيما يلي:

#### أولاً: قرارات المؤتمر الدولي للعمل

#### أ- الحق النقابي في قرار المؤتمر الدولي للعمل بشأن استقلالية الحركة النقابية 1952

اعتمده المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته الخامسة والثلاثين بتاريخ 26 جوان 1952، وبرزت من خلاله رؤية مفادها أن استمرارية الحركة النقابية واستقلاليتها شرط أساسي لقيام علاقات مهنية جيدة، ومن شأنها المساهمة في تحسين الظروف الاجتماعية للبلدان بشكل عام، كما أبدى ملاحظات حول اختلاف طبيعة العلاقات الموجودة بين الحركات النقابية والأحزاب السياسية والمرهونة بالظروف السائدة في كل بلد<sup>2</sup>، ومن خلال هذا القرار أسس المؤتمر الدولي للعمل للعديد من المبادئ التي تكفل ممارسة نقابية حرة ومستقلة لا سيما عن التأثير السياسي، تمثلت هذه المبادئ في ما يلي<sup>3</sup>:

- يتمثل الهدف الأساسي والدائم للحركة النقابية في تحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي للعمال.
- تلعب النقابات دورا هاما في تقرير التنمية الاقتصادية والاجتماعية للسكان.
- تحقيق النقابات للغايات السابقة مرهون بمدى استقلاليتها وعدم تأثرها بالأحداث السياسية.
- من شروط تحقيق حرية واستقلال النقابة أن يتم تشكيلها بعيدا عن أي اعتبارات تتعلق بالعرق أو الأصل الوطني أو الانتماء السياسي، وأن يكون تضامن العمال هو دافعها لتحقيق أهدافها.
- إذا قررت النقابات بما يتفق مع القوانين والأعراف السارية في بلدانها وبناء على رغبة أعضائها أن تقيم علاقات مع أحزاب سياسية أو أن تقوم بنشاط سياسي يتماشى مع الدستور من أجل تسهيل أهدافها

<sup>1</sup> انظر بنود التوصية رقم 163 لسنة 1981 المتعلقة بالمفاوضة الجماعية، المرجع السابق.

<sup>2</sup> إيمان سرور ثوابتي، القواعد الدولية المكرسة....، مرجع سابق، ص 919.

<sup>3</sup> عايدي ميهوب، المرجع السابق، ص 65.

الاقتصادية والاجتماعية، فعليها أن تدرك أن ذلك لا يجب أن يكون على حساب استقلاليتها واستمرارية وظائفها.

- في إطار التعاون بين النقابات والحكومة الهادف إلى تنفيذ سياستها الاجتماعية والاقتصادية، تسعى هذه الأخيرة إلى ضمان أن يتم ذلك التعاون في إطار استقلالية الحركة النقابية في أداء وظائفها العادية التي تعتبر مظهرا من مظاهر التقدم الاجتماعي، وألا تسعى إلى استمالتها سياسيا تحت ذريعة علاقاتها الحزبية.

إن إصدار هذا القرار من طرف مؤتمر العمل الدولي جاء بعد صدور أهم وثيقتين لحماية الحق النقابي على مستوى منظمة العمل الدولية، الاتفاقيتان رقم 87 لسنة 1948 والاتفاقية 98 لسنة 1949 يدل على مدى حرص المنظمة وتأكيدهما على حماية هذا الحق خاصة جاء بأحكام جديدة غير تلك التي أوردتها الاتفاقيتان السابقة له، فهو يناقش مسألة علاقة النقابة مع المكونات الأخرى داخل الدولة والمتمثلة في الأحزاب السياسية، والسلطة الحاكمة، ويحاول وضع مبادئ عامة تحكم التفاعل الإيجابي بين هذه العناصر لدفع عجلة النظام الاقتصادي من جهة، ولضمان استقلالية المنظمة النقابية في إطار أدائها لوظائفها التقليدية من جهة أخرى.

### ب- الحق النقابي في قرار المؤتمر الدولي للعمل بشأن استقلالية الحركة النقابية 1970

اعتمده المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته الرابعة والخمسين بتاريخ 04 جوان 1970، وجاء استنادا لما ورد في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية حول التأكيد على أن حماية الحرية النقابية هي أحد أبرز الأهداف التي تسعى إليها المنظمة، حيث أشار القرار ضمن ديباجته إلى أن: "الحقوق النقابية لا يمكن أن تقوم بصورة كاملة وحقيقية في ظل انعدام الاستقلال الوطني والحرية السياسية، كما أشار إلى أن: "الحرب والاستعمار الجديد والتمييز العرقي تشكل عقبات كبرى أمام رفاهية العمال وتعرقل بوضوح عمل المنظمة الدولية للعمل"<sup>1</sup>.

وعليه فإن هذا القرار جاء تماشيا مع صدور العهدين الدوليين للحقوق سنة 1966، حاول من خلاله المؤتمر التأكيد على حماية بعض هذه الحقوق التي لها علاقة بالحق النقابي، ومن مبادئه:<sup>2</sup>

<sup>1</sup> إيمان سرور ثوابتي، القواعد الدولية المكرسة.....، مرجع سابق، ص 920.

<sup>2</sup> عابدي ميهوب، المرجع السابق، ص.ص 68-69

- الحق في الحرية والأمن والحماية من الاعتقال والحجز التعسفي.
- الحق في محاكمة عادلة أمام قضاء مستقل ومحايدين.
- الحق في حرية الاجتماع.
- الحق في حماية ممتلكات المنظمة النقابية.
- حق النقابات في ممارسة أنشطتها داخل المنشآت وأماكن العمل.
- حق النقابات في التفاوض بشأن الأجور وجميع شروط العمل الأخرى.
- الحق في الإضراب.
- الحق في المشاركة في الأنشطة النقابية الوطنية والدولية.
- حماية الأرصدة والحقوق النقابية من تدخلات السلطة العامة.
- الحق في استعمال وسائل الإعلام الجماهيرية من طرف النقابات.
- الحق في الحماية من التمييز والتعسف في الاستخدام، استنادا للانتماء النقابي.

إن إقرار منظمة العمل الدولية بإمكانية وجود علاقة بين المنظمات النقابية والأحزاب السياسية نتج عنه توسع كبير في دائرة الحقوق التي يجب أن تتمتع بها المنظمات النقابية والممثلون النقابيون على حد سواء، هذا ما جعلها تسعى دائما إلى ضرورة التذكير بموضوع استقلالية النقابة وعدم تعرضها تحت أي شكل من الأشكال إلى أساليب الضغط والتأثير، هذه الأخيرة التي غالبا ما تهدد حرية ممارسة الحق النقابي في جانبها الفردي، لذا حاولت المنظمة من خلال هذا القرار حماية أبرز الحقوق التي قد تتأثر بوسائل الضغط والتعسف التي تطل النقابيين كترتيب محاكمات بتهم وهمية والعزل من العمل بسبب الانتماء النقابي المعارض وغيرها من التعسفات المعروفة.

### ثانيا: إعلانات المؤتمر الدولي للعمل

يعبر لفظ الإعلان عن أي وثيقة تحوي جملة من المعايير المتفق عليها، غير أنها غير ملزمة من الناحية القانونية، يتم إقرارها عن طريق المؤتمرات الدولية لتشكل مع مرور الوقت ما يشبه العرف<sup>1</sup>، وقد دأبت منظمة العمل الدولية على إصدار مثل هذه النصوص منذ نشأتها فكان إعلان فيلادلفيا النواة الأولى لإبراز أهدافها في عهد هيئة الأمم، كما كان من أهم الوثائق التي شجعتها على المضي قدما في

<sup>1</sup> وسيلة شابو، المرجع السابق، ص 55.

توفير الحماية التشريعية للحق النقابي، ويمكن أن نذكر في هذا الصدد مثالا عن أهم الإعلانات التي أصدرتها المنظمة في هذا الشأن:

### أ- الحق النقابي في الإعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لسنة 1998<sup>1</sup>

جاء هذا الإعلان كرد فعل على ما أفرزته العولمة من تحديات جعلت من التقدم الاقتصادي محور اهتمام دول العالم، دون أن تراعي في ذلك ضرورة التوفيق بين هذا التقدم والتقدم الاجتماعي الذي يفرض وجود معايير وقواعد معينة توفر الحماية لجميع الفاعلين في المنظومة الاقتصادية للدول لا سيما العمال وأصحاب العمل، وعليه فقد تضمن مجموع المبادئ التي تناولها المؤتمر في إطار مؤتمر كوبنهاجن **Copenhagen** بالدنمارك سنة 1995 على أهميتها، كالعامل اللائق، ومنع التسخير في العمل، ومنع تشغيل الأطفال، ومن أهم ما جاء فيه حول الحرية النقابية التذكير بما أقره إعلان فيلادلفيا واتفاقيات العمل الدولية، وضرورة التزام الدول الأعضاء في المنظمة بأحكامها، واتخاذ جميع التدابير التي تعزز حماية الحقوق الأساسية المنصوص عليه في دستور المنظمة وهي: الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، القضاء على جميع أشكال العمل الجبري والإلزامي، القضاء الفعلي على عمل الأطفال، القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة<sup>2</sup>.

واستحدث الإعلان آلية جديدة لمتابعة الدول من خلال استعراض سنوي شامل، تعرض فيه تقارير الدول الأعضاء التي لم تصدق بعد على جميع الاتفاقيات الأساسية التي تتماشى مع هذا الإعلان، حيث يقوم مجلس إدارة المنظمة باستعراض هذه التقارير ودراستها لينتهي بتقرير شامل حول الحقوق الأساسية في العمل يعده المدير العام لمكتب العمل الدولي ويعرض على المؤتمر لإجراء المناقشات المتكررة لمدى احترام الدول لمبادئ هذا الإعلان، ومن ثمة يترك للمؤتمر أمر وضع استنتاجاته المنبثقة عن هذه المناقشة ومعالجتها في إطار وسائل العمل المتاحة أمام المنظمة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، اعتمده المؤتمر الدولي في دورته السادسة والثمانين، بجنيف، 18 جوان 1998، مراجع خلال الدورة التاسعة والستين، جوان 2010، متوفر على الموقع الإلكتروني متوفر على الموقع الإلكتروني للمنظمة: <https://www.ilo.org>. تاريخ الاطلاع: 19-05-2022.

<sup>2</sup> عبد المجيد صغير بيرم، ممارسة الحق النقابي والعولمة، المرجع السابق، ص 55.

<sup>3</sup> Claire la Hovary, **Les droit fondamentaux au travail, Origines, statut et impact en droit international**, 1<sup>er</sup> édition 2009, Presses Universitaire de France. Paris, 2009. P 22.

### ب- الحق النقابي في الإعلان الخاص بالعدالة الاجتماعية لعام 2008:<sup>1</sup>

جاء في تمهيد هذا الإعلان الذي صاغه المدير العام لمنظمة العمل الدولية خوان سومافيا هذا الإعلان أنه يستند إلى إعلان فيلادلفيا لعام 1944 وإلى المبادئ الأساسية في العمل التي ذكرت في إعلان 1998 أعلاه، وهو يهدف إلى تجسيد الرؤية المعاصرة لمنظمة العمل الدولية في عصر العولمة وقد تمثلت أبرز مبادئه وأهدافه فيما يلي:<sup>2</sup>

- أن العمل ليس بسلعة وأن الفقر حيثما كان يشكل خطرا على الازدهار في كل مكان.
  - تلتزم منظمة العمل الدولية أمام المجتمع الدولي بنشر الدعوة بين مختلف أمم العالم من أجل تفعيل برامج من شأنها رفع مستويات المعيشة والأجور.
  - تثمين ما سبق من إعلانات واتفاقيات اعترفت من خلالها الدول بالحقوق الأساسية المتمثلة في: الحرية النقابية والإقرار الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية والقضاء الفعال على عمل الأطفال والتمييز في الاستخدام والمهنية.
  - اعتماد الحوار الثلاثي بين الحكومات والمنظمات الممثلة للعمال والمنظمات الممثلة لأصحاب العمل داخليا وخارجيا، للوصول إلى الحلول التي تضمن بناء التلاحم الاجتماعي وإرساء سيادة القانون، وسبيل ذلك تطبيق المعايير الدولية للعمل.
- وتناول الإعلان الكثير من المبادئ التي تهدف إلى التقدم الاجتماعي وحماية حقوق العمال موازاة مع العولمة والنمو الاقتصادي الرهيب الذي تشهده المعمورة، وهذا ما يحيلنا إلى القول أن الدور التشريعي للمنظمة في مجال حماية الحق النقابي بعد ظهور العولمة، أصبح يكاد يقتصر على إعادة بعث وإحياء المبادئ والمكاسب المحققة من خلال نصوص الاتفاقيات والتوصيات السابقة، وتكييفها مع الواقع الاقتصادي المعاش، وذلك نظرا لاكتمال الإطار القانوني من جهة في هذا المجال من جهة، والتأثير السلبي للعولمة على واقع الممارسة العملية لهذا الحق، من جهة أخرى.

<sup>1</sup> إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة والستين، بجنيف، بتاريخ 10 جوان 2008. متوفر على الموقع الإلكتروني للمنظمة: <https://www.ilo.org>

<sup>2</sup> مكتب العمل الدولي، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ط1، 2008، ص.ص، 7-9. متوفر على الموقع الإلكتروني للمنظمة: <https://www.ilo.org>

### المطلب الثاني: أجهزة حماية الحق النقابي على مستوى منظمة العمل الدولية

لا تعد صياغة المعايير الدولية الخاصة بحماية الحق النقابي على مستوى منظمة العمل الدولية ضماناً كافية لحماية هذا الحق، إلا إذا ما تم وضع آليات مؤسسية لمتابعة مدى التزام الدول الأعضاء بتنفيذها والتحقق من عدم انتهاكها مع مرور الوقت، وفي سبيل ذلك أنشأت منظمة العمل نظاماً رقابياً متنوعاً يهدف إلى مدى إنفاذ الدول لأحكام الاتفاقيات والتوصيات وباقي النصوص الصادرة عن المنظمة ضمن تشريعاتها الداخلية، اعتمدت فيه على تشكيل عديد اللجان وفق نمطين، لجان للرقابة والإشراف تعتمد على نظام التقارير الدوري لمتابعة تطبيق المعايير الدولية للعمل بصفة عامة بما في ذلك الخاصة بالحق النقابي ( الفرع الأول)، ولجان تعتمد نظام معالجة الشكاوى الخاصة بموضوع حرية ممارسة الحق النقابي والحقوق المرتبطة به ( الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: أجهزة الرقابة والإشراف

تعمل هذه اللجان على متابعة الالتزام الدولي بالاتفاقيات والتوصيات التي تصدرها منظمة العمل الدولية من خلال فحص ومراقبة التقارير السنوية الواردة إليها من طرف هذه الدول، وتهدف بالأساس إلى تسهيل عملية إنفاذ أحكام تلك النصوص من خلال العديد من الإجراءات الدورية التي تقوم بها، نكتفي بذكر أهم لجنتين منها:

#### أولاً: دور لجنة الخبراء في ضمان احترام المعايير الدولية للحق النقابي

لم يتطرق دستور منظمة العمل الدولية أثناء صياغته الأولى عام 1919 إلى إنشاء هذه اللجنة صراحة، غير أنه وأثناء الأعوام الأولى لبداية نشاطها الأساسي المتمثل في مراقبة تطبيق معايير العمل الدولية من خلال جلسات المؤتمر الدولي للعمل، لوحظ تزايد سريع في عدد التصديقات على الاتفاقيات الدولية للعمل، ما أدى إلى زيادة في عدد التقارير السنوية المقدمة من طرف الدول الأعضاء، ومع استحالة معالجة كل ذلك في الجلسات العامة للمؤتمر، اعتمد هذا الأخير سنة 1926 قراراً يقضي بإنشاء لجنة تابعة للمؤتمر كل سنة، سميت فيما بعد لجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر، وبطلب من مجلس إدارة المنظمة تم تعيين لجنة تقنية سميت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> مكتب العمل الدولي، تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، الدورة السابعة والتسعون لمؤتمر العمل

الدولي، جنيف 2008، ص02. متوفر الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية: <https://www.ilo.org>

في بداية نشأتها تشكلت لجنة الخبراء من ثمانية (08) أعضاء ينتمون إلى الدول الأوروبية الغربية، حيث كانت منوطة بفحص ودراسة 180 تقريراً حول تطبيق الاتفاقيات الأساسية للعمل مرسله من طرف 26 دولة من بين الدول الأعضاء التي بلغ عددها في سنة 1927 ما يقارب 55 دولة<sup>1</sup>، ومع تزايد النشاط التشريعي لمنظمة العمل الدولية وتزايد عدد الدول المصدقة على الاتفاقيات، ارتفع عدد أعضائها ليصبح عشرين (20) عضواً يتوزعون طبقاً للعامل الجغرافي كما يلي: 08 أعضاء من أوروبا، 04 من أمريكا اللاتينية، 04 من آسيا، 03 من إفريقيا، وعضو واحد من أمريكا الشمالية.<sup>2</sup>

يتم تعيين أعضاء اللجنة لمدة ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد من طرف مجلس إدارة منظمة العمل بناء على اقتراح من المدير العام لمكتب العمل الدولي، حيث يختار هؤلاء من الشخصيات الدولية المستقلة التي تتمتع بالخبرة في مجال قانون العمل والقانون الاجتماعي، يراعى في تعيينهم التوزيع الجغرافي كما سبق وأن ذكرنا دعماً للطابع العالمي للمنظمة، ويمارسون مهامهم بصفتهم الشخصية بعيداً عن أي تأثير خارجي من طرف دولهم أو مؤسساتهم الوظيفية.<sup>3</sup>

تجتمع لجنة الخبراء في الفترة ما بين شهري نوفمبر إلى ديسمبر من كل سنة، ووفقاً لأحكام دستور المنظمة والقرار 103 لعام 1947 تحددت اختصاصات وصلاحيات هذه اللجنة باعتبارها إحدى آليات الرقابة على تطبيق معايير العمل الدولية، بما في ذلك الاتفاقيات الخاصة بحماية الحق النقابي التي سبق لنا التفصيل في أحكامها، وتتمثل عموماً فيما يلي:

- فحص التقارير السنوية المقدمة من طرف الدول الأعضاء حول التدابير التي اتخذتها من أجل إنفاذ أحكام الاتفاقيات التي تكون طرفاً فيها، استناداً إلى المادة (22) من دستور المنظمة.
- التدقيق والتأكد من سلامة المعلومات والتقارير المقدمة من الدول الأعضاء حول الاتفاقيات والتوصيات ومدى استجابة سلطاتها التشريعية لأحكامها استناداً إلى أحكام المادة (19) من دستور المنظمة.

<sup>1</sup> B.I.T, Assure Le respect des normes internationales du travail. Le rôle essentiel de La Commission d'experts pour l'application des convention et recommandation de L'OIT, Edition du centenaire, 2019.P13.

<sup>2</sup> عبد العال الدريبي، المرجع السابق، ص 183.

<sup>3</sup> يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، رؤية تحليلية بمنظور مستقبلي، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط1، 2008. ص 411.

- فحص تقارير الدول الأعضاء غير المصادقة على بعض الاتفاقيات، والتي يتم فيها تبين موقفها القانوني والعملي اتجاه المسائل التي تعالجها تلك الاتفاقيات، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه من إنفاذ أحكامها عن طريق التشريع الداخلي لتلك البلدان، والصعوبات التي تمنع أو تؤخر التصديق على الاتفاقية.

- دراسة التقارير التي تقدمها الدول الأعضاء إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع لهيئة الأمم المتحدة استناداً لنص المادة 18 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وذلك في إطار علاقته مع الوكالات المتخصصة التابعة للهيئة التي توافيه بتقارير عن التقدم المحرز في تأمين الامتثال لما يدخل في نطاق أنشطتها من أحكام العهد، خاصة أن العهد نص على غالبية الحقوق العمالية بما في ذلك الحق النقابي بجميع مدلولاته ومكوناته من خلال المادة 08 منه<sup>1</sup>.

تنتهي اللجنة عملها بصياغة تقرير سنوي ينقسم إلى أربعة أجزاء<sup>2</sup>:

- **الجزء الأول (التقرير العام):** يبين من جهة سير أعمال لجنة الخبراء والمسائل المعالجة في إطار مهامها، كما يبين من جهة أخرى مدى تقييد الدول الأعضاء بالتزاماتها الدستورية المتعلقة بمعايير العمل.

- **الجزء الثاني (الملاحظات المتعلقة ببلدان معينة):** وتتعلق بمدى احترام الالتزامات المرتبطة بتقديم التقارير وتقديم الاتفاقيات المصدقة مجموعة ومرتبطة حسب الموضوع، وبالتزام عرض صكوك الاتفاقيات على السلطات المختصة.

- **الجزء الثالث (الدراسة الاستقصائية العامة):** وتنتشر كجزء مستقل عن التقرير.

إضافة إلى ذلك يرد مع تقرير لجنة الخبراء وثيقة أخرى، تقدم نظرة عامة عن التطورات الأخيرة المتعلقة بمعايير العمل الدولية وتنفيذ الإجراءات الخاصة والتعاون التقني في مجال معايير العمل الدولية، وهي تضم بالإضافة إلى ذلك جداول إحصائية تحوي معلومات وافية عن التصديق على الاتفاقيات، وصورا بيانية قطرية تتضمن معلومات رئيسية عن المعايير الدولية للعمل بالنسبة لكل بلد.

<sup>1</sup> عبد العال الدريبي، المرجع السابق، ص 185.

وانظر أيضاً: المواد من 06 على 18 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1966، المرجع السابق.

<sup>2</sup> مكتب العمل الدولي، تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، المرجع السابق، ص. ص، 2-3.

وتعتبر لجنة الخبراء من أهم الآليات الرقابية في إطار منظمة العمل الدولية، وتتحصر وظيفتها في تقدير مدى المطابقة وعدم التعارض بين أحكام الاتفاقيات الدولية للعمل وأحكام التشريع الداخلي أو الممارسات الوطنية، وما تتخذه الدول من قوة إنفاذ لتلك الاتفاقيات على ضوء التقارير المقدمة وهي بذلك لا تعد هيئة ذات طبيعة قضائية، والمقصود من وراء هذه المراقبة هو تقديم الملاحظات المباشرة لكل من لجنة تطبيق المعايير والطلبات المباشرة لدول الحكومات المعنية لمساعدة أجهزة المنظمة على تفعيل نصوصها وبناء رؤيتها التشريعية المستقبلية، علما أن اللجنة غير مؤهلة لتفسير نصوص الاتفاقيات والتوصيات لأن ذلك من مهام محكمة العدل الدولية<sup>1</sup>.

**ثانيا: دور لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير في ضمان احترام المعايير الدولية للحق النقابي**  
دأب المؤتمر الدولي للعمل على تشكيل هذه اللجنة منذ عام 1926، حيث تعد الدعامة الثانية في الإشراف على متابعة تنفيذ المعايير الدولية للعمل بما في ذلك اتفاقيات حماية النقابي<sup>2</sup>. ويعتمد المؤتمر في تكوين هذه اللجنة على التمثيل الثلاثي، حيث تتكون من وفود الحكومات وأصحاب العمل والعمال، وتنتخب في كل دورة هيئة مكتبها التي تتألف من رئيس (يكون وجوبا من الأعضاء الحكوميين)، ونائبين للرئيس (أحدهما من ممثلي العمال، والثاني من ممثلي أصحاب العمل) ومقرر (حكوميا)، تجتمع كل سنة عند انعقاد دورة المؤتمر في شهر جوان وتلتزم بتقديم تقرير إلى المؤتمر<sup>3</sup>.

بموجب المادة 08 منه، يحدد النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي اختصاصات هذه اللجنة، والتي تتمثل في النظر في مجمل التدابير التي تتخذها الدول الأعضاء قصد انفاذ أحكام اتفاقيات العمل الدولية، وللنظر أيضا في المعلومات المتعلقة بعمليات التفتيش وكذا المعلومات والتقارير المتعلقة بالاتفاقيات والتوصيات التي يقدمها الأعضاء عملا بأحكام دستور منظمة العمل الدولية. تجري اللجنة في إطار عملها مناقشة عامة تستعرض من خلالها واقع تصديق الدول الأعضاء على اتفاقيات العمل الدولية، وتعتمد في عملها على التقرير الذي تقدمه لجنة الخبراء مع الردود المكتوبة

<sup>1</sup> عبد العال الدريبي، المرجع السابق، ص 186.

<sup>2</sup> شذى فخري عطوي العقالبة، المرجع السابق، ص 71.

<sup>3</sup> هبة خديجة دراقي، المرجع السابق، ص 71.

للدول على الملاحظات التي تقدمها تلك اللجنة، كما يمكنها مناقشة الدراسة الاستقصائية الواردة في الجزء الثالث من تقرير نفس اللجنة، إضافة إلى اضطلاعها بالتقارير التي ترسلها الدول تعبيراً عن مدى التزامها بإعلان العدالة الاجتماعية لسنة 2008، كما يمكنها وفي إطار عملها طلب معلومات إضافية شفوية من ممثل حكومة الدولة المعنية عن طريق دعوته لحضور جلسة المناقشة الخاصة بقضية هذه الدولة<sup>1</sup>.

وعلى غرار لجنة الخبراء لا يُعدّ دور لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات دوراً ذا طبيعة يتم عن طريقه محاكمة الحكومات، ولا يعتبر إدراجها لأسماء دول في قوائمها الخاصة جزاءً أو عقوبة لها، بل يهدف أساساً إلى محاولة جر الدولة نحو الإيفاء بالتزامها وإيجاد حلول إيجابية حول الخروقات التي تقوم بها في هذا المجال بنوع من الإلحاح المتواصل أمام المجتمع الدولي قاطباً، فيكون عملها أقرب إلى تقديم المساعدة منه إلى الرقابة، خاصة في ظل الاختلاف الكبير حول إلزامية هذه النصوص الدولية في حد ذاتها.

### الفرع الثاني: أجهزة معالجة الشكاوى

نظراً للأهمية الكبرى التي يحتلها الحق النقابي ضمن المنظومة القانونية لمنظمة العمل الدولية، وكثرة النصوص المعتمدة بشأنه، أنشأت منظمة العمل الدولية لجنتين رئيسيتين تهدفان إلى حماية هذا الحق وفق آلية معالجة الشكاوى الواردة بشأن انتهاكه، نعرض لهما من خلال ما يلي:

#### أولاً: دور لجنة تقصي الحقائق والمصالحة في حماية الحق النقابي

تعود فكرة إنشاء هذه اللجنة إلى المذكرتين التي تقدم بهما كل من الاتحاد النقابي العالمي والاتحاد الأمريكي للعمل إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي، حيث تضمنت المذكرة الخاصة بالاتحاد العالمي طلباً صريحاً بضرورة إنشاء هيئة دولية مختصة تقوم بمتابعة حالات انتهاك ومخالفة النصوص المتعلقة بحماية ممارسة الحق النقابي وحرية، تكون وسيلتها في ذلك التحقيقات الميدانية التي تجريها، على أن تنتهي تلك التحقيقات بتقارير ترفع إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي الذي يتخذ التدابير المناسبة لذلك، أما المذكرة الأمريكية فلم تطلب صراحة إنشاء جهاز يعنى بهذا الأمر بل طلبت من منظمة العمل الدولية القيام بدراسات وثائقية عالمية تهدف إلى تبيين واقع ممارسة الحرية النقابية، تتخذ بموجبها

<sup>1</sup> وسيلة شابو، المرجع السابق، ص 350.

الإجراءات الكفيلة بحماية العمال وتنظيماتهم النقابية في الأماكن التي تنتهك فيها الحرية النقابية، وقد وافق مؤتمر العمل الدولي سنة 1947 بالإجماع على تبني هذه المبادرات ودراسة مدى إمكانية تجسيدها<sup>1</sup>. أصدر المجلس الاقتصادي والاجتماعي لائحة بشأن الحرية النقابية في فيفري 1956 تحت رقم 277 تضمنت اقتراحا بإنشاء هذه اللجنة، وهو ما تم تجسيده إبان الدورة الثالثة والثلاثين لمؤتمر العمل الدولي الذي صادق رسميا على إنشائها في 22 جوان 1950<sup>2</sup>، وتتشكل اللجنة من (09) أشخاص يعينهم مجلس إدارة المنظمة باقتراح من مدير مكتب العمل الدولي، دون مراعاة مبدأ التشكيل الثلاثي كما هو الحال في بعض اللجان الأخرى، ويعمل هؤلاء الأعضاء بصفتهم الشخصية ويتمتعون بالاستقلالية الكاملة<sup>3</sup>.

وتختص لجنة تقصي الحقائق والتوفيق، بفحص الشكاوى المرفوعة إليها من طرف الحكومات أو منظمات العمال وأصحاب العمال، وتقوم تبعا لذلك بإجراء عمليات بحث ودراسة تفصيلية لموضوع الشكاوى من خلال الاتصال مع الحكومات المعنية، غير أن اللجنة تواجه في عملها عقبة قانونية كبرى وهي ارتباط إمكانية معالجتها للشكاوى بموافقة حكومة الدولة المعنية بها على إجراء الإحالة، إلا إذا تعلق الأمر بمخالفة صريحة لاتفاقية دولية للعمل مصدق عليها من طرف تلك الدولة، لذا فمن البديهي أن تلجئ الحكومات إلى استعمال هذه السلطة في مواجهة الشكاوى المقدمة ضدها، وهو ما يترتب عنه إحالة الشكاوى المعنية إلى لجنة الحرية النقابية الذي سنتطرق لها لاحقا، الشيء الذي انعكس على العدد القليل للقضايا المعالجة من طرفها<sup>4</sup>.

ومن بين القضايا القليلة التي عالجتها اللجنة، الشكاوى المتعلقة بالتناقضات النقابية في القطاع العام باليابان عام 1965 في وقت لم تكن حكومة هذا البلد قد صادقت بعد على الاتفاقية 87، كما نظرت أيضا في الشكاوى المتعلقة بتقييد ممارسة الحق النقابية في الشيلي بعد الانقلاب العسكري الذي

<sup>1</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في الجزائر، المرجع السابق، ص 434.

<sup>2</sup> عدنان خليل التلاوي القانون الدولي للعمل، دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل، المكتبة العربية بجنيف، سويسرا، ط1، 1990، ص 799.

<sup>3</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في الجزائر، المرجع السابق، ص 435.

<sup>4</sup> عبد العال الدريبي، المرجع السابق، ص 205.

حدث بهذا البلد سنة 1973<sup>1</sup>، وتعتبر الشكوى التي تقدم بها المؤتمر العام لاتحاد النقابات بجنوب أفريقيا ضد حكومة هذا البلد عام 1989 من أشهر القضايا التي مارست فيها اللجنة صلاحيتها الكاملة في الاستقصاء والتحقيق، حيث أحيلت هذه القضية من طرف هيئة الأمم المتحدة إلى منظمة العمل الدولية التي أحالتها بدورها إلى اللجنة، لتقوم هذه الأخيرة سنة 1991 بإعداد تقرير مفصل حولها، تضمن استنتاجاتها بشأن واقع الممارسة النقابية وإنفاذ القواعد الدولية المتعلقة بالحرية النقابية عن طريق التشريع الداخلي لهذا البلد، لتخلص إلى عديد التوصيات والحلول حول هذا الموضوع<sup>2</sup>.

من الناحية العملية يمكن القول أنه من النادر اللجوء إلى لجنة تقصي الحقائق والمصالحة في مجال حماية الحق النقابي، خاصة في ظل وجود لجنة الحريات النقابية التي تتولى الدور الأساس في معالجة الشكاوى ذات الصلة بالموضوع<sup>3</sup>، كما تشكل الموافقة من طرف الدولة محل الشكوى على إحالتها عقبة أخرى تحد من فعالية هذه اللجنة التي ورغم كل هذا تبقى من الضمانات الكفيلة بحماية الحق النقابي خاصة إذا ما وسعت منظمة العمل الدولية في صلاحيتها وهيكلتها، وأسقطت شرط موافقة الدول المصدقة على معالجة الشكاوى المتعلقة بها.

### ثانيا: تخصص لجنة الحرية النقابية في حماية الحق النقابي

تم إنشاء لجنة الحرية النقابية بموجب قرار مجلس إدارة المنظمة في دورته 117 سنة 1950، وهي هيئة ثلاثية التكوين تتألف من تسعة (09) أعضاء يمثلون الأطراف الثلاثة بالتساوي، و(09) أعضاء مناوبين يحضرون بصفة شخصية بالإضافة إلى رئيس مستقل، وتعتبر جلساتها مغلقة ووثائق عملها سرية وتؤخذ قراراتها في الواقع العملي بتوافق الآراء، حيث تبحث شكاوى انتهاك الحرية النقابية وتقدم استنتاجاتها وتوصياتها إلى مجلس الإدارة، وتستلم تلك الشكاوى بصرف النظر عما إذا كان البلد المعني بالشكوى قد صدّق على الاتفاقيات الخاصة بالحرية النقابية أم لا<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> وسيلة شابو، المرجع السابق، ص 388.

<sup>2</sup> عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، المرجع السابق، ص 240.

<sup>3</sup> وسيلة شابو، المرجع السابق، ص 387.

<sup>4</sup> مكتب العمل الدولي، دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، طبعة منقحة جنيف،

2012، ص 44. متوفر على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية: <https://www.ilo.org>

تاريخ التحميل والاطلاع: 2021-09-12.

تجتمع لجنة الحرية النقابية ثلاث (03) مرات في السنة، وفي السنوات الأولى لإنشائها كان عملها يقتصر على الفحص الأولي للشكاوى التي تصلها من النقابات أو منظمات أصحاب العمل أو الحكومات عن طريق مجلس الإدارة، وتحديد الأنسب منها لأحالتها إلى لجنة تقصي الحقائق والتوفيق غير أن اصطدام هذه الأخيرة بعقبة موافقة الدول المصدقة على إحالة الشكاوى أدى إلى تطور أسلوب تعامل لجنة الحرية النقابية في هذا الشأن، حيث أصبحت جهازا مستقلا عن اللجنة الأولى تبحث ما يعرض عليها من شكاوى بحثا عميقا دون الاكتفاء بإجراء دراسة أولية، لتقوم بعدها برفع تقرير مفصل إلى مجلس الإدارة يتضمن ملاحظاتها وتوصياتها حول حالات انتهاك الحرية النقابية، يكون مرجعا لدعوة الدول إلى معالجة تلك الأوضاع وفق الأطر المناسبة<sup>1</sup>.

غالبا ما تتعامل الدول مع توصيات هذه اللجنة بكثير من الاهتمام والتقدير، وذلك من خلال تعديل تشريعاتها الوطنية التي تكون محل الشكاوى أو السبب في نشأتها، أو تعديل بعض الأوضاع الأخرى التي ثارت بشأنها تلك الشكاوى، كالتخلي عن وسائل التأثير الحكومية التي تقيد حرية ممارسة الحق النقابي، إطلاق سراح المندوبين النقابيين المسجونين تعسفا، أو التخفيف من العقوبات التي وقعت عليهم بمناسبة ممارسة نشاطهم النقابي<sup>2</sup>.

وحتى تقبل الشكاوى على مستوى هذه اللجنة يجب أن تتوافر مجموعة من الشروط الشكلية والموضوعية نوجزها فيما يلي<sup>3</sup>:

- يجب أن تكون الشكاوى مكتوبة وموقعة ومعززة بالأدلة على وقوع انتهاكات للحرية النقابية.
- يجب أن تصدر الشكاوى عن منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال أو الحكومات، سواء كانت هذه المنظمات وطنية مستقلة معنية بموضوع الشكاوى مباشرة، منظمات دولية للعمال أو أصحاب العمل لها صفة استشارية لدى منظمة العمل الدولية، منظمات دولية أخرى عندما تكون الادعاءات متصلة بمسائل تمس بشكل مباشر منظمات وطنية أو إقليمية تنتمي إليها في إطار التكتلات النقابية العالمية المعلنه.

<sup>1</sup> عبد العال الدريبي، المرجع السابق، ص 202.

<sup>2</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في الجزائر، المرجع السابق، ص 437.

<sup>3</sup> مكتب العمل الدولي، دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، المرجع السابق، ص 45.

تتمتع اللجنة بسلطة تقديرية واسعة في مسألة قبول الشكوى الواردة إليها وتقدير أهلية الجهة الشاكية، إذا ما كان يمكن اعتبار منظمة ما على أنها منظمة لأصحاب العمل أو منظمة للعمال بمفهوم دستور منظمة العمل الدولية، وهي غير ملزمة بأي تعريف وطني لهذا المصطلح، فعدم استكمال اجراءات الاعتماد لنقابة ما حسب قانون الدولة الداخلي لا يعد سببا لرفض الشكوى أمام اللجنة مثلا، ذلك أن اللجنة ترجع إلى أحكام الاتفاقيات الخاصة بالحرية النقابية التي تنص على حرية العمال في إنشاء نقاباتهم دون ترخيص مسبق من السلطة الوصية، لذا فيمكن للمنظمات التي لا تحوز اعترافا رسميا من قبل حكوماتها أن تودع شكاواها أمام اللجنة خاصة إذا كان موضوع الشكوى هو عرقلة حرية الإنشاء ذاتها<sup>1</sup>.

يتولى بعد ذلك المكتب تبليغ الطرف المعني بالشكوى -الذي غالبا ما يكون حكومة أحد الدول الأعضاء- بالادعاءات التي تضمنتها الشكوى، ويمنحه الوقت الكافي للرد عليها حتى يتسنى للجنة اتخاذ القرار المناسب بشأنها، وتتبع أثناء معالجتها للشكوى مجموعة من الإجراءات حسب الحالة، نذكر منها ما يلي:<sup>2</sup>

- عندما لا تكون الشكوى مفصلة على نحو كاف، يمكن للمكتب أن يطلب من الجهة الشاكية التحديد الدقيق للانتهاكات موضوع الشكوى.
- يتم تبليغ الجهات الشاكية بضرورة تدعيم شكاواها بجميع المعلومات الإضافية التي ترى أنها تدعم ادعاءاتها خلال أجل قدره شهر واحد (01) من إيداع الشكوى.
- يقوم المكتب بإبلاغ الادعاءات إلى الحكومة المعنية مع إعطائها مهلة معينة للرد.
- تقرر اللجنة إما التوصل إلى استنتاجات أو تطلب من الحكومة المعنية معلومات إضافية.
- يمكن للجنة أن توصي مجلس الإدارة بإبلاغ الحكومة المعنية بالاستنتاجات، مبينة مواضع التقصير التي وجدتها وداعية إياها إلى اتخاذ التدابير لتصحيحها، وإعلام اللجنة بمعلومات إضافية حول هذه التدابير كما قد توصي بإحالة الشكوى إلى لجنة التوفيق وتقصي الحقائق، من أجل مزيد من التحقيق الميداني.

<sup>1</sup> مكتب العمل الدولي، دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، المرجع السابق ص 46.

<sup>2</sup> وسيلة شابو، المرجع السابق، ص 383.

- يمكن للجنة أن تفوض رئيسها لإجراء مشاورات مع الوفد الحكومي المعني بالشكوى خلال مؤتمر العمل الدولي، ولفت انتباه هذا الوفد إلى خطورة بعض الأوضاع ومناقشة الوسائل المختلفة التي من شأنها أن تؤدي إلى تصحيحها.

- ينشر تقرير اللجنة في النشرة الرسمية لمكتب العمل الدولي.

تتناول هذه اللجنة عدد كبيراً من الشكاوى كل سنة، ومن بين الأمثلة التي نذكرها في هذا الشأن الشكوى التي تقدمت بها النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP) سنة 2001 ضد الحكومة الجزائرية حول ما تشهده الساحة النقابية من تضيق، حيث تضمنت عديد الادعاءات حول انتهاك حرية ممارسة الحق النقابي عن طريق عرقلة تأسيس كونفدرالية نقابية حرة، وممارسة كل أنواع الضغط والتهديد على العمال النقابيين المنتمين للنقابات المستقلة من طرف الهيئات المستخدمة وأعضاء الحكومة، ومحاولة طمس معالم التعددية النقابية عن طريق منح الصفة التمثيلية حصراً لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) وتهميش اشراك جميع المنظمات النقابية في اجتماع الثلاثية والهيئات التمثيلية الأخرى، وقد تم فحص هذه الشكوى من طرف اللجنة التي أصدرت تقريراً رسمياً في مارس 2002 يدين ممارسات الانتهاك التي تعرفها الساحة النقابية في الجزائر، ويدعو السلطة في الجزائر إلى اتخاذ التدابير المناسبة بشأن السماح بتأسيس الكونفدرالية التي طالبت بها هذه نقابة (SNAPAP) وغيرها من المنظمات الأخرى، غير أن تلك التوصيات ظلت حبرا على ورق<sup>1</sup>.

رغم ما يلاقيه عمل اللجنة من احترام الدول الأعضاء يتجلى من خلال التزامها بمعالجة حالات الانتهاك التي تظهر على مستواها، غير أن هذا الالتزام يبقى التزاماً أدبياً لا يترتب على مخالفته أي جزاء مادي، ومنه تظل فعالية هذه اللجنة وغيرها من اللجان التي سبق لنا ذكرها مرهونة بما تبديه الدولة من استعدادات ذاتية لتنفيذ التوصيات الموجهة إليها، خاصة إذا ما كانت تلك الدول مصدقة على الاتفاقيات الدولية التي تعنى بموضوع الحق النقابي وحرية ممارسته.

<sup>1</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في الجزائر، المرجع السابق، ص 439.

### خلاصة الباب الأول:

على ضوء ما تم عرضه من خلال الباب الأول، نخلص إلى أن حماية الحق النقابي على المستوى الدولي تتم على ثلاث مستويات. يتم الأول منها في إطار الحماية العامة التي توفرها هيئة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان بشكل عام لاندراج هذا الحق ضمنها، وترتكز هذه الحماية على ما تم اعتماده من إعلانات ومعاهدات وعهود دولية على رأسها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 والعهدان الدوليان المتعلقان بالحقوق المدنية والسياسية وكذا الحقوق الاجتماعية والاقتصادية 1966، وتنبثق عن هذه النصوص حماية مؤسسية في شكل أجهزة ولجان تهدف إلى ضمان المزيد من الدعم الهادف إلى إنفاذ تلك القواعد وقياس مدى التزام الدول بها، أبرزها مجلس حقوق الإنسان، اللجنة المعنية بحماية الحقوق المدنية والسياسية، اللجنة المعنية بحماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

ويتجسد المستوى الثاني في إطار نظام الوكالات المتخصصة التي تعتمده هيئة الأمم من خلال ما توفره منظمة العمل الدولية من حماية متخصصة ودقيقة للحق النقابي باعتباره من الحقوق المرتبطة ارتباطا وثيقا بحق العمل الذي أسست من أجل حمايته، فاعتمدت بشأنه العديد من الاتفاقيات والتوصيات والإعلانات أبرزها الاتفاقية 87 لسنة 1948 الخاصة بحماية الحرية النقابية التي تعد دستور حماية هذا الحق، وضمنا لتطبيق ما جاءت به تلك النصوص لم تغفل المنظمة الجانب المؤسسي للحماية والذي تم عن طريق إنشاء العديد من اللجان العامة والمتخصصة في حماية هذا الحق، أبرزها وأقواها من ناحية الفعالية لجنة الحرية النقابية التي تعتمد أسلوب دراسة الشكاوى المتعلقة بالانتهاكات الحاصلة على هذا الحق ومعالجتها ضمن الإطار القانوني للمنظمة، ولجنة الخبراء التي تضمن نوعا من التنسيق مع المستوى الأول للحماية بدراستها للتقارير التي يحيلها إليها المجلس الاقتصادي والاجتماعي حول مدى التزام الدول في تطبيق بنود العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المسائل المتعلقة بحق العمل والحق النقابي.

ويأتي المستوى الثالث كامتداد للمستويين الأول والثاني، حيث تستند حدود الحماية فيه إلى التقسيم الجغرافي والتكتلات الإقليمية المعروفة ضمن المجتمع الدولي، فمن الناحية القارية اعتمدت منظمة الوحدة الإفريقية ومن بعدها الاتحاد الإفريقي على وثيقة وحيدة شكلت منطلقا لحماية هذا الحق في إطار الحماية العامة لحقوق الإنسان تمثلت في إعلان حقوق الإنسان والشعوب لسنة 1981 الذي جاء مساهرا للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ورغم عدم نصه صراحة على حماية الحق النقابي إلا أنه تطرق لها ضمنا من

خلال حماية حق العمل وحق تكوين الجمعيات التي كانت تندرج ضمن مفهومها المنظمات النقابية، كما انبثق عن هذا الميثاق جهازان يسهران على تطبيق أحكامه ومعالجة الانتهاكات الحاصلة بشأن الحقوق الواردة فيه هما: اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب والمحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب. ضمن المستوى نفسه، شكلت الحماية الإقليمية العربية بتنوعها دعامة جديدة لحماية هذا الحق تحت لواء جامعة الدول العربية وما صدر عنها من نصوص في إطار الحماية العامة لحقوق الإنسان، حيث اعتمد الميثاق العربي لحقوق الإنسان سنة 1969 ليكون أول نص يتطرق صراحة لحماية الحق النقابي على المستوى العربي، وجاءت لجنة حقوق الإنسان اللجنة العربية المنبثقة عن أحكامه لتمثل إحدى آليات ضمان تطبيق تلك الأحكام بما تتناوله من تقارير وما تدرسه من شكاوى، وفضلا عن هذا أنشأت جامعة الدول العربية منظمة عربية للعمل على شاكلة منظمة العمل الدولية قامت باعتماد مجموعة من الاتفاقيات الخاصة بحماية الحق النقابي وأنشأت عديد اللجان التي يتطابق نظام عملها واختصاصاتها مع تلك الموجودة على مستوى منظمة العمل الدولية رغم الفرق الواضح بين المنظمتين من ناحية الفعالية. وعلى قدر تنوع الحماية الدولية للحق النقابي وكثافتها وتداخلها وما قطعتة من أشواط هامة في سبيل ضمان ممارسة لهذا الحق على المستويات الثلاث، فإن مجموع تلك القواعد المرصودة من أجلها وما يتبعها من أعمال اللجان والهيئات المكلفة بضمان تطبيقها، غالبا تواجه عديد الإشكالات والعقبات التي تحد من فعاليتها أبرزها على الإطلاق موضوع الالتزام الدولي من طرف الدول الأعضاء والاعتبارات السياسية والاقتصادية التي تخضع لها بعض الآليات والقواعد في هذا المجال، ما يجعل من فكرة تضمينها ضمن التشريعات الداخلية للدول أحسن الحلول التي يمكن من خلالها ضمان تطبيق تلك المعايير، وهو ما سنتناوله ضمن الباب الثاني من خلال الحماية التي وفرها المشرع الجزائري لهذا الحق استنادا للحماية الدولية له.

الباب الثاني  
الآليات المعيارية والمؤسسية  
لحماية الحق النقابي في  
التشريع الجزائري

### الباب الثاني: الآليات المعيارية والمؤسسية لحماية الحق النقابي في التشريع الجزائري

ظهرت عديد الاتجاهات التي تفسر العلاقة بين القانون الدولي والتشريع الداخلي وفكرة سمو المتفاوت بينهما، ومن بين هذه الاتجاهات المدرسة الثنائية التي تنادي بفكرة مفادها أن القانون الدولي والداخلي عبارة عن نظامين قانونيين منفصلين، لكل منهما مجاله التطبيقي، فلا يمكن بذلك تطبيق قواعد القانون الدولي على المستوى الداخلي إلا إذا تم تحويلها أو إدماجها ضمن التشريع الوطني للدول<sup>1</sup>، ومن خلال هذا فقد سارعت الجزائر ومنذ استقلالها إلى المصادقة المبكرة على اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية لاسيما التي تعنى بحماية الحق النقابي وحرياته وعلى رأسها الاتفاقية 87 لسنة 1948 التي تم التصديق عليها في شهر أكتوبر من سنة 1962، تلاه بعد ذلك تدريجيا المصادقة للاتفاقيات الدولية في مجال حماية حقوق الإنسان بشكل عام.

ورغم تأخر تفعيل أغلب الأحكام المتعلقة بحماية الحق النقابي إلى غاية دخول الجزائر في مرحلة التعددية النقابية وصدور الترسانة القانونية القاضية بتكريسها وعلى رأسها القانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، فإن المشرع الجزائري حاول من خلال تلك النصوص وضع إطار قانوني تراوح بين الجانب التنظيمي لممارسة هذا الحق وضبط هذه الممارسة بما يتناسب وحفظ النظام العام للدولة ويتمشى مع أبرز المعايير الدولية في هذا المجال، وهو ما سنتناول مدى تحققه ضمن (الفصل الأول) من هذا الباب، فيما سنخصص (الفصل الثاني) لدور الهيئات والمؤسسات الوطنية على أنواعها في حماية وترقية الحق النقابي.

وبين الحماية القانونية والمؤسسية حاولنا ضمن هذين الفصلين مقارنة الواقع العملي بما أتيح لنا من أمثلة حول الوضع العام للنشاط النقابي بالجزائر، وبعض أوجه ومظاهر الانتهاك التي قد تطال ممارسته حتى في ظل وجود قوانين تحميه، مع التنويه لأبرز الثغرات والنقائص التي تشوب النظام القانوني المتعلق بتنظيم هذه الممارسة مقارنة مع ما أقر على المستوى الدولي والإقليمي وبعض الأنظمة القانونية المقارنة.

<sup>1</sup> الخير قشي، تطبيق القانون الدولي الاتفاقي في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة، الجزائر، المجلد 02، العدد 04، 1995، ص 11.

### الفصل الأول: المعايير الوطنية المتعلقة بحماية الحق النقابي

لقد ظهرت الحركة النقابية في الجزائر واكتسبت شرعية وجودها من مساهمتها في الثورة التحريرية، وتؤكد لها الحق النقابي بصورة رسمية بموجب الاتفاق المؤرخ في 20 ديسمبر 1962 بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين وحزب جبهة التحرير الوطني، الذي تضمن الاعتراف والاستقلالية بالحق النقابي للعمال في الجزائر<sup>1</sup>، و منذ البداية أكد المؤسس الدستوري الجزائري تكريس هذا الحق بموجب صدور دستور 1963 الذي نص في مادته 20 على ما يلي: "الحق النقابي، وحق الإضراب ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعا وتمارس في نطاق القانون" وتلاه إقرار مماثل ضمن المادة 60 من دستور 1976، غير أن كل ذلك كان في إطار الأحادية النقابية التي لا يمكن الحديث فيها عن ممارسة نقابية حقيقية في ظل غياب أبرز ملامحها المتمثلة في حرية تأسيس المنظمات النقابية العمالية المستقلة، ونظيرتها من منظمات أصحاب العمل، رغم صدور عديد التشريعات في هذه الفترة أبرزها القانون 88-28 المتعلق بالحق النقابي<sup>2</sup>.

ومع صدور دستور 1989 دخلت الجزائر في مرحلة جديدة أقرت من خلالها التعددية النقابية في أحسن صورها، فصدرت بموجب ذلك العديد من النصوص القانونية الاجتماعية على غرار القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، شكلت في مجملها إطارا قانونيا متاخلا يعنى بممارسة هذا الحق للعمال والموظفين وأصحاب العمل على حد سواء، وذلك من خلال تنظيم عملية تأسيس هذه المنظمات و تقدير تمتعها بالصفة التمثيلية وفق المعايير الدولية، وهو ما سنتطرق إليه ضمن (المبحث الأول)، وكذا ضبط النشاط الجماعي لممارسة هذا الحق من قبل هذه المنظمات وحماية هيكلها ومنتسبيها الذي نورد له (المبحث الثاني).

<sup>1</sup> رشيد واضح، الحرية النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة المسيلة، الجزائر، المجلد 03، العدد 02، 2018، ص 520.

<sup>2</sup> القانون 88-20، المؤرخ في 19 جويلية 1988، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 29 لسنة 1989. (ملغى)، نص على ممارسة الحق النقابي في إطار النقابة الواحدة (UGTA).

### المبحث الأول: القواعد الوطنية ذات البعد التنظيمي لحماية الحق النقابي

عملا بنصوص الاتفاقيات الدولية للعمل الخاصة بحماية الحق النقابي وفي حدود معاييرها، تتخذ الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ما تراه مناسبا من تدابير وإجراءات من أجل تنظيم عملية تأسيس المنظمات النقابية بما تتطلبه من حرية و ضمانات وما ينبثق عنها من نتائج، وعليه تنطرق إلى ما رتبته المشرع الجزائري حول هذه النقطة ضمن **(المطلب الأول)**، وعلى اعتبار أن هذه المنظمات إنما تؤسس لممارسة النشاط النقابي الذي يظهر في عديد الأساليب مثل التفاوض الجماعي والإضراب فإننا سنتناول بالتحليل ما رتبته القواعد القانونية التي لها صلة بضبط هذه الأساليب ضمن **(المطلب الثاني)**.

#### المطلب الأول: القواعد التنظيمية ذات الصلة بتأسيس المنظمة النقابية والانضمام إليها

يعتبر حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من المواضيع الرئيسية التي تناولتها الاتفاقيات الدولية الخاصة بالحرية النقابية على مستوى منظمة العمل الدولية، إذ لا تتأتى الممارسة الجماعية لهذا الحق على المستوى الداخلي للدول إلا إذا نظمت تشريعاتها الداخلية إجراءات هذا التأسيس بما يكفل للمنظمة النقابية ممارسة نشاطها بصورة قانونية وصحيحة، والمشرع الجزائري ومن خلال القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي<sup>1</sup> نظم هذه المسألة واضعا مجموعة من الشروط الشكلية والموضوعية التي تسمح باعتماد المنظمة النقابية.

#### الفرع الأول: الشروط الموضوعية لتأسيس المنظمة النقابية.

يعرّف حق تأسيس النقابات على أنه مصلحة ذات قيمة معنوية يمنحها القانون لفئة معينة من المجتمع تتمثل عادة في العمال وأصحاب العمل، تتمتع بموجبه بصلاحيات تمثيلهم والدفاع عن مصالحهم المتمثلة أساسا في الأجور، ساعات العمل، الظروف المهنية ونظام التغطية الصحية والضمان الاجتماعي، وغيرها من الحقوق الأخرى<sup>2</sup>، وعليه سنناقش هذه الشروط من عدة جوانب:

---

<sup>1</sup> القانون 90-14، المؤرخ في 02 جوان 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر.ج عدد 23 لسنة 1990، المعدل والمتمم بموجب القانون 91-30، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر.ج عدد 68 لسنة 1991، والأمر 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996، ج.ر.ج عدد 36 لسنة 1996، والقانون 22-06، المؤرخ في 25 أفريل سنة 2022، ج.ر.ج عدد 30 لسنة 2022.

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

### أولاً: الشروط المتعلقة بالطابع المهني والوظيفي للمنظمة النقابية

نصت أحكام المادتين الثانية والثالثة من القانون 90-14 السابق الذكر على حق العمال والمستخدمين (أصحاب العمل) في تكوين منظمات نقابية تمثلهم وتتولى الدفاع عن مصالحهم بناء على إرادتهم الحرة، بشرط أن يمثلوا في ذلك إلى التشريع المعمول به في عملية التأسيس، الصادر عن السلطة المختصة والقوانين الأساسية الخاصة بتلك المنظمات والتي لا يجب أن تخرج عن هذا الإطار التشريعي، وقد جاء هذا النص متوافقاً مع التكريس الدستوري العام الذي نص على أن الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون<sup>1</sup>، ومع المبادئ العامة التي وردت ضمن اتفاقية العمل الدولية رقم 87 التي أقرت هذا الحق للعمال وأصحاب العمل على حد سواء، وتركت مسألة تحديد وتنظيم الفئات المعنية بهذا الحق للتشريعات الداخلية.

باستقراء هاتين المادتين نجد أن المشرع الجزائري ومن الناحية الموضوعية، قد كفل ممارسة الحق النقابي لجميع العمال الأجراء وأصحاب العمل على اختلاف مهنتهم، دون تحديد نوع المهنة أو النشاط التي يمارسها أولئك العمال، فهو بذلك لم يستثن أي فئة من ممارسته ما عدا فئة العمال والأجراء التابعين للدفاع والأمن الوطنيين التي وحسب المادة 63 من القانون 90-14 تخضع لأحكام خاصة. ورغم هذا الإقرار الموضوعي الواسع لممارسة الحق النقابي إلا أن المشرع يحد من وسائل هذه الممارسة في كثير النصوص القانونية الأخرى، كالمنع التام لممارسة حق الإضراب من طرف فئات الجيش والأمن، واستثناء بعض الفئات الأخرى من ممارسته تحت مبرر ضرورة القيام بالحد الأدنى من الخدمات<sup>2</sup>.

من جهة أخرى يتبين من عمومية النص ترك المشرع الجزائري لمسألة تنظيم إنشاء نقابات المهن الحرة كنقابات المحامين والمهندسين والموثقين وغيرها إلى النصوص الخاصة المتمثلة عادة في القوانين الأساسية التي تنظم تلك المهن، ذلك أن النقابات الخاصة تتميز عن المنظمات العادية للعمال وأصحاب العمل في كثير من النواحي، فهي عادة ما تضع الانضمام إليها كشرط أساسي لمزاولة المهنة، كما

<sup>1</sup> المادة 69 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري

المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، ج.ر.ج رقم: 82 لسنة 2020.

<sup>2</sup> نعيم بموقورة، المرجع السابق، ص 143.

تمتلك في إطار الإشراف على أعضائها سلطة تأديبية وتنظيمية واسعة<sup>1</sup>، ونظرا لما دار من جدل ضمن بعض الأنظمة المقارنة على غرار فرنسا ومصر، حول إمكانية وجود تنظيم نقابي عادي وموازي لهذه المهن إلى جانب منظماتها النقابية الخاصة، وما يخلقه ذلك من تداخل في الصلاحيات، فإن المشرع الجزائري حسم الأمر من البداية باعتماد نظام النقابة الخاصة للمهن الحرة، بحيث لا يجوز أن تمثل المهنة الحرة إلا من طرف منظمة نقابية يحكمها القانون الأساسي لتلك المهنة، ونظام داخلي تنشئه هيئاتها استنادا للتشريع المعمول به<sup>2</sup>.

أما فيما يتعلق بتكريس هذا الحق في قطاع الوظيفة العمومية، فلم يذكر القانون 14-90 ذلك صراحة وبالعودة إلى الاختلاف الحاصل حول تفسير أحكام الاتفاقية 87 الخاصة بالحرية النقابية، بين أنصار عمومية نصوصها وشموليتها لقطاع الوظيفة العمومية من يرون أن أحكامها لا تشمل موظفي هذا القطاع استنادا إلى أحكام البند 06 من الاتفاقية 98 الخاصة بالتنظيم النقابي والتفاوض الجماعي والتي نصت على هذا الاستثناء صراحة، فإن المشرع الجزائري كان واضحا من خلال نص المادة 35 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06-03 التي أخضعت ممارسة هذا الحق للتشريع المعمول به المتمثل في القانون 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي<sup>3</sup>.

### ثانيا: الشروط المتعلقة بالأعضاء المنتسبين والمؤسسين للمنظمات النقابية

وضع المشرع الجزائري مجموعة الشروط الواجب توافرها في الراغبين في تكوين النقابات والانتساب إليها، وتطبيقا لمبدأ الحرية النقابية فإن انضمام العامل أو المستخدم لمنظمة نقابية ما، يرجع أولا وأخيرا إلى إرادته، دونما أن يكون هناك عوامل خارجية تدفعه إلى تبني أحد الخيارين، وقد نصت المادة 06

---

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

<sup>2</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص. ص 80-81.

<sup>3</sup> الأمر 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر.ج رقم 46 لسنة 2006.

من القانون 90-14 المعدلة بموجب القانون 22-06 على الشروط الواجب توافرها في العمال والموظفين بصفة عامة، وأصحاب العمل حتى يتمكنوا من تأسيس منظمات نقابية، وهي:

- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية وأن يكونوا راشدين.
- ألا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية
- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة النقابية.

ويتضح أن المشرع الجزائري ومن خلال تعديل هذه المادة قد ساير المعايير الدولية حين أسقط شرط الجنسية من أجل اكتساب الحق في تأسيس المنظمة النقابية، فالنص السابق للمادة وضع شرط التمتع بالجنسية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات من أجل الانضمام إلى النقابة (أدى إلى حرمان العامل الأجنبي من الدفاع عن مصالحه وحقوقه المهنية، والأمر نفسه ينطبق على مكتسب الجنسية الجزائرية دون توافر شرط المدة، وقد سبق للمجلس الدستوري أن أصدر رأيا بعدم المطابقة لأحكام الدستور لنفس الشرط الذي فرض على مؤسسي الأحزاب السياسية بمناسبة إصدار الأمر 97-09 المتعلق بهذا الموضوع<sup>1</sup>.

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

<sup>1</sup> إيمان سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 90.

<sup>2</sup> الاتفاقية رقم: 97 لسنة 1949 بشأن العمال المهاجرين (مراجعة)، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 32 بتاريخ 8 جوان 1949، ودخلت حيز النفاذ في 22 جانفي 1973. احتوت على (14 مادة ومرفق واحد)، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962. حيث تنص المادة 06 منها على ما يلي: " تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بأن تتيح دون تمييز على أساس الجنسية أو العرق أو الديانة أو الجنس للمهاجرين الوافدين الموجودين بصورة قانونية على أراضيها، معاملة لا تقل موثارة عن المعاملة التي تتيحها لمواطنيها، وذلك بالنسبة لما يلي: ....

2- عضوية المنظمات النقابية والتمتع بالمزايا التي تتيحها الاتفاقات الجماعية"، ومنه فالتكريس الدولي لحقوق المهاجرين قانونيا في عضوية وإنشاء النقابات واضح تماما من خلال هذه المادة ولا يوجد ما يوحي بترك المسألة للتشريعات الداخلية لتنظيم هذه المسألة اختياريًا، رغم تحفظ الكثير من الدول بشأن هذه النقطة.

غير أن المشرع الجزائري عاد عن طريق المادة "13 مكرر" المستحدثة بموجب التعديل 22-06 ليضع بعض الشروط التي تحد نوعا ما من تمتع العمال الأجانب ومكتسبي الجنسية بالحق في تأسيس والانضمام للمنظمات النقابية، حين قصر منصب المسؤول المكلف بقيادة أو إدارة المنظمة النقابية على حاملي الجنسية الجزائرية المتمتعين بحقوقهم المدنية والوطنية، دون سواهم، كما اشترط على العمال أو المستخدمين الأجانب الراغبين في عضوية الهيئات القيادية والإدارية للمنظمات النقابية، الإقامة القانونية بالجزائر ولمدة ثلاث (03) سنوات على الأقل، مع الحصول على سند قانوني صادر عن السلطات العمومية المختصة يبرر عملهم أو نشاطهم الحرفي والصناعي.

ويبدو شرطي التمتع بالحقوق السياسية وبلوغ سن الرشد شرطين معقولين غير أنهما لا يتوافقان تماما مع تشريعات الاستخدام والتوظيف، مما قد ينجر عنه حرمان بعض الفئات العمرية من ممارسة حق التأسيس والانضمام<sup>1</sup>، أما شرط عدم صدور سلوك مناف للثورة فهو شرط جزائري محض يعود أساسا إلى الحيطة التي يتميز بها المشرع الجزائري من الاختراق الذي قد يحدثه أعداء الثورة في هيئات وهياكل المنظمات النقابية، التي تبقى إحدى أهم وسائل التأثير على السياسة الوطنية الاقتصادية والاجتماعية، ولا يخالف هذا الشرط المعايير الدولية التي أقرتها اتفاقيات منظمة العمل الدولية والعربية، ذلك أنه يدخل في باب أعمال السيادة الوطنية، فلا يعتبر بذلك تدخلا من شأنه تقييد ممارسة الحق النقابي<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> تنص المادة 40 من القانون المدني الجزائري على أن كل شخص بلغ سن الرشد متمتعا بقواه العقلية، ولم يحجر عليه، يكون كامل الأهلية لمباشرة حقوقه المدنية، وسن الرشد تسعة (19) سنة كاملة، وتنص المادة 78 قانون الوظيفة العمومية 06-03 على أن تحدد السن القانونية للالتحاق بالوظيفة العمومية بثمانية عشر (18) سنة كاملة، وتنص المادة 15 من قانون العمل 90-11 على أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشر (16) سنة) إلا في الحالات التي تدخل في عقود التمهين، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما. هذا يعني حرمان الموظف العمومي والعامل الذين لم يبلغوا (19) سنة كاملة من الانضمام أو تأسيس النقابات استنادا لنص المادة 06 من القانون 90-14 التي تحيلنا إلى أحكام القانون المدني في تحديد سن الرشد القانونية، علما أن السن الأدنى للاستخدام في المعايير العالمية هو خمسة عشر (15) سنة استنادا إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام التي صادقت عليها الجزائر سنة 1984.

<sup>2</sup> عبد المجيد صغير ببيرم، ممارسة الحق النقابي والعولمة، مرجع السابق، ص 228.

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

والحقيقة أن شرط المهنة الواحدة لا يثار كثيرا في قطاع الوظيفة العمومية أو القطاع الاقتصادي العام، لما يتميزان به من تنظيم قانوني للمهن وفق نظام القوانين الأساسية، ما يسمح بإنشاء منظمات نقابية متوافقة في إطار الوحدة المهنية أو القطاعية، على العكس من ذلك يثار الإشكال في المهن الحرة والقطاع الخاص اللذين يضمّان خليطا غير متجانس من العمال والمهن، يترتب عنه تصنيف بعض العاملين على أنهم "أصحاب عمل"، وبعضهم الآخر "عمال"، ولا ينطبق أي من الوصفين على بعض ثالث منهم "كالعاملين في إطار المنشآت الأسرية مثلا" ومثل هذا الاختلاف يصعب الاجتماع على مصلحة محددة تكون أساسا لنشاط نقابي مشترك<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الشروط الشكلية المتعلقة بتأسيس المنظمة النقابية

لا يؤدي توافر الشروط الموضوعية اللازمة لتأسيس المنظمة النقابية إلى إدخالها حيز الوجود القانوني، ما لم يتبع ذلك مجموعة من الشروط الشكلية والإجراءات التي يسعى من ورائها المؤسسون إلى الوصول إلى ما يشبه الاعتماد القانوني للمنظمة النقابية من قبل السلطة المختصة، وفقا لما يلي:

أولا: عقد الجمعية التأسيسية

تنص المادة السابعة (07) من القانون 90-14 السابق الذكر على ما يلي: "تؤسس المنظمة النقابية عقب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين".

<sup>1</sup> يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، مرجع سابق، ص 198.

وتعتبر الجمعية التأسيسية أول اجتماع فعلي للمنظمة النقابية يتولى من خلاله الأعضاء المؤسسون وضع القانون الأساسي، واختيار الممثلين القائمين على إدارتها للتكفل بإتمام إجراءات التأسيس مؤقتاً<sup>1</sup>، وقد سبق وأن ناقشنا الشروط الموضوعية الواجب توافرها في الأعضاء المؤسسين من خلال نص المادتين الثانية والسادسة من القانون 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ولا يشترط القانون عدداً معيناً من الأعضاء المؤسسين لصحة انعقاد هذه الجمعية غير أنه وبموجب المواد من 35 إلى 45 من هذا القانون ينص على أن الصفة التمثيلية للمنظمة لا تكتسب إلا بحيازتها على نسبة 20% من العمال الذين يشملهم قانونها الأساسي.

وبذلك يجتمع الأعضاء المؤسسون اتفاقياً دون وجود نص تنظيمي خاص يستندون عليه في تسيير أعمال هذه الجمعية، ولا يسري القانون الأساسي المزمع المصادقة عليه على هذا الاجتماع لأنه لا يكتسب القوة القانونية إلا بعد عملية المصادقة عليه، لذا يتم الاجتماع بصورة عادية وفق جدول الأعمال المتفق عليه، من خلال مناقشة القانون الأساسي والتصويت عليه وتحرير محضر ختامي يعرض على رئيس المنظمة ونوابه المنتخبين بموجب ذلك الاجتماع للتوقيع عليه<sup>2</sup>.

### ثانياً: تحرير القانون الأساسي والمصادقة عليه

يعتبر القانون الأساسي بمثابة دستور المنظمة النقابية، تضعه الجمعية التأسيسية لبيان أغراضها ونظامها الداخلي وأجهزتها وتشكيلاتها الإدارية ومواردها المالية، ويجب أن يكون في شكل وثيقة مكتوبة حتى يمكن إيداعه أمام الجهات المختصة رفقة ملف التأسيس<sup>3</sup>، وقد نص المشرع الجزائري بموجب المادة التاسعة (09) على ضرورة إرفاق نسختين طبق الأصل مصادق عليها للقانون الأساسي للمنظمة المزمع تأسيسها، فضلاً عن مجموعة من الوثائق الأخرى<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، دط، 2005، ص 123.

<sup>2</sup> إيمان سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في الجزائر، المرجع السابق، ص 114.

<sup>3</sup> محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، دط، 1995، ص 90.

<sup>4</sup> عدلت هذه المادة بموجب القانون 22-06، واشترط المشرع من خلالها أن توقع نسختي القانون الأساسي من طرف عضوين مؤسسين على الأقل، أحدهما المسؤول الأول للنقابة.

والأصل أن يتمتع الأعضاء المؤسسون بكامل الحرية في تحديد مضمون القانون الأساسي للمنظمة النقابية دون تدخل من جانب الدول، غير أن هذا لا ينفي التزام المؤسسين ألا يضمّنوه ما يخالف القانون أو قواعد النظام العام داخل الدولة، والمبادئ الأساسية للمجتمع، كما لا تتعارض هذه الحرية مع إمكانية وجود نموذج موحد للاستئناس تقوم بإصداره السلطة المختصة بناء على اتفاقية جماعية مع المنظمات الأكثر تمثيلاً، على غرار ما هو حاصل في مصر، حيث توكل هذه المهمة إلى الاتحاد العام لنقابات العمال الذي يضع نظاماً نموذجياً تتخذه المنظمات النقابية المختلفة أساساً لوضع قوانينها الأساسية<sup>1</sup>.

أما بالنسبة للتشريع الجزائري، فقد نصت المادة 21 من القانون 90-14 على البيانات الإلزامية الواجب أن يتضمنها القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان وهي:

- هدف المنظمة وتسميتها ومقرها.
- طريقة المنظمة ومجال اختصاصها الإقليمي.
- فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفها.
- حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء.
- الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها وكذلك مدة عضويتها.
- القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات المداولة وتسييرها.
- قواعد إدارة المنظمة النقابية وإجراءات مراقبتها.
- قواعد حسابات المنظمة النقابية وإجراءات رقبته والموافقة عليها.
- القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة النقابية إرادياً والقواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة.

هذا وقد نصت المادة 22 من نفس القانون على منع المنظمات النقابية من إدخال أي تغيير على قوانينها الأساسية -إلا بتوافق مجموعة من الشروط- أو أي ممارسات تمييزية بين أعضائها من شأنها المساس بالواجبات والحقوق التي تتضمنها تلك القوانين، وبالرجوع إلى المعايير الدولية في هذا الشأن فإن المادة الثالثة من الاتفاقية 87 الخاصة بالحرية النقابية، تنص صراحة على حق منظمات العمال وأصحاب العمل في وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية دون أي تدخل من طرف السلطات الإدارية من

<sup>1</sup> مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 124.

شأنه تقييد هذا الحق أو إعاقة ممارسته، مما يطرح التساؤل حول قضية ترتيب البطلان في حالة عدم احتواء القانون الأساسي للنقابات لبعض متطلبات المادة 21 أعلاه، ومدى اعتبارها تدخلا من قبل السلطة يحد من حرية الأعضاء في تحديد مضمون القوانين الأساسية<sup>1</sup>.

والواقع أن هذه المتطلبات التي أوجبتها المادة 21 من القانون 90-14 لا تعتبر من الاشتراطات القاهرة وغير القابلة للتحقيق، فهي في مجملها بيانات عادية تتضمن الهدف من الإنشاء والتسمية والمقر، وغيرها من الأمور التي يتوجب على المنظمة الإقرار بها حتى في حالة عدم وجود نص ملزم، ذلك أن هذا الأمر يعتبر حماية لها، ويسهل عليها عملية الوصول إلى الفئات التي تدخل ضمن نشاطها، كما يمكنها من التعامل الإداري مع مختلف الشركاء الآخرين<sup>2</sup>.

وتتم الموافقة على القانون الأساسي للمنظمة من طرف أعضاء الجمعية التأسيسية عن طريق الاقتراع السري والمباشر باعتماد قاعدة الأغلبية البسيطة، وهو ما يكسبه القوة القانونية والإلزامية بعد ذلك<sup>3</sup>، وقد ترك المشرع الجزائري للمنظمات حرية تعديل القوانين الأساسية بشرط أن يتم إعلام السلطات المختصة بذلك، ولا يمكن الاحتجاج بمحتوى هذا التعديل أمام الغير إلا ابتداء من تاريخ نشره في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل، وعادة ما تتبع المنظمات النقابية نفس إجراءات المصادقة في حالة إجرائها للتعديل من خلال عقد جمعية والتصويت بالأغلبية<sup>4</sup>.

### ثالثا: التصريح بتأسيس المنظمة النقابية

يعتبر التصريح بتأسيس المنظمات النقابية من الإجراءات الشكلية الشائعة في الأنظمة القانونية المقارنة، وبناء عليه يتم عادة اعتماد المنظمة النقابية ومنحها الشخصية المعنوية رغم اختلافها حول الزامية هذا الإجراء، فمنها من يرى أن التصريح بالتأسيس يجب أن يخضع لرقابة قبلية من طرف الجهات المختصة، ومنها من يرى أنه اختياري محض على غرار ما هو جار به العمل في كل من إسبانيا

<sup>1</sup> تنص مختلف التشريعات المقارنة على شروط مماثلة لما جاء به التشريع الجزائري، ومن اشتراط المشرع المصري لتسعة عشر (19) بندا ضمن المادة 21 من قانون النقابات، تلتزم المنظمات النقابية بذكرها ضمن قوانينها الأساسية.

<sup>2</sup> عبد المجيد صغير بيرم، ممارسة الحق النقابي والعولمة، مرجع سابق، ص 232.

<sup>3</sup> إيمان سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مرجع السابق، ص 118.

<sup>4</sup> المادة 17 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

والبرتغال، إذ لا يترتب عليه أي أثر قانوني فعلي، حيث أن المنظمات النقابية هناك تتمتع بالشخصية القانونية بمجرد انعقاد الجمعيات التأسيسية الخاصة بها، فيما عالجت بعض الأنظمة القانونية الأخرى -كالهند والولايات الأمريكية المتحدة- الأمر على اعتباره اختياريا مقرونا بامتيازات معينة، وهذا يعني أن المنظمة النقابية غير مجبرة على التصريح بالتأسيس من أجل مباشرة نشاطها، غير أن قيامها بذلك يعطيها بعض الصلاحيات والامتيازات كالحق في التقاضي دفاعا عن مصالح المهنة والحق في إدارة وتسيير الأموال وفق طابع ربحي<sup>1</sup>.

وقد تبني المشرع الجزائري إلزامية التصريح من خلال نص المادة 08 من القانون 90-14 وفق ثلاث مراحل، تبدأ بإيداع ذلك التصريح لدى السلطة العمومية المختصة (حسب الحالة)، ثم استلام وصل التسجيل خلال مدة أقصاها شهر من تاريخ إيداع ملف التأسيس، ليختتم الإجراء بشكلية الإشهار في جريدة وطنية يومية.

وبالنسبة لملف التصريح التأسيس، وجب أن يحتوي فضلا عن طلب التأسيس على مجموعة من الوثائق حددتها المادة التاسعة (09) من القانون 90-14 المعدلة بموجب القانون 22-06، وهي:

- القائمة الإسمية للأعضاء المؤسسين ولهيئات القيادة و/أو الإدارة وتوقيعهم وحالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم.

- نسختان (02) من القانون الأساسي موقع عليهما من عضوين (02) مؤسسين، على الأقل، أحدهما المسؤول الأول عن النقابة.
- محضر الجمعية العامة التأسيسية.

وقد أضاف البند الثاني من المنشور الوزاري رقم "152" الذي يحدد كليات تطبيق القانون 90-14 فيما يخص التصريح بالتأسيس، وجوب أن يستكمل ملف التصريح بالتأسيس ببعض الوثائق الثبوتية الخاصة بالأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية وهي:<sup>2</sup>

- شهادة الجنسية
- شهادة السوابق العدلية (مستخرج رقم 03)

<sup>1</sup> زكرياء سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق، ص 59.

<sup>2</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 120.

- شهادة عمل بالنسبة للأعضاء المؤسسين من العمال الأجراء ونسخة طبق الأصل من السجل التجاري بالنسبة للأعضاء المؤسسين من المستخدمين (أصحاب العمل).

أما المرحلة الثانية فتتمثل في إيداع ملف تأسيس المنظمة النقابية من طرف الأعضاء المؤسسين لدى جهة من الجهات الوصية التي حددتها المادة العاشرة (10) من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، استنادا إلى حدود المجال الجغرافي الذي يشمل نشاط هذه المنظمة، حيث يودع لدى كل من:

- والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات.  
- الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني. ويفتح سجل خاص لدى والي أو الوزير المكلف بالعمل، تسجل فيه جميع طلبات التأسيس التي يتم إيداعها أمامهما، ويتم تقييد جميع المعلومات المتعلقة بالتصريح حسب ما نصت عليه أحكام البند الثالث من المنشور رقم "152" المذكور أعلاه، حيث تقيّد تسمية المنظمة، تاريخ الإيداع، المعلومات الشخصية للعضو المؤسس القائم على عملية الإيداع، قائمة الوثائق المرفقة بطلب التأسيس<sup>1</sup>.

أعطى المشرع الجزائري مهلة مقدارها 30 يوما للسلطة المختصة حتى تمنح وصل تسجيل تصريح التأسيس، ويفهم من هذا أن سكوت الإدارة بعد انقضاء هذه المدة يجعل المنظمة معتمدة بقوة القانون، رغم عدم نص المشرع على استلام المنظمة لأي وثيقة تثبت إيداعها للملف لتستعملها كوسيلة اثبات على انقضاء المدة الممنوحة، فهذه الأخيرة تمنح من أجل تسليم وصل تسجيل التصريح الذي يقابل في مفهومه وصل الاعتماد<sup>2</sup>، على خلاف ما هو معمول به مثلا في التشريع اللبناني حيث تحرر الجهة

<sup>1</sup> إيمان سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 120.

<sup>2</sup> أنظر الملحق رقم 01: وصل تسجيل تصريح التأسيس يخص المنظمة النقابية المسماة: المجلس الوطني المستقل لمديري الثانويات CNADL، بتاريخ 02 فيفري 2020، لدى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

- حيث يتضمن وصل تسجيل تصريح تأسيس منظمة نقابية في الجزائر المعلومات التالية: تسمية المنظمة المسجلة، هدفها، مقرها، اسم المنسق الوطني أو (مودع الملف)، تاريخ ومكان ازدياده، ثم يختتم الوصل بالعبارات التالية:  
- تم تسجيل المنظمة النقابية المعنية تحت رقم: (يذكر الرقم) بتاريخ: (يذكر التاريخ)، (طبقا للقانون 14-90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المذكور أعلاه)..... =

الإدارية المختصة بمنح الاعتماد، محضرا بإيداع الأوراق السابقة وتسلم صورة معتمدة منه إلى ممثل المنظمة النقابية<sup>1</sup>.

خلافا لنظيره المصري لم يرتب المشرع الجزائري مرحلة للاعتراض على تأسيس النقابة<sup>2</sup>، وبذلك يصل تأسيس المنظمة النقابية بعد ذلك إلى آخر مرحلة منه وهي مرحلة الإشهار، حيث ألزمت الفقرة الأخيرة للمادة الثامنة (08) من القانون 90-14 المنظمة النقابية بالإعلان عن تأسيسها في جريدة يومية إعلامية على الأقل، على أن تتحمل المنظمة تكاليف الإشهار، ورغم كونه الإجراء الوحيد الرسمي المتبع في عملية الإعلان عن التأسيس، فإن الإشهار يتم بالعديد من الوسائل الأخرى<sup>3</sup>.

= - يتوجب على المنظمة المعنية استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل، على نفقتها (المادة 8 من القانون 90-14 المذكور أعلاه).

- تعتبر المنظمة النقابية مكونة قانونيا بعد ستة (06) أشهر على الأقل من الوجود بعد استلام هذا الوصل (المادة 34 من القانون 90-14 المذكور أعلاه).

وما نستنتجه من هذه الصياغة أن هذا الوصل هو عبارة عن اعتماد رسمي من قبل السلطة المختصة، وليس وصلا لإيداع الملف تعقبه مهلة تخصص لدراسته، ولا تفهم العبارة الأخيرة من الوصل التي تشترط مدة 06 أشهر من أجل تحقق الوجود القانوني للمنظمة النقابية، خاصة أنها تحيلنا على المادة 35 التي اشترطت هذه المدة ضمن الشروط الخاصة بتمتع المنظمة بالصفة التمثيلية، ومنه فالمفترض أن الوجود القانوني للمنظمة يتحقق بعد عملية الإشهار في جريدة إعلامية يومية فقط.

<sup>1</sup> محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، مرجع سابق، ص 91.

<sup>2</sup> خول المشرع المصري للإدارة العامة والاتحاد العام لنقابات العمال الاعتراض على إجراءات تكوين النقابة إذا كانت مخالفة للقانون خلال فترة الثلاثين (30) يوما من تاريخ إيداع ملف التأسيس، حيث يتم تبليغ الاعتراض إلى المنظمة النقابية وباقي الأطراف، لتقوم بعد ذلك المنظمة النقابية بتصحيح الإجراءات أو رفع التحفظات خلال نفس المدة، وإلا يمكن الطرف المعارض من رفع دعوى بطلان أمام المحكمة المختصة. وكان على المشرع الجزائري اعتماد هذا الإجراء الذي يضيف المزيد من الشفافية على عملية التأسيس، ويعطي حق الرقابة للمنظمات النقابية المعتمدة لتلعب دورا مهما في الحد من ظاهرة تأسيس النقابات الموازية التي تمارسه الأطراف المستخدمة أحيانا، خاصة أن الاعتراض على التأسيس لا يترتب عليه أي أثر قانوني يحد من نشاط المنظمة أثناء فترة تقديمه أو قبل الفصل فيه من طرف المحكمة، فهو بذلك يهدف إلى تصحيح بعض الأخطاء التي قد تقع فيها الجمعيات التأسيسية، من تشابه للأسماء أو للأهداف.

<sup>3</sup> انظر الملحق رقم 02: بيان إعلامي بخصوص تسجيل منطمتين نقابيتين جديدتين، صادر عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

وقبل صدور القانون 06-22 السابق الذكر، كان المشرع الجزائري يقر نفس إجراءات وشروط التأسيس بالنسبة لتكوين الاتحادات النقابية وكونفدراليتها من خلال نص المادة 04 من القانون 90-14، والتي أثرت كثيرا على تأسيس وإنشاء مثل هذه الاتحادات والكونفدراليات خاصة ما تعلق منها بشرط وحدة المهنة أو الفرع أو قطاع النشاط الواحد الذي اعتبر شرطا تعجيزيا يحول دون تأسيسها، كما أن غياب أحكام تفصيلية للإجراءات التي تحكم عملية الإنشاء شكل بدوره عائقا أمام المنظمات النقابية الساعية إلى توحيد كياناتها وجهودها النقابية.

وبعد صدور هذا القانون الذي عدلت بموجبه أحكام المادة الرابعة 04 المذكورة أعلاه، أصبح بإمكان المنظمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين المؤسسة قانونا الحق في تشكيل تلك التكتلات مهما كانت المهنة أو الفرع أو قطاع النشاط الذي تنتمي إليه، ومنحها نفس الحقوق ورتب عليها نفس الواجبات التي خص بها المنظمات النقابية في إطار أحكام القانون<sup>1</sup>.

كما استحدث هذا التعديل المادة "04 مكرر" و"المادة 04 مكرر1" اللتين تضمنتا بعض الأحكام التفصيلية والشروط المتعلقة بعدد المنظمات النقابية المشكلة لكل تكتل نقابي حسب الحالة، حيث تشكل الفيدرالية على الأقل من (03) منظمات نقابية للعمال الأجراء أو للمستخدمين، ويتشكل الاتحاد أو الكنفدرالية النقابية من فدراليتين (02) على الأقل أو (05) منظمات نقابية على الأقل للعمال الأجراء والمستخدمين، على أن يتبع في تأسيس تلك المنظمات نفس الإجراءات المنصوص عليها ضمن أحكام القانون 90-14، لاسيما المواد المعدلة والمستحدثة 09، 09 مكرر، و 13 مكرر.

وعلى وجه العموم تبدو الإجراءات القانونية التي رتبها المشرع الجزائري ضمن القانون 90-14 لحماية الحق في تأسيس المنظمات النقابية (خاصة بعد تعديله)، مستندة أساسا على المبادئ العامة التي ذكرتها الاتفاقية 87 الخاصة بالحرية النقابية والتي كانت الجزائر قد صادقت عليها مع الاستقلال سنة 1962، إذا ما استثنينا اعتباره لمنح وصل التسجيل للنقابة بمثابة اعتماد، ذلك أن المادة الثانية من الاتفاقية 87 تنص صراحة على أنه للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز، الحق، دون ترخيص سابق، الحق في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام إليها، وهو ما انعكس على واقع الممارسة العملية الذي يوجي بالكثير من التضيق على هذا الحق.

<sup>1</sup> المادة 04 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدلة بموجب القانون 06-22.

ومع ميلاد التعددية النقابية في الجزائر إثر صدور القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي وحادثة عهد السلطة مع التجربة الديمقراطية السياسية فإن أمثلة تقييد حق إنشاء النقابات في الجزائر كثيرة، حيث رفضت وزارة العمل في بداية التسعينات الاعتراف الرسمي بالنقابة الإسلامية للعمل (SIT) رغم عقد مؤتمرها التأسيسي سنة 1990 واستفتاءها لجميع شروط وإجراءات التأسيس، وذلك راجع إلى اشتباه وجود علاقة تأثير بينها وبين الحزب السياسي المعروف باسم الجبهة الإسلامية للإنقاذ (FIS)، إضافة إلى اتهامها بالحياد عن نشاطها النقابي والقيام بأعمال تمس بالنظام العام، غير أنه لا يوجد أي أثر مكتوب لدى وزارة العمل حول هذا الرفض<sup>1</sup>.

ولم يتوقف الأمر عند حادثة تجربة التعددية النقابية، بل تواصل التضييق على حق تكوين المنظمات النقابية وكنفدرالياتها حتى بعد تأسيس العشرات منها، فقد ذكرت وكالة هيومن رايس ووتش (H.R.W) والشبكة الأوروبية متوسطة لحقوق الإنسان (E.M.D) في تقرير صادر عنهما سنة 2014، بأن السلطات الجزائرية تقيّد حقوق العمال في تكوين المنظمات العمالية، وتمارس في سبيل ذلك مختلف الوسائل كالتجميد الانتقائي عن العمل أو الفصل من الوظيفة العمومية ومحاكمة النشاط النقابيين بتهم سياسية الدوافع، كما تستعمل مختلف المناورات الإدارية بهدف عرقلة الوضع القانوني للنقابات التي تحاول أن تعمل خارج نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (U.G.T.A) التي يرى الكثيرون أنها مقربة من السلطة، فقد رفضت وزارة العمل الجزائرية في كثير من الأحيان إصدار وصل التصريح بالتأسيس، وطلبت في حالات أخرى من المنظمات النقابية معلومات إضافية أو تعديل نظامها الأساسي، ورغم التزام المنظمات بتلك التعديلات، عاودت السلطة تماطلها في منح الوصل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> فوزية زعموش، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، أطروحة دكتوراه في القانون العام، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قسنطينة 1، الجزائر، 2011-2012، ص 199.

<sup>2</sup> انظر تقرير وكالة (H.R.W) على الرابط الإلكتروني:

<https://www.hrw.org/ar/news/2014/06/02/253956> تاريخ الاطلاع : 06-01-2022 وقد نكر التقرير قضية نقابة أساتذة التعليم العالي المتضامنين (SESS) التي قدمت أوراق تأسيسها في 19 جانفي 2012 ولم تحصل على وصل التأسيس إلا بتاريخ 02 فيفري 2020، وقضية النقابة الوطنية المستقلة لعمال البريد (SNAP) التي أودعت وثائق تأسيسها ثلاث مرات بين سنتي 2012 و2013 غير أن وزارة العمل لم تصدر وصل تصريح بتأسيسها إلى غاية سنة 2015، كما تناول العديد من النقاط السوداء حول تعرض النقابيين للتعنيف والتهديد والاعتقال التعسفي =

ومع السنوات الأخيرة سمحت وزارة العمل بتأسيس العديد من المنظمات النقابية خاصة في قطاع التربية الوطنية، حيث بلغ عددها سبعا وعشرين (27) منظمة نقابية مستقلة، إحدى عشر (11) منها اعتمدت بعنوان سنتي 2020-2021<sup>1</sup> وهو ما اعتبره العديد من قادة المنظمات النقابية منهاجاً جديداً للتضييق على العمل النقابي وتمييعه، وذلك بملاً القطاع بعدد كبير من النقابات السلوكية لإضعاف المنظمات النقابية الأكثر تأثيراً على شاكلة نقابة الاتحاد العام لعمال التربية والتكوين (UNPEF) ونقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (CNAPESTE)، خاصة بعد الحركات الاحتجاجية التي عرفها القطاع سنتي 2008 و2012 حين افتكت المنظمات العديد من المطالب الاجتماعية لعمال القطاع<sup>2</sup>.

= بسبب نشاطهم النقابي خاصة إذا تعلق الأمر بمحاولة تأسيس منظمات نقابية مستقلة، حيث علقت السيدة سارة ليا وتسن Sarah Leah Whitson المديرية التنفيذية لقسم الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في وكالة (H.R.W) قائلة: "يوضع العمال في الجزائر في وضع حرج في كل منعطف عندما يحاولون تشكيل نقابات مستقلة والعمل بشكل جماعي. ينبغي على منظمة العمل الدولية استخدام هذه الفرصة لتذكير الجزائر بأن احترام حقوق العمل يعني السماح للعمال بتنظيم النقابات والاضطلاع بالعمل النقابي دون تدخل من الحكومة".

- 1 اعتمدت هذه المنظمات السلوكية بقطاع التربية بتاريخ متقاربة حدًا، نذكر منها:
  - المجلس الوطني المستقل لمديري الثانويات، رقم التسجيل 143، بتاريخ: 02 فيفري 2020.
  - النقابة الوطنية المستقلة لمستشاري التربية، رقم التسجيل 145، بتاريخ 02 فيفري 2020.
  - النقابة الوطنية لمديري المدارس الابتدائية، رقم التسجيل 148، بتاريخ 19 فيفري 2020
  - النقابة الوطنية المستقلة لموظفي المصالح الاقتصادية لقطاع التربية، رقم التسجيل 139، بتاريخ 02 فيفري 2020.
  - النقابة الوطنية المستقلة لمساعدتي ومشرفي التربية، رقم التسجيل 140، بتاريخ 19 فيفري 2020.
  - المنظمة الجزائرية لأساتذة التربية، رقم التسجيل 146، بتاريخ 02 فيفري 2020.
  - نقابة مفتشي التربية الوطنية، رقم التسجيل 138، بتاريخ 02 فيفري 2020
  - المجلس الوطني المستقل لمديري التعليم المتوسط، رقم 151، بتاريخ 28 جانفي 2021
  - المجلس الوطني المستقل لنظار الثانويات، رقم التسجيل 158، بتاريخ 10 مارس 2021.
  - النقابة الوطنية المستقلة لنظار الثانويات، رقم التسجيل 159، بتاريخ 10 مارس 2021.

<sup>2</sup> انظر تصريح السيد "مسعود عمراوي" قيادي سابق في نقابة (UNPEF) حول الموضوع: على الموقع الإلكتروني

الإخباري (جزائر ULTRA) على الرابط: <https://ultraalgeria.ultrasawt.com>

تاريخ الاطلاع: 17-05-2022.

### الفرع الثالث: الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية

بموجب المادة 16 من القانون 90-14، تمنح المنظمة النقابية الشخصية القانونية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها وفق الإجراءات والشروط التي سبق وأن تطرقنا لها، ما يجعلها شخصا معنويا قادرا على ممارسة نشاطاته وتحمل التزاماته، وعليه يمكن مناقشة هذا الأمر في نقطتين:

#### أولاً: طبيعة الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية

يدخل الاعتراف بالشخصية المعنوية للمنظمة النقابية ضمن مظاهر حماية ممارسة الحق النقابي، فبموجبه تمنح هذه المنظمات الحرية في النشاط وإبرام التصرفات القانونية في استقلالية تامة عن أي شخص آخر بما في ذلك الممثلون القائمون على قيادتها، غير أن خلافاً فقهيًا كبيراً قام بشأن طبيعة الشخصية القانونية لهذه المنظمات، حيث اعتبرت بعض الأنظمة التشريعية خاصة الديمقراطية التعددية ضمن أشخاص القانون الخاص فيما اعتبرها البعض الآخر من الدول ذات النظام الاشتراكي من ضمن أشخاص القانون العام، ويستند الاتجاه الأول إلى مجموعة من الحجج أبرزها أن تكوين المنظمات النقابية هو تصرف قانوني فردي بين مجموعة أشخاص دون تدخل إرادة السلطات العامة، إضافة إلى أن هذه المنظمات لا تملك أي امتياز للسلطة العامة التي غالباً ما يتمتع به أشخاص القانون العام، بالمقابل يرى الاتجاه القائل باعتبار المنظمة النقابية من أشخاص القانون العام أن هذا التصنيف نابع من مشاركة هذه المنظمات في التخطيط للسياسة العامة للعمل، من خلال دورها التأثيري ضمن الحوار الثلاثي الذي يهدف إلى ضمان التوازن الاقتصادي والاجتماعي للدولة، كما أنها تمتلك سلطة التأديب على أعضائها<sup>1</sup>.

ولم ينص القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي 90-14 على طبيعة الشخصية المعنوية للمنظمات النقابية، فبالنظر لمعيار المصلحة يمكن القول أن هذه المنظمات إنما أنشئت لأهداف تخدم الصالح العام لمنسوبيها وللدولة من خلال مبدأ التشاركية، كما يدعم معيار المال العام هذا الطرح، فالمشروع اعتبر أموال المنظمات من قبيل الأموال العامة وأحاطها بأحكام دقيقة تضمن عدم استغلالها في أهداف غير تلك التي أنشئت من أجلها، غير أنه ومن ناحية أخرى وجب التفريق بين المنظمات المهنية الخاصة كمنظمة كل من المحامين والمهندسين والأطباء، التي اعتبرها القانون ضمن أشخاص

<sup>1</sup> نعيم بومقورة، المرجع السابق، ص 137.

القانون العام وفق المعيار العضوي للاختصاص القضائي واسند المنازعات المرفوعة ضد قراراتها إلى مجلس الدولة بموجب المادة 09 من القانون العضوي 98-01<sup>1</sup>، وبين المنظمات النقابية العمالية في القطاع العمومي والخاص التي لا تصنف على أنها من أشخاص القانون العام وفق هذا المعيار، حيث منازعاتها الداخلية المتعلقة بقراراتها وبتصرفاتها التجارية والمالية لولاية القضاء العادي، أما خضوعها لولاية القضاء الإداري في مسائل مشروعية الإضراب مثلا فذلك يعود إلى وجود الدولة أو المؤسسات الإدارية كطرف ضمن المنازعة الإدارية وليس اعتبارا على أنها من أشخاص القانون العام.

### ثانيا: نتائج اكتساب المنظمة النقابية للشخصية المعنوية

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

#### أ- الاسم والمقر الدائم للمنظمة النقابية:

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

ويمكن للمنظمة النقابية تغيير تسميتها تماشيا مع المتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وتوسع نشاطها أو تغيير حدود منتسبها بشرط أن ينص قانونها الأساسي على ذلك صراحة ويتم إعلام السلطة المختصة بذلك<sup>2</sup>، لأن تغيير الاسم هو بمثابة تغيير للقانون الأساسي لا يتم إلا بجمعية عامة

<sup>1</sup> المادة 02 من القانون العضوي 98-01، المؤرخ في 30 ماي 1998، يتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج.ر.ج. رقم 31 لسنة 1998 (المعدل والمتمم).

<sup>2</sup> نعيم بومقورة، المرجع السابق، ص 139.

على شاكلة الجمعية التأسيسية وبنفس الإجراءات المتبعة<sup>1</sup>، وهذا يعتبر نوعا من الحماية لحق الاسم الذي تتمتع به المنظمة النقابية، فترك الأمر على الحرية المطلقة قد يؤدي إلى كثرة التغييرات في أسماء المنظمات دون دواع حقيقية تستلزم ذلك، ونذكر هنا أنّ المشرع المصري ذهب أبعد من ذلك حين جرم استعمال أسماء المنظمات النقابية من طرف الغير ووقع على مرتكبه عقوبات جنائية<sup>2</sup>.

وعلى شاكلة تحديد الاسم يحدد موطن المنظمة النقابية إلزاما ضمن قانونها الأساسي، ويتمثل عادة في مقر مركز إدارتها العام والدائم الذي تمارس فيه جميع أعمالها القانونية وأنشطتها الاجتماعية، ويتم فيه انعقاد مجالسها وجمعياتها العامة، واجتماعات اللجان المنبثقة عنها، ويترتب عن ذلك أن لا يتم تغيير موطن النقابة إلا بنقل مركز إدارتها وكافة أنشطتها وأعمالها القانونية إلى موطن آخر وفي هذه الحالة يجب أن يتم إعلام السلطة المختصة بهذا التعديل على أساس أنه يمثل وجها من أوجه تعديل قانونها الأساسي، ولا يؤدي الانتقال المؤقت لمقر النقابة لظروف معينة أو انعقاد جمعياتها العامة في مكان آخر إلى تغيير موطن النقابة بالمعنى الدقيق المترتب عن اتباع إجراءات تعديل قانونها الأساسي<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> انظر المادة 17 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المرجع السابق. هذا وقد سبق أن قامت بعض المنظمات النقابية بتغيير اسمها على غرار نقابة المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني (CNAPEST) التي أسست سنة 02 أبريل 2004 واعتمدت رسميا بتاريخ 10 جويلية 2007، وبسبب رغبتها في التوسع ضمن مستخدمي التدريس للطورين الابتدائي والمتوسط عقدت هذه النقابية جمعية وطنية عامة من 04 إلى 06 نوفمبر 2012 اتخذ من خلالها قرار توسيع النقابة وتغيير اسمها ليصبح المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس ثلاثي الأطوار لقطاع التربية (CNAPESTE) ولم يستلم مكتبها الوطني وصل للمطابقة إلا بعد سنتين من ذلك بتاريخ 26 فيفري 2014، وقد منعت وزارة التربية هذه المنظمة من النشاط في الطورين الابتدائي والمتوسط خلال تلك الفترة تحت مبرر أنها معتمدة لتمثيل أساتذة التعليم الثانوي فقط. لأكثر تفصيل حول الموضوع انظر الموقع الإلكتروني لنقابة الكنايست على الرابط:

[/https://www.cnapeste.dz](https://www.cnapeste.dz) تاريخ الإطلاع: 2022-01-06

<sup>2</sup> عبد المجيد صغير ببيرم، ممارسة الحق النقابي والعولمة، مرجع سابق، ص 247.

<sup>3</sup> مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 57.

ويكون المقر (الموطن) بالنسبة للمنظمات النقابية الجزائرية ذات الانتشار الوطني عادة في الجزائر العاصمة، غير أنه قد يحدث أن تختار النقابة موطناً آخر<sup>1</sup>، فاختيار المقر يقع ضمن الحريات التي تتمتع بها الجمعية التأسيسية للنقابة، أما إذا كانت النقابة على مستوى المؤسسة كما هو الحال في المصانع والمنشآت فعادة ما يكون مقرها في تلك المؤسسة، ويقع على عاتق المستخدم توفير مقر لائق تباشر منه نشاطاتها إذا ما تجاوز عدد منتسبيها المائة والخمسين 150 عضواً، كما تطبق نفس الأحكام على المكاتب الولائية والوطنية للنقابات القطاعية أو ذات الانتشار الوطني<sup>2</sup>.

### ب- جنسية المنظمة النقابية:

تتمتع كافة الأشخاص الطبيعية والمعنوية بالحق في الانتماء إلى جنسية دولة معينة، وباعتبار أن المنظمات النقابية من الأشخاص الاعتبارية فإنها غالباً ما تكتسب جنسية الدولة التي أسست بها إلا في حالة وجود استثناءات ينص عليها القانون ( كتأسيسها ضمن مؤسسة أجنبية تعمل في إطار الاستثمار)<sup>3</sup>، والمعيار في ذلك هو أن المنظمة النقابية تخضع للقانون الذي تأسست بموجبه، وعليه تعتبر جزائرية جميع المنظمات التي أسست وفق القانون الجزائري وأودعت ملف تأسيسها لدى وزارة العمل والتشغيل الجزائرية، خاصة أن المشرع الجزائري وكما سبق أن وضعنا اشتراط الجنسية الجزائرية للأعضاء المسؤولين عن قيادة أو إدارة أي منظمة نقابية<sup>4</sup>.

ويثار الإشكال بشأن جنسية الكنفدراليات النقابية والعالمية كالاتحاد المغربي الذي يضم كل من نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (الجزائر)، نقابة الإتحاد العام التونسي للشغل (تونس)، نقابة الاتحاد المغربي للشغل (المغرب) ونقابة الاتحاد العام للمنتجين الليبيين (ليبيا)، فهو في هذه الحالة هيكل متعدد

---

<sup>1</sup> من المنظمات النقابية من تختار ولايات أخرى غير الجزائر العاصمة كمقر لمكتبها الوطني، نذكر منها:  
- النقابة الوطنية المستقلة لأستاذة المدرسة الابتدائية (SNAPEP) التي كان يقع مقرها بولاية الجلفة، مع إمكانية نقله إلى الجزائر العاصمة - عند الضرورة - عن طريق المجلس الوطني، كما نصت المادة 08 من قانونها الأساسي، وهو ما تم فعلاً خلال سنة 2021.

- المجلس الوطني المستقل لمديري الثانويات (CNADL) الذي يقع مقره بقرية تاهشات بلدية مكيرة ولاية تيزي وزو.

<sup>2</sup> انظر المادة 48 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

<sup>3</sup> نعيم بومقورة، المرجع السابق، ص 139.

<sup>4</sup> المادة 13 مكرر من القانون 90-14 المستحدثة بموجب القانون 22-06، المرجع نفسه.

الجنسيات ولا يعتبر نقابة تونسية رغم أن مقره هو العاصمة تونس، لذا تعتبر مثل هذه المنظمات من أشخاص القانون الدولي، وتحوز على الاعتراف من طرف المجتمع الدولي والقوانين الداخلية على حد سواء<sup>1</sup>.

### ج- أهلية المنظمة النقابية:

يترتب على ثبوت الشخصية المعنوية للنقابة الاعتراف لها بالأهلية سواء أهلية الوجوب أو الأداء، ومفاد ذلك صلاحية النقابة لكسب الحقوق وتحمل الالتزامات، على ألا تكون هذه الأهلية مطلقة بل محددة بالهدف التي أنشئت من أجله<sup>2</sup>، وبذلك فالمنظمة النقابية مؤهلة لما يلي من عناصر:

#### 1- أهلية التقاضي:

استنادا إلى المادة السادسة عشر (16) من القانون 90-14 تتمتع المنظمة النقابية في إطار اكتسابها للشخصية المعنوية بحق التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة، عقب وقائع لها علاقة بهدفها يتم من خلالها إلحاق الأذى بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية، المادية أو المعنوية.

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

<sup>1</sup> عبد المجيد صغير ببيرم، ممارسة الحق النقابي والعمولة، مرجع سابق، ص 247. وانظر أيضا:

- المادة 18 من القانون 90-14 التي تنص على ما يلي: "يحق للمنظمات النقابية في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما أن تنخرط في المنظمات الدولية أو القارية أو الجمهورية التي تنشده نفس الأهداف أو المماثلة لها".  
<sup>2</sup> محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، نشر خاص (بدون دار نشر)، مصر، ط3، 1998، ص 236.

### 2- أهلية التعاقد:

تمنح المنظمة النقابية بموجب نفس المادة (16) المذكورة أعلاه، الحق في إبرام أي عقد أو اتفاقية له علاقة بهدفها، وتمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية.

وفضلا عن الاتفاقيات الجماعية التي تأتي استنادا لآلية التفاوض الجماعي وشروط التمثيل المنصوص عليها قانونيا التي سنعرض لها لاحقا، فإن المنظمات النقابية قد تبرم مختلف العقود والاتفاقيات التي لها علاقة بهدفها، ومن أبرز الأمثلة في هذا المجال العقود والاتفاقيات التي تبرم مع المؤسسات الاقتصادية أو الشركات المتخصصة في التأمين، حيث تتضمن تخفيضات معينة لأعضاء المنظمة النقابية، مقابل حصول هذه المؤسسات على امتيازات شهرية وفئة واسعة وجاهزة من المستهلكين المتعاملين تتمثل في قاعدة المنخرطين في هذه المنظمة<sup>1</sup>.

### 3- أهلية التملك:

يؤدي تمتع المنظمة النقابية للشخصية المعنوية إلى تمتعها بالحق في تملك العقارات والمنقولات اللازمة لتحقيق أهدافها، سواء كان ذلك مجانا أو بمقابل حسب نص الفقرة الأخيرة من المادة السادسة عشر (16) المذكورة أعلاه.

وهذا يعني أن المشرع الجزائري لم يمنح النقابة العمالية أهلية التملك بشكل مطلق، بل ربطه بأهدافها ووظائفها وفقا لما نص عليه قانونها الأساسي فيما يتعلق بالجانب المالي، وبالتالي لا يجوز لتلك المنظمات توظيف أموالها في أعمال تجارية أو صناعية أو تعاملات مالية اقتصادية، وقد حددت المواد من أربعة وعشرين (24) إلى ستة وعشرين (26) الموارد المالية التي يمكن للنقابة الاعتماد عليها، والمتمثلة أساسا فيما يلي:

- الاشتراكات السنوية للمنخرطين والتي عادة ما تكون في شكل مبلغ رمزي يمنح بمناسبة تجديد البطاقة السنوية لكل منخرط.

- المداخل المرتبطة بنشاطاتها، بشرط أن تستخدم في تحقيق الأهداف التي يحددها القانون، حيث يمكن للمنظمة النقابية مثلا أن توظف مخيمات سياحية لفائدة منخرطيها وتستفيد بموجب هذا النشاط من

<sup>1</sup> انظر الملحق رقم 04: اتفاقية بين المنظمة النقابية المسماة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين (UNPEF)

والشركة الجزائرية للتأمينات (S.A.A).

مداخل مالية مقابل الإشراف على هذه النشاطات، أو العائدات التي قد تجنيها من بيع المجالات والمنشورات المتعلقة بأهدافها مثلما تنص على ذلك المادة 19 من القانون 90-14.

- الهبات والوصايا، بشرط أن يتم ذلك في ضمن الأطر القانونية التي لا ينجر عليها أي تأثير في توجيه أو تغيير أهداف المنظمة النقابية من طرف الهيئات المانحة لتلك الوصايا والهبات، وفي حالة ما إذا كانت الجهة المانحة أجنبية فإن هذه العملية لا تتم إلا بعد موافقة السلطات العمومية المعنية، بحيث يتم التحقق من مصدر تلك الأموال وقيمتها وكيفية استعمالها وفق ما تنشده المنظمة النقابية من أهداف دون أن يشكل هذا الأمر أي شكل من أشكال الضغط الخارجي على المنظمة.

- الإعانات المحتملة للدولة، وقد كانت قبل التعددية النقابية تشكل الدخل الرئيسي لمعظم التنسيقيات النقابية المنضوية تحت لواء الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA)، أما الآن فقد أحاطها المشرع الجزائري بميزتين، الأولى أنها أموال احتمالية وليست أكيدة، والثانية أن هذه الاحتمالية محصورة في المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا حسب نص المادة 49 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي<sup>1</sup>.

ولا تنتظر المنظمات النقابية اليوم ضمن بعض الأنظمة القانونية الأوروبية والنظام الأمريكي إعانات من الدولة، حيث تمنح حرية أكبر لتصبح من أغنى مؤسسات المجتمع المدني عن طريق ما تمارسه من نشاطات تجارية ومالية<sup>2</sup>، في حين يهدف المشرع الجزائري بفرضه للرقابة المسبقة على الهبات والوصايا الأجنبية بالأساس إلى الحفاظ على السيادة الوطنية، من خلال تقادي التأثيرات المالية الخارجية على المنظمات النقابية، تاركا مسألة الرقابة على أموال النقابة للإجراءات الداخلية التي تتضمنها القوانين الأساسية لتلك المنظمات، والقوانين والتشريعات المحاسبية والضريبية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عمر ثامري، المرجع السابق، ص 138.

<sup>2</sup> عبد المجيد صغير بيرم، ممارسة الحق النقابي والعمولة، المرجع السابق، ص 253.

<sup>3</sup> عملا بنص المادة 21 من القانون 90-14 والتي تشير إلى ضرورة أن يحتوي القانون الأساسي للمنظمة النقابية قواعد حساباتها وإجراءات رقابتها والموافقة عليها، فغالبا ما تتم الرقابة المالية للمنظمات النقابية أو مكاتبها الولائية من طرف هيئاتها عن طريق مناقشة التقريرين المالي والأدبي، حيث يتضمن الشق المالي للتقرير جميع التفاصيل المتعلقة بإيرادات ومصاريف المنظمة ووضعية أملاكها. مثال: يناقش المجلس الوطني لمنظمة الاتحاد الوطني للتربية والتكوين

### المطلب الثاني: القواعد التنظيمية ذات الصلة بتمثيلية المنظمة النقابية

أنتج التكريس الدستوري للتعددية النقابية في الجزائر العديد من المنظمات النقابية المستقلة عن السلطة، بعد أن ظل التمثيل النقابي أمام السلطات في إطار الحوار الاجتماعي مقتصرًا على نقابة الاتحاد العام للجزائريين طيلة ثلاثة عقود من الزمن، فكان لزامًا على المشرع الجزائري من خلال القانون 90-14 والقوانين الملحقة به أن يؤسس لآليات جديدة، يضمن بها عدالة هذا التمثيل بما يتناسب ومبدأ الحرية النقابية، والمساواة في الحقوق بين مختلف المنظمات النقابية<sup>1</sup>.

وتبعًا لذلك فإنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتحاور جميع هذه المنظمات النقابية مع السلطة نيابة عن أعضائها فيما يتعلق بحقوقهم ومصالحهم، كما لا يمكنها التمتع بنفس الحقوق الملازمة للحرية النقابية لتفاوتها من حيث عدد الأعضاء والمنخرطين، مما يفرض حتمية ألا تتساوى من حيث الفرص الممنوحة للتمثيل أمام السلطة، وهو ما أسس لفكرة تبني معايير معينة للإقرار بالصفة التمثيلية لتلك المنظمات، وعليه سنتطرق للمعايير التي أخذ بها المشرع الجزائري لتقدير الصفة التمثيلية (فرع أول) والإجراءات التي تتبع من أجل حصول المنظمة على هذه الصفة (فرع ثان).

#### الفرع الأول: معايير تقدير الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية

ويعرف التمثيل النقابي بأنه: "الحالة المعترف بها لنقابة مهنية معينة للنطق والعمل باسم العمال الذين تدافع عن مصالحهم"<sup>2</sup>، وذلك عن طريق منحها عديد الصلاحيات والامتيازات كالحق في التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية، وهو مبدأ معروف ضمن هيكلية منظمة العمل الدولية حيث نصت المادة الرابعة (04) من دستور منظمة العمل الدولية على أن: "تتعهد الدول الأعضاء بتعيين المندوبين والمستشارين الحكوميين بالاتفاق مع المنظمات المهنية الأكثر تمثيلًا لأصحاب العمل أو للعمال في

---

= (UNPEF) التقرير المالي للمنظمة خلال دورته كل سنة، وتناقش المجلس الولائية لتنظيم التقارير المالية للمكاتب الولائية مرتين في السنة، وهذا استنادًا إلى أحكام القانون الأساسي للمنظمة المصادق عليه في أكتوبر من سنة 2015.

<sup>1</sup> الزبير بولعناصر، الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية 1999-2010، رسالة ماجستير في العلوم السياسية، تخصص تنظيم سياسي وإداري، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر 3، 2010-2011، ص 93.

<sup>2</sup> نعيم بومقورة، المرجع السابق، ص 152.

بلدانها تبعا للحالة، إن وجدت مثل هذه المنظمات"، وفي نفس الإطار أقر المشرع الجزائري بموجب القانون 90-14 عدة معايير لتحديد الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية:

### أولا: معيار الأقدمية

لكي تتمتع المنظمة النقابية بالصفة التمثيلية وجب أن تحوز على أقدمية قدرها ستة (06) أشهر على الأقل، وذلك وفقا لنص المادة 35 من القانون 90-14 التالي: "تعتبر المنظمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين المكونة قانونا منذ (06) أشهر على الأقل وفقا لأحكام هذا القانون، تمثيلية، وفقا لأحكام هذا القانون...". وتؤكد هذا بصدور المنشور الوزاري 09 بتاريخ 19 ماي 1997 المتعلق بتمثيلية النقابات والمعدل والمتمم بالمنشور الوزاري 02 المؤرخ في 18 ديسمبر 2021، الذي نص على ضرورة الامتثال للمقاييس التمثيلية المحددة في أحكام المواد من 34 إلى 37 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي<sup>1</sup>.

فمعيار الأقدمية هنا محصور في المدة التي رتبها المشرع الجزائري ورأى ضرورة توافرها لتكتسب المنظمة النقابية الخبرة الكافية في التعامل مع الغير وتنظيم شؤونها الداخلية، وذلك رغبة منه في استبعاد

<sup>1</sup> من بين ما جاء في أحكام المنشور رقم 0002 لسنة 2021 أنه، ومنذ إقرار التعددية النقابية، أصبح للحوار الاجتماعي ولا سيما من خلال المفاوضة الجماعية على جميع المستويات، مكانة بارزة في بناء وتطوير الإطار المعياري لعلاقات العمل على المستويين الفردي والجماعي، باعتباره أداة دفع للنمو والتشغيل والأداء الاقتصادي في القطاعين العام والخاص. ولقد تجسد هذا المبدأ أيضا من خلال الأهمية التي تولي للحوار الاجتماعي على مستوى المؤسسة وقطاع النشاط، وكذلك على المستوى الوطني من أجل ضبط التطورات الرئيسية في مجال العمل والتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، غير أن المسار تميّز بتعقيد المشهد النقابي على المستوى الوطني وهذا من خلال معاينة:

- وجود مجالات عديدة للتمثيل النقابي على المستوى الوطني.

- كثرة المنظمات النقابية القاعدية في بعض قطاعات النشاط.

- عدم وجود معلومات موضوعية وشفافة عن وزن المنظمات النقابية.

- تزايد عدد النزاعات في التمثيلية النقابية بين المنظمات النقابية.

ويعتبر هذا إقرارا صريحا من وزارة العمل على عدم جديتها في التعامل مع مسألة التمثيل النقابي، حيث يطرح التساؤل حول عدم وجود معلومات موضوعية وشفافة عن وزن المنظمات النقابية، في ظل وجود عملية إحصاء نقابي سنوية تتم بدقة على مستوى كل الدوائر الوزارية.

كل أنواع الاجتهاد والتأويل<sup>1</sup>، على عكس المشرع الفرنسي الذي لا يستند على المفهوم الشكلي لمعيار الأقدمية المتمثل في تاريخ إنشاء النقابة، بل يتجاوزها إلى معايير أخرى، فحسب أحكام محكمة النقض الفرنسية يمكن تقديره أيضا استنادا لمعيار شخصية مؤسسي النقابات وما يمتلكونه من خبرة وأقدمية في مجال العمل النقابي، كما يمكن الاستناد إلى معايير أخرى كتوافر أعداد كبيرة من المنخرطين<sup>2</sup>.

### ثانيا: معيار العدد

يقصد بمعيار العدد في مجال تقدير تمثيلية المنظمة النقابية، توافر الأعداد الكافية من المنخرطين ضمن تلك المنظمة، وذلك من أجل ضمان انتشارها ووزنها التأثيري على مستوى قواعد من العمال أو أصحاب العمل، كما يؤخذ به لضمان توافر الموارد المالية اللازمة التي تمكن المنظمة النقابية من الاستقلالية المالية، بحيث تكون اشتراكات المنخرطين حقيقة بعيدة عن كل تضخيم وتزوير، ومتواترة وفق ديمومة يحددها القانون الأساسي للمنظمة النقابية<sup>3</sup>.

### أ- المعيار العددي بالنسبة للمنظمات النقابية العمالية:

على صعيد المؤسسة المستخدمة: تنص المادة 35 من القانون 90-14، المعدلة بموجب المادة نص المادة السادسة (06) من القانون 91-30، المتممة بموجب نص المادة الثالثة (03) من الأمر 96-12 على ما يلي:

" تعتبر تمثيلية داخل المؤسسات المستخدمة الواحدة، المنظمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء، الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية و/أو التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة.... "

ومنه فالمشرع الجزائري وفق هذه المادة يعطي الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية وفق معيار عددي، يتمثل في الانخراط الرسمي المؤكد ببطاقة انخراط عن طريق دفع الاشتراكات لعشرين بالمئة 20% على الأقل من مجموع العمال داخل المؤسسة الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمة، ومعنى ذلك أنه

<sup>1</sup> ثامري عمر، المرجع السابق، ص 139.

<sup>2</sup> إيمان سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في الجزائر، مرجع سابق، ص 143.

<sup>3</sup> منصور محمد أحمد محمد، الحرية النقابية للموظف العام "دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1999، ص 279.

حتى وإن ضمت المؤسسة المستخدمة أعدادا أخرى من العمال لا يشملهم القانون الأساسي للنقابة فإن ذلك لا يلزمها في شيء، ولا يختلف ذلك إن كانت هذه المؤسسة تابعة لقطاع الوظيفة العمومية، القطاع العمومي الاقتصادي، أو حتى القطاع الخاص.

وتتبع قاعدة 20% في تشكيل الفروع النقابية ضمن المؤسسات والإدارات العمومية، فتلتزم بذلك المنظمات النقابية بشرط حيازة هذه النسبة من مجموع العمال الذين تشملهم القوانين الأساسية، وكمثال على ذلك: لنفترض أن عدد موظفي متوسطة تابعة لقطاع التربية الوطنية يبلغ ثمانين (80) موظفا يتوزعون حسب الأسلاك، على النحو التالي:

أربعون (40) منهم ضمن سلك أساتذة التعليم المتوسط، وعشرة (10) منهم ضمن سلك مشرفي التربية، وعشرون (20) منهم ضمن الأسلاك المشتركة و(09) ضمن سلك موظفي المصالح الاقتصادية، ومدير مؤسسة (01) واحد.

بهذا التعداد تحوز النقابة الوطنية لأساتذة التعليم المتوسط (SNAPEM) على صفة التمثيل داخل المؤسسة والحق في إنشاء فرع نقابي إذا ضمنت انخراط ما لا يقل عن ثمانية (08) أساتذة، وهو ما يمثل 20% من مجموع الأساتذة البالغ (40) أستاذا، وذلك لأن قانونها الأساسي يشمل تمثيل هذا السلك دون سائر أسلاك الموظفين التربويين على مستوى المؤسسة، بينما تحتاج نقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين (UNPEF) إلى (16) منخرطا على الأقل من المجموع العام للموظفين في المؤسسة البالغ (80) ثمانين موظفا، من أجل الحصول على نسبة 20% ذلك أن قانونها الأساسي يشمل جميع الأسلاك العاملة في قطاع التربية بما في ذلك الأسلاك المشتركة، غير أن هذا لا يمس بمبدأ المساواة لأنه ينعكس في ما بعد على شمولية التمثيل الممنوح للمنظمة النقابية، فلا تستطيع نقابة الأساتذة الخروج في إطار ممارستها لامتيازات التمثيل عن سلك الأساتذة، بينما تتمتع نقابة الاتحاد الوطني للتربية والتكوين بحق استعمال امتيازات التمثيل ضمن نطاق جميع أسلاك التربية ولو كانت حيازتها للنسبة في إطار السلك الواحد.

وفضلا عما تقدم، يمنح المشرع الجزائري أيضا الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية إذا كانت تحوز نسبة تمثيل 20% من لجنة مشاركة العمال، وهي لجنة منتخبة تضم مندوبين عن العمال تخضع لأحكام

القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل<sup>1</sup>، وتهدف إلى ضمان مشاركة العمال في التسيير العام للمؤسسة المستخدمة، وتملك في هذا الصدد صلاحيات واسعة تمكنها من ممارسة التمثيل العمالي على أعلى مستوى، وهي لجنة خاصة تنشأ على مستوى القطاعات الخاضعة لقانون العمل فقط، أي تستثنى من ذلك الإدارات والمؤسسات العمومية الخاضعة لقانون الوظيفة العمومية 06-03 التي أوجد لها المشرع نظاما شبيها بلجنة المشاركة يتمثل في اللجان المتساوية الأعضاء<sup>2</sup>.

أما بالنسبة للتمثيل الخاص بالتكتلات النقابية المستند على الصعيد الجغرافي البلدي، الولائي، والوطني فتتص الفقرة الثانية من المادة السادسة والثلاثين (36) من القانون 14-90، المتممة بموجب

---

<sup>1</sup> انظر المواد من 95 إلى 113 من القانون 90-11، المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل ج.ر.ج عدد 17 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-29، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر.ج عدد 68 لسنة 1991، والقانون 94-03، المؤرخ في 13 أبريل 1994، ج.ر.ج عدد 20 لسنة 1994، والقانون 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996، ج.ر.ج عدد 43 لسنة 1996، والأمر 97-02، ج.ر.ج عدد 03 لسنة 1997.

<sup>2</sup> انظر المرسوم التنفيذي 20-199، المؤرخ في 25 جويلية 2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ج.ر.ج عدد 44 لسنة 2020، حيث أن هذا المرسوم نص صراحة في مادته الثلاثين (30) على أن يقدم المرشحون لانتخابات هذه اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من طرف المنظمات الأكثر تمثيلا، ويكمن الاختلاف هنا مع لجنة مشاركة العمال في أن هذه الأخيرة تعتبر وسيلة لاكتساب الصفة التمثيلية من طرف المنظمات النقابية، بينما يعتبر الترشح لعضوية اللجان المتساوية الأعضاء امتيازًا يترتب لهذه المنظمات النقابية بعد اكتسابها للصفة التمثيلية، مع أن عبارة الأكثر تمثيلا تطرح العديد من التساؤلات حول مفهومها؟ هل يقصد من خلالها المنظمات النقابية الحائزة على الصفة التمثيلية أم المنظمات النقابية الحائزة على أكبر نسبة من التمثيل؟

وقد طرح تطبيق هذه المادة العديد من الإشكالات في الواقع العملي، وكمثال على ذلك: اعتمدت مديرية التربية لولاية سطيف على مبدأ الترشح الحر لانتخابات اللجان المتساوية الأعضاء لسنة 2021 المنصوص عليه استثناء بموجب المادة في حالة عدم وجود منظمات نقابية تمثيلية، رغم حيازة العديد منها على الصفة التمثيلية ولأثنا، حيث تقدم المكتب الولائي للنقابة الوطنية لمديري المدارس الابتدائية (SNADEP) بقائمة مرشحيه لانتخابات اللجنة المتساوية الأعضاء لسلك مديري المدارس الابتدائية على اعتبار أنها المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا لهذا السلك، وقوبل بالرفض على أساس أن المناشير الخاصة بتطبيق هذه المادة لم تصدر بعد، فاعتمد بذلك مبدأ الترشح الحر لجميع الأسلاك، بناء على المراسلة رقم: 4.4/187 / 2021 الصادرة عن مديرية التربية لولاية سطيف، والمتعلقة بتجديد اللجان المتساوية الأعضاء لمؤسسات التربية، واستمارة الترشح الفردية الملحقة بها. انظر الملحق رقم 05.

المادة 04 من القانون 96-12 السابق الذكر على ما يلي: "تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات أو الوطني، اتحادات واتحاديات أو كنفدراليات العمال الأجراء التي تضم 20% على الأقل من المنظمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية للاتحادات والاتحاديات أو الكنفدراليات عبر المقاطعة الإقليمية المعنية.... "

ويفهم من هذه المادة أنه يمكن لمنظمة نقابية ما أن تكون تمثيلية على نطاق جغرافي معين، إذا حازت على مجموع عددي يساوي أو يفوق نسبة 20 % من عدد المنظمات النقابية التمثيلية على مستوى المؤسسات التي يشملها القانون الأساسي لهذه المنظمة على مستوى ذلك النطاق الجغرافي، ويصعب تطبيق هذه المادة خاصة في قطاع الوظيفة العمومية نظرا للتنوع الهيكلي سواء على مستوى المنظمات النقابية أو على مستوى الإدارات والمؤسسات العمومية التابعة لهذا القطاع، والملاحظ من الواقع العملي عدم اهتمام السلطات المختصة بالتمثيل على المستوى البلدي، أما على المستوى الولائي والوطني فغالبا ما تفعل قاعدة 20% من عدد المنخرطين نسبة إلى العدد الإجمالي للموظفين المشمولين بالقانون الأساسي لتلك المنظمة، حتى أن المنشور الوزاري رقم 02 المتعلق بتمثيلية المنظمات النقابية أهمل مسألة التمثيل على المستوى البلدي والولائي تماما ولم يأت على ذكرها<sup>1</sup>.

### ب- المعيار العددي بالنسبة للمنظمات النقابية للمستخدمين (أصحاب العمل):

تمنح منظمات أصحاب العمل الصفة التمثيلية بنفس الشروط تقريبا عملا بما جاء في نص المادة 37 من القانون 90-14 والمنشور الوزاري رقم 02 المؤرخ في 18 ديسمبر 2020 المذكور سابقا، حيث أن هذه المنظمات تحوز الصفة التمثيلية إذا كانت تحوز على 20 % من المستخدمين الذين تشملهم القوانين الأساسية لتلك المنظمات، و20% من مناصب العمل المرتبطة بها عبر الصعيد الجغرافي المعني بعملية التمثيل (بلدي، ولائي، وطني).

<sup>1</sup> تقوم مصالح مديرية التربية لولاية سطيف بعملية إحصاء للمنخرطين ضمن النقابات المستقلة سنويا، دون أن يشمل هذا الإحصاء عدد الفروع النقابية المحدثة على مستوى المؤسسات وهذا يعني أن المعيار المعتمد عمليا لتقدير الصفة التمثيلية على المستوى الولائي هو معيار 20% من عدد المستخدمين الذين تشملهم القوانين الأساسية للمنظمة النقابية وليس معيار 20% من الفروع النقابية الحائزة على صفة التمثيل ضمن المؤسسات التربوية التابعة للولاية.

وكمثال على ذلك: فيدرالية أرباب العمل للسياحة بمدينة بجاية، ذات الاختصاص الإقليمي الولائي، عدد أرباب العمل في هذا المجال أربعون (40)، عدد العمال الأجراء بهذا القطاع ألف وأربعمائة (1400)، من أجل أن تحوز هذه الفيدرالية على الصفة التمثيلية على مستوى ولاية بجاية، يجب أن تضم على الأقل ثمانية (08) من أرباب العمل، ومائتين وثمانين (280) عاملا أجيرا وهو ما يعادل نسبة 20% في كليهما<sup>1</sup>.

واشترط جمع نسبة 20% من عدد مناصب العمل هنا لا يكون على سبيل انضمام هؤلاء إلى نقابة أرباب العمل، فليس من المنطقي أن تضم نقابة خاصة بأرباب العمل عمالا أجراء تتضارب مصالحهم النقابية معها، بل المقصود هنا أن تحوز تلك المؤسسات التي يملكها أو يسيّرهما أرباب العمل المنظمون إلى النقابة والمشكلون لنسبة 20% من مجموع أرباب العمل الناشطين في ذلك المجال، على نسبة مماثلة من عدد المناصب الكلية للعمل الموجودة ضمن النطاق الجغرافي للتمثيل النقابي لمنظمة أصحاب العمل، وذلك حفاظا على معيار العدد.

### ثالثا: معيار الاشتراك والاستقلالية المالية

أقر المشرع الجزائري هذا المعيار من أجل تقدير الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية بأحكام الفقرة الثانية للمادة 35 من القانون 90-14 والتي جاء فيها أنه يتعين على المنظمات النقابية أعلاه إبلاغ السلطة المختصة، حسب الحالة، في بداية كل سنة مدنية، بكل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيليتها لا سيما عدد منخرطيه واشتراكات أعضائها، وأكدت ذلك أحكام المنشور 0002 المؤرخ في 18 ديسمبر 2021، السابق الذكر.

ويقصد بهذا المعيار أن ترفق المنظمة النقابية مع تعداد أعضائها قيمة الاشتراك السنوي أو الدوري لأولئك الأعضاء مقابل حصولهم على البطاقة النقابية، ويؤخذ به عادة من أجل ضمان توافر الموارد المالية اللازمة لضمان استقلاليتها المالية، حيث يشترط في هذه الاشتراكات أن تكون صادقة وحقيقية وتحصل بصفة دورية ومنتظمة لأن ذلك يعبر عن مدى ارتباط العمال بنقابتهم، وقد تناول المشرع

<sup>1</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، شرط حيابة النقابة للصفة التمثيلية وانعكاساته على واقع التعددية النقابية في الجزائر (غير منشور)، الملتقى المغربي حول دور النقابة في بناء دولة القانون في الدول المغربية، 24-25 أبريل 2018، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، الجزائر، ص 5.

الفرنسي على سبيل المثال هذا المعيار من خلال محكمة النقض الفرنسية على أساس أن قلة الاشتراكات لا تشكل بالضرورة سببا رئيسيا للاعتراف بالصفة التمثيلية للمنظمة النقابية، إذا ما توافرت المعايير الأخرى التي ذكرناها أعلاه والمتمثلة في الأعداد الكبيرة والفعالية الميدانية<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: إجراءات تقدير الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية

حسب أحكام المنشور 0002 لسنة 2021 المذكور أعلاه فإن إجراءات تقدير الصفة التمثيلية تتمثل في قيام كل المنظمات النقابية للعمال بالأجراء والمنظمات النقابية لأصحاب العمل بحسب طبيعة المنظمة، بمأ الجداول المرفقة بالمنشور والمتضمنة في النظام المعلوماتي<sup>2</sup> وإرسالها إلى المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة أو السلطة المختصة المذكورة في المادة العاشرة من القانون 90-14 بعد تحميلها من الموقع الإلكتروني لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz) وذلك في أجل لا يتجاوز الثلاثي الأول للسنة المدنية المعنية، على أن تكون هذه الوضعية مضبوطة إلى غاية 31 ديسمبر من السنة السابقة.

### أولا: على مستوى الهيئة المستخدمة

تقدر الصفة التمثيلية داخل الهيئة المستخدمة بناء على الوثائق والمعطيات التالية:<sup>3</sup>

- المعلومات المتعلقة بالمنظمة من اسم، عنوان، تاريخ تأسيس، الرقم المرجعي، قطاع النشاط ....
- التعداد الإجمالي للعمال الذين يغطيهم القانون الأساسي للمنظمة المعنية.
- قائمة العمال الأجراء المنخرطين داخل التنظيم تتضمن رقم الضمان الاجتماعي، رقم بطاقة الانخراط، قيمة الاشتراك لكل منخرط بالدينار، ممضاة من طرف أمين الخزينة أو الأمين العام للمنظمة النقابية الذي يتعهد بصحة تلك المعلومات والقيم.

<sup>1</sup> عمر ثامري، التوازن بين المنظمات النقابية وفق قوة التمثيل، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، المجلد 52، العدد 01، ص 155.

<sup>2</sup> يتضمن الموقع الإلكتروني لوزارة العمل [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz) أيقونة خاصة بالتمثيلية النقابية، تسجل من خلالها المنظمات النقابية مختلف معلوماتها وتدرج إحصائها النقابي للسنة المدنية وفق الجداول المرفقة بالمنشور الوزاري 02 لسنة 2021 المعدل والمتمم للمنشور 09 لسنة 1997 المتعلق بتمثيلية المنظمات النقابية، **انظر الملحق رقم 06**.

<sup>3</sup> البند الثاني من المنشور الوزاري رقم 009 المؤرخ في 1997 المعدل بالمنشور رقم 002 المؤرخ في 18 ديسمبر 2021 المتعلق بالتمثيلية النقابية، الصادرين عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

- عدد المندوبين الممثلين في لجنة مشاركة العمال، إن وجدت.

كما يمكن أن تحدد بيانات أخرى لتقدير تمثيلية المنظمات النقابية ومراقبتها من حيث الشكل والمضمون عند الاقتضاء، وفي هذا الصدد يتعين على المنظمات النقابية العمالية إبلاغ المستخدم أو السلطة الإدارية بجميع العناصر التي تمكنه من تقدير تمثيلية هذه المنظمات داخل الهيئة المستخدمة، حسب ما نصت المادة الثالثة من الأمر 96-12 المتممة لأحكام المادة 35 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

### ثانيا: على الصعيد البلدي، الولائي، الوطني

يتم تقدير المنظمات النقابية التي تؤسس على الصعيد الجغرافي، حسب الحالة، استنادا للمعطيات

التالية:<sup>1</sup>

- قائمة الهيئات المستخدمة و/أو مقر عملها (عنوانها).

- عدد الهياكل النقابية التابعة للمنظمة النقابية المعنية.

- العدد الإجمالي للمنخرطين في صفوف المنظمة النقابية المعنية على مستوى كل هيئة مستخدمة.

يتم إرفاق ما سبق ذكره بوثيقة تبين قيمة الاشتراكات النقابية لمنخرطي المنظمة النقابية المعنية يعدها ويمضيها المسؤول المباشر للمنظمة النقابية، أو المكلف بأمرها المالية، ويتعين على هذه المنظمات، حسب الحالة، إبلاغ والي الولاية أو الوزير المكلف بالعمل بهذه المعطيات المذكورة أعلاه، لتقدير الصفة التمثيلية للمنظمة نهاية كل سنة مدنية، على ألا تتجاوز العملية الثلاثي الأول من السنة المدنية الموالية.<sup>2</sup>

### ثالثا: إجراءات تقدير الصفة التمثيلية للمنظمات النقابية الخاصة بأصحاب العمل

لا تختلف الإجراءات المتعلقة بتقدير الصفة التمثيلية لهذه المنظمات عما ذكرناه من إجراءات بقية المنظمات، فهي ملزمة بتقديم نفس المعطيات الإحصائية تقريبا، وذلك بتقديم قائمة المستخدمين المنخرطين (أشخاص طبيعية أو معنوية)، تتضمن رقم انتساب المنخرطين لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، والعدد الإجمالي للعمال الأجراء الذين يشغلهم كل منخرط، ومبلغ الاشتراك لكل

<sup>1</sup> البند الثالث، من المنشور 0009 المتعلق بالتمثيلية النقابية، المرجع السابق.

<sup>2</sup> المواد 36 و37 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. المرجع السابق.

منخرط مقدرا بالدينار، على أن يتم تبليغ هذه العناصر وفق نفس الآجال المذكورة سابقا أي قبل نهاية الثلاثي الأول من السنة المدنية<sup>1</sup>.

والملاحظ من خلال أحكام المنشور الوزاري 0002 لسنة 2021 أن عملية تقدير الصفة التمثيلية لم تتضمن إجراءات وشروط جديدة مقارنة مع الأحكام السابقة، ذلك أن وزارة العمل أقرت بإتمام العملية وفق أحكام القانون 90-14، ولعل الجديد في الأمر هو اعتمادها على رقم الضمان الاجتماعي للمنخرط سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا من أجل ضبط العملية بشكل دقيق، وكشف حالات العضوية المزدوجة للمنخرطين في المنظمات النقابية، علما أن هذه الإجراءات اتخذت قبل صدور هذا المنشور بعد أن أعلنت عنها وزارة العمل في بيانها الرسمي بتاريخ 06 مارس 2018<sup>2</sup>.

وفضلا عن هذا نلاحظ أن عملية الإحصاء في القطاعات التابعة للوظيفة العمومية تتم بشكل مزدوج على مستوى الهيئات المستخدمة ولأثيا وعلى مستوى وزارة العمل، حيث ترسل المديرية التنفيذية على مستوى الولايات جميع المؤسسات الخاضعة لدائرتها الوزارية في مطلع كل سنة مدنية مطالبة إياها بضرورة إرسال جداول الإحصاء النقابي إلى غاية 31 ديسمبر من السنة الماضية، وفي نفس الوقت تقوم المكاتب الوطنية للمنظمات النقابية بإحصاء شامل يسلم لوزارة العمل في نفس الفترة وفق ما ذكرناه أعلاه من إجراءات<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> انظر الملحق رقم 06 الخاص بالجداول المرفقة بالمنشور 002 الخاص بالتمثيلية النقابية.

<sup>2</sup> انظر البيان على الموقع الالكتروني لوزارة العمل: [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz) تاريخ الإطلاع: 2022-01-12

<sup>3</sup> ويتعدى الأمر ذلك في وزارة التربية، حيث نلاحظ أن نقابات القطاع تخضع لثلاث أنواع متزامنة من الإحصاء النقابي: - الإحصاء الأول: يتم على مستوى وزارة العمل ويقدمه المكتب الوطني للنقابة.

- الإحصاء الثاني: يجرى على مستوى مديريات التربية من خلال مراسلة كل المؤسسات التابعة لاختصاصها، ومطالبتها بإرسال جداول إحصائية تتضمن تمثيل كل منظمة نقابية، تمضى من طرف مسؤول المؤسسة وممثل الفرع النقابي حتى يضمن حياد الإدارة في هذه المسألة.

- الإحصاء الثالث: يتم بصورة متزامنة من خلال إدراج كل المعلومات على مستوى النظام المعلوماتي لقطاع التربية الذي يحتوي على أيقونة خاصة بالإحصاء النقابي تتضمن جميع المعلومات الخاصة بالمنظمات النقابية ومنخرطيه. ولا يفهم هنا قيام وزارة التربية بالعملية مرتين خاصة أن النظام المعلوماتي للقطاع يوفر عليها كثيرا من الجهد والوقت، حيث أن التحيين السنوي كفيل بإخراج إحصاء دقيق لنسبة التمثيل لمختلف المنظمات الناشطة في القطاع، وحساب التغيرات الحاصلة فيها يوما بيوم، ونذكر أن مديريات التربية عبر الولايات أرسلت هذه السنة الجداول القديمة التي لا تتضمن رقم=

ومقارنة مع المعايير الدولية التي سبق لنا التفصيل فيها من خلال الباب الأول فإن المشرع الجزائري أدخل ببعض حقوق التنظيم التي تضمنتها كل من الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 والاتفاقية 98 لسنة 1949 من خلال إعفاء المنظمات النقابية التي أسست قبل (06) أشهر قبل إصدار هذا القانون من شروط الحصول على الصفة التمثيلية، جاعلا بذلك نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (U.G.T.A) النقابة الوحيدة الحائزة على هذه الصفة بشكل عملي، ولا تزال كذلك إلى اليوم، في ظل سعي الكثير من المنظمات النقابية الأخرى للحصول على هذه الصفة ضمن المستويات العليا للتمثيل دون تحقيق ذلك<sup>1</sup>.

ويظهر احتكار سلطة المركزية النقابية الموروثة من قبل الاتحاد العام للعمال الجزائريين (U.G.T.A) والمتعمد من طرف الحكومة الجزائرية، على المستويات العليا للتمثيل النقابي من خلال إشراكها دون غيرها من المنظمات النقابية في اللقاءات الثنائية والثلاثية بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين من أجل دراسة الملفات المتعلقة بالعمل والعمال، حيث اجتمعت هذه المنظمة النقابية مع الحكومة إحدى عشر (11) مرة في إطار الثنائية بين سنتي 1990 و2005 ولا تزال تحتكر عضوية اجتماع الثلاثية بعد أن ألحقت الحكومة منظمات أصحاب العمل أو ما يسمى بـ: الباترونا منذ سنة 2005 إلى يومنا هذا<sup>2</sup>.

ومن جهة أخرى، يظهر جليا إهمال السلطات المختصة في الجزائر لمعايير التمثيلية النقابية إذا تعلق الأمر بالتمثيل ضمن المستويات القطاعية والولائية، وذلك ليس بمنح الاحتكار لنقابة معينة بل بمنح حق التمثيل لكل المنظمات النقابية الموجودة في الساحة، حتى وإن لم تستوف شروط الحصول على الصفة التمثيلية قطاعيا، وهو ما يؤدي إلى تقزيم دور النقابات الفاعلة من جهة، وضرب مصداقية

---

=الضمان الاجتماعي الخاص بالموظف، رغم صدور المنشور رقم 0002 الذي عدل في الجداول الإحصائية بإضافة خانة لهذا الرقم ونص على دخوله حيز التنفيذ ابتداء من 01 جانفي 2022، والمرجع في ذلك الجدول الإحصائي المرفق بمراسلة مديرية التربية لولاية سطيف رقم 443 / 2.0/21/ أ. ع المتعلقة بالإحصاء النقابي للسنة المدنية 2021 انظر الملحق رقم 07.

<sup>1</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 153.

<sup>2</sup> زبير بولعنصر، المرجع السابق، ص 96.

مطالبها من جهة أخرى، وهذا في الحقيقة نتيجة حتمية للتضييق النقابي عن طريق تعويم القطاعات بمنظمات نقابية قليلة التمثيل كما سبق وأن أشرنا له من قبل<sup>1</sup>.

### المبحث الثاني: القواعد التنظيمية ذات البعد الضبطي للنشاط الجماعي للمنظمة النقابية

يجعل استكمال إجراءات التأسيس المنصوص عليها قانونا من المنظمة النقابية هيئة قانونية قادرة على القيام بمختلف النشاطات المتعلقة بتحديد أهدافها، وفي سبيل ذلك، تسعى هذه الأخيرة لتحقيق

<sup>1</sup> انظر الملحق رقم 08:

- بيان وزارة التربية الوطنية بتاريخ 05 ديسمبر 2019 حول مطالب المنظمات النقابية.
- مراسلة وزارة التربية الوطنية 1146 المؤرخة في 08 جوان 2021، بخصوص تكليف لجنة صياغة مشروع القانون الأساسي الخاص بأسلاك التربية.
- مراسلة وزارة التربية الوطنية 1623 المؤرخة في 23 أكتوبر 2021، بخصوص تنصيب لجنة صياغة مشروع القانون الأساسي الخاص بأسلاك التربية.

حيث دأبت وزارة التربية الوطنية في إطار إعدادها لمشروع تعديل القانون الأساسي لأسلاك التربية منذ سنة 2015، على استدعاء جميع الشركاء الاجتماعيين المعتمدين في القطاع البالغ عددهم (27 منظمة نقابية إلى غاية هذه السنة) من أجل التفاوض حول مشروع التعديل، دون مراعاة توافر الصفة التمثيلية لتلك المنظمات، على اعتبار أن الكثير منها لا يحوز على أبسط معايير الصفة التمثيلية والمتمثل في نسبة 20% من الانخراط، وعلى مدار سبع 07 سنوات كاملة لم يصدر تعديل القانون الخاص رغم تشكيل عديد اللجان الوزارية المشتركة المكلفة بإعداده، وتعهّد الوزارة كتابيا بصدوره وفق تواريخ محددة، حيث ذكرت في بيانها بتاريخ 05 ديسمبر 2019 أن المشروع في لمسائه الأخيرة وسيدخل حيز التنفيذ في أجل أقصاه 31 مارس 2020، وترجع أسباب ذلك إلى عدم وجود رؤية نقابية موحدة في التعاطي مع الموضوع، واستغلال الوزارة لهذه النقطة تهربا من العبء المالي الذي سينجر عن تعديل القانون الخاص، وهو ما يفيد بأن عملية التمثيل على المستوى القطاعي شكلية لا تهدف إلى تفعيل حقيقي لدور الشريك الاجتماعي، ولا تستند حتى على معايير التمثيل التي وضعها المشرع، يذكر أن وزارة التربية لا تزال تستعمل نفس الوسيلة إلى غاية هذه السنة، حيث طلبت من جميع المنظمات النقابية على إثر اللقاءات الثنائية مع كل منها في الفترة من 17 ماي إلى غاية الفاتح من جوان 2021، بضرورة تعيين (03) ممثلين عن كل منظمة نقابية لعضوية اللجنة المكلفة بإعادة صياغة القانون الخاص، ليتم استدعاء الأمناء العاميين لتلك المنظمات بتاريخ 25 أكتوبر لتنصيب اللجنة المعنية، والتي باشرت عملها من ذلك التاريخ على تنتهي من إعادة صياغة المشروع قبل تاريخ 31 مارس 2022، وهو ما لم يتحقق عند هذا التاريخ.

المصالح الجماعية والفردية لمنتسبيها وفق ما أتيح لها من أساليب قانونية، يفترض أن يسعى المشرع من خلال ضبطها إلى تحقيق توازن يضمن حرية ممارستها من جهة، والمصلحة العامة لمؤسسات الدولة من جهة أخرى (المطلب الأول)، مراعيًا في ذلك وضع نظام حماية يكفل عدم المساس بتلك المنظمات ومنتسبيها ومندوبيها بمناسبة ممارسة حقوقهم النقابية (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: قواعد حماية وضبط أساليب ممارسة الحق النقابي

إن ممارسة الحق النقابي بشكله العام ما هي إلا تجسيد لمجموعة من الآليات والحقوق المرتبطة ببعضها البعض، والتي تهدف في الغالب إلى الدفاع عن العمال باعتبارهم الحلقة الأضعف في منظومة العمل القانونية، ومن أكثر هذه الآليات طرحًا ما يعرف بحق التفاوض الجماعي وحق الإضراب، نعرض لما أقر لهما من حماية وتنظيم ضمن الفرعيين التاليين:

### الفرع الأول: حماية حق التفاوض الجماعي

يعتبر التفاوض الجماعي من أساليب الممارسة النقابية المعروفة في مختلف الأنظمة القانونية المقارنة بل إنه يعد أهم وسيلة تستعملها المنظمات النقابية في حماية حقوق العمال وتحقيق مطالبهم، لذا فقد أحاطه المشرع الجزائري بإطار قانوني دقيق نعرض له ضمن العناصر التالية:

### أولاً: تعريف التفاوض الجماعي

تعددت تعريفات التفاوض الجماعي بين الفقه والقانون، واختلفت فيما بينها من حيث الزاوية التي ينظر بها إلى عملية التفاوض في حد ذاتها، بل أن هناك من المصادر الفقهية والنصوص التشريعية من يخلط بين مصطلحي المفاوضة الجماعية والاتفاقيات الجماعية ويجعل من أحدهما مرادفاً للثاني على الرغم من الاختلاف الدلالي لكل منهما<sup>1</sup>، وقصد الوصول إلى تعريف واضح ودقيق، نعرض لأبرز ما ورد من تعريفات:

من التعاريف من ينظر إلى التفاوض الجماعي على أساس أنه وسيلة للوصول إلى اتفاق جماعي بين أطراف علاقة العمل فيعرفه على أنه: "ذلك الحوار والتشاور الذي يتم بين المنظمات النقابية الممثلة للعمال من جهة، وأصحاب العمل أو منظماتهم النقابية من جهة ثانية، بقصد وضع نظام أو

<sup>1</sup> سليمان أحمية، التفاوض الجماعي الإطار البديل لوضع تشريعات وأنظمة العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر، المجلد 03، العدد 02، 2018، ص 02.

قانون مهني اتفاقي، يحدد ويضبط حقوق والتزامات كل منهما اتجاه الآخر فيما يتعلق بشروط وظروف التشغيل والعمل، ومختلف الامتيازات والضمانات القانونية والاجتماعية المتبادلة بينهما في إطار وجود ما تسمح به الأحكام القانونية، أو الاتفاقية المنظمة لعلاقات العمل الفردية والجماعية المعمول بها في المؤسسة أو القطاع الذي يتم على مستواه التفاوض<sup>1</sup>.

وقد ينظر إليه فضلا عن ذلك بكونه الوسيلة الوحيدة التي يتم من خلالها حل النزاعات الجماعية الناشئة بين أطراف علاقة العمل، فيكون أحيانا سابقا لنشأة النزاع، يتقاضي به الأطراف أسباب النزاع عن طريق تقريب وجهات النظر ومعالجة مختلف القضايا التي تخص العمال وأصحاب العمل آتيا، وقد يكون بعد نشوب النزاع حول مسألة معينة فيتم من خلاله وضع الحلول المناسبة لها، وقد يمتد ليكون الآلية التي تكفل إنهاء النزاع في أحلك مظاهره وهو مرحلة الإضراب الجماعي عن العمل<sup>2</sup>.

أما من الناحية القانونية، وطبقا لأحكام المادة الثانية من الاتفاقية 154 لسنة 1981 بشأن المفاوضات الجماعية، فإنّ هذه الأخيرة تشمل جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال، أو واحدة أو أكثر، من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر، من أجل:

أ- تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام: و /أو

ب- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال: و/أو

ج- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات عمل.

اعتمادا على ما ذكرناه من تعريفات، يتبين لنا سلامة الطرح القائل بتفريق التفاوض الجماعي عن الاتفاقيات الجماعية. فهذه الأخيرة هي النتيجة التي يصل إليها المتفاوضون في مواضيع معينة، قد تكون حول تحسين شروط العمل أو الأجر أو تحسين العلاقات العمالية والمهنية مع صاحب العمل، أو السلطة الإدارية إذا ما تعلق الأمر بقطاع الوظيفة العمومية<sup>3</sup>، وكذا إزالة بعض نقاط الاختلاف التي قد

<sup>1</sup> سليمان أحمية، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 142.

<sup>2</sup> البشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار ربحانة للكتاب، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2006، ص 212.

<sup>3</sup> I.L.O, **Collective Bargaining**, a works education manual, second (revised) éditions 1986, P03.

تؤدي إلى وقوع نزاع جماعي أو تفادي اللجوء إلى الإضراب، أو أنها قد تشمل كل ما سبق ذكره، ولا تتحقق هذه الاتفاقيات الجماعية إلا بممارسة التفاوض الجماعي.

### ثانيا: الصفة التمثيلية كمعيار للتفاوض الجماعي

رغم تأكيد اتفاقيات العمل الدولية على حق العمال في التفاوض الجماعي حتى دون وجود غطاء نقابي من خلال اختيار أو انتخاب ممثلين عنهم يتولون هذه المهمة -بشرط أن لا يكون ذلك تحت طائلة إضعاف العمل النقابي-<sup>1</sup>، فإن الحاجة إلى مفاوض قوي و متمرس ممثلا في المنظمة النقابية يعد أمرا لا مناص منه، خاصة إذا تعلق الأمر بالمستويات العليا للتفاوض الجماعي سواء من قبل العمال الراغبين في ضمان حقوقهم وتحقيق مطالبهم، أو من قبل أطراف التفاوض الأخرى الممثلة في صاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة التي تحتاج إلى المنظمة النقابية كنظير تفاوضي لتمتعها بقدرة التأثير على جماهير واسعة من العمال وإقناعها بنتائج هذا التفاوض.<sup>2</sup>

وعلى هذا المنوال سار المشرع الجزائري حين منح الحق في التفاوض الجماعي للعمال دون غطاء نقابي وللمنظمات النقابية على حد سواء -كما سنأتي على بيانه لاحقا-، غير أنه فرض على هذه الأخيرة الحصول على الصفة التمثيلية من أجل مباشرة هذا الحق باسم منخرطيها، حيث أفادت أحكام المادة 38 من القانون 90-14 بتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال بالأجراء في كل مؤسسة مستخدمة بصلاحيية المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، والمشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، كما تمنح الفدراليات والاتحادات النقابية والكنفدراليات الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني حسب نص المادة 39 من نفس القانون، حق التمثيل في مجالس إدارة صناديق الضمان الاجتماعي وفي المجالس المتساوية الأعضاء لقطاع الوظيفة العمومية واللجنة الوطنية للتحكيم، والمشاركة في تقويم وإثراء التشريع والتنظيم المتعلقة بالعمل، إضافة إلى

<sup>1</sup> انظر أحكام الاتفاقية الدولية للعمل رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية (المرجع السابق)، والاتفاقية رقم 135 لسنة 1971 بشأن الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 56، بتاريخ 23 جوان 1971، ودخلت حيز النفاذ في 30 فبراير 1973، احتوت على (17 مادة)، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 06 ماي 2005.

<sup>2</sup> رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دار النهضة للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، د.ط، 2004 ص 08.

التفاوض بشأن الاتفاقيات الجماعية التي تعنيهم، والتشاور أثناء إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية<sup>1</sup>.

ونظرا لأهمية وخصوصية هذا الآلية القانونية في تفعيل دور العمل النقابي، والحد من النزاعات الجماعية المؤدية إلى الإضراب فقد أفرد لها المشرع الجزائري حيزا هاما من الأحكام القانونية تضمنتها مختلف القوانين والمراسيم المعنية بالعمل والتوظيف، وكان على رأس هذه القوانين القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم<sup>2</sup>.

### ثالثا: دور المنظمات النقابية في تجسيد حق التفاوض الجماعي

استنادا إلى ما سبق يظهر دور المنظمات النقابية في تفعيل آلية التفاوض الجماعي من خلال أهليتها في ممارسته وفق ما ينص عليه القانون، ويتجسد هذا الدور عمليا باستعماله في تحقيق عديد الأهداف والوظائف المنصوص ضمن القانون 90-02 السابق الذكر وبعض القوانين العمالية الأخرى كقانون الوظيفة العمومية وقانون علاقات العمل:

#### أ- التفاوض الجماعي كآلية لاكتساب الحقوق والوقاية من النزاعات الجماعية:

تعرف النزاعات الجماعية في العمل بصفة عامة بأنها: "تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة، ومؤسسة أو مؤسسات مستخدمة أو التنظيم النقابي الممثل لها من جهة ثانية، حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية، أو اتفاقية، تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل، أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية، فهي بذلك تتميز عن النزاعات الفردية من الناحية الشكلية في شمولية النزاع لمجموع العمال، أو على الأقل لمجموعة منهم، على أن يكون بينهم عامل مشترك يجمعهم، كأن

<sup>1</sup> انظر أيضا: المنشور رقم 002 المؤرخ في 18 ديسمبر 2021، المتعلق بتمثيلية المنظمات النقابية. المرجع السابق.

<sup>2</sup> القانون 90-02 مؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر.ج، عدد 06 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر، ج.ر.ج، عدد 68 لسنة 1991، والأمر 03-06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج، عدد 46 لسنة 2006.

يكونوا تابعين لنقابة واحدة، أو لمهنة معينة، أو لقطاع نشاط معين، وهو الشرط الذي لا يسري على أصحاب العمل، فيكفي أن يشمل النزاع صاحب عمل واحد<sup>1</sup>.

ولا يختلف الأمر إن كان النزاع الجماعي في قطاع الوظيفة العمومية، القطاع العمومي الاقتصادي، أو القطاع الخاص<sup>2</sup>، حيث أن المشرع الجزائري وفي إطار القانون 90-02 وضع أحكاما تكفل حل نزاعات العمل الجماعية في جميع هذه القطاعات، مراعيًا في ذلك خصوصية قطاع الوظيفة العمومية عن طريق أفراد أحكام خاصة به، فيعرف بذلك النزاع الجماعي على أنه: "يعد نزاعًا جماعيًا في العمل، خاضعًا لأحكام هذا القانون، كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في إطار أحكام المادتين 04 و 05 أدناه"<sup>3</sup>.

ونصت المادة 04 من هذا القانون على ضرورة تفعيل استعمال حق التفاوض الجماعي عن طريق عقد اجتماعات دورية بين أصحاب العمل وممثلي العمال، يتم من خلالها دراسة وضعية العلاقات المهنية والاجتماعية، لا سيما ما تعلق بعقد أو تعديل الاتفاقيات الجماعية أو الوصول إلى زيادة في الأجور أو الحصول على امتيازات وظيفية لهؤلاء العمال على مستوى المؤسسة<sup>4</sup>، إضافة إلى طرح المواضيع التي قد تشكل نقاط خلاف مستقبلية ومعالجتها آنيًا لتفادي النزاعات التي قد تقوم بشأنها، كما نصت المادة 15 من نفس القانون على استعمال نفس الإجراء بين ممثلي العمال والممثلين المخولين للمؤسسات والإدارات العمومية من أجل نفس الغرض.

وتدل عبارة ممثلي العمال هنا، حسب ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة الرابعة على الممثلين النقابيين للعمال، أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود تمثيل نقابي داخل المؤسسة، وهو ما يعني أن المشرع الجزائري قصر حق التفاوض الجماعي الوقائي بصورة شبه قطعية على

<sup>1</sup> أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 388.

<sup>2</sup> يستثنى من أحكام هذا القانون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني بموجب المادة 03 من القانون 90-02.

<sup>3</sup> المادة 02 القانون 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المرجع السابق.

<sup>4</sup> رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، ط4، 2007، ص82.

المنظمات النقابية، رغم أن أحكام الاتفاقية 135 لسنة 1971 بشأن ممثلي العمال، والتي صادقت عليها الجزائر، أجازت إمكانية أن وجود تمثيل عمالي غير نقابي، بحيث يمكن للتشريعات واللوائح الوطنية أن تمنح هذا الحق لممثلين منتخبين دون تمثيل نقابي<sup>1</sup>.

ومنه فقد تم بموجب أحكام المواد المذكورة أعلاه من القانون 90-02 إقرار المبادئ العامة لحق التفاوض الجماعي من خلال الاجتماعات الدورية في جميع القطاعات، فاتحة المجال للقوانين الخاصة بكل قطاع من أجل تفعيله وتوضيح الإجراءات التي يمكن للأطراف اتباعها لعقد تلك اللقاءات، فتناول القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل من خلال الباب السادس منه المعنون بالتفاوض الجماعي، إطارا قانونيا واضحا لإبرام الاتفاقيات الناتجة عن عملية التفاوض الجماعي التي تتم داخل المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة، مكن المنظمات النقابية المستقلة من إبرام آلاف الاتفاقيات إلى غاية اليوم، تناولت في معظمها قضايا تحسين الأجور والظروف المهنية للعمال<sup>2</sup>.

أما ما تعلق بالعمال والموظفين ضمن المؤسسات والإدارات العمومية فقد تم تنظيم الأمر عن طريق أحكام قانون الوظيفة العمومية 06-03 والقوانين الأساسية المنبثقة عنه، حيث يتم إشراك النقابات في عمليات التفاوض الجماعي والتسيير من خلال منحها الأولوية في عضوية اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن على مستوى كل مؤسسة أو إدارة عمومية<sup>3</sup>، وهذه اللجان تتمتع بصلاحيات عديدة تمكنها

---

<sup>1</sup> نذكر هنا أنه ورغم أن الجزائر صادقت على هذه الاتفاقية بتاريخ 06 ماي 2005، أي بعد صدور القانون 90-02 ب (15) سنة كاملة إلا أن هذا الأخير جاء مراعيًا لأحكام تلك الاتفاقية خاصة فيما تعلق بنقطة التمثيل العمالي، حيث أن إعطاء الأولوية للتمثيل النقابي على حساب التمثيل العادي، نابع من أحكام هذه الاتفاقية التي نصت على **جوازية وليس وجوب** وجود تمثيل عمالي بجانب التمثيل النقابي داخل المؤسسة بشرط ألا يكون ذلك بغرض إضعاف النقابات التمثيلية أو ممثلها، ما يعني اتجاه نية المؤتمرين أكثر إلى حماية التمثيل النقابي وليس إلى إيجاد تعددية تمثيلية خارج الإطار النقابي.

<sup>2</sup> كمال مخلوف، **مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري، بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط**، أطروحة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2014، ص 88.

<sup>3</sup> انظر المادة المرسوم التنفيذي 20-199، المؤرخ في 25 جويلية 2020، المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء في المؤسسات والإدارات العمومية، المرجع السابق. وقد أثارت أحكام هذا المرسوم الكثير من التساؤلات حول قوة التمثيل =

من التدخل والمفاوضة في جميع المسائل التي تخص الحياة المهنية للموظف، فتستشار بذلك في عديد المسائل، كالترقية في الرتب، والترقية في الدرجات، وترسيم الموظفين، إضافة إلى كونها مجلسا تأديبيا يعنى بمتابعة القضايا التأديبية للموظفين<sup>1</sup>، وعلى المستوى الوطني منحت المنظمات النقابية حق التمثيل ضمن الهيئات العليا للوظيفة العمومية وعلى رأسها مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء<sup>2</sup> والمجلس الأعلى للوظيفة العمومية<sup>3</sup>.

= النقابي فيها ومدى اعتباره طرفا مفاوضا مكافئا للإدارة المستخدمة، وذلك بسبب بعض الأحكام الجديدة التي احتوتها مواده مقارنة مع المرسوم السابق 84-10 الملغى، حيث نصت المادة 21 من المرسوم 20-199 على إمكانية حل اللجان المتساوية الأعضاء من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين بموجب قرار أو مقرر بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، مع الإشارة على وجه الخصوص إلى بعض الحالات التي من بينها: عدم تمكن الأعضاء المنتخبين ومستخلفهم من حضور الاجتماعات لأي سبب كان، وكذلك رفض الأعضاء حضور اجتماعات اللجنة أو رفض التوقيع على المحاضر، وهو ما يشكل وسيلة ضغط في يد الإدارة وتكريسا لسلطتها في مواجهة هذه اللجان خاصة في حالة عدم رضوخ ممثلي العمال لمطالب الإدارة المستخدمة.

<sup>1</sup> المواد من 64 إلى 67 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع سابق.  
<sup>2</sup> أنشئ مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء بموجب المواد 22 و23 من القانون 90-02 كجهاز مصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، وجهاز استشارة في مجال تشريعات العمل في قطاع الوظيفة العمومية، ثم صدر النص التنظيمي الخاص به والمتمثل في: المرسوم التنفيذي 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990، المتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء وتنظيمه وعمله، ج.ر.ج، عدد 01 لسنة 1991، وطبقا للمادة 08 منه يتشكل هذا المجلس من ثمانية (08) أعضاء أربعة منهم (04) منهم كممثلين للعمال، ويتم تعيينهم من بين أعضاء أكثر المنظمات النقابية تمثيلا داخل قطاع الوظيفة العمومية على المستوى الوطني، رغم ما تطرح عبارة الأكثر تمثيلا من إشكالات.

<sup>3</sup> أنشئ المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بموجب المادة 58 من الأمر 06-03، يعتبر هيئة تشاورية تعنى بمسائل عدة كدراسة وضعية التشغيل في الوظيفة العمومية، وإبداء الرأي في مشاريع القوانين المتعلقة بها بعد أن سحبت المادة 222 من نفس الأمر هذه الصلاحية من مجلس الوظيفة المتساوي الأعضاء، ليحدّد تشكيله وتنظيمه وسيره (بعد أكثر من عشر سنوات من تاريخ إنشائه) بموجب المرسوم التنفيذي 17-319 الذي نص على تشكيلة واسعة تضم مختلف الوزراء كممثلين عن الإدارة المركزية، ومدراء عن المؤسسات العمومية، وممثلين عن الهيئات اللامركزية، ورغم أن تشكيلته تضم (04) ممثلين عن المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني في المؤسسات والإدارات العمومية، يعينون بناء على اقتراح من الوزير المكلف بالعمل إضافة إلى شخصيتين اثنتين (02) يعينهما الوزير الأول من بين الشخصيات =

### ب- التفاوض الجماعي كآلية للمصالحة وحل النزاعات الجماعية:

رغم الطبيعة الوقائية للتفاوض الجماعي من خلال هذه الاجتماعات الدورية والاتفاقات الجماعية التي تعقد بين مختلف أطراف العمل، إلا أنها وإن قللت من عدد النزاعات فإنها لا يمكن أن تمنع وقوعها بشكل كلي، لذا فقد رتب المشرع الجزائري من خلال القانون 90-02 وسائل أخرى للحد من التأثير السلبي للنزاعات الجماعية في العمل، وتقادي اللجوء إلى الإضراب أو أي شكل من أشكال الاحتجاجات الأخرى، ومن أهم هذه الوسائل المصالحة بين طرفي علاقة العمل التي تعتبر أكبر تجسيد لمبدأ التفاوض الجماعي.

وقد فرق المشرع الجزائري بين الإجراءات المتبعة المصالحة داخل المؤسسات العمومية الاقتصادية والخاصة وبين تلك التي تطبق على المؤسسات الإدارات العمومية:

#### 1- إجراءات المصالحة ضمن القطاع العمومي الاقتصادي والقطاع الخاص:

تنص المادة 05 من القانون 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية والوقاية منها، على أنه: " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها. وإذا لم يتمكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا".

ويتضح من هذه المادة أن المصالحة تتم وفق نمطين، المصالحة الاتفاقية يقصد بها تلك الإجراءات التي تقررها الاتفاقات الجماعية التي تبرم بين أطراف علاقة العمل سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للنزاعات التي قد تنشأ بمناسبة تجسيد علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام تلك الاتفاقيات الجماعية عامة، وعادة ما تتمثل هذه الإجراءات في تشكيل لجان متساوية الأعضاء تحدد الاتفاقيات نظام عملها، والصلاحيات المخولة لها، وحدود نطاق عملها التي قد تكون محلية، جهوية أو وطنية، أما النوع الثاني من المصالحة فهو المصالحة القانونية والتي يلجأ إليها في حالة عدم النص على الأسلوب

---

=المشهود لها بكفاءتها في ميدان الوظيفة العمومية، فإن هذا المجلس يميل إلى كونه سلطة إدارية استشارية لا يبرز مبدأ التفاوض الجماعي بشكل واضح ضمن صلاحيتها، خاصة أن باقي تشكيلته يغلب عليها العنصر الممثل للإدارة العمومية مقارنة مع ممثلي الموظفين.

الأول، أو في حالة فشله<sup>1</sup>، بحيث توكل هذه المهمة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، لتفعل بدورها آلية المصالحة التفاوضية عن طريق استدعاء طرفي النزاع خلال الأربعة (04) أيام الموالية للإخطار من طرف مفتش العمل الذي يسجل خلال الجلسة الأولى موقف كل طرف من المسائل المتنازع فيها، ويحاول بذلك في أجل لا يتعدى الثمانية (08) أيام من تاريخ الجلسة الأولى تقريب وجهات النظر بين الطرفين في مختلف مسائل الخلاف، وينتهي الإجراء بإعداد محضر للصلح أو عدم الصلح يوقعه الطرفان، وينتقل النزاع بذلك إلى مرحلة الوساطة أو التحكيم<sup>2</sup>.

### 2- إجراءات المصالحة ضمن قطاع الوظيفة العمومية:

إن اختلاف الأسس والمبادئ التنظيمية التي تقوم عليها العلاقات المهنية الفردية والجماعية في المؤسسات والهيئات الإدارية العمومية، والتي تتركز في الأساس على المبادئ العامة لقانون الوظيفة العمومية 03-06 وما ينطوي تحته من قوانين أساسية تحكم نشاط الموظفين ضمن فئات أو قطاعات معينة، تضعها السلطة المخولة بإصدار التنظيم، لا محالة، يؤدي إلى اختلاف أساليب معالجة النزاعات الجماعية القائمة ضمن هذه المؤسسات مقارنة الأساليب المتبعة ضمن المؤسسات الخاضعة لقانون علاقات العمل الفردية 90-11 المتميزة بنوع من المرونة المستمد من الطبيعة التعاقدية والاتفاقية القائمة بين أطراف علاقة العمل<sup>3</sup>، وعليه فقد أفرد المشرع الجزائري من خلال أحكام القانون 90-02 السالف الذكر فصلاً خاصاً بالأحكام المطبقة على المؤسسات والإدارات العمومية مراعيًا بذلك خصوصيتها الهيكلية وطبيعة نظامها الإداري.

جاء في مضمون المادة رقم 16 من نفس القانون، أنه إذا اختلف ممثلو العمال وممثلو المؤسسات الإدارية في كل المسائل المدروسة أو في بعضها بمناسبة الاجتماعات الدورية التي تجرى في إطار تكريس حق التفاوض الجماعي، فإنه يتعين على ممثلي العمال اتباع إجراء شبيه بالتنظيم الإداري

<sup>1</sup> سليمان أحمية، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه في

القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2008، ص 376.

<sup>2</sup> المواد من 07 إلى 09 من القانون 90-02، المرجع السابق.

<sup>3</sup> سليمان أحمية، آلية تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية،

الجزائر، دط، 1998.

المعروف في المنازعات الفردية، حيث يرفع هؤلاء طلبا يتضمن المسائل الخلافية التي لم يتم تسويتها في إطار تلك الاجتماعات إلى كل من:

- السلطات الإدارية المختصة على المستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية.

- الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا.

ورغم عدم كونه محطة للتفاوض الجماعي إلا أن هذا الإجراء يهدف بالدرجة الأولى إلى إعطاء الفرصة للإدارة الوصية في إطار مبدأ السلم الإداري، إلى سحب أو إلغاء القرار أو التصرف القانوني الذي كان سببا في النزاع، أو تحقيق تصرف ما، امتنعت الإدارة عن القيام به أو سكنت عنه مما أدى إلى قيام هذا النزاع الجماعي، وذلك طبعاً إذا كان هذا التصرف مخالفاً للتشريع المعمول به، واتباع مثل هذا الإجراء مرده الدقة التي تمتاز بها القواعد القانونية المنظمة لعلاقة العمل في مثل هذه المؤسسات والتي لا يفترض معها انسداد الحلول أو توقف النشاط لأي سبب كان حتى لو كان نزاعاً جماعياً، ومن جهة أخرى، فإن نظام التدرج في السلم الإداري والهيكلة التنظيمية لهذه المؤسسات يقتضي معهما الرجوع إلى هيئات القرار العليا التي تملك سلطة الفصل في جميع الملفات المطروحة، وذلك كلما اتسعت رقعة النزاع التي غالباً ما تتخذ طابعاً وطنياً استناداً إلى وحدة القانون المطبق على الموظفين، ما ينبني عنه نشأة نفس أسباب النزاع.

ولا يتوقف مصير النزاع على قرار السلطة السلمية التي يرفع إليها التظلم الإداري الجماعي، ذلك أن المشرع الجزائري يرتب لاستعمال التفاوض الجماعي بين طرفي النزاع إذا لم تتم تسويته على مستوى هذه السلطة السلمية، حيث تقوم السلطة السلمية المرفوع إليها التظلم باستدعاء طرفي النزاع إلى اجتماع صلح بحضور ممثلين عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليمياً، تسهر من خلاله على تطبيق التزاماتها القانونية محل نقاط الخلاف، وإذا تبين أن الأمر يتعلق بتفسير أحكام قانونية يرفع النزاع إلى مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء الذي يملك صلاحيات واسعة في هذا المجال<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> انظر المواد من 17 إلى 23 من القانون 90-02، المرجع السابق.

بناء على ما سبق يمكن القول أن صدور القانون 90-02 وبقية الترسانة القانونية المصاحبة له في إطار تكريس التعددية النقابية، ساهم في فرض علاقة جديدة بين النقابات العمالية ونقابات أصحاب الأعمال من جهة، وبين المنظمات النقابية ككل والحكومة من جهة أخرى، لتكون مبنية على التوازن من خلال عمليات التفاوض التي تتم على جميع المستويات.

ورغم أن المستويات العليا للتفاوض مع الحكومة بقيت حكرا على المركزية النقابية، فإن المنظمات النقابية العمالية المستقلة حققت الكثير من المطالب الاجتماعية والمهنية، لا سيما ما تعلق بالأجور وإصدار القوانين الأساسية لمختلف قطاعات الوظيفة العمومية، وذلك عن طريق إثبات وجودها ضمن مختلف مستويات التفاوض خاصة منها المستوى القطاعي، حيث تمارس العديد من المنظمات النقابية هذا النوع من التفاوض باحترافية كبيرة، بما تتيحه من اقتراحات حول تعديل القوانين الأساسية لموظفيها وطروح جادة لتحسين وضعياتهم.

### الفرع الثاني: حماية حق الإضراب

إن استعمال المنظمات النقابية لحق التفاوض الجماعي من أجل تحقيق مطالب منخرطيها، واتباعها لمختلف وسائل حل النزاعات الجماعية التي نص عليها التشريع، قد لا يحقق الغرض المطلوب منه دائما، وعليه يفتح الباب لاستعمال وسيلة أخرى تعد من أهم وسائل العمل النقابي وهي ممارسة حق الإضراب، ونظرا لخطورة اللجوء إلى استعمال هذا الوسيلة وتأثيرها على السير الحسن للمؤسسات والمرافق العامة فقد أحاطها المشرع الجزائري بإطار يفترض فيه التكامل والدقة، بمحاولة فرض توازن بين تكريسه كحق دستوري للعمال من جهة والحفاظ على سير المؤسسات والمرافق من جهة أخرى، وهو ما سنتطرق إليه من خلال النقاط التالية:

### أولا: تعريف الإضراب

تعود الأصول التاريخية لاستعمال مصطلح إضراب قانونيا "La grève"، إلى إحدى الساحات الموجودة بالعاصمة الفرنسية باريس تسمى "Place de grève"، والتي احتلها العاطلون وتجمعوا فيها بحثا عن العمل، لتنتشر بينهم عبارة "fait de grève" تحمل معنى السيطرة على المكان عن طريق التجمع، من أجل الحصول على عمل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، القواعد الدولية للعمل المكرسة .....، مرجع سابق، ص 924.

وتتباين التعاريف الفقهية للإضراب تبعا للزاوية التي ينظر بها إليه، فمنهم مثلا من ينظر إليه باعتباره وسيلة ضغط لتحقيق المطالب، فيعرفه على أنه: "اتفاق بعض الموظفين أو جميعهم على الامتناع عن العمل مدة من الزمن، دون أن تنصرف نيتهم إلى التخلي عن وظائفهم في المرفق العمومي بصفة نهائية، وذلك بقصد إظهار استيائهم من ظروف العمل وتحقيق بعض المطالب المهنية"<sup>1</sup>، كما يعرف أيضا على أنه: "توقف جماعي ومنظم عن العمل من قبل جماعة من العمال وذلك للتأكيد على ضرورة تلبية مطالبهم المهنية"<sup>2</sup>.

وعموما لا يمكن أن يكتفى التوقف عن العمل كإضراب، إلا إذا توافرت فيه عدة عناصر أساسية أهمها:<sup>3</sup>

- أن يكون التوقف إراديا، ومن ثمة فلا يعد إضرابا كل توقف عن العمل لأسباب اقتصادية تعيشها المؤسسات، أو التوقف الراجع لإرادة صاحب العمل.
- أن يكون التوقف عن العمل جماعيا، ويتقرر ذلك بأغلبية أصوات العمال على الأقل.
- أن يكون التوقف عن العمل فعليا، فلا يعد إضرابا الاستمرار في العمل ولو بغير الوتيرة العادية، ويستثنى من ذلك الحد الأدنى من الخدمة.
- أن تكون الأسباب الدافعة للتوقف الجماعي عن العمل أسبابا مهنية، أو ذات صلة وثيقة بمصالح العمال المهنية.

ورغم تباين التعاريف، فإن التوقف عن العمل عنصر لا يختلف فيه تعريفان للإضراب، واقتران هذا التوقف بفكرة ضرورة سير المرفق العام والمؤسسات المنتجة التي يحركها جمهور العمال، قد يخلق العديد من الإشكالات لدى المشرع عند تنظيم المسألة قانونيا، فيجد نفسه محصورا بين نقيضين، حرية ممارسة الإضراب وعدم جوازية توقف سير بعض المرافق العامة<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> شوقي بركاني، الإضراب في الوظيفة العمومي، رسالة ماجستير، تخصص قانون عام، جامعة، العربي أم البواقي، الجزائر، 2008 - 2009. ص 14.

<sup>2</sup> Sinay Hélène, Traité de droit du travail: La grève, 2<sup>eme</sup> ed, Dalloz, paris, 1982, P133.

<sup>3</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 216.

<sup>4</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، القواعد الدولية للعمل المكرسة...، مرجع سابق، ص 925.

ثانيا: ضوابط اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب

يمكن تقسيم هذه الضوابط، إلى ضوابط إجرائية استباقية تتعلق بطريقة اللجوء إلى ممارسة هذا الحق، وضوابط موضوعية تتعلق بضبط عملية التوقف عن العمل أو الأداء الوظيفي في حد ذاتها:

أ- الضوابط الإجرائية لممارسة حق الإضراب:

بالرجوع إلى أحكام القانون 90-02 نجد أن المشرع الجزائري ربط الحق في ممارسة الإضراب

بتوافر بعض الإجراءات الاستباقية والشروط الشكلية، تتمثل فيما يلي:

### 1- استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة:

حيث لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب من قبل جماعة العمال أو الموظفين إلا بعد استنفاد جميع طرق التسوية الودية للنزاع الجماعي المنصوص عليها في القانون 90-02، والمتمثلة في المصالحة، الوساطة، والتحكيم، وذلك ليس على سبيل الحصر، بل يتعدى إلى ضرورة انعدام وغياب أي طرق أخرى للتسوية غير تلك المذكورة بموجب القانون 90-02، وتتجسد هذه الطرق غالبا من خلال التفاوض الجماعي الحر الذي يتم بين النقابات العمالية التي تقود الإضراب من جهة وصاحب العمل أو السلطة الإدارية من جهة أخرى، وحتى بعد اللجوء إلى الإضراب ألزم المشرع المضربين على وقفه، إذا ما توافرت سبل التسوية السابقة الذكر<sup>1</sup>.

### 2- الجمعية العامة للعمال والإشعار المسبق:

اشترط المشرع الجزائري بموجب المادة 27 من القانون 90-02، أن يتم عقد جمعية عامة للعمال المعنيين بالإضراب، بمبادرة من الممثلين النقابيين للعمال، أو الممثلين المنتخبين من طرفهم في حالة عدم وجود انتماء نقابي داخل المؤسسة، حيث تكون هذه الجمعية في مواقع العمل المعتادة، بعد إعلام الإدارة المستخدمة بتاريخ انعقادها، وبحضور ممثليها من أجل إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر، وإمكانية مباشرة الإضراب الجماعي، على أن يلتزم العمال من جهتهم بالاستماع إلى ممثلي السلطة الإدارية المستخدمة، وجاءت أحكام المادة 28 من نفس القانون لتحديد النصاب المشترط للجمعية العامة، والذي يكون بحضور نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية، ويتخذ قرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري، بالأغلبية البسيطة للعمال المجتمعين.

<sup>1</sup> أنظر أيضا المادة 45 من القانون 90-02، المرجع السابق.

وتلزم جماعة العمال المضربين، بتقديم إخطار بتاريخ الإضراب المزمع القيام به للسلطة الإدارية المستخدمة أو الرئيس الإداري الممثل لها، بواسطة إشعار كتابي مسبق بعد تحديد مدته الاستباقية عن طريق التفاوض الجماعي، بشرط ألا تقل هذه المدة عن ثمانية (08) أيام من تاريخ إيداعه لدى السلطة الإدارية، مع ضرورة إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً<sup>1</sup>.

### 3- إمكانية الإشراف على الإضراب:

تميل كثير من الأنظمة القانونية إلى ضرورة وجود تأطير قانوني للإضراب، أو ما يطلق عليه بالإضراب العضوي، وذلك نظراً لدور المنظمة النقابية في تنظيم علاقة العمل، وحنكتها، وخبرتها في التعامل مع الجوانب الإجرائية للإضراب، حيث يعتبر الإضراب في فرنسا وألمانيا مثلاً من الحقوق النقابية<sup>2</sup>، وإذا كان المشرع الجزائري من حيث المبدأ العام قد منح حق الإضراب لجميع العمال، وأخذ من خلال المادة 28 من القانون 90-02 بالمعيار العددي في تقرير اللجوء إليه من طرف مجموع العمل المشاركين فيه، فإنه في نفس الوقت أوكل مسألة إعلانه وتنظيمه إلى المنظمات النقابية في حال وجودها ضمن المؤسسة أو القطاع المعني بالإضراب<sup>3</sup>.

وبناء عليه فإن المشرع الجزائري ورغم إبقائه على إمكانية وجود إضراب دون تغطية نقابية، إلا أنه قلص إمكانية حصول ذلك إلى أبعد الحدود، خاصة بعد استحداث الفقرة الثانية للمادة 38 من القانون 90-14 بموجب التعديل 91-30 والتي نصت صراحة على تمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال بالأجراء بصلاحيات المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، منح حق التنظيم ومتابعة الإجراءات للمنظمات النقابية فيما أبقى على حق المشاركة في الإضراب مكفولاً لجميع العمال والموظفين سواء كانوا منخرطين ضمن تلك المنظمات أم كانوا دون انتماء نقابي.

### ب- الضوابط الموضوعية لممارسة حق الإضراب:

تهدف هذه الضوابط أساساً إلى التخفيف من الآثار السلبية للإضراب على السير الحسن للمؤسسات والمرافق العامة، وتتمثل في:

<sup>1</sup> انظر المواد 29، 30، 31 من القانون 90-02، المرجع السابق.

<sup>2</sup> كمال مخلوف، المرجع السابق، ص 252.

<sup>3</sup> المواد 27، 28 من القانون 90-02، المرجع السابق.

### 1- حرمان بعض الفئات من ممارسة حق الإضراب:

بعد أن ظل حق ممارسة الإضراب في الجزائر مقتصرًا على عمال القطاع الخاص أثناء فترة الأحادية النقابية<sup>1</sup>، كرس دستور 1989 والدساتير التي تلتها من حيث المبدأ العام هذا الحق لجميع العمال والموظفين ضمن القطاعين الاقتصادي والعمومي، غير أنه وفي نفس الوقت نص دستورياً على إمكانية تحديده أو منعه قانونياً في بعض القطاعات الحساسة التي تتعلق بحفظ الصالح العام للأمة<sup>2</sup>، ويتأكد ذلك من خلال نص المادة 43 من القانون 90-02 التي حددت الميادين التي يمنع فيها ممارسة الإضراب منعا تاما، وهي الميادين التي قد يعرض توقفها حياة وأمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر، وأرقت قائمة حصرية للعمال والموظفين المعنيين بهذا المنع<sup>3</sup>.

والحقيقة أن التشريع الجزائري لم يخرج عن المألوف بمنعه حق الإضراب عن بعض فئات العمال والموظفين لدواعي متعلقة بالصالح العام، ذلك أن هذا المنع يعتبر من المبادئ الدستورية المعروفة ضمن مختلف الأنظمة المقارنة كفرنسا وألمانيا<sup>4</sup>، كما أنه لا يتنافى مع أحكام الاتفاقيات العمل الدولية التي كانت حذرة في التعاطي مع هذه المواضيع، حيث أن أغلب الاتفاقيات الخاصة بالحق النقابي - كما سبق

---

<sup>1</sup> المادة 61 من دستور الجزائر لسنة 1976. حيث جاء منع عمال قطاعي الوظيفة العمومية والقطاع العمومي الاقتصادي من حق الإضراب في تلك الفترة، تماشياً مع طبيعة علاقات العمل في المؤسسة الاشتراكية. انظر في ذلك لأكثر تفصيل: دليلة بوسعيدة، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقاً لقانون العمل الجزائري، مجلة معارف، جامعة البويرة، الجزائر، المجلد 05، العدد 09، 2010، ص.ص. 83-84.

<sup>2</sup> تنص المادة 70 من الدستور الجزائري على ما يلي: الحق بالإضراب معترف، ويمارس في إطار القانون.

يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدوداً لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات والأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة.

<sup>3</sup> حددت هذه المادة العمال والموظفين ممنوعين من ممارسة حق الإضراب، تحديداً سلكياً دقيقاً، وهم:

القضاة، الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج، أعوان مصالح الأمن، الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية، أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والخارجية، الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك، عمال الجمارك، عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون، ونصت المادة 44 من نفس القانون على أن تخضع النزاعات الجماعية الخاصة بهؤلاء الموظفين لإجراءات المصالحة والتحكيم في وقوعها.

<sup>4</sup> سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، ط2، 2003، ص 158.

لنا بيانه- تمنح الحرية للدول في تطبيق إجراءات خاصة على بعض الأسلاك لا سيما أسلاك الأمن والقوات المسلحة.

ورغم وصول المشرع الجزائري إلى تجريم إضراب بعض تلك الأسلاك، على غرار أسلاك الأمن الوطني<sup>1</sup>، ونصه صراحة على ضرورة ألا يحيد النزاع عن أطر التسوية الودية المذكورة في المادة 43 من القانون 90-02، إلا أننا شهدنا في السنوات الأخيرة عدة حركات احتجاجية على شاكلة الإضراب، كان أبرزها إضراب عدد كبير من القضاة على المستوى الوطني، بعد دعوة النقابة الوطنية للقضاة إلى مقاطعة العمل القضائي ابتداء من 26 أكتوبر 2019، احتجاجا على تدخل وزارة العدل في صلاحيات المجلس الأعلى للقضاء المتعلقة بالحركة السنوية للقضاة لسنة 2019 والتي عرفت تحويل ما يقارب 3000 آلاف قاض، حيث بلغت نسبة المقاطعة في اليوم الأول 96 % رغم البيانات المتتالية لوزارة العدل بعدم شرعية هذا الإضراب<sup>2</sup> الذي تواصل لأيام عديدة عرفت من خلاله المحاكم شتى أنواع الاحتجاج<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> انظر المادة 30 من المرسوم التنفيذي 10-322، الصادر بتاريخ 22 ديسمبر 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 78 لسنة 2010. والتي جاء ضمن نصها ما يلي: ".... فإن اللجوء إلى الإضراب أو إلى أي شكل من أشكال التوقف المدبر عن العمل، ممنوع منعا قاطعا على موظفي الشرطة، ويعاقب على أي فعل جماعي مخل بالانضباط طبقا لأحكام المادة 112 من قانون العقوبات، دون الإخلال بالعقوبات التأديبية". على الرغم من ذلك شهدت أسلاك الأمن الوطني ما يشبه الإضراب عن العمل، وذلك بتاريخ 13 أكتوبر 2014 حين خرج عدد من عناصر الامن من مختلف مراكز الشرطة في العاصمة في مسيرة بالزي الرسمي متجهين إلى قصر الحكومة مطالبين بلقاء وزير الداخلية شخصيا من أجل مطالب مهنية متعلقة أساسا برفع الأجور وتحسين ظروف الخدمة.

انظر لأكثر تفصيل في ذلك مقال بعنوان "احتجاجات الشرطة تتوسع" منشور على الموقع الإلكتروني لموقع الشروق أونلاين: <https://www.echoroukonline.com> تاريخ الاطلاع: 04-01-2022.

<sup>2</sup> انظر الملحق رقم 08: مذكرة توضيحية حول توقيف العمل القضائي، صادرة عن المجلس الوطني للنقابة الوطنية للقضاة في دورته الطارئة المنعقد بتاريخ 26-10-2019، وبيان وزارة العدل حول توقيف العمل القضائي، بتاريخ 26-10-2019.

### 2- اشتراط الحد الأدنى من الخدمة لبعض القطاعات:

يعرّف القدر الأدنى أو الحد الأدنى للخدمة بمناسبة اللجوء إلى الإضراب على أنه أمر للموظف أو العامل بأداء جزء من عمله، مع كونه مضرباً، أي أنّ الحد الأدنى للخدمة ليس أداء كاملاً للخدمة ولكنه تنفيذ جزئي للالتزامات الوظيفية المحددة سلفاً بموجب القانون<sup>1</sup>.

واستناداً لمبدأ السير الحسن للمرفق العام، والحفاظ على سيرورة النشاطات الاقتصادية الحيوية، لا سيما منها المتعلقة بتموين المواطنين والمحافظة على أملاك الدولة في حالة لجوء العمال إلى الإضراب، فرض المشرع الجزائري الأداء الوظيفي والعملي في شكل قدر أدنى من الخدمة وفق نمطين، إجباري بموجب القانون، واختياري بموجب الاتفاقات العقود الجماعية بين العمال والهيئات المستخدمة<sup>2</sup>. وعلى عكس نظام المنع التام الذي اتبع فيه المشرع المعيار الشخصي بمنع موظفين معينين ضمن القطاعات المختلفة من حق الإضراب، فقد اعتمد المشرع الجزائري على معيار طبيعة النشاط في فرض القدر الأدنى الإجمالي من الخدمة، حيث يلزم جميع الموظفين القائمين ضمن ذلك النشاط بضمان سيرورته على اختلاف وظائفهم ورتبهم، فحددت بذلك المادة 38 من القانون 90-02 على سبيل الحصر النشاطات المعنية بهذا الإجراء<sup>3</sup>، فيما فتحت المادة 39 من نفس القانون الباب إمكانية تحديد قدر أدنى في النشاطات الأخرى غير المنصوص عليها في المادة السابقة، وذلك عن طريق الاتفاقيات أو العقود الجماعية.

ومنه لا يمكن الاختلاف على أن القدر الأدنى إجراء لا بد منه، خاصة إذا تعلق الأمر بإضراب قد تصل جسامته إلى حد المساس بحقوق أساسية أخرى، كالألمنة الجسدية، أو الحق في الحياة، رغم أن المشرع وسع نوعاً ما من قائمة النشاطات المشمولة بهذا الإجراء، و منح للهيئة المستخدمة حق تحديد النشاطات المشمولة بالقدر الأدنى في حالة عدم تحديده بواسطة اتفاق أو عقد جماعي، بشرط

<sup>1</sup> دليلة بوسعيدة، المرجع السابق، ص 98.

<sup>2</sup> المادة 37 من القانون 90-02، المرجع السابق.

<sup>3</sup> حددت المادة 38 من القانون 90-02 المذكورة أعلاه أربعة عشر (14) مجالاً وظيفياً للقيام بالقدر الأدنى من الخدمة، وأضاف التعديل المتمثل في القانون 91-27، مجالين (02) وهما: الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني وذلك طوال فترة إجرائها، ومصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.

استشارة ممثلي العمال، ولم يبين أي ممثلين يقصد، ولا نوع الاستشارة المقدمة من طرفهم، كما أنه اعتبر رفض العامل للقيام بالقدر الأدنى من الخدمة خطأ مهنيا جسيما<sup>1</sup>.

### 3- التسخير الإجباري للعمال المضربين:

التسخير بمعناه الواسع، هو تدبير تلجأ إليه الحكومة والسلطات المحلية بهدف توفير الحاجيات الأساسية للبلاد، سواء لأغراض عسكرية أو مدنية، من خلال إجبار الأفراد على تقديم ما يحوزونه أو يملكونه من أموال منقولة أو عقارية قصد استعمالها أو استهلاكها أو تملكها، أو من خلال إجبارهم على تقديم خدمات فردية وجماعية مقابل تعويض عادل، فالتسخير إذن تدبير مؤقت، ليس موجها في الأصل لعمال المؤسسات العمومية أو الخاصة والموظفين، وإنما هو موجه إلى المواطنين الذين تتطلبهم خدمة الأمة عندما تقتضيه المصلحة العليا للبلاد، وعليه يتطلب استئناف أو مواصلة العمال والموظفين المعنيين به لعملهم، ويؤدي عدم التزامهم بذلك إلى المتابعة التأديبية والجزائية<sup>2</sup>.

ويتجسد هذا الإجراء بنص المادة 33 من القانون 90-02 التي جاءت ضمن قسم حماية الحق في الإضراب، حيث منعت استخلاف العمال المضربين كمبدأ عام وجعلت من التسخير استثناء لهذا المبدأ يلجأ إليه في حالتين، أولاهما إذا رفض العمال المضربون القيام بالقدر الأدنى ضمن النشاطات المنصوص عليها قانونيا، والثاني يتم بتحويل السلطات الإدارية وفق التشريع المعمول به وسلطاتها التقديرية بأن تأمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون ضمن الهيئات، الإدارات، والمؤسسات العمومية، مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن، وذلك ضمانا لاستمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لتمويل السكان، ويعد رفض هؤلاء العمال والموظفين لأمر التسخير خطأ مهنيا جسيما يعاقب عليه إداريا فضلا عن العقوبات الجزائية المنصوص عليها ضمن قانون العقوبات<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 40 من القانون 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل...، المرجع السابق.  
<sup>2</sup> دليلة بوسعيدة، الأساس القانوني لمنع الاستخلاف بسبب الإضراب دراسة تحليلية ونقدية للمادة 1/33 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، الجزائر، المجلد 2017، العدد 02، ص 190.  
<sup>3</sup> انظر المواد 41، 42، من القانون 90-02، المرجع السابق.

وبذلك يعتبر التسخير أخطر إجراء قد تستخدمه الإدارة لتقييد الحق النقابي في أحد أهم جوانبه وهو ممارسة الإضراب، خاصة أن المجال مفتوح أمامها وفق سلطتها التقديرية لتقدير المناصب المعنية بالتسخير ومعاقبة العمال غير الممتثلين لذلك، ثم إن المشرع لم ينص على طبيعة الخدمة المسداة من طرف المسخرين من قبل الإدارة وفق الحالة الثانية، هل تدخل في باب ضمان القدر الأدنى من الخدمة أم أنها تؤدي بشكل عادي.

### المطلب الثاني: القواعد ذات الصلة بالحماية الإدارية لمنتسبي المنظمات النقابية وهياكلها

تؤدي ممارسة الحق النقابي بشكل فردي وجماعي وفق الأساليب التي تطرقنا إليها في المطلب السابق إلى احتمالية استهداف المنخرطين وال مندوبين وحتى الهيكل النقابي بإجراءات تعسفية من قبل المستخدم، تهدف بالدرجة الأولى إلى كبح هذا النشاط وتطويقه، لذا فقد رتب القوانين نقاديا لذلك مجموعة من الأحكام الهادفة لحماية العمال المنخرطين والمندوبين النقابيين (الفرع الأول)، وأخرى لحماية الهيكل النقابي كمنظمة قانونية جماعية (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: الحماية المقررة لأعضاء المنظمات النقابية

تتطلب الممارسة الفردية للحق النقابي وجود حماية قانونية تكفل للعمال المنخرطين ضمن المنظمات النقابية مخاطر تصادم تلك الممارسة مع إرادة صاحب العمل أو الإدارة المستخدمة، وتزيد الحاجة إلى هذه الحماية كلما كان تدرج المنخرط في مسؤولياته النقابية، ليصبح بذلك عرضة للتهديدات والمتابعات التي تطل شخصه، بهدف التأثير على مواقفه النقابية التي قد لا تخدم بعض الأطراف.

### أولاً: الحماية المقررة للمنخرطين

تماشيا مع أحكام اتفاقيات العمل الدولية الخاصة بحماية الحق النقابي، كفل المشرع الجزائري حق العمال وحریتهم في الانضمام إلى المنظمات النقابية والانسحاب منها متى ما توافرت فيهم الشروط القانونية لذلك، ورغم أنه ترك الكثير من مسائل تنظيم علاقة المنخرط بالمنظمات النقابية للقوانين الأساسية الخاصة بهذه الأخيرة تكريسا للحرية النقابية، إلا أنه ومن خلال القانون 90-14 أقر حماية عامة له تهدف إلى ضمان عدم تأثر حقه في العمل بحقه في الممارسة النقابية<sup>1</sup>، حيث تنص المادة 50

<sup>1</sup> زكرياء سمغوني، ضمانات الحرية النقابية في جانبها الفردي، مجلة البدر، جامعة بشار، الجزائر، المجلد 03، العدد

من هذا القانون على أنه: "لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال، بسبب نشاطاته النقابية، إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية".

ونلاحظ أن هذه المادة تضمنت حماية كاملة للمسار المهني والوظيفي للعامل، بداية من حق التوظيف، إلى حق الترقية الذي تملك فيه الإدارة المستخدمة سلطات واسعة قد تسعى بواسطتها إلى حرمان بعض النقابيين المعارضين منه، كما يحمي حق تقاضي الأجر من أي تمييز باعتباره من العوامل الشديدة التأثير على العمال، فيمنع المشرع بذلك التفاوت بين الموظفين من ناحية الأجر وامتيازات الخدمات الاجتماعية اعتبارا لانتمائهم النقابي، وتمنع العقوبات والامتيازات التي لها علاقة بتوجيه الرأي النقابي أو التأثير على حرية العمال في الانضمام والانسحاب من النقابة، سواء أكان هذا السلوك التمييزي صادرا من صاحب العمل أو من المنظمة النقابية أو حتى من الغير.

وتضيف أحكام نفس القانون جانبا آخر من الحماية يخرج عن التمييز الوظيفي الذي ذكر في المادة السابقة، ويتعداه إلى أمور أكثر خطورة قد تصل إلى التهديد الشخصي، أو ممارسة الضغط حيث تنص على أنه: " لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية ونشاطاتها"<sup>1</sup>، وتدعيما لهذه الحماية فقد اعتبر المشرع كل المخالفات المتعلقة بهذا الشأن من باب عرقلة العمل النقابي، تعنى بمتابعة مفتشي العمل وقد تصل إلى المتابعة أمام الجهات القضائية المختصة طبقا للتشريع المعمول به.

والحقيقة أنه رغم وجود وتوافر هذه الحماية القانونية، إلا أنها لم تشكل ضمن الواقع العملي ذلك المانع القوي والصارم في منع السلطة المستخدمة وأصحاب العمل من ممارسة مختلف أنواع الضغط على الكثير من النقابيين، والأمثلة في هذا الباب كثيرة جدا، نذكر منها قضية الإضراب الذي قاده الفدرالية الوطنية لقطاع العدالة في أبريل من سنة 2012 احتجاجا على ظروف العمل المتردية، حيث قامت الإدارة بالتضييق على هذا الإضراب عن طريق التوقف عن دفع راتب (57) موظفا، وإلغاء اشتراكاتهم في الضمان الاجتماعي والرعاية الصحية، كما امتنعت عن إصدار أي قرار بفصلهم من

<sup>1</sup> المادة 51 من القانون 90-14، المرجع السابق.

مناصب عملهم يمكنهم من الطعن أمام المحكمة، وهو تصرف يبرز النية الانتقامية للإدارة ويخالف أحكام المواد المذكورة أعلاه<sup>1</sup>.

### ثانيا: الحماية المقررة للمندوبين النقابيين

منح المشرع الجزائري للمنظمات النقابية المكونة على المستوى الجغرافي، حق التفرع الهيكلي من خلال إنشاء فروع نقابية محلية ومؤسسية وفق ما تنص عليه قوانينها الأساسية وقواعد وإجراءات التمثيل داخل هذه المؤسسات المستخدمة، ويهدف ذلك أساسا إلى ضمان المصالح المادية والمعنوية لأعضائها داخل تلك المؤسسات سواء كانت عمومية أو خاصة، وحتى يتسنى للمنظمات النقابية التمثيلية تسيير تلك الفروع، وتعميم تشاركية الحوار حدد المشرع الجزائري المعايير العددية التي تعين بها كل منظمة نقابية مندوبها المكلفين بتمثيلها لدى المستخدم، وخصهم بحماية استثنائية فضلا عن تلك الممنوحة للمنخرطين النقابيين عامة<sup>2</sup>.

فيمكن بذلك تعريف المندوب النقابي على أنه العامل أو الموظف المنخرط في منظمة نقابية معترف بها قانونيا، ينتخب أو يختار وفقا لقوانينها الأساسية لمهام تمثيلية نقابية لدى المستخدم نيابة عن منخرطي الهيكل النقابي، استنادا إلى كفاءته في قيادة عمليات التفاوض الجماعي ونشاطه النقابي ضمن

---

<sup>1</sup> انظر تقرير وكالة (H.R.W)، المرجع السابق. وكمثال ثان على التضييق الممارس ضد العمال النقابيين، قامت الحكومة الجزائرية ممثلة في رئيسها السابق أحمد أويحيى، بتوجيه سلسلة من التدابير (تهديدات) بتاريخ 27 نوفمبر 2003 ضد أساتذة التعليم الثانوي المنضوين تحت لواء نقابتي مجلس ثانويات الجزائر (CLA) والمجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني (CNAPEST) الذين دخلوا في إضراب مفتوح في تلك السنة، تتضمن بالأساس توجيه إنذارات إلى هؤلاء الأساتذة، وإصدار قرارات بالفصل في حالة عدم الالتحاق بالمنصب وتعيينهم بأساتذة متعاقدين، مع توجيه تعليمات إلى وزير التربية الوطنية بضرورة رفع دعوى جزائية على الأساتذة المؤطرين للإضراب بدعوى ارتكاب جريمة الاعتداء على حق التعليم، وباشرت مديريات التربية هذه الإجراءات بمجرد انتهاء المهلة الممنوحة للأساتذة، حيث وجهت قرارات الفصل لمئات الأساتذة، وتم استخلافهم بأخرين ورغم ذلك تواصل الإضراب إلى غاية تحقيق جل المطالب وإلغاء هذه الإجراءات التعسفية. انظر لأكثر تفصيل في الموضوع: عصام طوالبي الثعالبي، المرجع السابق، ص.ص 143-144.

<sup>2</sup> أمال بطاهر، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2016-2017، ص 32.

مؤسسته، وقدرته على نقل انشغالات القاعدة النقابية<sup>1</sup>، واشترط المشرع الجزائري أن يبلغ هذا المندوب واحدا وعشرين (21) سنة كاملة يوم انتخابه، وأن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية، مع وجوب أن يكون له سنة (1) واحدة على الأقل من الأقدمية المهنية داخل المؤسسة المعنية بالتمثيل النقابي، ولا تصح مهامه التمثيلية إلا بعد أن تبلغ جميع معلوماته الشخصية والوظيفية لدى الإدارة المستخدمة أو صاحب العمل إلى مقتضية العمل المختصة في غضون ثمانية (08) أيام التي تعقب انتخابه<sup>2</sup>.

وتتحقق الحماية الخاصة بالمندوبين النقابيين من خلال عدة مستويات نذكرها فيما يلي:

### أ- التسهيلات المساعدة على التمثيل النقابي:

بالعودة إلى أحكام القانون 90-14 نلاحظ حرص المشرع الجزائري على منح المندوبين النقابيين عديد التسهيلات التي تمكنهم من ممارسة مهامهم وصلاحياتهم النقابية، حيث يحق لكل مندوب نقابي الاستفادة من عشر (10) ساعات كاملة مدفوعة الأجر شهريا، تخصص كوقت عمل فعلي لممارسة المهام النقابية، ويضاف إليها الوقت الذي يقضيه أولئك المندوبون ضمن الاجتماعات التي يستدعون إليها بمبادرة من المستخدم، والرخص التي يمنحها المستخدم للمندوبين من أجل المشاركة في ندوات ومؤتمرات التنظيمات النقابية وفي ملتقياتها التكوينية<sup>3</sup>.

ويمكن للمندوبين تماشيا مع ذلك، أن يجمعوا أو يقتسموا فيما بينهم مجموع الحساب الشهري لساعاتهم حسب الكيفيات التي يرونها مناسبة، بشرط موافقة المستخدم على ذلك، والحكمة من ذلك تركيز التمثيل في شخص مندوب واحد في حالة تعدد المندوبين، وتقادي غياب أكثر من مندوب في

<sup>1</sup> Stephen Blumenfeld, Geoff Plimmer, **Trade union delegate leadership and membership commitment: A cross-sectional analysis**, Leadership & Organization Development Journal, Vol 33, Iss 08, 2012, P 751.

<sup>2</sup> انظر المواد 44، 45 من القانون 90-14، المرجع السابق.

<sup>3</sup> انظر المادة 46 من القانون 90-14. هذا وتتأكد نية المشرع في إقرار هذه التسهيلات من خلال تضمينها ضمن القانون المتعلق بعلاقات العمل 90-11، حيث جاء في نص المادة 54 منه على أن تأدية المهام المتعلقة بالتمثيل النقابي المحدد قانونا، ومتابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم، تعدان من الحالات التي يمكن للعامل من خلالها التغيب دون فقدان الأجر، وفي نفس الإطار تضمنت أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06-03 أحكاما مشابهة لذلك، حيث نصت المادة 208 منه على أنه: "يمكن للموظف شريطة تقديم مبرر مسبق، الاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في الحالات التالية: ..... لأداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات التكوين النقابي طبقا للتشريع المعمول به ...".

وقت واحد، وعموما فإن المشرع بهذا النوع من التسهيلات يهدف إلى المحافظة على المصالح المالية لهؤلاء المندوبين من خلال حماية عنصر الأجر، وباستبعاد إمكانية أن يكون الاقتطاع من هذا الأجر سلاحا يستخدمه صاحب العمل أو الإدارة في التأثير على عليهم<sup>1</sup>.

وقد لا تكون تلك الساعات كافية للمندوب النقابي من أجل استكمال جميع المهام والواجبات النقابية المنوطة به، فلا يجد بذلك سبيلا للتوفيق بين التزاماته النقابية والمهنية، فيميل لإحداهما على حساب الأخرى، ولتفادي ذلك، منح المشرع الجزائري لبعض المندوبين حق الانتداب أو الوضع تحت تصرف المنظمة النقابية، حيث تتحدد شروط هذا الانتداب ومدته وعدد المشمولين به عن طريق التفاوض بين تلك المنظمات والهيئات المستخدمة، فيما يحدد القانون الأساسي للمنظمات النقابية طبيعة المناصب الخاضعة لهذا الإجراء والتي عادة ما تكون مناصب قيادية ضمن المنظمة، على أن يعاد إدماج هؤلاء العمال في مناصبهم أو في مناصب مماثلة أو أعلى من مناصب عملهم بعد نهاية فترة الانتداب النقابي<sup>2</sup>.

**ب- الحماية من الضغوطات والتهديدات:**

على اعتبار أنهم أعضاء منخرطون ضمن المنظمة النقابية، يتمتع المندوبون بنفس الحماية التي يتمتع بها باقي المنخرطين، والتي سبق لنا وأن تطرقنا لها أعلاه من خلال تحليل نص المواد 50 و 51

---

<sup>1</sup> الصديق ريكلي، التسهيلات النقابية في القانون الجزائري (غير منشور)، الملتقى المغاربي حول دور النقابة في بناء دولة القانون، 24-25 أبريل 2018، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قسنطينة، الجزائر، ص 5.

<sup>2</sup> المادة 47 مكرر من القانون 90-14 المستحدثة بموجب التعديل رقم: 91-30، وانظر أيضا المادة: 64 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، والمادة 134 من قانون الوظيفة العمومية 06-03 التي اعتبرت حالة انتخاب الموظف لأداء عهدة نقابية دائمة وفق ما ينص عليه التشريع من الحالات الموجبة للانتداب بقوة القانون، غير أننا وبالرجوع إلى أحكام الانتداب ضمن نفس القانون لا نجد تطابق مع هذه الحالة، فمن شروط الانتداب أن يتقاضى المنتدب راتبه من الهيئة أو المؤسسة التي ينتدب إليها ما عدا إذا كان الانتداب من أجل التكوين، بينما يشير واقع الحال (خاصة في قطاع الوظيفة العمومية) أن المنتدبين النقابيين يتقاضون رواتبهم من إدارتهم الأصلية، وهو ما يتناسب حسب رأينا مع وضعية القيام بالخدمة لدى مؤسسة أخرى أو ما يسمى (الوضع تحت التصرف) على غرار (حالة القيام بالخدمة لدى الجمعيات) المنصوص عليها في المادة 130 رغم أن مدتها محددة بسنتين(02) فقط، للمزيد من التفصيل أنظر أيضا: المرسوم التنفيذي 20-373، المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج.ر.ج عدد 77 لسنة 2020.

من القانون 90-14، فضلا عن هذه الحماية يتمتع المندوبون بحماية خاصة ضد التعسف الإداري والمتابعات التأديبية حيث منع المشرع الجزائري بنص المواد 53 و53 مكرر من القانون 90-14 تسليط أي عقوبة تأديبية على المندوبين النقابيين، وأعضاء الهيئات التنفيذية بسبب نشاطاتهم النقابية، وقصر معالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي على التنظيمات النقابية.

كما ألزم المشرع أيضا بموجب المادتين 54 و55 من نفس القانون الإدارة المستخدمة على عدم مباشرة أو اتخاذ أي إجراء تأديبي ضد المندوب النقابي المخل بواجباته المهنية، إلا بعد إعلام منظمته النقابية، ثم أعطى أحكاما خاصة لحالة العزل ضد المندوب النقابي، باعتبارها الإجراء الأكثر شيوعا من بين الإجراءات المتعلقة بالإضراب، حيث أبطلت المادة 56 ( المعدلة بموجب القانون 22-06 ) كل عملية عزل يتعرض لها المندوب النقابي تتم خرقا للأحكام المذكورة في الماديتين السابقتين، فيعاد بذلك إدماجه وترد له جميع حقوقه بمجرد ما يثبت هذا الأخير المخالفة، وفي حالة تعسف الإدارة وعدم إعادة إدماج المندوب المعني خلال أجل ثمانية (08) أيام من ابتداء من تاريخ الطلب الذي يعده مفتش العمل لإعادة إدماجه، يحرر مفتش العمل محضر عدم الامتثال ويسلمه إلى كل من المندوب النقابي ومنظمته النقابية بموجب وصل استلام، في أجل لا يتعدى ثلاث (03) أيام ابتداء من تاريخ إعداد هذا المحضر. كما أتاحت المادة 56 مكرر من نفس التعديل، للمنظمة و/أو المندوب النقابي في حالة تسريحه تعسفيا، وبعد استكمال إجراءات المصالحة التي ذكرناها أعلاه، إخطار الجهة القضائية المختصة مباشرة، لإلغاء قرار التسريح والحصول على التعويض المناسب على الضرر الذي لحقه نتيجة هذا التسريح، خلال أجل لا يتجاوز (30) يوما بحكم مشمول بالنفاذ المعجل.

وجديد هذا التعديل أنه منح المندوب النقابي و/أو منظمته النقابية حق إخطار الجهات القضائية المختصة مباشرة في حالة عدم التزام المستخدم بمحضر إعادة إدماج المندوب المسرح تعسفيا، بعد أن كان الإخطار مقصورا على مفتش العمل بنص المادة 56 من القانون 90-14 (قبل التعديل)، كما عززت هذه المادة الحماية المقررة للمندوبين النقابيين بتقليص أجل البت في الدعوى من (60) يوما إلى (30) يوما، وغيرت من طبيعة الحكم الذي أصبح مشمولا بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن، حتى لا تترك للمستخدم مجالا للتماطل في تنفيذه.

ومنذ بداية التعددية النقابية إلى يومنا هذا، تبقى الممارسة العملية في الجزائر متواضعة بالقياس مع ما أقره القانون من قواعد حماية للمندوبين النقابيين، ذلك أن أغلب الشكاوى النقابية المرفوعة إلى الجهات المختصة تختص بموضوع التهديد والمتابعة الذي يطال مندوبي ومسؤولي المنظمات النقابية،

حيث أن استهداف المسؤول النقابي عادة ما يكون له الأثر في كبح نشاط المنظمة النقابية نظرا للدور التأسيسي الذي يتولاه هؤلاء في عملية حشد الجماهير والدعوة إلى ممارسة الإضراب وانتزاع الحقوق بمختلف الوسائل القانونية المتاحة، وهو ما لا يمتلكه بقية المناضلين، وأمثلة التضييق على هؤلاء المسؤولين النقابيين كثيرة نذكر بعضا منها فيما يلي:

ذكر تقرير لوكالة (H.R.W) تعرّض السيّد (مراد تشيكو) -عضو المكتب الوطني ونائب رئيس النقابة الوطنية لأعوان الحماية المدنية (المنضوية تحت لواء الاتحاد العام للعمال الجزائريين)- لعمليات تخويف وتهديد كبيرين من قبل إدارته، حيث صرّح المعني للوكالة أنه وبعد أن كان من المنظمين والمشاركين في اعتصام 18 ديسمبر 2004 رفقة العديد من منخرطي النقابة للمطالبة بفتح تحقيق حول قضايا الفساد في الإدارة العامة لجهاز الحماية المدنية بالجزائر وتحسين الظروف المادية والمهنية لمختلف أسلاكها ورتبها، تعرض للفصل من عمله في نفس اليوم، ودون سابق إنذار، وتوبع أمام محكمة "بير مراد رايس" بتهمتي "عرقلة خدمات إدارة عمومية" و"تنظيم تجمع غير مسموح به"، واستمرت هذه المتابعة ست (06) سنوات كاملة إلى أن قررت نفس المحكمة تبرئته من جميع التهم يوم 02 جانفي 2011، ورغم ذلك لم يسمح له بالعودة إلى منصب عمله، وهو ما يعتبر مخالفا لأحكام الحماية التي أقرها القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي<sup>1</sup>.

وسبق أن توبع قضائيا ست (06) من أعضاء المكتب الوطني لنقابة المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني (CNAPESTE)، على رأسهم المنسق الوطني السابق "نوار العربي" بتهمة الانتماء إلى "منظمة نقابية غير معتمدة والدعوة إلى الإضراب غير المشروع" على الرغم من أنها قدمت جميع أوراق اعتمادها القانونية، وذلك على خلفية الإضراب الواسع الذي نظّمته النقابة عبر مختلف ثانويات الجزائر، وقد حوكم هؤلاء القياديين استعجاليا وتم وضعهم تحت الرقابة القضائية وكان عليهم خلال تلك المدة الامتثال للحضور والإمضاء كل خمسة عشر (15) يوما أمام قاضي التحقيق للولاية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> انظر تقرير وكالة (H.R.W)، المرجع السابق، على نفس الرابط الإلكتروني:

<https://www.hrw.org/ar/news/2014/06/02/253956> تاريخ الاطلاع : 2022-01-06

<sup>2</sup> فوزية زعموش، المرجع السابق، ص 265.

### الفرع الثاني: الحماية المقررة للمنظمة النقابية

تتم الحماية الإدارية للمنظمة النقابية كهيكل جماعي عن طريق منحها كامل التسهيلات المادية والإجرائية لممارسة مختلف نشاطاتها، وتمكينها من الحقوق المرتبطة بتلك النشاطات لا سيما حق تنظيم الاجتماعات والندوات النقابية، وهذا استنادا إلى المعايير الدولية في هذا الشأن، والتي فضلا عما سبق، أكدت على وجوب ابتعاد السلطات الوطنية عن جميع مظاهر التدخل في شؤون النقابات ومنحها الاستقلالية الكاملة في تسيير أمورها، وعليه سنتطرق في هذا الفرع لأبرز ما أقره المشرع الجزائري من أحكام متعلقة بالحماية الإدارية للمنظمات النقابية وفق العناصر التالية:

#### أولا: التسهيلات الممنوحة للمنظمة النقابية

اعترف المشرع الجزائري للمنظمات النقابية بحق وحرية الاجتماع، ولها في ذلك اختيار الأماكن والأوقات التي تبرمج فيها، ومنحها في إطار ذلك مجموعة من التسهيلات التي تساعدها على الاستفادة من هذا الحق، وذلك من خلال نص الفقرة الأولى من المادة 47 من القانون 90-14 كما سبق بيانه، حيث خصص الحيز الزمني المناسب لأعضائها من أجل عقد هذه الاجتماعات المرخصة دون ترتيب أي إجراء من شأنه التضيق عليهم، وألزمها من خلال المادة 47 مكرر من نفس القانون باتباع الشروط التي يمكن وفقها تسهيل تعيين الممثلين النقابيين المشاركين في تلك الاجتماعات.

وفي نفس الإطار، نصت المادة 48 من القانون 90-14 على أنه: "يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف المنظمات النقابية التمثيلية، المذكورة في المادة 40 أعلاه، الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتها ولوحات إعلامية موضوعة في أماكن ملائمة. يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف المنظمة النقابية التمثيلية محلا ملائما، إذا ضمت المنظمة أكثر من 150 عضوا". فأولى ضمانات الحماية على مستوى المؤسسة فضلا عن حق الاجتماع، هي حماية قدرتها على الإعلام النقابي والوصول وإيصال المعلومة إلى منخرطيه وإلى الإدارة المستخدمة بالطرق القانونية الصحيحة، ونص المشرع على ضرورة توافر وسائل ذلك يدخل ضمن حماية هذه القدرة، ولو أنه لم يفصل في طبيعة هذه الوسائل ولا طريقة استعمالها.

ويعد وضع التزام توفير المقر للمنظمات النقابية داخل المؤسسة على عاتق المستخدم، من أهم التسهيلات التي تكفل وتؤسس لتنظيم وتفعيل ممارسة الحق النقابي داخليا، فوجود مقر داخل المؤسسة يعطي الاستمرارية المطلوبة لنشاط المنظمة ويسهل عمل القائمين عليها من خلال خلق نقطة تواصل

بين المنخرطين والمؤسسين تكون منفاذا لتلقي الشكاوى وتنظيم الأمور الإدارية والمالية للمنظمة، إضافة إلى إمكانية عقد الاجتماعات النقابية داخل هذا المقر، ويبدو أن المشرع الجزائري قد اتبع في منح هذا التسهيل معيارا عدديا واضحا مفاده توافر الصفة التمثيلية وعضوية 150 منخرطا، وذلك حتى لا يستغل هذا الحق بشكل لا تتحمله المؤسسة هيكليا.

ورغم كونها من الاجتماعات الخاصة، فقد أخضع المشرع الجزائري الاجتماعات النقابية إلى نفس الشروط والمعايير التي تتطلبها الاجتماعات العمومية من إجراءات الحصول على التصريح وتحديد للزمان والمكان وغيرها من الشروط التي تملك فيها الإدارة سلطات واسعة للتحكم في مصير تلك الاجتماعات<sup>1</sup>، وهو بذلك يميل إلى تقييدها وعرقلتها رغم تأكيد اتفاقيات العمل الدولية ولجنة الحرية النقابية على حرية الاجتماع النقابي كأحد مقومات الممارسة النقابية، وتشديدهما على ضرورة امتناع الحكومات عن أي تدخل من شأنه تقييد هذه الحق، لا سيما مسألة ضرورة الحصول على الإذن المسبق لعقد تلك الاجتماعات<sup>2</sup>.

وبالرجوع إلى الواقع العملي، وإذا ما استثنينا من ذلك نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (U.G.T.A)، نجد أن أغلب المنظمات النقابية تعاني عجزا كبيرا في الموارد المالية والبنى الهيكلية، بل أن الكثير منها لا يملك مقرات لمكاتبه الوطنية أو الولائية، في ظل تبعية غالبية الأملاك العقارية للدولة، ويرى عدد من قادة النقابات المستقلة الجزائرية أن هذا الحرمان مقصود ومتعمد ويهدف إلى عرقلة النشاط النقابي، بالإضافة إلى ما يتبعه من الممارسات التضييقية الأخرى المتمثلة في منع الاجتماعات والتجمعات والوقفات الاحتجاجية لتلك المنظمات<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> انظر المادة 14 من القانون 89-28، المؤرخ في 31 ديسمبر 1989، يتعلق بالاجتماعات والمظاهرات العمومية، ج.ر.ج عدد 04 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-19 المؤرخ في 02 ديسمبر 1991 ج.ر.ج عدد 62 لسنة 1991.

<sup>2</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص.ص 286-294.

<sup>3</sup> Kettab Sahara, les violations des libertés syndicales, Comité Justice pour l'Algérie, dossier N°8, présenté au Tribunal permanent des peuples, paris 04 mai 2004, P13. Disponible (PDF) au lien suivant :

[https://www.algerie-tpp.org/tpp/pdf/dossier\\_8\\_libertes\\_syndicales.pdf](https://www.algerie-tpp.org/tpp/pdf/dossier_8_libertes_syndicales.pdf)

وكمثال على هذه الممارسات التضييقية، نذكر قضية غلق المقر الرسمي للنقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP) بمنطقة باش جراح بالعاصمة، بعد أن قام القائمون على هذه المنظمة رفقة عدد كبير من قيادي النقابات المستقلة في الجزائر بتنظيم ملتقى نقابي مغاربي أيام 14 و15 ماي 2009، وتمثلت أسباب الغلق حسب نصّ القرار الذي يحمل توقيع قائد الأمن في ولاية الجزائر في: عقد تجمعات واجتماعات عامة دون الحصول على تراخيص مسبقة، دعوة أجانِب للمشاركة في تجمعات دون الحصول على التراخيص اللازمة من السلطات المعنية، تحويل المكان إلى مكان التقاء بين الشباب والشابات من مختلف أنحاء البلاد، والمسّ بالنظام العام من طرف الأشخاص المتواجدين في المكان، وجاء هذا الغلق في مقابل تسخير جميع الإمكانيات لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (U.G.T.A) لإقامة المنتدى الإفريقي حول الحوار الاجتماعي في نفس السنة<sup>1</sup>.

وعرفت جامعة قسنطينة حادثة مماثلة بتاريخ 29 جوان 2006 حين أغلقت جميع القاعات والمدرجات بأمر من إدارة الجامعة بغرض منع الأساتذة المضربين من عقد جمعية عامة، وهو القرار الذي خلف استياء واسعاً وسط الأساتذة الذين لم يفهموا سبب هذا الغلق خاصة أنه جاء بعد يوم واحد من استقالتهم من تخصيص مدرج لإقامة هذا الاجتماع، وعبر الأساتذة عن أسفهم لمثل هذه الممارسات خاصة أنها تمت داخل الحرم الجامعي<sup>2</sup>.

### ثانياً: حماية النقابة ضد الحل الإداري التعسفي

جاء ضمن أحكام المادة الرابعة من الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية أنه لا يجوز للسلطات الإدارية حل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أو توقيف نشاطها، وتعد هذه الحماية تكملة لحق التكوين والإنشاء، فليس معقولاً أن تطلب ذات الاتفاقية من الحكومات منح الحرية الكاملة في تأسيس المنظمات النقابية والانضمام إليها، ثم تترك لها الحرية في إيقافها أو حلّها بموجب ما تضعه من قوانين داخلية، على الرغم من أن هذا الموضوع قد طرح مراراً من قبل على مستوى منظمة العمل الدولية حين طالب بعض ممثلي الحكومات تعديل المادة الرابعة من هذه الاتفاقية بما يكفل للحكومات اتخاذ

<sup>1</sup> انظر تقرير وكالة (H.R.W)، المرجع السابق. وانظر أيضاً: عمر ثامري، المرجع السابق، ص 231.

<sup>2</sup> فوزية زعموش، المرجع السابق، ص 244. ويدخل هذا السلوك ضمن عرقلة العمل النقابي المجرّم بموجب المادة 59 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

إجراءات الحل والتوقيف الإداريين في حالة مخالفة المنظمات النقابية للقوانين واللوائح الداخلية مع منحها حق الطعن أمام القضاء، غير أن هذا الطلب رفض بأغلبية ساحقة من طرف الهيئات المختصة داخل المنظمة، لما يشكله من خطورة على حرية ممارسة الحق النقابي<sup>1</sup>.

وكان موقف المشرع الجزائري قريبا من هذه الأحكام ضمن القانون 90-14 حين اعتمد طريقتين لحل المنظمات النقابية، **الحل القضائي** الذي يفترض أن يشكل ضمانا قانونية للمنظمة النقابية في حد ذاتها، لما يتميز به القضاء من استقلالية وحياد في إصدار الأحكام بعيدا عن الدوافع التي قد تملكها الإدارة ضد النقابات، **والحل الإرادي**، حيث يمكن أن تحل المنظمة النقابية من تلقاء نفسها دون تدخل أي جهة خارجية عندما يعلن أعضاؤها عن ذلك وفق ما ينص عليها قانونها الأساسي، كما نص فضلا عن الطريقتين على إجراء تحفظي سابق للحل القضائي يتمثل في توقيف نشاط المنظمة النقابية مؤقتا من قبل الجهات القضائية المختصة، في حال وجود دعوى ضدها من قبل السلطات العمومية، وإذا ما توافرت الأسباب القانونية لذلك<sup>2</sup>.

ويكون الحل الإرادي أو الاختياري باللجوء القانوني لقرار الحل عن طريق الهيئات الرسمية للمنظمة النقابية وفق ما ينص عليها قانونها الأساسي<sup>3</sup>، ذلك أن المشرع الجزائري كما سبق لنا القول نص على ضرورة أن تتضمن القوانين الأساسية للمنظمات القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة النقابية إراديا، وأن يتم هذا الحل باتفاق من أعضائها لوجود مصلحة عامة ترجى منه، دون أن يكون للتدخل الخارجي من أي جهة كانت دور فيه، وعادة ما يتم الحل لأسباب أبرزها ضعف معدلات نسبة الانخراط وعدم

<sup>1</sup> زكرياء سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق، ص 170.

<sup>2</sup> انظر المواد من 27 إلى 29 من القانون 90-14، المرجع السابق.

<sup>3</sup> تنص المادة 82 من القانون الأساسي لنقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين (UNPEF) على ما يلي: " تعديل هذا القانون وقرار حل الاتحاد من اختصاص المؤتمر الوطني وحده"، ويعتبر المؤتمر الوطني أعلى هيئة تشاركية لهذه المنظمة حيث يضم أوسع تمثيل للقواعد النقابية، وتتخذ القرارات داخله بكل ديمقراطية باستعمال التصويت السري وفق قاعدة الأغلبية. بينما تتشدد نقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس ثلاثي أطوار للتربية (CNAPESTE) أكثر في قرار الحل الإرادي حين ترجع المسألة إلى موافقة ثلثي القاعدة النقابية، حيث تنص المادة 86 من قانونها الأساسي على ما يلي: " يكون الحل الإرادي باقتراح (3/2) من الأعضاء من المنخرطين، ويقدم أمام المؤتمر الوطني".

الحصول على الصفة التمثيلية، كثرة الانسحاب والانقسامات داخل المنظمة، أو حتى تحضيراً للاندماج ضمن منظمة نقابية أخرى<sup>1</sup>.

ومن الناحية العملية في الجزائر، ومنذ إقرار التعددية النقابية لم يسبق وأن شهدنا حالة للحل الإرادي الصريح من طرف منظمة نقابية مستقلة، واقتصر هذا الإجراء على المكاتب المحلية وبعض الفروع على مستوى المؤسسات، التي يعبر عن حلها بواسطة الاستقالة أو إعادة الهيكلة فيما يبقى الهيكل المركزي النقابي بعيداً عن ذلك الحل، غير أن الغريب أننا شهدنا عديد الحالات التي انتهكت فيها الإدارة مبدأ عدم جوازية الحل الإداري للنقابات، المنصوص عليه في أحكام الاتفاقية 87 الخاصة بالحرية النقابية والقانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ومن هذه الحالات نذكر:

قضية النقابة الوطنية المستقلة لعمال الكهرباء والغاز (SNATEGS) التي قدمت وثائق تأسيسها في 14 جويلية 2012، وبعد تماطل دام سنة (01) كاملة من طرف وزارة العمل حصلت على وصل تسجيلها تحت رقم 101 بتاريخ 30 ديسمبر 2013 لتبدأ بعد ذلك نشاطها النقابي بشكل عادي، وفي سنة 2015 وبعد قيامها بتنظيم العديد من الإضرابات على مستوى فروع شركة سونلغاز تنديداً بالظروف المهنية التي يعانيها عمال هذه الشركة، بدأت الممارسات التضييقية على هذه النقابة من طرف الإدارة العامة للشركة عن طريق المتابعة القضائية للعديد من مؤسسيها<sup>2</sup>.

بتاريخ 16 ماي 2017 أصدرت وزارة العمل والتشغيل مقرراً تحت رقم 297 يتضمن سحب وصل التسجيل من هذه المنظمة<sup>3</sup>، دون وجود أي حكم قضائي يفيد بذلك، معتمدة في تأسيسها للمقرر أن هذا السحب جاء نتيجة لمخالفة القانون 90-14 من طرف هذه المنظمة، ولمقررات التسريح التي طالت أعضاءها المؤسسين، ليختتم المقرر بعبارة: "ونظراً لعدم تمثيلية النقابة الوطنية المستقلة لعمال الكهرباء والغاز سونلغاز، يسحب وصل التسجيل من النقابة ويبدأ سريان هذا الإجراء من تاريخ 16 ماي

<sup>1</sup> عبد المجيد صغير ببيرم، الحق والنقابي والعمولة، المرجع السابق، ص 314

<sup>2</sup> انظر تقرير وكالة (H.R.W)، المرجع سابق.

<sup>3</sup> انظر الملحق رقم 09: مقرر رقم 297 المؤرخ في 16 ماي 2017، يتضمن سحب وصل التأسيس الخاص بالنقابة الوطنية المستقلة لعمال الكهرباء والغاز. انظر أيضاً: مقال بعنوان: (وزارة العمل تحل نقابة عمال سونلغاز) على موقع الإلكتروني لجريدة البلاد:

<https://www.elbilad.net> تاريخ الاطلاع : 28-12-2021.

2017"، وهو الإجراء الذي لا نجد له تأسيسا قانونيا من خلال ما تطرقنا إليه سابقا حول عدم جواز الحل الإداري للمنظمات النقابية مهما كانت الأسباب.

من جهتها رفضت نقابة (SNATEG) هذا القرار واعتبرته إجراء تعسفا وتدخلًا واضحا في الشؤون الداخلية للنقابة، وأنه جاء كرد على الإضرابات التي شنتها النقابة قبل شهرين من تاريخ هذا الحل، وأضافت أنها عازمة على مواصلة إضراب الخمسة (05) أيام المزمع تنظيمه ابتداء من تاريخ 21 ماي من نفس السنة، وعقب الإضراب أخذت القضية بعدا إعلاميا واسعا حول الخلفية الحقيقية لذلك المقرر، وعدم اتباع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي للإجراءات القانونية القاضية بحل المنظمات النقابية من خلال اللجوء إلى القضاء، فخرجت هذه الأخيرة ببيان توضيحي بتاريخ 03 ديسمبر 2017 مفاده أن الوزارة لم تقم بحل المنظمة النقابية، بل إنها أعلنت على حلها الإرادي فقط، وذلك على خلفية تلقيها نسخة من محضر اجتماع مكتبها التأسيسي يتعلق بالحل الطوعي الخاص بها، وأضافت أن هذا القرار اتخذ من طرف أعضائها المؤسسين ضمن جمعية عامة طبقا لأحكام المادة 28 من القانون 90-14، على الرغم من أن الوزارة لم تذكر شيئا عن هذا المحضر في نص المقرر القاضي بسحب وصل التأسيس من النقابة<sup>1</sup>.

وجاء رد النقابة مرة ثانية على هذا التصريح من خلال مؤتمرها المنعقد بتاريخ 06 ديسمبر 2017، حين أكد ما يناهز 130 مندوبا نقابيا من مختلف الولايات وبالإجماع على قرار تحريك دعوى قضائية ضد وزارة العمل وتقديم شكوى للمكتب الدولي للعمل، على خلفية نشرها لبيانها الإعلامي وترويجها للحل الإرادي للنقابة، متهمين إياها في نفس الوقت بالوقوف وراء اجتماع غير قانوني لبعض المتقاعدين ومنتسبي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، هدفه اتخاذ قرار بالحل الإرادي للنقابة، مع تأكيدهم على أنه لم يصدر من هيئاتها المنتخبة أي قرار يفيد بذلك.

<sup>1</sup> مقال بعنوان: حل طوعي للنقابة المستقلة لعمال الكهرباء، على الموقع الإلكتروني لوكالة الأنباء الجزائرية:

<https://www.aps.dz> تاريخ الاطلاع 2021-12-28

وكانت إجابة الجزائر ضمن تقريرها سنة 2017 الذي أعدته حول قائمة المسائل التي طلبت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان توضيحها على ضوء تقريرها الرابع الخاص بالجزائر، (مرجع سابق) بأن الوزارة تلقت تقريرا بحل هذه المنظمة إراديا من طرف أعضائها المؤسسين.

لم تستجب النقابة لقرار وزارة العمل وظلت تعقد مؤتمراتها وتمارس نشاطها رغم التضييق الممارس على قياداتها، بل إنها كانت ضمن المؤسسين للكونفدرالية العامة المستقلة للعمال في الجزائر (CEGATA) التي كانت تضم عديد النقابات على غرار النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP) والتي تم رفضها من قبل وزارة العمل أيضا، وكان رفضها مناسبة للتذكير بالحل الإرادي الذي طال نقابة (SNATEG) من خلال بيان إعلامي تضمن النص التالي: " في هذا الصدد، تعلم وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الرأي العام وكل المستخدمين بأن المسماة "الكونفدرالية العامة المستقلة للعمال في الجزائر (CEGATA) وكذا مجموعات من الأشخاص يستعملون تسمية نقابية تعود للنقابة الوطنية المستقلة لعمال الكهرباء والغاز سابقا، والتي تم حلها إراديا وبكل حرية طبقا لقانونها الأساسي، يعدون في وضعية مخالفة لتشريع العمل ولا يمثلون أي فئة مهنية سواء على مستوى قطاع الوظيفة العمومية أو على مستوى القطاع الاقتصادي العام و الخاص"<sup>1</sup>.

وعلى إثر ذلك تابعت وزارة العمل السيد "م.ر" أمام محكمة الجناح بالدار البيضاء بالعاصمة، بتهمة انتحال صفة ممثل النقابة الوطنية المستقلة لعمال الكهرباء والغاز، وتوجيه عبارات سب وشتم واتهامات خطيرة للوزارة وإطاراتها على إثر التصريحات الإعلامية التي أدلى بها أمام وسائل الإعلام في قضية حل النقابة<sup>2</sup>، فيما أعلنت نقابة (SNATEG) في بيان لها انسحابها من الكنفدرالية العامة المستقلة في الجزائر بسبب غياب الشفافية إدارتها، متهمة النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP) بالاستحواذ على سلطة القرار داخلها، وبالوقوف أمام التنصيب غير القانوني لممثل

<sup>1</sup> بيان وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، بخصوص النقابات المسجلة، بتاريخ 03 مارس 2018 على الموقع الإلكتروني للوزارة: [Erreur ! Référence de lien hypertexte non valide](#): 2022-01-02.

<sup>2</sup> أنظر مقال صحفي بعنوان: وزارة العمل تقاضي منتحل صفة ممثل النقابة الوطنية لعمال سونلغاز، منشور على الموقع الإلكتروني لجريدة المحور بتاريخ 06 ماي 2019 على الرابط الإلكتروني التالي:

<http://elmihwar.dz/ar/171903>

تاريخ الاطلاع: 2022-01-02.

النقابة المتابع قضائيا من طرف وزارة العمل، وأن هذا الأخير يشتغل بصفة محام ولم يعد من موظفي شركة سونلغاز وبالتالي فهو في وضعية نقابية غير قانونية<sup>1</sup>.

وبناء على المعطيات التي ذكرناها أعلاه، يتبين ارتكاب وزارة العمل لخطأ قانوني جوهري بإصدارها لمقرر سحب وصل التأسيس من نقابة (SNATEG) دون التأكد من مدى قانونية محضر الحل الإرادي الذي صرحت فيما بعد أنها تلقت نسخة منه، ولا حتى الاستناد عليه ضمن مقتضيات وأسباب إصدار ذلك المقرر، وهذا ما يشكل خرقا واضحا للأحكام القانونية المتعلقة بحل المنظمات النقابية سواء تلك المذكورة في الاتفاقية 87 أو القانون 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. نذكر أن هذه النقابة لا تزال تنشط إلى غاية اليوم رغم سحب وصل تأسيسها ومتابعة العديد من قياداتها، وحالات الفصل الكثيرة التي طالت المشاركين في الإضراب الذي دعت إليه.

---

<sup>1</sup> انظر البيان الإعلامي النقابة الوطنية المستقلة لعمال الكهرباء والغاز (SNATEGS) على الموقع الإلكتروني DZ

Entreprise بتاريخ 13 أكتوبر 2019 الرابط التالي:

<https://www.dzentreprise.net/snategs-fustige-snapap>

تاريخ الاطلاع: 2021-01-02

### الفصل الثاني: الهيئات الوطنية المعنية بحماية الحق النقابي

إن الحماية القانونية النصية التي أقرها المشرع الجزائري بعد الدخول في مرحلة التعددية النقابية، والتي تجاوب فيها مع أغلب المعايير الدولية المقررة في القواعد الدولية لحماية حقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية للعمل التي صادقت عليها الجزائر، لا تكتمل، إلا إذا اقترنت بحماية مؤسسية على شاكلة تلك التي ذكرناها ضمن الباب الأول والخاصة بمستويات الحماية الدولية والإقليمية، فتضطلع هذه المؤسسات والهيئات الوطنية بدور الرقابة اللاحقة على مدى تطبيق هذه النصوص وتسعى من خلال ذلك إلى تطوير الجانب القانوني والتطبيقي لممارسة هذا الحق.

وتملك النقابات بمختلف أصنافها، وما أقره المشرع الجزائري من لجان مهنية ومؤسسات دستورية استشارية مستقلة، دورا هاما لتكملة الحماية النصية في إطار ما أوكل لها من صلاحيات، لا سيما تلك المتعلقة بالجانب التنظيمي والاستشاري والمساهمة في ترقية الممارسة النقابية بشكل عام، من خلال آليات الشراكة الاجتماعية المتاحة، وهو ما سنتناوله ضمن (المبحث الأول) المعنون بدور الهيئات الوطنية ذات الاختصاص الاستشاري والتنظيمي في حماية الحق النقابي.

أما (المبحث الثاني) فنخصصه للدور المؤسساتي الرقابي في حماية الحق النقابي، من خلال ما تقوم به مفتشية العمل من رقابة سابقة ولاحقة على مظاهر الممارسة النقابية والحقوق المرتبطة بها داخل المؤسسات وما تتخذه على إثر ذلك من إجراءات، وما يضطلع به الجهاز القضائي من صلاحيات لحماية ممارسة هذا الحق باعتباره أكبر ضمانة لحماية الحقوق بشكل عام.

**المبحث الأول: الهيئات الوطنية المعنية بحماية الحق النقابي ذات الاختصاص الاستشاري والتنظيمي**  
تتجسد الحماية المؤسسية ذات الطابع التنظيمي والاستشاري للحق النقابي في الجزائر على مستويين، الأول متخصص يتم عن طريق المنظمات النقابية واللجان المهنية المحدثة بفعل التشريعات المعنية بقطاع العمل (**المطلب الأول**)، أما الثاني فيدخل في إطار الحماية الدستورية العامة لحقوق الإنسان عن طريق ما أحدثه المؤسس الدستوري من أجهزة استشارية واستشرافية وعلى رأسها مجلس حقوق الإنسان والمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي (**المطلب الثاني**).

### **المطلب الأول: دور المنظمات النقابية واللجان المهنية في حماية الحق النقابي**

في إطار دورها الهادف إلى تمثيل عمالي متكامل، تسعى المنظمات النقابية إلى حماية الحق النقابي بشكل مستقل، كما تسعى إلى عضوية ما أحدثه التشريع الجزائري من لجان عمالية تمثيلية داخل المؤسسات والإدارات المستخدمة حيث يمكنها الوصول إلى المشاركة في التسيير الفعلي وتحقيق المكاسب وحماية الحق النقابي بأسلوب غير مباشر، استنادا إلى ما تملكه هذه اللجان من صلاحيات واسعة داخل المؤسسات، وعليه سنتناول دور كل من المنظمات النقابية واللجان المهنية ومدى تكاملهما في إطار حماية الحق النقابي ضمن الفرعين التاليين:

### **الفرع الأول: دور المنظمة النقابية في حماية الحق النقابي**

إضافة لما تناولناه فيما سبق من أجزاء هذه الدراسة حول الوسائل القانونية التي يتجسد بها العمل النقابي ميدانيا كحق الإضراب والتفاوض الجماعي، والتي يمكن من خلالها للمنظمات النقابية تحصيل وحماية حقوق العمال والموظفين وأصحاب العمل، فإن هذه المنظمات وفي إطار ضمان ديمومتها وتواجدها الفعلي تعمل على حماية الحق النقابي في حد ذاته، ويتم ذلك من خلال العديد الطرق والأساليب، نذكر أهمها ضمن ما يلي:

### **أولا: الحوار الاجتماعي مع السلطة**

من الصعب تحديد مفهوم دقيق لمصطلح الحوار الاجتماعي، ورغم التقارب الكبير لهذا المصطلح مع التفاوض الجماعي استنادا لعديد الفواصل المشتركة بينهما، إلا أنّ الحوار الاجتماعي يختلف عن التفاوض الجماعي في كون هذا الأخير يقتصر على مناقشة ظروف العمل أو معالجة بعض النزاعات الجماعية التي تنشأ بين العمال وصاحب العمل أو إبرام اتفاقيات جماعية تضمن حقوقا معينة في أغلب

الأحوال<sup>1</sup>، أما الحوار الاجتماعي فيتعدى إلى كونه أكثر شمولية من المفاوضات الجماعية فهو يهدف عادة إلى التركيز على المواضيع الكبرى للمجتمع كالسياسة الاقتصادية ومدى تأثيرها على سياسة التشغيل، أو السياسات الواجب انتهاجها في القطاعات الرئيسية كالتعليم والصحة وظروف العمل، حيث يهدف الأطراف من خلاله لتحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي على مستوى شامل<sup>2</sup>.

وعلى المستوى الدولي، حظي موضوع الحوار الاجتماعي بين المنظمات النقابية الممثلة للعمال والحكومات باهتمام كبير من طرف منظمة العمل الدولية التي بادرت بدورها إلى تبني هذا المبدأ (التركيبية الثلاثية) ضمن مختلف هياكلها كما سبق وأشارنا إلى ذلك في الباب الأول من الدراسة، وجاء إعلانها بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة على إثر انعقاد الدورة 97 للمؤتمر الدولي للعمل ليضع تعزيز مبدأ الحوار الاجتماعي وتبني الهيكل الثلاثي ضمن الأهداف الرئيسية التي تسعى المنظمة لتحقيقها داخل الدول الأعضاء، اعتبارا لكونها من أنسب الوسائل المستعملة في تكييف التشريعات العمالية مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي لتلك الدول<sup>3</sup>.

ومنذ إقرار حق التعددية النقابية بعد صدور دستور 1989 والترسانة القانونية المكرسة له مطلع تسعينيات القرن الماضي، دخلت الجزائر في مرحلة جديدة تقتضي تفعيل الحوار الاجتماعي مع النقابات العمالية ونقابات أرباب العمل محاولة بذلك الاستجابة للمعايير العالمية التي أقرتها الاتفاقيات الدولية العملية، وتماشيا مع المقتضيات الاقتصادية التي أحدثتها نظام العولمة<sup>4</sup>، ورغم تدرج الجزائر في تبني ذلك عمليا مع ما عرفته ساحة الحوار التعددي في بدايته من الهيمنة المطلقة لنقابة (UGTA) على محطات الحوار الرسمية، وتواضع تأثير مشاركة منظمات أرباب العمل في هذا الحوار<sup>5</sup>، فإن الحوار

---

<sup>1</sup> فوزية زعموش، اجتماعات الثلاثية ودورها في ترقية الحوار الاجتماعي في الجزائر، مجلة البحوث السياسية والإدارية، جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد: 05، العدد 02، 2018. ص 116.

<sup>2</sup> سعاد عناني وصابر بن عزوز، الثلاثية كآلية لتأطير الحوار الاجتماعي في الجزائر، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، الجزائر، المجلد: 03، العدد 01، 2018. ص 442.

<sup>3</sup> عواد بلعبدون، لقاءات الثلاثية آلية من آليات الحوار الاجتماعي في الجزائر، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر، المجلد: 03، العدد 01، 2018. ص 84.

<sup>4</sup> فوزية زعموش، المرجع نفسه، ص نفسها.

<sup>5</sup> الزويبير بولعنصر، المرجع السابق، ص 96.

الاجتماعي مع الشريك النقابي لعب دورا بارزا في إعادة هيكلة الكثير من القوانين الأساسية العمالية، وساهم إلى حد بعيد في تحسين القدرة الشرائية للعمال وإقرار التمثيل النقابي التعددي ضمن الهيئات الرسمية الوطنية.

واستنادا لذلك تسعى المنظمات النقابية من خلال آلية الحوار الاجتماعي إلى حماية الحق النقابي بطريقتين، تتم الأولى بشكل غير مباشر عن طريق الدفاع عن مصالح العمال والموظفين وحررياتهم وحقوقهم النقابية بمناسبة المشاركة في الاجتماعات الرسمية التي تدعو إليها السلطة، لا سيما ما تعلق بمناقشة قانون المالية السنوية ومنتديات الحوار الاجتماعي والاقتصادي التي تنظمها مختلف مؤسسات الدولة، وتتجسد الثانية بطريقة مباشرة من خلال إبداء الرأي في مشاريع القوانين النقابية، والقوانين الأساسية لمختلف الأسلاك الوظيفية والعمالية.

ومن أبرز أمثلة ذلك، ما قامت به الحكومة الجزائرية ابتداء من خلال شهر فيفري 2022 من خلال إشراك النقابات في إثراء مشروع تعديل القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، حيث استلمت جميع المنظمات النقابية المعتمدة قانونا نسخة من هذا المشروع بغرض الاطلاع عليها وإبداء الاقتراحات التي تراها مناسبة حول هذه التعديلات، من أجل تسليمها إلى الجهات الحكومية قبل الصياغة النهائية للمشروع وعرضه على الجهات البرلمانية، وحيث أن مشروع التعديل هذا ومثلما ذكر عرض الأسباب المرفق به، يندرج في إطار تنفيذ التزامات الجزائر الدولية، فإنه اعتبر محطة مهمة في مشوار الحوار الاجتماعي الذي يعنى بحماية ممارسة هذا الحق مباشرة، حيث سمح للمنظمات النقابية بإبداء رأيها في مختلف جوانب التعديل، وطرح انشغالاتها حول المسائل التي تعرض لها مشروع التعديل، على الرغم من صدور القانون 22-06 دون إضافة أو إثراء بتطابق حرفي مع نص المشروع<sup>1</sup>.

وقد جاءت هذه الاستشارة استنادا لنص المادة 39 من القانون 90-14 التي ورد فيها تمتع اتحادات العمال الأجراء والمستخدمين واتحادياتهم وكنفدراليتهم الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني بحق الاستشارة في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإثرائهما، ورغم أن المادة قصرت هذه الاستشارة على المنظمات الأكثر تمثيلا إلا أنه يحسب لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي إشراك جميع المنظمات النقابية المعتمدة في إثراء هذا المشروع دون استثناء، وفضلا عن ذلك فإن نفس المادة

<sup>1</sup> انظر الملحق رقم 03: مشروع تعديل القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ونص التعديل 22-06.

تعطي المنظمات حق التمثيل في عديد الهيئات الوطنية كمجالس إدارة صندوق الضمان الاجتماعي وفي اللجنة الوطنية للتحكيم والمجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية.

### ثانيا: العضوية ضمن التكتلات النقابية العالمية والمنظمات الحقوقية

يكفل القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي للمنظمات النقابية الجزائرية حق الانخراط ضمن المنظمات النقابية الدولية أو القارية أو الإقليمية التي تتوافق معها في نفس الأهداف<sup>1</sup>، ومن جانب آخر يمكن لنفس هذه المنظمات باعتبارها شخصا معنويا قانونيا الانضمام لمختلف المنظمات الإقليمية والدولية التي تدافع عن حقوق الإنسان بصفة عامة بشرط أن يكون هذا الانضمام في حدود التشريع المعمول به، وفي هذا الإطار تسعى العديد من المنظمات النقابية الجزائرية إلى عضوية مثل هذه التكتلات العالمية مساهمة بذلك في توفير ضمانات إضافية للحق النقابي من خلال هذه التجارب وما تتضمنه من وسائل حماية.

ومن التجارب المعروفة في هذا المجال لدى النقابات المستقلة في الجزائر، الشراكة العالمية التي تنتهجها النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP)، وانخراطها ضمن نقابة الاتحاد الدولي للخدمات العامة (ISP) الذي أسس سنة 1907 بمدينة جنيف السويسرية التي تعتبر مقرا له، ويضم أكثر من 700 نقابة عمالية تنشط في قطاعات الوظيفة العمومية لمجموع 163 دولة بتعداد نقابي يقارب 20 مليون منخرط<sup>2</sup>، حيث يسعى هذا الاتحاد من خلال مؤتمراته السنوية وعضويته في مختلف الكنفدراليات العمالية ومنظمات حقوق الإنسان إلى الدفاع عن الحقوق النقابية للنقابات المنتسبة إليه ضد أي انتهاك قد تواجهه، لا سيما ما تعلق بحق التفاوض الجماعي والحق في الإضراب على مستوى قطاعات الخدمات العامة، كما يسعى إلى تقديم رؤية عادلة لاقتصاد عالمي بديل يهدف للقضاء على كل أشكال التمييز للحفاظ على حقوق العمال والموظفين وتحسين أجورهم وشروط عملهم<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 18 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

<sup>2</sup> انظر الموقع الإلكتروني للاتحاد الدولي للخدمات العامة (ISP):

<https://publicservices.international> تاريخ الاطلاع: 20-02-2022

<sup>3</sup> الإتحاد الدولي للخدمات العامة (ISP)، وثيقة تبين برنامج عمل للفترة 2018-2022، ص 02 على الرابط:

<http://congress.world-psi.org/wp-content/uploads/2018/02/AR-POA-post-congress-intro.pdf> تاريخ الاطلاع والتحميل: 20-02-2022.

وإضافة إلى هذه العضوية تملك النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP) العضوية ضمن العديد المنظمات الحقوقية العالمية غير الحكومية على غرار الشبكة الأوروبية متوسطة لحقوق الإنسان التي تأسست عام 1997 ببرشلونة الإسبانية، وتضم ما يناهز 65 منظمة حقوقية عبر 30 دولة، تسعى من خلالها إلى تعزيز حماية حقوق الإنسان ضمن الدول المتوسطة من خلال التأثير على صانعي القرار على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية لتبني وإدماج سياسات مؤيدة لحقوق الإنسان والديمقراطية، عن طريق تقاريرها وتوصياتها المرسله إلى حكومات الدول ومختلف الهيئات والمؤسسات الدولية التي تعمل تحت إشراف هيئة الأمم المتحدة، وقد ساهمت هذه المنظمة في إيصال الشكاوى والتقارير المتعلقة بانتهاك الحقوق النقابية للجزائر إلى منظمة العمل التي جدولتها بدورها ضمن أعمال مؤتمراتها السنوية للعمل<sup>1</sup>.

ومن التقارير والرسائل التي ساهمت الشبكة الأوروبية متوسطة لحقوق الإنسان في صياغتها

وإرسالها استنادا لشراكتها مع النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية، نذكر ما يلي:<sup>2</sup>

- المشاركة في تحرير وعرض عريضة تضامن دولي، حول تردي الأوضاع النقابية في كل من الجزائر ومصر بتاريخ 03 جوان 2016 عرضت على هامش انعقاد مؤتمر العمل الدولي في دورته 105 المنعقدة بجنيف في الفترة من 30 ماي إلى 11 جوان 2016.

- عرض تقرير حول الانتهاك الذي تعرضت له النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP) حول حادثة إلغاء اجتماع النقابات المستقلة سنة 2012، وإلغاء ندوة حول الحوار الاجتماعي والاقتصادي بدار النقابات بالجزائر العاصمة بتاريخ 09 فيفري 2006، ومراسلة الحكومة الجزائرية حول الحادثة.

- الوقوف وراء اعتماد البرلمان الأوروبي لقرار بشأن بعض انتهاكات الحريات النقابية بالجزائر، بتاريخ 30 أبريل 2015 استنادا للمادة 02 من اتفاقية الشراكة مع الاتحاد الأوربية والتي تلزم الجزائر احترام المبادئ الديمقراطية وحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق السياسية والاجتماعية والثقافية،

<sup>1</sup> انظر الموقع الإلكتروني للشبكة الأوروبية متوسطة لحقوق الإنسان: <https://euromedrights.org>

تاريخ الاطلاع: 20-02-2022.

<sup>2</sup> الموقع الإلكتروني نفسه، تاريخ الاطلاع نفسه

والميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، حيث خلص البرلمان إلى مجموعة من التوصيات أبرزها ضرورة التزام الجزائر باحترام حرية ممارسة الحق النقابي بشكل عام والابتعاد عن كل أشكال التضيق التي تطال المنظمات النقابية وقياداتها، وقد تم ارسال نسخة من هذا القرار إلى كل من الحكومة الجزائرية، الحكومات والبرلمانات في الدول الأعضاء، بعثة الاتحاد الأوروبي في الجزائر، الأمين العام للأمم المتحدة، مجلس حقوق الإنسان، وبعد سنة من صدوره قامت الشبكة بمراسلة الاتحاد الأوروبي حول مدى التزام الجزائر بالتوصيات المقترحة في ظل تواصل بعض أشكال التضيق<sup>1</sup>.

وتشجع منظمة العمل الدولية على كل المبادرات التعاونية بين المنظمات النقابية على المستويين الوطني والدولي، وتثمن دورها في حماية الحق النقابي خاصة مع ظهور العولمة وانعكاساتها السلبية على عالم الشغل عامة وممارسة هذا الحق بصفة خاصة، ونظرا لحاجة المنظمات الجزائرية إلى مثل هذه الحماية فإنه يلاحظ لجوؤها إلى أسلوب الشكاوى المباشرة أمام اللجان المختصة لمنظمة العمل الدولية لاسيما لجنة تطبيق المعايير ولجنة الحرية النقابية، وبالإضافة للنشاط غير المسبوق الذي تقوم به النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية، انتهجت عديد النقابات المستقلة بالجزائر هذا الأسلوب من أجل حماية نشاطها النقابي من جهة وللضغط على الحكومة الجزائرية والزامها باحترام المعايير الدولية وتطوير الإجراءات والنصوص القانونية المتعلقة بكيفيات ممارسة الحق النقابي<sup>2</sup>.

ويبدو أن هذه الجهود والشكاوى من قبل نقابة (SNAPAP) ونقابات مستقلة أخرى مثل النقابة الوطنية المستقلة لعمال التكوين المهني (SNTFP) ونقابة أساتذة التعليم العالي المتضامنين (SESS)، قد أثمرت من خلال التزام الجزائر بتعديل بعض أحكام القانون 90-14 تنفيذا لالتزاماتها الصادرة عن لجنة تطبيق المعايير الدولية للعمل خلال الدورة 108 لمؤتمر العمل الدولي المنعقدة في جوان 2019، حيث يهدف مشروع التعديل إلى تسهيل عملية إنشاء الاتحادات والكنفدراليات النقابية بين النقابات المستقلة في قطاعات النشاطات المختلفة، وتعزيز حماية المندوبين النقابيين من كل أشكال التمييز

<sup>1</sup> Résolution du Parlement européen du 30 avril 2015 sur l'incarcération de militants des droits de l'homme et des travailleurs en Algérie (2015/2665(RSP) Disponible (PDF) au lien suivant :

[https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2015-0188\\_FR.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2015-0188_FR.html)

<sup>2</sup> ثامري عمر، المرجع السابق، ص 293.

والتسريح التعسفي من العمل وهي أبرز الانتهاكات التي تضمنتها شكاوى تلك المنظمات النقابية المستقلة إلى منظمة العمل الدولية.

### ثالثا: التكوين العمالي النقابي

يعتبر التكوين النقابي والعمليات المرتبطة به من الحقوق التي أقرها القانون 90-14 للمنظمات النقابية في الجزائر، حيث نصت الفقرة السادسة من المادة 38 على تمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء داخل المؤسسات المستخدمة بحق تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، كما تعطي المادة 19 من نفس القانون للمنظمة النقابية حق نشر وإصدار مختلف النشريات والمجلات والوثائق الإعلامية التي لها علاقة بنشاطاتها النقابية وأهدافها، يضاف إليها حق تنظيم الاجتماعات والدورات التكوينية وما يصاحبه من تسهيلات مقدمة من طرف السلطة استنادا لأحكام الفصل الثاني من الباب الرابع للقانون 90-14 السالف الذكر.

وأعطت الجزائر بعدا رسميا لهذه العملية إبان فترة الأحادية النقابية، من خلال إنشاء المعهد الوطني للبحوث والدراسات النقابية (INERS) سنة 1967 باسم الشهيد درارني محمد، حيث أوكلت مهام تسييره منذ تأسيسه إلى نقابة الاتحاد الوطني للعمال الجزائريين (UGTA) ولا يزال إلى اليوم تحت إشرافها رغم دخول الجزائر لمرحلة التعددية النقابية<sup>1</sup>، ويعمل هذا المعهد المتخصص في الدراسات النقابية على تطوير مستوى القيادات النقابية للمنظمة ونشر التكوين والتثقيف النقابي من خلال تنظيم وتأطير مختلف الدورات التكوينية لفائدة إطارات ومناضلي الاتحاد، وكذا متابعة مبادرات التكوين القاعدية على مستوى مختلف فروع وعمليات التكوين بالخارج، إضافة إلى إصدار بعض الوثائق والمنشورات والمؤلفات التكوينية<sup>2</sup>.

ورغم التراجع الذي يعرفه المعهد حاليا بسبب نقص الموارد المالية واعتماده على التمويل الذاتي لنقابة الاتحاد الوطني للعمال الجزائريين، وتوقف مجلته الدورية "المرشد" عن الصدور بعد أن لعبت دورا بارزا في عملية التثقيف العمالي وإثراء الساحة النقابية بعدد لا يستهان به من الدراسات والمواضيع

<sup>1</sup> فوزية زعموش، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، المرجع السابق، ص 110.

<sup>2</sup> فوزية زعموش، دور التكوين والإعلام النقابي في ترقية الممارسة النقابية في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية، جامعة قسنطينة، الجزائر، المجلد: 24، العدد 01، جوان 2011، ص 174.

المتعلقة بحماية وترقية واقع الممارسة النقابية<sup>1</sup>، فإن وجود مثل هذه المعاهد وتطويرها يسهم دون شك في بلورة عمليات التكوين بغية الوصول إلى ممارسة نقابية محترفة، يكون فيها للمنظمات النقابية الدور الرئيس في حماية الحق النقابي.

ضمن نفس الإطار يعمل المعهد الوطني للعمل (INT) المؤسس سنة 1981 تحت الوصاية المباشرة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، على ضمان عمليات التكوين في مختلف المجالات المتعلقة بقانون العمل، بما في ذلك كفاءات تطبيق وممارسة الحق النقابي، وباعتباره مؤسسة ذات طابع صناعي وتجاري فهو يعرض خدماته التكوينية لمختلف الشركات والمؤسسات والمنظمات النقابية الراغبة في تحسين مستوى عمالها، إدارتها، أو قياداتها النقابية وفق دورات تدريبية تتنوع بين القصيرة، المتوسطة، والطويلة المدى حسب الطلب والأهداف المراد تحقيقها من التدريب والتكوين، كما يقوم المعهد إضافة إلى ذلك بمختلف الدراسات والأبحاث في مجال قانون العمل والمواضيع المندرجة تحت إطاره على شاكلة ممارسة الحق النقابي<sup>2</sup>.

ولم يمنع تواضع الإمكانيات المرصودة لتكوين وتثقيف العمال في ميدان ممارسة الحق النقابي بالجزائر بعض النقابات المستقلة الأخرى من تطوير إمكانياتها التكوينية وتنويعها، حيث تستعين الكثير منها بمؤسسات متخصصة في التكوين كمكتب مؤسسة فريدرش إيبيرت (Friedrich Ebert stiftung) بالجزائر الذي سجل حضورا قويا في مختلف الدورات التكوينية والجامعات الصيفية التي تنظمها النقابات بمعيته، كما أسهم في عديد الإصدارات التي تدور مواضيعها حول حماية هذا الحق<sup>3</sup>، ورغم ذلك يبقى اهتمام هذه المنظمات النقابية متواضعا مقارنة مع المركزية النقابية الممثلة في الاتحاد

<sup>1</sup> عمر ثامري، المرجع السابق، ص 183.

<sup>2</sup> أنظر الموقع الإلكتروني للمعهد الوطني للعمل: <http://www.int.dz> تاريخ الإطلاع: 2022-02-21

<sup>3</sup> مؤسسة فريدرش إيبيرت (Friedrich Ebert stiftung)، هي مؤسسة سياسية ألمانية أسست سنة 1925 باسم الرئيس الألماني (إيبيرت فريدرتش 1871-1925)، تعمل من خلال مكاتبها المنتشرة عبر عدد كبير من دول العالم على تنشيط عمليات التثقيف السياسي وتعزيز مبادئ الديمقراطية، التعاون الدولي في مجال حماية حقوق الإنسان وترقيتها، دعم عمليات التكوين وإعداد الدراسات السياسية والاجتماعية والاقتصادية، افتتح مكتبها بالجزائر سنة 2002 للمزيد من التفصيل في الموضوع أنظر الموقع الإلكتروني لمكتب المؤسسة بالجزائر: [/https://algeria.fes.de](https://algeria.fes.de)

تاريخ الإطلاع: 2022-02-21

العام للعمال للجزائريين (UGTA) وهو من الأسباب الرئيسية التي تعكس التفوق العددي والتنظيمي لهذه النقابة<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: دور أجهزة المشاركة العمالية والمهنية في حماية الحق النقابي

لتكريس مبدأ التشاركية في التسيير الإداري والمؤسسي، اعتمد المشرع الجزائري نمطين من الأجهزة العمالية التي تساهم بشكل رسمي في عمليات اتخاذ القرار على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية الاقتصادية، يتمثل النمط الأول في لجان المشاركة العمالية التي تنشأ على مستوى المؤسسات الخاضعة لقانون علاقات العمل 90-11، والنمط الثاني في اللجان المتساوية الأعضاء التي تنشأ على مستوى المؤسسات التابعة لقطاع الوظيفة العمومية وفق أحكام الأمر 06-03.

### أولاً: دور لجنة المشاركة العمالية في حماية الحق النقابي

أدت بوادر العجز الاقتصادي الذي عرفته الجزائر منتصف الثمانيات من القرن الماضي بعد تبيينها لنظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات الاقتصادية، إلى وجوب التفكير في نظام قانوني يتماشى من النهج الرأسمالي ويؤسس لمبدأ استقلالية هذه المؤسسات من خلال بناء علاقة جديدة بين الأجهزة المسيرة لها وممثلي العمال<sup>2</sup>، وقد تجسد ذلك بصدور المنظومة القانونية لاستقلالية المؤسسات سنة 1988<sup>3</sup>، مشكلة بذلك أرضية انطلاق لسن منظومة قانونية خاصة بالعمل تتناسب مع الطبيعة القانونية الجديدة لهذه المؤسسات، تمثلت في قانون علاقات العمل 90-11 وما صحبه من نصوص تنظيمية متعلقة بميدان العمل وتنظيمه.

وفضلاً عن الدور الذي يلعبه التمثيل النقابي في حماية حقوق العمال بشكل عام، فإن المشرع الجزائري ومن خلال قانون علاقات العمل 90-11 أسس لنوع مواز من التمثيل ضمن المؤسسات الخاضعة لأحكامه يعرف بلجنة مشاركة العمال، يهدف من خلاله إلى تمكينهم من المساهمة في تسيير

<sup>1</sup> عمر ثامري، المرجع السابق، ص 185.

<sup>2</sup> سليمان أحمية، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 179.

<sup>3</sup> يتعلق الأمر بالقوانين التالية: القانون 88-01، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، القانون 88-02، المتعلق بالتخطيط، القانون 88-03 المتعلق بصناديق المساهمة، القانون 88-04 المعدل والمتمم للأمر المتضمن القانون التجاري 75-59، والمحدد للقواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية، المؤرخة في 12 جانفي 1988، ج.ر.ج. عدد 02 لسنة 1988.

المؤسسة والمشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية لاسيما ما تعلق بالجانب الاجتماعي، الصحي والمهني لهؤلاء العمال<sup>1</sup>.

تعرف المشاركة العمالية في تسيير المؤسسات بأنها: "العملية التي يكون فيها التأثير مشتركا بين عدد من الأفراد (العمال) المنتمين إلى أصناف مختلفة، قصد الوصول لقرارات ناتجة عن تقاطع وتكامل وجهات نظر كافة المستويات الإدارية"، وتعرف أيضا على أنها "العملية التي تمكن العمال والموظفين من المساهمة في اتخاذ القرارات في المؤسسات التي ينتمون إليها، وترتبط قيمة هذه المشاركة بأهمية القرارات وصلتها بالحقوق والحريات الأساسية للعمال داخل تلك المؤسسات"<sup>2</sup>.

وطبقا لنص المادة 05 من قانون علاقات العمل 90-11 فإن المشاركة العمالية في الهيئة المستخدمة تعد من الحقوق الأساسية المكفولة للعامل، وتتجسد حسب المادة 91 من نفس القانون عن طريق التمثيل من مندوبي المستخدمين على مستوى كل أماكن الشغل المتميزة التي تحوي عشرين (20) عاملا على الأقل، أو بواسطة لجنة مشاركة تضم مجموع مندوبي المستخدمين على مستوى مقر الهيئة المستخدمة، وتنشأ هذه اللجنة في جميع المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة ذات الطبيعة الصناعية أو التجارية، الخاضعة لأحكام قانون علاقات العمل السالف الذكر، وتستثنى من ذلك الهيئات الإدارية التي تخضع لقانون الوظيفة العمومية<sup>3</sup>.

يتم انتخاب أعضاء لجنة المشاركة العمالية عن طريق الانتخاب السري الحر المباشر من مجموع عمال المؤسسة الذين تتوافر فيهم الشروط المطلوبة قانونا<sup>4</sup>، ويراعى في عملية الانتخاب التمثيل العادل

<sup>1</sup> إيمان ربما سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، ص 57.

<sup>2</sup> عبد المجيد كموش وزينب غزالي، لجنة المشاركة ودورها في تحقيق أبعاد التمكين الاقتصادي، مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة تبسة، الجزائر، المجلد: 01، العدد 02، 2018. ص ص 253-254.

<sup>3</sup> محمد إسغلي، حاج سودي محمد، دور لجنة المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة في ظل القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة تلمسان، الجزائر، المجلد 10، العدد 03، 2021. ص 627.

<sup>4</sup> أنظر المادة 97 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق. حيث يشترط لعضوية لجنة المشاركة أن يبلغ العامل (21) سنة كاملة، ويحوز سنة (01) أقدمية بالمؤسسة المستخدمة.

لمختلف فئات العمال وأصنافهم، وذلك تحت إشراف لجنة انتخابية تكوّن داخل الهيئة المستخدمة يتساوى فيها التمثيل بين العمال، على ألا يفوق ممثلو كل طرف (03) أعضاء، وتتولى المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً تعيين ممثلي العمال في هذه اللجنة، فإذا لم يكن هناك تمثيل نقابي على مستوى الهيئة المستخدمة يعين ممثلو العمال من بين الذين تعينهم لجان المشاركة الموجودة أو عن طريق الانتخاب المباشر من بين جيع العمال المستوفين لشروط العضوية في هذه اللجنة<sup>1</sup>.

وتعتبر المشاركة النقابية في عملية الإشراف ضماناً من الضمانات التي رتبها المشرع الجزائري لتفعيل الدور النقابي داخل المؤسسة، كما أن عضوية لجان المشاركة العمالية غالباً ما تكون من الأهداف الرئيسية التي تسطرها النقابات داخل المؤسسات المستخدمة، وذلك راجع إلى الصلاحيات العديدة التي تضطلع بها هذه اللجان، حيث يمكن للمنظمات النقابية من خلال تلك العضوية فرض رأيها ونظرتها التسييرية في مختلف مجالات نشاط المؤسسة، لا سيما فيما يلي<sup>2</sup>:

- حماية مصالح العمال عن طريق مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والضمان الاجتماعي، وكل ما تعلق بطرق وكيفيات تطوير الإنتاج مع مراعاة ضمان حقوق العمال المادية والمهنية.

- إبداء الرأي في إطار المهام الاستشارية في كل ما يتعلق بشروط العمل وتحسين وضعية العمال، ونماذج عقود الاستخدام التي تحكمهم والأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة لهم.

- تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة، أو مراقبة تسيير المستخدم لها، في إطار اتفاقية بين الطرفين توضح كيفيات التسيير والرقابة.

- الإعلام الدوري للعمال بجميع المسائل المعالجة داخل المؤسسة، التي تدخل ضمن حقوقهم وواجباتهم المهنية وعلاقتهم بالمستخدم.

- تتولى مهمة تعيين ممثلي العمال ضمن مجلس إدارة الهيئة المستخدمة.

---

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي 90-289، المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، يتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين، ج.ر.ج عدد 42 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالمرسوم 97-248 المؤرخ في 08 جويلية 1997، ج.ر.ج عدد 46 لسنة 1997.

<sup>2</sup> المادة 94 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

وعموما تمارس هذه اللجنة مهامها عن طريق الاجتماعات الدورية مرة كل ثلاثة (03) أشهر، أو في دورات استثنائية بطلب من رئيسها أو أغلبية أعضائها، وهي بذلك تمثل إحدى الوسائل التي يمكن أن تلج من خلالها المنظمات النقابية إلى المشاركة في التسيير العام للمؤسسة، محاولة تجسيد المطالب النقابية التي يتمحور غالبا حول تمكين العمال من حقوقهم وتحسين أوضاعهم المعيشية، مؤسسة لحماية ممارسة الحق النقابي من خلال ممارسة تشاركية رسمية محمية قانونيا، ومحاظة بعديد الضمانات والتسهيلات التي تضمنتها أحكام قانون علاقات العمل في هذا الشأن<sup>1</sup>.

### ثانيا: دور اللجان المتساوية الأعضاء في قطاع الوظيفة العمومية في حماية الحق النقابي

موازة مع إنشاء لجان المشاركة في القطاع الاقتصادي العمومي والقطاع الخاص الخاضعين لقانون علاقات العمل 90-11، أحدث المشرع الجزائري نظاما مشابها على مستوى قطاع الوظيفة العمومية يعرف باسم اللجان المتساوية الأعضاء، يكون الأداة الرئيسية لتفعيل مبدأ مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، وقد عرف قطاع الوظيفة العمومية بالجزائر نظام اللجان المتساوية الأعضاء منذ صدور أول قانون للوظيفة العمومية، الأمر 66-136، مرورا بالقانون الأساسي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية، المرسوم 85-59، وصولا إلى القانون الساري المفعول حاليا الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الذي جاء في نص مادته 62 ما يلي: "تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية: لجان إدارية متساوية الأعضاء...".

فهي بذلك تعتبر من الهيئات الاستشارية في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، تنشأ على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية التي يخضع موظفوها لأحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، حيث تنشأ لكل رتبة أو مجموعة رتب، سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى أو تتقارب مستويات تأهيلها، عن طريق مقرر أو قرار تصدره سلطة التعيين، وتخضع في إنشائها إلى معايير عددية وموضوعية تتعلق بتقارب طبيعة المهام ومستويات التأهيل للأسلاك والرتب<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المادة 103 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

<sup>2</sup> المواد من 01 إلى 06 من المرسوم التنفيذي 20-199 المؤرخ في 25 جويلية، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات والعمومية، ج.ر.ج عدد 44 لسنة 2020. وانظر أيضا المواد: 64، 65 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

وتتشكل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من عدد متساو لممثلي الإدارة المعينين من طرف سلطة التعيين مع ممثلي الموظفين الذين يختارون عن طريق الانتخاب، ويخضع عدد الممثلين الدائمين والإضافيين لكل طرف للمعيار العددي الذي تضمنته المادة 07 من المرسوم 20-199 السالف الذكر، حيث يرتفع عدد الممثلين كلما زاد عدد شاغلي الرتبة أو السلك المعني باللجنة، فيما تحدد عهدة هذه اللجان ب (03) سنوات مع إمكانية تقليصها أو تمديدتها لضرورة المصلحة في حدود مدة لا تزيد عن (06) أشهر في كلا الحالتين<sup>1</sup>.

وفيما يتم اختيار ممثلي الإدارة من الموظفين المصنفين ضمن مجموعة الأصناف الوظيفية للفئة (أ) من قبل السلطة التي تملك صلاحية التعيين<sup>2</sup>، فإن عملية اختيار ممثلي العمال في هذه اللجان تكون عبر الاقتراع الذي يقوم به مجموع الموظفين في حالة الخدمة الفعلية أو الانتداب بمناسبة أدائهم لوظائفهم من بين المترشحين الذين يستوفون الشروط المطلوبة قانونا، وتملك المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أولوية تقديم قوائم مرشحيتها لعضوية هذه اللجان بعنوان قائمة واحدة لكل لجنة تحتوي عددا مساويا لمقاعد الممثلين الدائمين والإضافيين لها، ولا يلجأ للترشح الحر إلا في حال عدم وجود منظمات نقابية أكثر تمثيلا لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بهذه الانتخابات<sup>3</sup>.

وعلى الرغم من الإشكالات التي يطرحها مصطلح الأكثر تمثيلا كما سبق وأن بينا في الفصل الأول من هذا الباب بمناسبة تطرقنا للصفة التمثيلية للمنظمة، فإن وجود أولوية نقابية في التمثيل يعتبر من الضمانات القانونية الكفيلة بتفعيل دور المنظمات في حماية حقوق الموظفين العموميين من خلال عضوية مثل هذه اللجان، ويتجسد ذلك من خلال المهام العديدة والأساسية التي أوكلها المشرع لها والتي تتقاطع غالبا مع الأهداف التي تسعى المنظمات النقابية لتحقيقها لمنحطيتها بصفة خاصة ولجميع العمال والموظفين عامة، ويمكن تلخيص هذه المهام فيما يلي:

---

<sup>1</sup> المواد من 07 و08 من المرسوم التنفيذي 20-199، المرجع السابق

<sup>2</sup> المادة 10 من المرسوم التنفيذي 20-199 المرجع السابق، وانظر المادة 03 من المرسوم التنفيذي 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج.ر.ج عدد 61 لسنة 2007، المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي 14-266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014، ج.ر.ج عدد 58 لسنة 2014.

<sup>3</sup> هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، د.ط، 2010، ص 83.

تعتبر اللجان المتساوية الأعضاء هيئات استشارية في المسائل الفردية المرتبطة بالحياة المهنية للموظفين، وتمارس بذلك نوعين من المهام الاستشارية، الأولى إلزامية يطلب معها الرأي المطابق للجنة ولا يتحقق العمل الإداري إلا بتوافره على غرار عمليات ترسيم الموظفين والترقية في الدرجات، النقل الإجباري لضرورة المصلحة، إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب، أما الثانية فتكون اختيارية بمبادرة من الهيئة المستخدمة دعماً لمبدأ التشاركية في التسيير، ومثالها المسائل المتعلقة بترقية الموظف، الحركات الدورية للموظفين، إحالة الموظف على الاستيداع لأغراض شخصية وغيرها من المسائل الأخرى<sup>1</sup>.

تجتمع اللجنة كمجلس تأديبي في حالة المتابعة التأديبية للموظف المتعلقة بالعقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة، وتفصل في هذه القضايا من خلال جلسة تأديبية بحضور الموظف أو من يمثله، يتخذ فيها القرار الذي يستلزم التبرير القانوني عن طريق المداولة السرية بين أعضائها، كما تملك اللجنة في هذا الإطار حق طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين، قبل البث في القضية المطروحة، ويمكن حضور ممثلي الموظفين المتابعين في هذا المجلس من الدفاع عن مصالح هؤلاء في مواجهة ممثلي الإدارة، فهم بهذه العضوية يشكلون ضماناً لحماية الموظفين والمندوبين النقابيين المتعرضين للمتابعة التأديبية بسبب ممارسة مهامهم النقابية، هذه الأخيرة التي تعد من بين الحالات الأكثر شيوعاً من بين جميع المتابعات التي تطل الموظف العموميين<sup>2</sup>.

وفضلاً عن هذه اللجنة تحوي منظومة الهيئات التشاركية في قطاع الوظيفة العمومية لجنا أخرى، كلجان الطعن على مستوى كل ولاية والتي تعتبر درجة ثانية للنقاضي، واللجان التقنية التي تستشار في المسائل المتعلقة بظروف العمل والأمن الوظيفي ونظافة الهياكل، وهي كلها تصب في باب حماية حقوق الموظف الذي تسعى المنظمات النقابية لتجسيده، ومن خلال ما سبق تعتبر عضوية الهيئات التشاركية في قطاع الوظيفة العمومية من أبرز الوسائل التي تمكن النقابات من التأثير وتحقيق الأهداف المباشرة،

<sup>1</sup> فاتح مزيتي، قراءة في النظام القانوني للجان المساوية الأعضاء على ضوء الأمر 06-03 والمرسوم التنفيذي 20-199، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي بركة، الجزائر، المجلد 04، العدد 03، 2021، ص 508.

<sup>2</sup> المادة 165 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية بالجزائر، المرجع السابق.

وتكون الصفة التمثيلية هنا وسيلة للوصول إلى هذه العضوية، بينما يختلف الأمر بالنسبة للجان المشاركة العمالية التي تسعى النقابات العمالية لعضويتها من أجل اكتساب الصفة التمثيلية استنادا إلى المادة 35 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

### المطلب الثاني: دور الهيئات الوطنية الاستشارية في حماية الحق النقابي

إن الاعتراف الدستوري بالحقوق والحريات العامة للأفراد وتكريسها ضمن القوانين على درجاتها، لا يعد السبيل الوحيد لحمايتها، ذلك أن أغلب النظم القانونية تلجأ إلى إنشاء هيئات ذات طابع رقابي أو استشاري تسهر على حماية وترقية تلك الحقوق والحريات الأساسية على المستوى الفردي والجماعي، وحيث أن ممارسة الحق النقابي تعد من بينها فلا بد أن يشملها هذا النوع من الحماية المؤسسية التي أقرها المؤسس الدستوري الجزائري، وهو ما سنبينه من خلال الفرعين المواليين حول دور المجلس الوطني لحقوق الإنسان والمجلس الوطني الاجتماعي والاقتصادي والبيئي في حماية هذا الحق وترقيته.

### الفرع الأول: دور المجلس الوطني لحقوق الإنسان في حماية الحق النقابي

تعود الجذور الأولى لتأسيس المجلس الوطني لحقوق الإنسان في الجزائر إلى فترة الانفتاح السياسي والاقتصادي الذي عرفته الجزائر بعد صدور دستور 1989 وتشبع المشرع الجزائري بقيم الديمقراطية والمواطنة العالمية، حيث أنشأت الدولة الجزائرية وزارة منتدبة مكلفة بحقوق الإنسان مع أن مدة نشاطها لم تدم طويلا<sup>1</sup>، تلاه استحداث العديد من الآليات المعنية بهذا الموضوع في إطار حماية حقوق الإنسان من بينها: المرصد الوطني لحقوق الإنسان المكلف بمهام بحث وتقويم وترقية حقوق الإنسان بموجب المرسوم 92-77 الصادر في فيفري 1992، ثم اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها كبديل للمرصد بموجب المرسوم الرئاسي 01-71 لسنة 2001 (المعدل والمتمم) بالأمر 04-09 سنة 2004، وصولا إلى المجلس الوطني لحقوق الإنسان المستحدث بموجب المواد 198-199 من التعديل الدستوري لسنة 2016 التي تقابلها المواد 211 و212 من التعديل الدستوري لسنة 2020.

<sup>1</sup> تم إنشاء هذه الوزارة بموجب المرسوم الرئاسي 91-198 المؤرخ في 5 جوان 1990، المتضمن تعيين رئيس الحكومة الجزائرية، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 30 لسنة 1990، وتم إلغاؤها سنتين بعد ذلك بموجب المرسوم الرئاسي 92-304 المؤرخ في 8 جويلية 1992، المتضمن تعيين رئيس الحكومة الجزائرية، ج.ر.ج عدد 54 لسنة 1992.

### أولاً: الطبيعة القانونية للمجلس وتشكيلته

طبقاً لمواد الدستور المذكورة أعلاه يعتبر هذا المجلس هيئة استشارية لدى رئيس الجمهورية. يتمتع بالاستقلالية المالية ويتولى مهمة الرقابة والإنذار المبكر والتقييم في مجال احترام حقوق الإنسان، كما يضطلع بدراسة ومتابعة كل حالات انتهاك حقوق الإنسان التي يعاينها أو يبلغ بها، وعرض هذه النتائج على السلطات الإدارية المعنية أو الجهات القضائية إذا اقتضى الأمر ذلك، ويكلف أيضاً في إطار ذلك بتنظيم حملات التحسيس والإعلام والاتصال التي تهدف إلى حماية وترقية حقوق الإنسان، وإبداء رأيه واقتراحاته وتوصياته في هذا الشأن عن طريق تقرير سنوي يرفع إلى رئيس الجمهورية وينشر من طرف رئيسه على أوسع نطاق ممكن<sup>1</sup>.

ويتأكد ذلك بالرجوع إلى أحكام القانون 16-13 الصادر في نوفمبر 2016 المحدد لتشكيلة المجلس وكيفية تعيين أعضائه والقواعد المتعلقة بتنظيمه وسيره، حيث اعتبرته من الهيئات المستقلة الموضوعة لدى رئيس الجمهورية المتمتع بالشخصية القانونية والاستقلالية المالية والإدارية<sup>2</sup>، ويفهم من ذلك أن المجلس يمثل أحد أجهزة الدولة الخاضعة لنظام المحاسبة الإدارية فيما يتعلق بنفقات تسييرها، وهو ملحق مباشرة بسلطة رئيس الجمهورية باعتباره حامي الدستور، وذلك لإضفاء الحماية والاستقلالية على أعماله وإبعاده عن ما قد يعترضه من ضغوطات السلطات الأخرى للدولة في حال ما كانت محل لرقابته<sup>3</sup>.

ويتشكل المجلس الذي تراعى فيه وجوب التعددية الاجتماعية والمؤسسية والتمثيل النسوي من ثمانية وثلاثين (38) عضواً يعينون بموجب مرسوم رئاسي لمدة أربع (04) سنوات قابلة للتجديد، وتتوزع تشكيلته ما بين أعضاء من الشخصيات الوطنية المشهود لها بالكفاءة في مجال الدفاع عن حقوق الإنسان، وأعضاء من المشتغلين بالعمل الجمعي، وآخرون من الخبراء والهيئات الوطنية المستقلة

<sup>1</sup> المواد 211 و2012 من المرسوم الرئاسي 20-422، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، ج.ر.ج عدد: 82 لسنة 2020.

<sup>2</sup> القانون 16-13، المؤرخ في 03 نوفمبر 2016، يحدد تشكيلته المجلس الوطني لحقوق الإنسان وكيفية تعيين أعضائه والقواعد المتعلقة بتنظيمه وسيره، ج.ر.ج عدد 65 لسنة 2016.

<sup>3</sup> سعاد حافظي، التنظيم الدستوري والقانوني للحقوق والحريات الأساسية في الجزائر وآليات كفالتها، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، د.ط، 2018، ص 296.

والجهات القضائية، والملفت في تشكيلته هو ضمه لثمانية (08) أعضاء من بين المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا والمنظمات المهنية الخاصة المتعلقة بالمحامين والأطباء والصحافيين، على أن يكون نصف هؤلاء من النساء<sup>1</sup>.

وحتى يتفادى مسألة -الأكثر تمثيلا- على الساحة النقابية في الجزائر، نص هذا القانون على ضرورة وضع لجنة تابعة للمجلس تحت رئاسة رئيس المحكمة العليا وعضوية رؤساء كل من مجلس الدولة، مجلس المحاسبة، المجلس الاقتصادي والاجتماعي، تشرف على تلقي الاقتراحات المتعلقة بالأعضاء الجمعيين والنقابين وتسهر على احترام معايير التمثيل المنصوص عليها، ولها أثناء ممارسة مهامها كامل الصلاحيات في طلب الوثائق أو الاستعانة بأي جهة إدارية<sup>2</sup>.

ومن حيث استقلالية العضوية، واستنادا إلى ما أشارت إليه توصيات مجلس حقوق الإنسان التابع لهيئة الأمم المتحدة حول ضرورة تجنب أسلوب التعيين المباشر لأعضاء المؤسسات الوطنية المعنية بحماية حقوق الإنسان من قبل السلطة التنفيذية، والاكتفاء بإضفاء الرسمية على اختيارهم من طرف مؤسسات مستقلة عن هذه السلطة لا سيما مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسة البرلمانية، فإنه يلحظ أن المؤسس الدستوري الجزائري مزج بين طريقتي التعيين المباشر من قبل السلطة التنفيذية وطريقة الاختيار من بين أعضاء المؤسسات والهيئات المحددة ضمن القانون.

فلم يدرج بذلك ضمن الدستور ما ينص على استقلالية الأعضاء في ممارسة مهامهم على غرار ما فعل المؤسس الدستوري التونسي مثلا، بل ترك المسألة لنص القانون 16-13 السالف الذكر، مع أنّ نص الدستور على مثل هذه الاستقلالية العضوية كان سيعطي ضمانات أقوى من تلك الممنوحة بموجب القانون<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المواد 9 و10 من القانون 16-13 المتعلق بالمجلس الوطني لحقوق الإنسان. المرجع السابق.

<sup>2</sup> المادة 11 من القانون نفسه. وانظر أيضا النظام الداخلي للجنة المكلفة بتلقي الاقتراحات واختيار أعضاء في

المجلس الوطني لحقوق الإنسان، المؤرخ في 28 نوفمبر 2016، ج.رج، عدد 03 لسنة 2017.

<sup>3</sup> جاء على استقلالية أعضاء هيئة حقوق الإنسان ضمن الفصل 128 من الدستور التونسي "... تتكون الهيئة من أعضاء مستقلين محايدين من ذوي الكفاءة والنزاهة، يباشرون مهامهم لفترة واحدة، مدتها ست سنوات " بينما أحال نص على هذه الاستقلالية في الجزائر المادة 14 من القانون 16-13 كما يلي: " يتمتع رئيس المجلس وأعضاؤه بكل الضمانات التي تمكنهم من أداء مهامهم بكل استقلالية وحياد، وفي هذا الإطار يستفيدون من الحماية من التهديد =

ويمكن القول أنّ اعتماد المشرع لهذا التنوع من ناحية التشكيلة وضمن استقلاليته يعطي الطابع التوافقي للمجلس ويسهم إلى حد كبير في تغطية مختلف جوانب وأنواع الحقوق. والاهتمام بعضوية التمثيل النقابي بشكل خاص مرده احتلال الحق النقابي لمكانة أساسية ضمن جملة حقوق الإنسان عامة، والاعتراف بدور هذا التمثيل في إعطاء الدفع لترقيتها وحمايتها من خلال ما يوظف به هؤلاء من مهام ضمن المجلس.

### ثانيا: هيكله المجلس واختصاصاته في إطار حماية الحق النقابي

على شاكلة أغلب الهيئات المشابهة له، يمارس المجلس صلاحياته ومهامه في إطار جمعية عامة تضم جميع أعضائه، تتعقد في أربع دورات عادية من كل سنة، ويمكنها الاجتماع استثنائيا بناء على طلب رئيسها على طلب (3/2) من الأعضاء متبعة نظام التصويت بالأغلبية من الحاضرين في اتخاذ قراراتها، وتضطلع من خلال ذلك بعدد الصلاحيات أبرزها المصادقة على برنامج العمل والميزانية العامة للمجلس، وعلى التقرير السنوي للمجلس ومختلف الآراء والتوصيات التي يصدرها، فضلا عن الجمعية العامة، ينتظم المجلس ضمن هيكل أخرى حددها القانون المتعلقة به وهي: رئيس المجلس، المكتب الدائم، اللجان الدائمة، الأمانة العامة، كما ينتشر المجلس وطنيا في شكل خمس (05) مندوبات جهوية تعمل ضمن نفس الأطر والأهداف<sup>1</sup>.

ويعد أسلوب اللجان الدائمة الذي يعتمده المجلس الوطني لحقوق الإنسان من الأساليب المعروفة لدى هذا النوع من الهيئات، وذلك تماشيا مع تنوع الحقوق المراد حمايتها، فيشتمل المجلس ضمن هيكلته على خمس لجان دائمة من بينها اللجنة الدائمة لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي يدخل في اختصاصها الأصيل حماية الحق النقابي كونه من بين هذه الفئة من الحقوق، فتتولى في إطار هذه الحماية المهام التالية:<sup>2</sup>

---

=والعنف والإهانة طبقا للتشريع الساري المفعول". انظر في ذلك أيضا لأكثر تفصيل: سليمة قزلان، المجلس الوطني لحقوق الإنسان في ظل التعديل الدستوري 2016 مكسب حقيقي لحقوق الإنسان في الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون 1، الجزائر، المجلد 54 العدد: 01، 2017، ص 173.

<sup>1</sup> المواد من 24 إلى 27 من القانون 16-13 السابق الذكر، والمادة 56 من النظام الداخلي للمجلس الوطني لحقوق الإنسان، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد: 59 لسنة 2017.

<sup>2</sup> المادة 51 من النظام الداخلي نفسه.

- العمل على إعداد البرامج ومتابعة وتنفيذ البرامج الإعلامية والتدريبية والإعلامية والتحسيسية الرامية إلى زيادة الوعي بممارسة الحق النقابي مع التركيز على الفئات المعنية بهذه الحقوق ومن بينها نقابات العمال وأرباب العمل.
- دراسة مدى مطابقة القوانين والإجراءات التنظيمية المعمول بها، ومشاريع القوانين في مجال تنظيم ممارسة الحق النقابي ومدى تطابقها مع العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والاتفاقيات الدولية والإقليمية في هذا الشأن.
- تحديد المعايير المستخدمة لقياس مدى الوفاء بالالتزامات المنصوص عليها ضمن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، هذا الأخير الذي نص على حماية تفصيلية للحق النقابي بموجب المادة الثامنة (08) منه.
- رصد الانتهاكات المحتملة للحقوق المنصوص عليها ضمن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية.
- القيام بزيارات ميدانية لمختلف المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة بهدف التقصي والاطلاع على الأوضاع التي لها صلة بالمساس بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية بما فيها الحق النقابي.
- النظر في الشكاوى المتعلقة بمخالفات محتملة لها علاقة بانتهاك حرية ممارسة الحق النقابي.
- وتسعى اللجنة الدائمة للحقوق السياسية والمدنية في إطار المهام العامة للمجلس الوطني لحقوق الإنسان، وما أنيط بها من مهام تفصيلية إلى لعب دور هام في حماية الحق النقابي، من خلال حماية حرية تكوين المنظمات النقابية وكل ما ينص عليه الدستور والتشريع المعمول به والمواثيق الدولية والاتفاقيات الإقليمية المصادق عليها من طرف الجزائر ذات الصلة بالحقوق السياسية والمدنية<sup>1</sup>، ومدى مطابقة القوانين والنصوص التشريعية الوطنية مع التزامات الجزائر الدولية والإقليمية في مجال حقوق الإنسان، فضلا عن التحقيق ودراسة الشكاوى المتعلقة بحقوق الإنسان المدنية والسياسية عامة.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> اعتبر العهد الخاص بالحقوق السياسية والمدنية المعتمد سنة 1966، حق تكوين النقابات والانضمام إليها ضمن فئة الحقوق السياسية والمدنية. وقد صادقت الجزائر على العهدين والبروتوكول المرفق بالعهد المتعلق بالحقوق السياسية والمدنية، بموجب المرسوم الرئاسي 67-89، المؤرخ في 16 ماي 1989، ج.ر.ج عدد 20 لسنة 1989.

<sup>2</sup> المادة 51 من النظام الداخلي للمجلس الوطني لحقوق الإنسان، المرجع السابق.

وفضلا عن هذه الاختصاصات المنوطة باللجنتين السابقتين يملك المجلس مجموعة الصلاحيات العامة في مجال حماية وترقية الحق النقابي، من خلال إمكانية التعاون مع الهيئات والمؤسسات الدولية مثل مجلس حقوق الإنسان، الجمعية العامة، مجلس الوصاية، والوكالات المتخصصة التابعة لهيئة الأمم المتحدة وعلى رأسها منظمة العمل الدولية التي تعد الهيئة ذات الإختصاص الدولي الأصيل في حماية الحق النقابي بما تمتلكه من آليات مؤسسية وحماية قانونية لهذا الحق كما سبق وأن وضعنا في الفصل الثاني من الباب الأول لهذه الدراسة، كما يمكن له في ذات السياق "التعاون مع الهيئات والمنظمات غير الحكومية المعنية بحماية حقوق الإنسان"<sup>1</sup>، وجميع المؤسسات والهيئات الوطنية والإقليمية الفاعلة في نفس الموضوع<sup>2</sup>.

### ثالثا: آليات عمل المجلس في مجال حماية الحق النقابي

يمارس المجلس الوطني لحقوق الإنسان المهام المسندة إليه بموجب الدستور والقانون 16-13 عن طريق مجموع من الآليات والأساليب، نوجزها فيما يلي:

أ- آلية تلقي الشكاوى ومعالجتها:

بناء على نص المادة الرابعة (04) من القانون 16-13 السالف الذكر، وأحكام النظام الداخلي للمجلس لا سيما تلك المتعلقة بعمل اللجان الدائمة<sup>3</sup>، يملك المجلس صلاحية تلقي الشكاوى الخاصة بانتهاك حرية ممارسة الحق النقابي الصادرة عن الأفراد أو المنظمات النقابية الخاصة بالعمال وأرباب العمل، ودراساتها على ضوء القوانين والتشريعات المعمول بها في هذا الشأن، واعتمادا على ما يحوزه من سلطات في التنقل المؤسسات وطلب الوثائق اللازمة لأداء مهامه، ليحيل تلك الشكاوى إلى الجهات الإدارية المختصة مشفوعة بما يراه مناسبا من توصيات، أو إلى الجهات القضائية المختصة إن اقتضى

<sup>1</sup> يتكفل بهذه المهمة المكتب الدائم للمجلس الوطني لحقوق الإنسان طبقا للمادة 40 من نظامه الداخلي، وفي الصدد، وبتاريخ 17 أكتوبر 2017 تم التوقيع على مذكرة تفاهم بين المجلس الوطني لحقوق الإنسان والمنظمة غير الحكومية السويسرية المسماة معهد جنيف لحقوق الإنسان (GIHR)، تركزت بنودها بشكل خاص حول ضمان دورات تدريبية لفائدة أعضاء المجلس الوطني لحقوق الإنسان بما فيهم ممثلي المجتمع المدني من أجل تقوية قدراتهم في مجال عملهم.

<sup>2</sup> نسيم سعودي، نظام المجلس الوطني لحقوق الإنسان في التشريع الجزائري، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية لجامعة الأغواط، الجزائر، المجلد: 04، العدد: 01، 2020، ص 556.

<sup>3</sup> المواد من 49 إلى 54 من النظام الداخلي للمجلس الوطني لحقوق الإنسان. المرجع السابق.

الأمر ولو أن المشرع لم يبين بدقة الحالات والأسباب التي تخول المجلس اللجوء لتلك الإحالة، غير أنه من الواضح تعلق الأمر بحالات الانتهاك الجسيمة التي تصل إلى حد التجريم، لا سيما منها الشكاوى المحالة إلى الإدارات والهيئات العمومية والخاصة دون تلقي الرد خلال (60) يوما من تاريخ إرسالها<sup>1</sup>. ومن أهم الضمانات التي يوفرها المجلس في هذا الشأن إطلاع الشاكين بمآل شكاويهم والنتائج المترتبة عنها، وذلك حتى يتسنى لهم متابعتها عبر مختلف مراحلها إقرارا للشفافية وحق المواطن في النفاذ إلى المعلومة، وفي هذا الصدد ومنذ نشأته تلقى المجلس الوطني لحقوق الإنسان عديد الشكاوى في مختلف المجالات، حيث بلغ العدد الكلي للشكاوى خلال سنة 2019 ما يناهز 1022 شكوى، كان للجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية النصيب الأكبر منها بـ: 348 شكوى من بينها 101 شكوى متعلقة بموضوع العمل والحقوق المندرجة ضمنه كالحق النقابي، وبالعودة إلى سنة 2018 التي بلغ عدد الشكاوى المتعلقة بهذا النوع من الحقوق 115 شكوى، وسنة 2017 التي عرفت 34 شكوى من هذا النوع، فإننا نلاحظ أن الإقبال على هذا الإجراء في تطور عددي ملحوظ وأن المجلس يقوم بدور مهم في معالجة هذا النوع من الشكاوى على الرغم من عدم توافر معلومات دقيقة حول مواضيعها<sup>2</sup>.

### ب- آلية رفع التوصيات والاقتراحات من خلال التقارير

من الاختصاصات الأصلية للمجلس الوطني لحقوق الإنسان والمنصوص ضمن مواد الدستور، إعداده لتقرير سنوي يرفع إلى رئيس الجمهورية، يكون هذا التقرير بمثابة خلاصة للنشاط السنوي لمختلف لجانة الدائمة، حيث أن هذه الأخيرة مكلفة بموجب المادة 47 بعرض تقارير دورية ثلاثية وتقرير سنوي على المكتب الدائم للمجلس، كما يمكن له فضلا عن ذلك، تقديم الآراء والتوصيات والمقترحات إلى الدوائر الحكومية وإلى البرلمان حول المسائل المتعلقة بالحق النقابي على الصعيد الوطني والدولي، سواء كان ذلك بمبادرة منه أو بطلب من هذه الجهات<sup>3</sup>.

وفي نفس الإطار يسعى المجلس من خلال هذه التقارير إلى تقييم تنفيذ الملاحظات والتوصيات الصادرة عن هيئات ولجان الأمم المتحدة والهيئات والآليات الإقليمية في مجال حماية الحق النقابي،

<sup>1</sup> المواد 04 و06 من القانون 16-13 المتعلق بالمجلس الوطني لحقوق الإنسان، المرجع السابق.

<sup>2</sup> انظر التقارير السنوية للمجلس الوطني لحقوق الإنسان لسنوات 2017، 2018، 2019 حول وضعية حقوق

الإنسان في الجزائر، متوفرة كملفات (PDF) على الموقع الإلكتروني للمجلس: [/https://cndh.org.dz](https://cndh.org.dz)

<sup>3</sup> المادة 04 من القانون 16-13، المرجع نفسه.

حيث تضمن تقرير 2019 تقييما للزيارة الرسمية التي قامت بها بعثة رفيعة المستوى من منظمة العمل الدولية للجزائر خلال الفترة ما بين 21 إلى 23 ماي 2019، والتي جاءت في إطار متابعة الملاحظات الصادرة عن لجنة المعايير أثناء مؤتمر العمل الدولي في جوان 2018 بشأن تطبيق الجزائر لاتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، حيث سجل المجلس ارتياحه الكبير قبول السلطات الجزائرية لهذه البعثة، وللنقاش الجاد لمختلف الشركاء الاجتماعيين وممثلي وزارة العمل مع أعضائها حول القضايا أبرز المشاكل والصعوبات المطروحة والمسجلة فيما يخص واقع الحرية النقابية وحماية الحق النقابي في الجزائر التي تم تسجيلها بصفة رسمية في شكل توصيات وردت في تقرير الدورة 108 للمؤتمر الدولي للعمل المنعقد في جوان 2019 بجنيف<sup>1</sup>.

وعلى ضوء متابعة هذه الزيارة أكد المجلس حرصه على متابعة مدى تنفيذ والتزام الجزائر بالمعايير الدولية التي صادقت عليها الجزائر ضمن قوانينها الداخلية، مع مراعاة التطبيق العملي لهذه المعايير وآثارها المترتبة على واقع ممارسة الحق النقابي من طرف العمال وأصحاب العمل، مبديا مجموعة من التوصيات والاقتراحات حول الموضوع، نوجزها فيما يلي:<sup>2</sup>

- ضرورة توفير بنك وطني للمعلومات يكون مفتوحا للجميع يتضمن توزيع عدد النقابات حسب القطاعات، التمثيل الحقيقي بالولايات والبلديات، وعدد المنخرطين بحسب الفئات، لاسيما ذوي الاحتياجات الخاصة، وعدد الطلبات المودعة المقبولة والمرفوضة، ومبالغ الإعانة المقدمة لكل منظمة نقابية ووضعية التمثيل النقابي في مختلف لجان الخدمات الاجتماعية، إضافة توضيح وضعيات أعضاء المكاتب النقابية للنقابات العمالية مع السلطة المستخدمة أو صاحب العمل (انتداب، وضع في الخدمة، تمثيل خارج القطاع) ومدى استفادتهم من السكنات الوظيفية في إطار القانون، حالات المتابعة الطرد والتسريح التي تطل المندوبين النقابيين، عدد القضايا على مستوى المحاكم.

- ضرورة تنظيم جلسات وطنية قطاعية حول وضعية قطاع العمل عامة في شكل ورشات تتوج بتوصيات تفاوضية بين الإدارة والشركاء الاجتماعيين، تؤسس لخطة عمل للسنة الموالية، يلتزم بتجسيدها ومتابعة تنفيذه جميع الفاعلين.

<sup>1</sup> التقرير السنوي للمجلس الوطني لحقوق الإنسان بالجزائر لسنة 2019، ص 125.

<sup>2</sup> التقرير نفسه، ص.ص 125-126.

هذا ويملك المجلس مجموعة من الصلاحيات الأخرى التي يمكنه بموجبها التدخل للوقاية من الانتهاكات المحتملة للحرية النقابية، عن طريق آلية الإنذار المبكر للسلطات والهيئات العمومية والخاصة واتخاذ التدابير المناسبة لتفاديها أو حل الأزمات الناتجة عن حدوثها بما في ذلك الوساطة بين طرفي النزاع، وبهذا يعتبر المجلس الوطني لحقوق الإنسان من المؤسسات الدستورية التي تلعب دورا هاما في حماية الحق النقابي بما يملكه من آليات وسلطات في هذا الشأن، مجسدا بذلك امتدادا للحماية الدولية التي يوفرها كل مجلس حقوق الإنسان ومنظمة العمل الدولية، والحقيقة أن توصيات هذا المجلس بدأت تثمر من خلال النشرات الدورية لوزارة العمل حول وضعية الممارسة النقابية بصفة عامة، وشروع الجزائر في عملية تعديل واسعة للقوانين العمالية والنقابية لتوفير استجابة أفضل للمعايير الدولية.

### الفرع الثاني: دور المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي في حماية الحق النقابي

منذ السنوات الأولى للاستقلال حرص المشرع الجزائري على استحداث هيئة استشارية عليا تشرف على السياسات الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، وتعنى في إطار ذلك بحماية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية وترقيتها، حيث تم ذلك سنة 1968 عن طريق الأمر 68-610<sup>1</sup> (المعدل والمتمم) الذي أحدث هذه الهيئة تحت مسمى المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، وأقر طبيعته القانونية ضمن المادتين الأولى والثانية على أنه "هيئة ذات طبيعة استشارية تجمع على المستوى الوطني الأعضاء المؤهلين من الهيئات السياسية والإدارية والاقتصادية والمالية والوحدات الرئيسية للإنتاج، من منظور توسيع مساهمتها في إعداد وتنفيذ السياسة الاقتصادية والاجتماعية للحكومة في إطار التخطيط"<sup>2</sup>. عرف المجلس الوطني الاقتصادي بعد ذلك عديد التعديلات والتطورات من خلال ما كان يصدر من أنظمة قانونية متعلقة به، وصولا إلى تكريسه دستوريا سنة 2016 كهيئة دستورية استشارية لدى

---

<sup>1</sup> الأمر 68-610، المؤرخ في 06 نوفمبر 1968، يتضمن احداث مجلس وطني اقتصادي واجتماعي، ج.ر.ج، عدد 90 لسنة 1968، المعدل بالأمر 70-69، المؤرخ في 14 أكتوبر 1970، ج.ر.ج عدد 88 لسنة 1970، والأمر 75-24، المؤرخ في 29 أبريل 1975، ج.ر.ج عدد 36 لسنة 1975، والملغى بالمرسوم رقم 76-212 المؤرخ في 30 ديسمبر 1976، يتضمن حل المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، ج.ر.ج عدد 04 لسنة 1977.

<sup>2</sup> ياسمينه خروبي وجمال الدين دندن، دور المجلس الاقتصادي والاجتماعي في حماية البيئة في ظل التعديل الدستوري 2016، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشلف، الجزائر، المجلد 06، العدد 01، 2020، ص 245.

الحكومة تعمل على تفعيل الحوار والتشارك بين الشركاء الاقتصاديين في المجالين الاجتماعي والاقتصادي و صدور التنظيم المتعلق بتشكيلته وطريقة سيره بموجب المرسوم الرئاسي 16-309<sup>1</sup>، ومع إقرار التعديل الدستوري لسنة 2020 تغيرت تسمية المجلس حيث بات يعرف "بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي" كما ارتقى من ناحية الطبيعة القانونية ليصبح ضمن الهيئات الاستشارية لدى رئيس الجمهورية فضلا عن كونه مستشارا للحكومة، ليتولى بذلك على وجه الخصوص توفير آليات وأطر التشاركية بين الهيئات العمومية والمجتمع المدني ومختلف الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين، وضمان ديمومتها، والقيام بدور تقييمي للسياسة الوطنية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية وتقديم الاقتراحات والتوصيات التي يراها مناسبة في هذا الشأن، للجهات الحكومية<sup>2</sup>.

### أولا: التمثيل النقابي ضمن تشكيلة المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

تضم تشكيلة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي فضلا عن رئيس المجلس الذي يعينه رئيس الجمهورية، مائتي (200) عضو يعينون لمدة ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد، مع مراعاة التمثيل النسوي الذي لا يجب أن يقل عن ثلث (3/1) مجموع الأعضاء الذين يتوزعون على مختلف القطاعات، وفقا لما يلي<sup>3</sup>:

أ- ستون (60) عضوا بعنوان المجتمع المدني: يعينون من بين مختلف الجمعيات الوطنية الفاعلة في المجتمع، ويراعى في اختيارهم معيار المؤهل العلمي، ودرجة النشاط العملي في الميدان.

ب- عشرون (20) عضوا بعنوان الشخصيات المؤهلة التي يتم تعيينها للاعتبار الشخصي

ج- خمسة وأربعون (45) عضوا بعنوان إدارات ومؤسسات الدولة: وتعطى الأولوية في التمثيل لرؤساء المؤسسات ومديريها، الذين يتمتعون بخبرة وظيفية لا تقل عن ثلاث (03) سنوات في المنصب وأقدمية

---

<sup>1</sup> أعيد إنشاء المجلس بموجب المرسوم الرئاسي 93-225، المؤرخ في 05 أكتوبر 1993، ج.ر.ج عدد 64 لسنة 1993، المعدل بالمرسوم الرئاسي 96-156 المؤرخ في 04 ماي 1996، ج.ر.ج عدد 28 لسنة 1996، والمرسوم 16-309، المؤرخ في 28 نوفمبر 2016، ج.ر.ج عدد 69 لسنة 2016 (الملغى).

<sup>2</sup> انظر المواد 209، 210 من التعديل الدستوري لسنة 2020، المرجع السابق، والمادة 03 من المرسوم الرئاسي 21-37 المؤرخ في 6 جانفي 2021، يتضمن تشكيلة المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، ج.ر.ج عدد 03 لسنة 2021.

<sup>3</sup> المواد من 07 إلى 17 من المرسوم الرئاسي نفسه.

مهنية عامة لا تقل عن خمس (05) سنوات، وحددت قائمة هذه الإدارات والمؤسسات العمومية ضمن الملحق الخاص بالمرسوم 21-37 السابق الذكر.

د- خمسة وسبعون (75) عضوا بعنوان القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية: يختارون من قبل مفوضيهم أو حسب كفاءات التمثيل المنصوص عليها قانونيا من قبل جمعياتهم أو منظماتهم النقابية، حيث يحوز مندوبون النقابيون أكثر من نصف أعضاء هذه الفئة موزعين كما يلي: عشرون (20) ممثلا عن العمال الأجراء، خمسة عشر (15) ممثلا عن أرباب العمل، ثمانية (08) ممثلين عن المهن الحرة بممثل واحد لكل مهنة، فيما يعين باقي الأعضاء من بين ممثلي الشركات الكبرى والقطاعات الاقتصادية الرئيسية والجالية الجزائرية.

ويتم اختيار الأعضاء بعنوان المجتمع والمدني وكذا القطاعات الاقتصادية والاجتماعية التي تحوي التمثيل النقابي، بموجب مداولة تصدرها لجنة خاصة تحت رئاسة رئيس المجلس وعضوية: وسيط الجمهورية أو من يمثله، رؤساء كل من المجلس الإسلامي الأعلى أو من يمثله، المجلس الوطني لحقوق الإنسان أو من يمثله، ثلاث شخصيات مؤهلة يعينها رئيس الجمهورية، الأمين العام للمجلس ورؤساء أقسامه، المدير المكلف بالحركة الجمعوية لدى وزارة الداخلية والمدير المكلف بالحركة النقابية لدى وزارة العمل، هذا الأخير الذي يهدف المشرع من خلال عضويته إلى ضمان تفعيل معايير التمثيل النقابي المنصوص عليها قانونيا عند اختيار أعضاء المجلس من بين ممثلي منظمات العمال وأرباب العمل وكذا المنظمات المهنية الحرة<sup>1</sup>.

يعتبر تنوع التمثيل على مستوى تشكيلة المجلس الدستوري من أهم العوامل المساعدة على أداء دوره في مختلف المجالات المنوطة به، ذلك أنه يضمن وجود خبرات إدارية وعلمية وكفاءات من المجتمع المدني على أعلى مستوى، وإدراج ممثلي المنظمات النقابات للعمال وأرباب العمل والمنظمات المهنية الخاصة يعتبر من أكبر الضمانات المندرجة ضمن حماية ممارسة الحق النقابي بشكل عام، وتتمين لدورها في مجالات اختصاصات المجلس العديدة والمتنوعة التي سنعرض لها ضمن النقاط اللاحقة من هذا الفرع.

<sup>1</sup> المادة 16 من المرسوم الرئاسي 21-37 المتعلق بتشكيلة المجلس الاقتصادي والاجتماعي، المرجع السابق.

### ثانيا: الهيكلة العامة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

تتنظم هيكلية المجلس ضمن أربعة أجهزة رئيسية، الرئيس، الجمعية العامة، المكتب، واللجان الدائمة، كما يزود بمصالح إدارية وتقنية توضع تحت تصرف الرئيس ويتولى إدارتها أمين عام يعين بموجب مرسوم رئاسي، وقد تضمن المرسوم الرئاسي 21-71 طبيعة هذه المصالح التقنية والإدارية والمهام التفصيلية لكل منها، والتي تتمثل في ثلاث مديريات وأربعة أقسام تكلف على وجه العموم بمساعدة ودعم أنشطة المجلس المختلفة، من خلال تحضير الملفات المتعلقة بالتوصيات، الآراء، التقارير، والدراسات التي يعدها، كما تكلف بمهام بحث الوثائق والدعم التقني والمادي لمختلف لجانها<sup>1</sup>. ويمارس المجلس الاقتصادي أغلبية مهامه الرئيسية والأساسية وفق آلية اللجان الدائمة، حيث ينشئ في هذا الصدد سبعة (07) منها في مختلف الاختصاصات، يراعى في تكوينها التنوع العضوي والتوازن بين الفئات المشكلة للمجلس، لتقوم بإعداد التقييمات والتقارير والدراسات حول المسائل والآليات والإشكاليات الموكلة إليها من طرف مكتب المجلس، كما تضطلع بإصدار الآراء حول برامج الحكومة وأعمالها الحالية أو المبرمجة، مصحوبة بما يتوصل إليه من مقترحات أو توصيات في إطار تحسين وترشيد السياسة الاقتصادية للبلاد، ويتولى بعد ذلك مكتب المجلس الذي يضم في عضويته رؤساء هذه اللجان متابعة مختلف أعمالها وإعداد تقرير سنوي شامل مصحوب بتوصيات واقتراحات نابعة من صلب أعمالها، يعرض للمصادقة على الجمعية العامة وينشر بعد رفعه للجهات الوصية<sup>2</sup>.

### ثالثا: صلاحياته في مجال حماية الحق النقابي

إن تبني الجزائر لمنهج الاقتصاد الليبرالي في مطلع التسعينيات موازاة مع تبني التعددية النقابية، أسس لعلاقة جديدة بين النقابات العمالية والحكومة في المجال الاقتصادي، فبعد أن لعبت المركزية النقابية خلال فترة النهج الاشتراكي دورا هاما في رسم السياسة الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، تغير الوضع مع ظهور النقابات المستقلة في جميع القطاعات وتدهور الاقتصاد الوطني بدخول الجزائر في أزمة سياسية واقتصادية، حيث وبسبب حداثة التجربة الديمقراطية والنقابية لم يكن هناك تفعيل حقيقي

<sup>1</sup> المرسوم الرئاسي 21-71، المؤرخ في 16 فيفري 2021، يتضمن تنظيم المصالح الإدارية والتقنية للمجلس

الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، ج.ر.ج عدد 12 لسنة 2021.

<sup>2</sup> انظر المواد 37 إلى 49 من المرسوم الرئاسي 21-37، المرجع السابق.

لدور تلك المنظمات في المجال الاجتماعي والاقتصادي، إلا أنه ومع تطور الممارسة النقابية وكثرة الحركات الاحتجاجية لهذه المنظمات تغيرت نظرة السلطة تدريجيا اتجاه هذه المنظمات، ولم تعد العلاقة محصورة في مسألة الاعتراف القانوني فقط، بل تعدى ذلك إلى المفاوضة الجماعية وتعدد التمثيل النقابي ضمن مختلف الهيئات الوطنية ومن بينها المجلس الاقتصادي والاجتماعي<sup>1</sup>.

ويعتبر التمثيل النقابي ضمن أعضاء المجلس الاجتماعي والاقتصادي والبيئي من بين الضمانات التي تصب في باب حماية الحق النقابي وضمان ممارسته، حيث يتجسد ذلك من خلال الصلاحيات الممنوحة للمجلس سواء التي تعنى مباشرة بالحق النقابي أو بتلك التي تستهدف حماية الحقوق وترقيتها بشكل عام، ويستخلص من النصوص القانونية السابقة ما يلي من مهام<sup>2</sup>:

### أ- ضمن المهام المتعلقة بالشراكة الاجتماعية والتشاور حول سياسات التنمية:

- يعمل المجلس على تفعيل الحوار الاجتماعي بين مختلف الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين وعلى رأسهم المكوّن النقابي، ودعم مبادرات وتسهيل مبادرات الوساطة والمصالحة، والحرص على تهدئة المناخ الاقتصادي والاجتماعي من خلال تقديم الدعم والمساهمة بمختلف المبادرات والدراسات التي تهدف إلى تقييم السياسات المنتهجة لتنمية الرأسمال البشري وأطر التماسك الاجتماعي.

### ب- ضمن المهام المدرجة في إطار تقييم المسائل ذات المصلحة الوطنية:

- يعمل المجلس على إشراك ممثلي المنظمات النقابية التابعة للأنشطة الوطنية الرئيسية في سيرورة وصياغة وإعداد وتنفيذ سياسات دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية، لا سيما في المجالات المنتجة لرأس المال البشري كقطاع التربية والتعليم والصحة والتعليم العالي.

- ترقية الحوار مع الهيئات الدولية والوكالات المتخصصة التابعة لهيئة الأمم المتحدة، وعلى رأسها منظمة العمل الدولية وذلك من أجل تحقيق الأهداف المستقبلية المشتركة خاصة في مجال المطالب

<sup>1</sup> انظر لأكثر تفصيل في الموضوع: ناصر جابي، الجزائر: النقابات المستقلة والانتقال الديمقراطي المتعثر، مقال ورد ضمن كتاب جماعي بعنوان: بين أهمية الدور وتحديات التنظيم والتمثيل " النقابات المهنية المستقلة في العالم العربي"، من تحرير جميل معوض، منشورات مؤسسة مبادرة الإصلاح العربي، بيروت، لبنان، نوفمبر 2021، ص.ص 23-24.

متوفر كملف (PDF) على موقع المؤسسة الإلكتروني: [/https://www.arab-reform.net](https://www.arab-reform.net)

<sup>2</sup> المادة 03 من المرسوم الرئاسي 21-37، المرجع السابق.

المهنية للمنظمات النقابية ذات الطبيعة الاقتصادية، ويمكنه في نفس الإطار إقامة اتفاقيات عمل مشترك مع هذه الهيئات، أو أي هيئة وطنية أخرى، على غرار الاتفاقيتين المبرمتين مع كل من المدرسة الوطنية العليا ووزارة التعليم العالي<sup>1</sup>.

### ج- في مجال التوصيات والاقتراحات المرفوعة إلى السلطات الوصية:

- يتمتع المجلس في هذا الإطار بصلاحيات تقديم إبداء الرأي في مختلف البرامج والمخططات والمشاريع الهادفة إلى التنمية في مجال اختصاصاته، لاسيما في مشروع قانون المالية السنوي الذي يعد أحد أهم الوسائل التي يمكن من خلالها للدولة تجسيد المطالب النقابية بتحسين الأوضاع المعيشية للعمال.

- القيام بالدراسات التي تدخل في مجال اختصاصه وإرسال نتائجها إلى الحكومة، إعداد تقارير دورية وتقرير سنوي للنشاطات يرفع لرئيس الجمهورية.

وبناء على ما سبق نرى أن دور المجلس الاجتماعي والاقتصادي في حماية الحق النقابي يتمحور بالأساس في المكانة التي أعطيت للمكون النقابي على اختلاف أنواعه، منظمات عمالية، منظمات مهنية، منظمات أصحاب العمل، ضمن لجانه، حيث أن هذه الشراكة والعضوية ستخلق لا محالة هيئة دفاع داخل المجلس تسعى من خلال ما يملكه من صلاحيات إلى التجسيد الفعلي للحقوق العمالية وحمايتها ضمن السياسات الاقتصادية والاجتماعية للدولة.

### المبحث الثاني: الهيئات الوطنية المعنية بحماية الحق النقابي ذات الاختصاص الرقابي

إن الحد من الانتهاكات والمخالفات الواقعة على ممارسة الحق النقابي يقتضي اللجوء إلى نوع من الحماية المؤسسية ذات الطابع الرقابي والردعي، يمثل من خلالها الجهاز التفتيشي للعمل ركنا هاما بما يملكه من صلاحيات واسعة في هذا المجال، واختصاصات تقليدية متوارثة منذ بدايات اعتماده كآلية رقابية موازاة مع تأسيس منظمة العمل الدولية وتكريسه ضمن التشريع الجزائري وفق ما أقرته هذه المنظمة من معايير. بناء على ذلك سنتناول بالتحليل دور هذا الجهاز في حماية الحق النقابي ضمن التشريع الجزائري ضمن (المطلب الأول)، وباعتبار أن الجهاز القضائي بمختلف درجاته واختصاصاته يعد أكبر ضمانة مؤسسية لحماية ممارسة هذا الحق بما تملكه أحكامه من حجية وقوة ردعية سواء في

<sup>1</sup> انظر قائمة الشركاء الوطنيين والدوليين للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، على موقعه الإلكتروني:

إطار الدعاوى النقابية أمام جهاته العادية والإدارية، أو في إطار الحماية الجزائرية المنصبة على المخالفات والجنح الماسة بالحريات والحقوق النقابية، فإننا سنخصص (المطلب الثاني) لدراسة دوره ضمن هذه الحماية.

### المطلب الأول: دور الجهاز التفتيشي للعمل في حماية الحق النقابي

قبل نشأة منظمة العمل الدولية عرفت الكثير من الأنظمة القانونية المقارنة هيئات تعنى بالتفتيش العمالي، غير أن نشأة الأجهزة التفتيشية في العمل داخل الدول بمنظورها الحالي تعود إلى الاتفاقيات والتوصيات التي أقرتها منظمة العمل الدولية، وذلك للحد من الآثار السلبية التي خلقها التزايد الرهيب في قطاع الصناعة، فمع الدورة الأولى لمؤتمر العمل الدولي بدأت المناقشات حول كيفية حماية العمال لا سيما من الآثار الصحية التي تخلفها بعض الصناعات الحربية والثقيلة، ومن انتهاك الحقوق النقابية وعمليات التسريح التي كانت تعرفها المصانع في أوروبا<sup>1</sup>.

تجسد ما كانت تسعى إليه منظمة العمل الدولية سنة 1947 عن طريق إقرار الاتفاقية 81 حول التفتيش العمالي التي شكلت إطارا عاما تستند عليه الدول في تحديد المعايير الواجب توافرها ضمن أجهزتها الداخلية للتفتيش<sup>2</sup>، وقد أخذ المشرع الجزائري بهذا النظام تحت تسمية "مفتشية العمل" حيث عرفت هذه الأخيرة منذ الاستقلال عدة تطورات في هيكلها وتنظيمها إلى غاية بداية التعددية النقابية وظهور ترسانة جديدة وشاملة للقوانين العمالية، جاء ضمنها القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم<sup>3</sup>، وعليه سنناقش دور هذا الجهاز في حماية الحق النقابي من خلال تبيان تنظيمه الهيكلي والإداري مقارنة مع ما أقر دوليا (فرع أول) وصلاحياته في مجال حماية الحق النقابي ومدى مراعاة المشرع الجزائري للمعايير الدولية المنصوص عليها ضمن الاتفاقية الخاصة به (فرع ثان).

<sup>1</sup> B.I.T, L'inspection de travail (Manuel d'éducation ouvrière) - 1<sup>er</sup> édition 1986, Genève, P 07.

<sup>2</sup> الاتفاقية رقم: 81 لسنة 1947 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 30، بتاريخ 11 جوان 1947، ودخلت حيز النفاذ في 07 أفريل 1950. احتوت على (39 مادة)، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962.

<sup>3</sup> القانون 90-03، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج.ر.ج عدد 06 لسنة 1990، المعدل والمتمم بموجب القانون 96-11، المؤرخ في 10 جوان 1996، ج.ر.ج عدد 36 لسنة 1996.

### الفرع الأول: التنظيم العام لمفتشية العمل في الجزائر

على غرار التطور الحاصل في تشريع العمل، عرف النظام القانوني لأجهزة التفتيش في الجزائر منذ نشأته إبان الفترة الاستعمارية تطورات عديدة، حيث كان لطبيعة النظام الاقتصادي والسياسي الدور الأبرز في تحديد أهدافه وطبيعة نشاطه منذ الاستقلال وصولاً إلى مرحلة التعددية النقابية (أولاً)، أين حاول المشرع الجزائري من خلال القانون 90-03 مراعاة المعايير العالمية للتفتيش العالمي سواء من خلال الهيكل التنظيمي أو شمولية الاختصاص الرقابي (ثانياً).

### أولاً: النشأة القانونية مفتشية العمل في الجزائر

بموجب القرار رقم 11 المؤرخ في 11 جانفي 1909، أنشأ المستعمر الفرنسي أول هيئة تفتيش عمالي في الجزائر، وكان هيكلها التنظيمي في ذلك الوقت مكوناً من مفتش عام رئيس على مستوى الجزائر العاصمة، و06 ستة مفتشين على مستوى الولايات بينهم امرأة، وقد عرف هذا الهيكل عدة تغيرات فيما بعد أبرزها ما أقره مرسوم 20 أبريل 1948 المتضمن إنشاء وتنظيم المصالح الولائية لليد العاملة ومفتشية العمل، تلاه إدماج لبعض الجزائريين ضمن هيئة التفتيش الفرنسية سنة 1957<sup>1</sup>.

عقب الاستقلال مباشرة صادقت الجزائر سنة 1962 على الاتفاقية رقم 81 لسنة 1947 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، معتمدة على نظام التفتيش الذي أنشأه المستعمر بعد أن أقرت تمديد العمل بالقوانين الفرنسية، وقد تميز نظام تفتيش هذه الفترة بالهيكل القطاعية حيث أوجدت مفتشيات عمل لكل قطاع، مفتشية للصناعة والتجارة تابعة لوزارة العمل، ومفتشية للزراعة تابعة لوزارة الفلاحة، وغيرها من القطاعات الأخرى، وتواصل العمل بهذا النظام إلى غاية سنة 1967 وصدور أول نص قانوني يعني بمسألة التفتيش العمالي في الجزائر<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> رابح خنيش، مفتشية العمل في الجزائر (التطور والآفاق)، رسالة ماجستير في القانون، فرع قانون الإدارة والمالية،

كلية الحقوق، جامعة الجزائر (02)، 2011-2012، ص11.

<sup>2</sup> منية غريب، مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، الجزائر المجلد: 18 العدد 03، 2007، ص 180. وأنظر أيضاً المادة الأولى من المرسوم 67-60، المؤرخ في 28 مارس 1968، المتعلق بهيئة تفتيش العمل واليد العاملة التابعة، ج.ر.ج رقم: 28 لسنة 1967.

وقد ألحق بهذا المرسوم نصين تنظيميين يتمثلان في: المرسوم التنفيذي رقم 68-366، المؤرخ في 30 ماي 1968، يتضمن القانون الأساسي الخاص لمفتشي العمل والشؤون الاجتماعية ج.ر.ج عدد 44 لسنة 1968 والمرسوم رقم=

وبدخول الجزائر في مرحلة اقتصادية جديدة تمثلت في تبني النهج الاشتراكي، صدرت مجموعة من التشريعات المتعلقة بالعمل غيرت من النظرة التقليدية نحو قضايا العمال والعمل وعملت على تكريس مبدأ المساواة والتشاركية داخل المؤسسات الصناعية والإدارات العمومية، فعرفت هذه المرحلة صدور الأمر 75-33 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، والتي كان من بين اختصاصاتها السهر على حرية الممارسة من قبل الفرع النقابي التابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين كونه المنظمة النقابية الوحيدة الموجودة إبان فترة الأحادية النقابية، و القيام بعمليات المصالحة الفردية والجماعية داخل القطاع الخاص والمؤسسات الاشتراكية طبقا لقانون العمل وقانون التسيير الاشتراكي لتلك المؤسسات<sup>1</sup>.

وكان لدخول الجزائر إلى مرحلة التعددية النقابية تغير كبير في المنظومة التشريعية الخاصة بحماية العمال، فصدرت العديد من النصوص التشريعية التي سبق لنا ذكرها، ولم يكن جهاز التفتيش ببعيد عن هذا التغيير حين ألغي المرسوم 75-33 بصور القانون 90-03 الذي أعاد النظر في الصلاحيات الممنوحة لمفتشية العمل، وأعاد مد اختصاصها الرقابي ليصل إلى المؤسسات التابعة لقطاع الوظيفة العمومية إذا ما تعلق الأمر بحماية الحق النقابي وحل النزاعات الجماعية الناجمة عن الإضراب، وهو ما سنناقشه ضمن النقطة التالية من هذا الفرع<sup>2</sup>.

### ثانيا: مدى استجابة التنظيم العام لمفتشية العمل في الجزائر للمعايير الدولية

تهدف منظمة العمل الدولية من خلال الاتفاقية 81 الخاصة بالتفتيش العمالي وما لحقها من نصوص وتوصيات أخرى في هذا الشأن إلى ضمان الحد الأدنى من الحماية المقررة لفائدة العمال، واطاعة بذلك مجموعة من المعايير التي توجب الدول المصادقة على هذه الاتفاقيات مراعاتها بمناسبة تنظيمها لمفتشيات العمل ضمن أنظمتها القانونية، وهذا رغم عدم إمكانية فرض نظام تفتيشي عالمي لتعارضه مع مبدأ السيادة الوطنية، والجزائر بمصادقتها على هذه الاتفاقية مبكرا يفترض أن تجسد أهم

---

= 68-367 المؤرخ في 30 ماي 1968، المتضمن القانون الأساسي الخاص لمراقبي العمل والشؤون الاجتماعية، الصادر في نفس العدد من الجريدة السابقة الذكر.

<sup>1</sup> الأمر 75-33، المؤرخ في 29 أفريل 1975، يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج.ر.ج عدد 39 الصادرة لسنة 1975. (ملغى)

<sup>2</sup> القانون 90-03، المؤرخ في 06 فيفري من سنة 1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج.ر.ج رقم: 6 لسنة 1990.

هذه المعايير من خلال القانون 90-03، وعليه سنناقش مدى استجابة أحكام هذا القانون لتلك المعايير من خلال ما يلي:

أ- من حيث هيئة الإشراف:

كمبدأ عام أوكلت منظمة العمل الدولية مسألة التفتيش العمالي إلى الأجهزة المركزية في الدولة حيث تنص الفقرة الأولى للمادة 04 من الاتفاقية 81 السابقة الذكر على أنه: "يوضع تفتيش العمل تحت إشراف ورقابة سلطة مركزية بقدر ما يتماشى ذلك مع الممارسة الإدارية في الدولة العضو، يجوز أن يعني تعبير السلطة المركزية في الدولة الاتحادية السلطة المركزية على المستوى الاتحادي أو على مستوى الوحدة الاتحادية"، وجاءت الفقرة الثانية للمادة السابعة من الاتفاقية 129 لسنة 1969 الخاصة بالتفتيش الزراعي على إمكانية أن تسند هذه المهمة في قطاع الزراعة، على الخيار، إلى هيئة تابعة للإدارة المركزية تتولى عمليات التفتيش داخل جميع أنواع النشاط، أو إلى هيئة مركزية متخصصة تتولى مهام التفتيش داخل قطاع الزراعة فقط<sup>1</sup>.

وتبرر منظمة العمل الدولية - ممثلة في لجنة الخبراء - اتخاذها لمبدأ الإشراف المركزي على هيئات التفتيش داخل الدول بكونه يساهم وضع وتحديد سياسة التفتيش داخل الإقليم الوطني، وهو ما يضمن تطبيق مبدأ المساواة في حماية الحقوق العمالية، وبالرجوع إلى النص الأصلي الذي استقت منه الاتفاقية 81 هذا المبدأ وهو التوصية رقم 20 لسنة 1923 الخاصة بشأن المبادئ العامة لتنظيم التفتيش<sup>2</sup>، نجدها تنص صراحة على الغايات والأهداف من وراء هذا الإشراف، حيث أكدت على أنه ينبغي للدول أن تضع هيئة التفتيش تحت الإشراف المباشر لسلطة مركزية في الدولة وأن لا تخضع لرقابة سلطة محلية أو تكون مسؤولة بأي طريقة أمامها فيما يتعلق بأدائها لأي من مهامها، كما أكدت في ذات السياق على أن يخضع مفتشو المناطق لإشراف عام من قبل مفتش يتمتع بمؤهلات وخبرة جيّدة

---

<sup>1</sup> المادة 07 من الاتفاقية رقم 129 لسنة 1969 بشأن تفتيش العمل في الزراعة، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 53، بتاريخ 04 جويلية 1969، ودخلت حيز النفاذ في 19 جانفي 1972. احتوت على (35 مادة)، لم تصادق عليها الجزائر إلى غاية مطلع هذه السنة 2022.

<sup>2</sup> التوصية رقم 20 لسنة 1923 بشأن المبادئ العامة لتنظيم نظم التفتيش لضمان تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بحماية العمال، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 05، بتاريخ 22 أكتوبر 1923. وتعتبر هذه التوصية الرافد الأساسي لاتفاقيتي التفتيش رقم 81 و129 كونها احتوت على أغلب المبادئ الخاصة بالتفتيش العمالي.

في البلدان التي تقسم إلى مناطق لغرض التفتيش، وذلك لضمان تطبيق القانون بصورة متماثلة ورفع مستوى فعالية التفتيش<sup>1</sup>.

وإذا ما رجعنا إلى تنظيم الجهاز التفتيشي في العمل نجد أن المشرع الجزائري يضع المفتشية العامة للعمل التي تعتبر أعلى هيئة للتفتيش تحت الوصاية المباشرة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، حيث تكلف أساسا بتصوير التدابير والوسائل اللازمة لإنجاز المهام التي يخولها إياها التشريع والتنظيم المعمول به، وهي بذلك تعمل تحت سلطة المفتش العام للعمل، وتضم هياكل مركزية وأخرى غير ممرزة تتمثل في المفتشيات الجهوية للعمل، مفتشيات العمل للولاية، مكاتب مفتشية العمل عبر الأقاليم الصناعية أو الدوائر، وبالتالي فإن المشرع الجزائري واكب المعيار المتعلق بالإسناد من خلال إسناد مفتشية العمل إلى هيئة مركزية هي الوزارة المكلفة بالعمل<sup>2</sup>.

### ب- من حيث الهيكلة والعنصر البشري:

ليس هناك معايير محددة لتنظيم الهيكل التنظيمي لمفتشية العمل ضمن المعايير الدولية للعمل غير أن أحكام الاتفاقية 81 والتوصية 20 السابقتين تنص على ضرورة أن يكون الهيكل مجتمعا تحت إشراف مفتش عام واحد مع إمكانية تقسيم هذا الهيكل حسب المناطق الصناعية، وهذا ما عمل به المشرع الجزائري من خلال تنظيم المفتشية العامة للعمل وتقسيمها إلى هياكل مركزية تضم مختلف مديرياتها، وهياكل غير ممرزة تتمثل في مفتشيات العمل الجهوية التي يشمل اختصاصها عدة ولايات من البلاد، ومفتشيات العمل للولاية والتي تتواجد على مستوى كل ولاية، ومكاتب للعمل مفتشية العمل التابعة للمكاتب الولائية والتي يكون نطاق اختصاصها التفتيشي محددًا بمنطقة صناعية أو دائرة إدارية محددة<sup>3</sup>.

أما بالنسبة للعنصر البشري فقد اشترطت القواعد الدولية السابقة أن يتمتع مفتشو العمل بمستوى عال من التدريب والخبرة في المجال التقني، وبقدر جيد من التعليم نظرا لتعقيد العمليات الصناعية التي تمثل الجانب الأكبر من نطاق التفتيش وطبيعة الوظائف التنفيذية والإدارية الموكلة إليهم، كما يجب أن

<sup>1</sup> رابح خنيش، المرجع السابق، ص 11.

<sup>2</sup> أنظر أحكام المرسوم التنفيذي 05-05، المؤرخ في 06 جانفي 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل

وسيرها، ج.ر.ج عدد 04 لسنة 2005.

<sup>3</sup> المواد 18، 19 من المرسوم نفسه.

يتمتعوا بجانب إنساني أخلاقي يمكنهم من كسب ثقة جميع أطراف علاقة العمل، وذلك من أجل أداء العمليات المتعلقة بالصلح وفك النزاعات على أكمل وجه.

يعتبر مفتشو العمل في الجزائر من الموظفين العموميين الخاضعين للأمر 06-03. وقد اشترط القانون الأساسي لهذه الفئة من الشروط العلمية والخبرة ما يكفل الأداء الجيد للمهام المنوطة بهم، فيضم سلك مفتشي العمل حسب المرسوم 11-261 عدة رتب وظيفية<sup>1</sup>، فيما يتولى الإشراف على المفتشية العامة للعمل المفتش العام للعمل (Inspecteur general) الذي يعين بموجب مرسوم رئاسي بناء على اقتراح من وزير العمل، ويمارس اختصاصاته ومهامه بالتعاون مع وزير العمل والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ويكلف أساسا بالإشراف العام على الهياكل المركزية وغير الممركزة للمفتشية، وتسيير نشاطاتها، وتحديد ميزانيتها، مع تقديم تقارير دورية حول نشاطها العام إلى الوزير المكلف بالعمل والتشغيل من أجل المصادقة<sup>2</sup>.

وبشكل عام ومن خلال ما تقدم، نخلص إلى أن مفتشية العمل في الجزائر تمارس نشاطاتها وفق ما تقرر من المبادئ والمعايير الدولية التي أقرتها مختلف النصوص في هذا الشأن، سواء من ناحية الهيكلية التي تضمن لها استقلالية واسعة في ممارسة صلاحياتها عبر كامل التراب الوطني مع وحدة النصوص المطبقة، أو من ناحية عنصرها البشري المتمثل أساسا في مفتشي العمل الذين يختارون من بين الحاصلين على أعلى الشهادات الجامعية في مجالات متنوعة تعنى بموضوع العمل، وذلك حرصا

---

<sup>1</sup> المواد من 15 إلى 48 من المرسوم التنفيذي 11-261، المؤرخ في 30 جويلية 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، ج.ر.ج عدد 43 لسنة 2011. حيث يضم سلك مفتشي العمل 05 رتب هي:

- مفتشو العمل (Inspecteurs du travail).
- مفتشون رئيسيون للعمل (Inspecteurs principaux du travail).
- مفتشون مركزيون للعمل (Inspecteurs principaux du travail)
- مفتشو قسم العمل (Inspecteurs du Département du Travail)
- مفتش قسم العمل رئيس (Inspecteur en chef du Département du travail)
- <sup>2</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 370.

على رفع الأداء الوظيفي لهؤلاء وتوفير الخبرة العملية والتقنية اللازمة للتعامل مع مختلف مجالات المهن العصرية لا سيما الصناعية منها.

أما فيما يتعلق بالاختصاص الموضوعي لهذه المفتشيات فقد تعدى ما أقرته المعايير الدولية، حيث أن الاتفاقية 81 السابقة الذكر نصت على ضرورة أن يشمل التفتيش العمالي أماكن العمل الصناعية وأضافت كل من الاتفاقية 129 مجال الزراعة، والتوصية رقم 82 لسنة 1947 مجالي النقل والتعدين<sup>1</sup>، بينما يصل اختصاص مفتشية العمل في الجزائر حسب الماد الثالثة من القانون 90-03 السالف الذكر إلى أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو متهنون من الجنسين، باستثناء القطاع العسكري والمؤسسات ذات الطابع الأمني التي تقتضي منع دخول أشخاص أجنب عنها.

### الفرع الثاني: صلاحيات مفتشية العمل في مجال حماية الحق النقابي

يتمثل الاختصاص العام لمفتشية العمل بالجزائر في مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال، وتقديم المساعدة التقنية والقانونية لأطراف علاقة العمل من أجل تسهيل عمليات إبرام الاتفاقيات الجماعية، وإجراء المصالحة الجماعية، وحيث أن ممارسة الحق النقابي تتجسد من خلال مختلف هذه المظاهر فإن هذا الجهاز التفتيشي يعنى بحماية هذا الحق من خلال ما يلي:

### أولاً: ضمان تطبيق النصوص التشريعية الخاصة بحماية الحق النقابي

من خلال ما أناطه المشرع بمفتشية العمل من صلاحيات في هذا المجال يمكنها تسجيل أي مخالفة تتضمن تمييز بين العمال، حيث نصت المادة 58 من القانون 90-14 على ما يلي " تعتبر مخالفات أحكام الباب الرابع من هذا القانون عراقيل لحرية ممارسة الحق النقابي ويتابعها مفتشو العمل، طبقاً للتشريع المتعلق بمفتشية العمل"، فيمكن بذلك لمفتشي العمل القيام بزيارات إلى مختلف أماكن العمل التابعة لاختصاصهم ومراقبة مدى تطبيق الأحكام القانونية الخاصة بحماية الحق النقابي، وذلك باستعمال ما يروونه مناسباً من وسائل الفحص والمراقبة، والاستماع إلى الأشخاص الذين لهم علاقة بمهمتهم التفتيشية، أو الاطلاع على الوثائق والسجلات التي تتضمن معلومات حول الفروع النقابية

<sup>1</sup> التوصية رقم 82 لسنة 1947 بشأن تفتيش العمل في منشآت التعدين والنقل، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 30، بتاريخ 11 جوان 1947، دخلت حيز النفاذ بتاريخ: 07 أفريل 1950.

والنشاط النقابي بالمؤسسة، ويمكنهم في إطار حماية الحق النقابي معاينة المخالفات والانتهاكات الواقعة على أحكام الحماية الواردة في الباب الرابع من القانون 90-14، ونذكر منها:<sup>1</sup>

- كل المخالفات المتعلقة بحرمان المنظمة النقابية من إنشاء هيكل وفروع نقابية على مستوى المؤسسات، وحصولها على امتيازات الصفة التمثيلية التي تكفل لها تعيين المندوبين المكلفين بالدفاع عن المصالح المادية والمعنوية.

- كل أنواع التمييز الموجهة ضد العمال استنادا إلى نشاطاتهم النقابية، والمتعلقة بحرية تأسيس المنظمات النقابية وفق القانون، والانضمام إليها وكذا الانسحاب الطوعي من صفوفها، فيرصد مفتشو العمل وفق ذلك أي تمييز يتعلق بعمليات التوظيف، والإداء الوظيفي، والترقية، والامتيازات الممنوحة للعمال. - المخالفات المتعلقة بالتهديدات والضغوطات التي يمارسها أصحاب العمل أو الإدارة المستخدمة على المنخرطين النقابيين أو المندوبين، رغبة في عرقلة النشاط النقابي لهؤلاء أو تثبيهم عن اتخاذ إجراءات معينة تهدف لتحسين وضعيتهم المهنية.

- المخالفات المتعلقة بحرمان المندوبين النقابيين من التسهيلات النقابية، لا سيما ما تعلق بالساعات المدفوعة الأجر، الممنوحة في إطار ممارسة العمل النقابي، وحضور الاجتماعات التي يستدعون إليها من طرف المستخدم ومختلف الندوات والملتقيات التكوينية النقابية.

- المخالفات المتعلقة بتسليط العقوبات التأديبية التعسفية ضد المندوبين النقابيين بسبب نشاطاتهم النقابية، ومخالفة إجراءات المتابعة التأديبية لا سيما إعلام المنظمة النقابية بهذه المتابعة، حيث يقوم مفتش العمل حالة العزل التعسفي للمندوب بتحرير محضر يطالب فيه صاحب العمل بضرورة إعادة إدماج المعني في منصب عمله، وفي حالة عدم التزام المستخدم خلال الأجل المنصوص عليه يحرر المفتش محضرا آخر ويخطر الجهة القضائية المختصة للبت في الأمر بحكم نافذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف.

ويستعمل مفتشو العمل في سبيل معالجة هذه المخالفات العديد من الوسائل القانونية المنصوص عليها ضمن القانون 90-03، فيتدخلون بشكل مباشر في حالة اكتشافهم للمخالفة عن طريق توجيه

<sup>1</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري المرجع السابق، ص.ص، 372-373.

الملاحظات، تقديم الإذارات، أو تحرير المحاضر<sup>1</sup>، ويهدفون بهذه الإجراءات إلى إزالة المخالفة تماما أو إحالة القضية إلى الجهات القضائية المختصة في حالة تعنت المستخدم وعدم استجابته لما يتخذونه، وهي نفس الأحكام التي جاءت بها النصوص الدولية للعمل التي سبق لنا ذكرها، حيث تمنح مفتشي العمل سلطة اتخاذ إجراءات آنية تكفل سلامة العمال في حال وجود خطر يهدد سلامة العمال، بل أنها تصل إلى تخويلهم إمكانية اللجوء إلى التنفيذ الجبري في حالة رفض المستخدم الاستجابة لتعليماتهم، وتتمثل هذه الوسائل فيما يلي:

- **الملاحظات والإذارات:** وهي من الوسائل التي يستعملها مفتشو العمل أثناء زيارتهم الرسمية للمؤسسات ومنشآت العمل، وتهدف بالأساس إلى المعالجة الآنية للمخالفات المرتكبة من قبل المستخدم في شكل أي مخالفة أو تقصير في تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما، حيث يملك المفتشون كامل السلطة التقديرية في استعمال هذه الوسائل استنادا إلى جسامة الخطأ المرتكب، فيستعمل الإذار في حالات الخرق المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ويمنح المستخدم في ذلك أجلا معيناً لتصحيح الوضع، ورغم أنها حالات لا تتعلق بالممارسة النقابية إلا أن لمفتشي العمل تكييف بعض المخالفات البسيطة المتعلقة بهذا المجال واتخاذ نفس الإجراءات ضدها، وعموماً تدون هذه الملاحظات في سجل خاص مفتوح من طرفهم لدى المستخدم يعتبر مرجعهم في تحرير هذه الوثائق والرجوع إلى معاينتها كلما اقتضى الأمر ذلك<sup>2</sup>.

- **محاضر المخالفات:** تعود الطبيعة الإجرائية للمحضر إلى معناها الاصطلاحي في اللغة الفرنسية (**Le procès-verbal**) وهي تسمية قديمة ترجع إلى الوقت الذي كانت تثبت فيه الجرائم الوظيفية عن طريق الإدلاء بالمعلومات مشافهة أمام القضاء، أما اليوم فتعني الوثائق الرسمية الصادرة عن الجهات المختصة، والتي تحمل تصريحات أو معاينات ثبوتية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 07 من القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، المرجع السابق.

<sup>2</sup> انظر المواد من 08 إلى 10 القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل، المرجع السابق.

<sup>3</sup> جمال بنيزة، **رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي**، رسالة ماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2011-2012، ص 126.

وفي هذا الإطار نصت المادة 12 من القانون 90-03 على أنه "إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بامتثالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز (08) أيام، وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له، يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبت، خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ، بصرف النظر عن الاعتراض والاستئناف" وهي المادة التي تتوافق مع المادة 58 من القانون 90-14 التي سبق لنا ذكرها من حيث اعتبار مخالفات أحكام الباب الرابع من هذا القانون عراقيل لممارسة الحق النقابي يعينها ويتابعها مفتشو العمل حسب التشريع الخاص بمهامهم، كما تتوافق مع المادة الفقرة الثانية من المادة 56 على ضرورة أن يحرر مفتش العمل محضرا في حالة خرق الأحكام المتعلقة بعزل مندوب النقابي أو تحويله.

وبناء على ذلك منح المشرع الجزائري مفتشي العمل صفة الضبطية واعتبرهم من أعوان الضبط القضائي، حيث نصت المادة 14 من القانون 90-03 السالف الذكر على أن يسجل مفتشو العمل المخالفات المتعلقة بالتشريع الذين يسهرون على تطبيقه وفق للمادة 26 من الأمر 66-155 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية<sup>1</sup>، وبذلك تتمتع المحاضر التي يعدونها بالحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض، وعليه يتوجب على المفتشين بعد تحرير هذه المحاضر إعلام السيد وكيل الجمهورية لدى المحكمة بطلب يتضمن موضوع المخالفة الموجهة ضد المستخدم، مع تحديد هويته الكاملة وعنوان مقر المؤسسة مكان العمل، تحديد النص القانوني الذي تمت مخالفته، والمادة التي تتضمن العقوبة لهذه المخالفة، ليتولى وكيل الجمهورية إجراءات مباشرة الدعوى أمام الجهات القضائية المختصة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> انظر المادة 26 من الأمر 66-155 المؤرخ في 08 جوان 1966، يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج.ر.ج عدد 48 لسنة 1966، (المعدل والمتمم). والتي تنص على ما يلي: "يباشر الموظفون وأعوان الإدارات والمصالح العمومية بعض سلطات الضبط القضائي التي تناط بهم بموجب قوانين خاصة وفق الأوضاع وفي الحدود المبينة بتلك القوانين. ويكونون خاضعين في مباشرتهم مهام الضبط القضائي الموكولة إليهم لأحكام المادة الثالثة عشر (13) من هذا القانون".

<sup>2</sup> جمال بنينة، المرجع السابق، ص 129.

### ثانيا: الرقابة على النظام الداخلي للمؤسسات المستخدمة

على عكس المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية والتي تحكم سيرها وتنظيمها داخليا بنصوص تنظيمية عامة صادرة عن السلطات المختصة، ويعد النظام الداخلي فيها على سبيل الاستثناء لمعالجة بعض الأمور البسيطة، فإن المؤسسات الخاضعة لأحكام قانون علاقات العمل تعطي أهمية بالغة لهذه الوثيقة، حيث تقع على عاتقها مسؤولية إعداده مع وجوب تضمينه مختلف القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط وتحديد طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات تنفيذها، دون أن يتضمن بالمقابل أي حكم أو إجراء يمس بحقوق العمال المنصوص عليها تشريعيا تحت طائلة الإلغاء<sup>1</sup>.

ويودع النظام الداخلي وجوبا لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا من أجل المصادقة، ولها بذلك كامل الصلاحيات في مراقبة مدى مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل خلال أجل قدره ثمانية (08) أيام، فلا يقوم مفتش العمل بمصادقة هذا النظام إلا بعد التأكد الدقيق من مدى مراعاة المستخدم للقوانين شكلا ومضمونا، خاصة ما تعلق بالنظام التأديبي الذي يعتبر من أخطر الوسائل التي تستعملها الإدارة للتأثير على العمل النقابي، فإذا ثبت للمفتش ما يعيب هذا النظام من الناحية القانونية يأمر المستخدم بتغييره وفق إجراءات الإعدار التي سبق لنا ذكرها، ليصبح النظام الداخلي ساري المفعول بعد استيفائه لجميع الشروط بما في ذلك إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا<sup>2</sup>.

### ثالثا: حل النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها

سبق لنا التعرض لمفهوم النزاعات الجماعية في تطرقنا لمسألة ممارسة التفاوض الجماعي والإضراب، حيث عادة ما يرتبط النزاع بممارسة النشاط النقابي من طرف مجموعة من العمال ومطالبتهم بحقوق جماعية لا يختص بها أحد العمال عن الباقيين، ويبرز دور جهاز التفتيش في حالة ظهور النزاع الجماعي بين الممثلين النقابيين وصاحب العمل وفشل إجراءات المصالحة المنصوص عليها ضمن الاتفاقات الجماعية أو اللقاءات التفاوضية الثنائية في إزالة نقاط الاختلاف بينهما، حيث تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا حسب نص المادة 06 من القانون 90-02 السابق الذكر بمحاولة الصلح بين

<sup>1</sup> انظر المواد من 75 إلى 79 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

<sup>2</sup> إيمان ريماء سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في الجزائر في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 372.

ممثلي العمال والمستخدم، وذلك عن طريق استدعاء الطرفين إلى جلسات مصالحة تحت إشراف مفتش العمل، تكون أولها مخصصة لتبيين مواقف كل طرف من المسائل المختلف حولها خلال الأربعة (04) أيام الموالية لتاريخ إخطار المفتشية بهذا النزاع.

يحضر طرفا النزاع جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل وجوبا، تحت طائلة العقوبات<sup>1</sup>، ويبدل مفتش العمل في سبيل تحقيقها ما يمتلكه من خبرات وطرق لتقريب وجهات النظر بين الطرفين، على أن لا يتجاوز في ذلك أجل الثمانية (08) أيام من تاريخ أول جلسة صلح تم عقدها، ليختتم عمله بمحضر مصالحة يوقعه الطرفان يتضمن المسائل التي تم الاتفاق عليها والمسائل التي يستمر فيها الخلاف إن وجدت، ويدخل هذا المحضر حيز النفاذ ابتداء من تاريخ إيداعه أمام أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، كما يمكن أن يختتم الجلسات بمحضر عدم المصالحة في فشل الطرفين في الوصول إلى أرضية اتفاق، فاتحا بذلك المجال لأطراف لنزاع لوسائل التسوية القضائية أو الوساطة والتحكيم<sup>2</sup>.

وتلعب مفتشية العمل دورا هاما في حماية حق الإضراب الذي يعتبر من الوسائل القانونية الرئيسية التي تلجأ إليها المنظمات النقابية من أجل تحصيل وحماية الحقوق العمالية، فنكّلف على وجه الخصوص بمتابعة مدى استجابة الإضراب للشروط القانونية من خلال إثبات عملية تلقي الإشعار المسبق المقدم من طرف جماعة العمال المضربين، وتتابع بذلك أي خرق يتضمن عرقلة حرية العمل واحتلال أماكن العمل، كما تراقب أي عرقلة لممارسة هذا الحق من طرف صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة وتشرف على مراقبة مدى تطبيق الحد الأدنى في الخدمة وغيرها من الإجراءات المتعلقة بالممارسة القانونية لحق الإضراب<sup>3</sup>.

بناء على ما سبق، يتبين لنا تمتع مصالح مفتشية العمل بصلاحيات واسعة في إطار حماية الحق النقابي، سواء ضمن القطاع العمومي الاقتصادي والقطاع الخاص، أو في قطاع الوظيفة العمومية إذا

---

<sup>1</sup> تنص المادة 53 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500.00 دج و 2.000.00 دج كل من يتغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل دون سبب شرعي عن جلسات المصالحة واجتماعاتها، التي تنظم طبقا لأحكام هذا القانون. ويمكن أن ترفع هذه الغرامة المالية 500.00 في حالة العود".

<sup>2</sup> انظر أيضا المواد من 06 إلى 09 من القانون القانون نفسه.

<sup>3</sup> المادة 30 من القانون 90-02، المرجع السابق

تعلق الأمر بالإضراب أو متابعة مندوبين النقابيين، وذلك راجع بالدرجة الأولى إلى وحدة القوانين بين جميع القطاعات في هذا المجال، ورغم خضوع المؤسسات والإدارات العمومية لرقابة مفتشيات الوظيفة العمومية في مسائل كثيرة من بينها المسائل المتعلقة بالممارسة النقابية إلا أن فعالية التفتيش على مستوى الوظيفة العمومية لا تضاهي الفعالية التي يتمتع بها الجهاز التفتيشي الأصيل المتميزة قراراته بنوع من الإلزامية تفرضها الطبيعة الضبطية له، وإمكانية اللجوء إلى الجهات القضائية التي خولها المشرع للمفتشين في حالة عدم التزام المستخدم بأوامرهم المتخذة في إطار التشريع المعمول به.

### المطلب الثاني: دور الجهاز القضائي في حماية الحق النقابي

لا تكتمل الحماية القانونية والمؤسسية التي أقرها المشرع الجزائري لممارسة الحق النقابي، إلا بوجود ضمانات عليا تنتهي إليها جميع المنازعات في هذا الشأن تتمثل في الجهاز القضائي، فتباشر بذلك المنظمة النقابية حقها في التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة دفاعا عن مصالحها الجماعية أو الفردية الخاصة بمنتهبها وهو ما يطلق عليه بالدعوى النقابية (الفرع الأول)، ولا يتوقف دور القضاء في تحصيل حقوق المنظمة النقابية، بل إن حمايته قد تتقرر حتى من خلال حلها أو تعليق نشاطها وذلك ضمانا لها من التعسف الذي قد يمارسه بعض مؤسسيها ومسيريها أو السلطة الإدارية عن طريق الحل الإداري (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: الدعوى النقابية أمام القضاء

اعترف المشرع الجزائري للمنظمة النقابية بحق اكتساب الشخصية المعنوية التي تمنحها أهلية التقاضي أمام الجهات القضائية من خلال المادة 16 من القانون 90-14، فيمكنها بذلك التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها وألحقت أضرارا بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية، المادية والمعنوية، وهذا الإقرار الصريح يعطيها الحق في مباشرة نوعين من الدعاوى، الأولى دفاعا عن المصالح الجماعية التي أسست من أجلها، والثانية مساندة للمصالح النقابية الفردية لأعضائها.

### أولا: الدعوى النقابية للمصلحة الجماعية

تعرف على أنها: "تلك الدعوى التي تباشرها النقابة أمام الجهات القضائية المختصة، من أجل حماية أو تحقيق المصالح العامة لجماعة عمال المهنة أو القطاع أو المؤسسة، ومن أمثلة هذه المصالح المتعلقة بالمهنة أيام العطل والراحة المقررة أسبوعيا، الحق السلامة المهنية، الحق في

الإضراب، الحق في التسهيلات النقابية، وقد يكون هدفها دفع وإبطال كل تصرف من شأنه عرقلة العمل النقابي أو المساس بحرية ممارسته على جميع المستويات<sup>1</sup>.

والحقيقة أن هذا النوع من الدعاوى نادر الوجود ضمن تطبيقات القضاء الجزائري، غير أن القضاء الفرنسي أبرزه منذ وقت طويل في شكل مبدأ عرف باسم مبدأ التخصص النقابي، ومفاده أن المنظمات النقابية لا يمكنها التحرك قضائيا إلا في الحدود التي تمكنها من الدفاع عن أعضائها أو الفئات التي تمثلها، أي أن الدعوى النقابية مقررة لجميع التنظيمات النقابية سواء حازت على الصفة التمثيلية أم لا، غير أن قبولها مقيد باختصاص النقابة المنصوص عليه ضمن قانونها الأساسي، وتخضع في ذلك لجميع الشروط القانونية العامة المطلوبة لقبول الدعاوى أمام مختلف الجهات القضائية<sup>2</sup>.

أ- دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري:

تنصب هذه الدعوى أساسا على إلغاء القرارات الإدارية الماسة بالحق النقابي استنادا لمبدأ التخصص النقابي المذكور أعلاه، فيمكن المنظمة النقابية الدفع بإلغاء القرارات المتخذة من السلطات الإدارية التي ترى أنها تمس بطريقة غير قانونية بمصالحها أو فئة من أعضائها، بشرط أن تستوفي جميع الشروط القانونية لذلك، سواء ما تعلق منها بالقرار الإداري محل الطعن الذي لا بد أن يكون قرارا إداريا نهائيا، باعتباره عملا قانونيا صادرا عن سلطة مختصة يحدث أثرا في المراكز القانونية، أو ما يتعلق بشرط الاختصاص وبقية شروط دعوى الإلغاء المنصوص عليها ضمن القانون 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية<sup>3</sup>.

ويملك القاضي الإداري سلطات واسعة في الرقابة على مشروعية القرارات الإدارية التي تمس بالحريات العامة بصفة عامة بما فيها التي تنتهك الحرية النقابية ولو بداعي الحفاظ على النظام العام، فيخضع بذلك القرار لرقابة المشروعية من حيث الشكل والإجراءات والاختصاص، كما يخضع لرقابة الملائمة التي تعني تقدير القاضي لمدى التناسب بين محل القرار والأسباب التي أدت إلى اتخاذه، ويلجأ

<sup>1</sup> عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص 101.

<sup>2</sup> إيمان ريما سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 382.

<sup>3</sup> محمد دحدوح، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، جامعة باتنة 1، الجزائر، المجلد 03، العدد 04، 2017، ص 200.

القاضي الإداري إلى هذا النوع من الرقابة إذا ما قدر أن هناك تجاوزا من قبل الإدارة للحدود القصوى للسلطة التقديرية الممنوحة لها في إصدار مثل هذه القرارات الإدارية، رغم الجدل الفقهي الكبير حول طبيعة هذه الرقابة التي عدّها البعض تدخلا من القاضي في سلطات الإدارة، فيما تبناها القضاء الإداري الفرنسي بشكل واسع لا سيما في قرارات الضبط الإداري والقرارات التأديبية<sup>1</sup>.

وتتوقف حماية الحق النقابي عن طريق قضاء الإلغاء على مدى استقلالية القضاء الإداري، وقدرته على كبح سلطات الإدارة في مجال التضييق على الحق النقابي ورغم حداثة التجربة الجزائرية في هذا المجال وافتقاد المنظمات النقابية إلى الكفاءات القانونية التي تحثها على استعمال حقها في الإلغاء ضد القرارات الإدارية بمختلف درجاتها، فإن الجانب القانوني في هذا الشأن يؤسس لحماية مكتملة نوعا ما، خاصة أن المشرع الجزائري رتب العديد من الضمانات التي يمكن بموجبها تنفيذ الحكم أو القرار القضائي المتضمن إلغاء القرار الإداري، حيث يملك للقاضي سلطة توجيه الأوامر إلى الإدارة باتخاذ التدابير المناسبة لتنفيذ القرارات والأحكام، كما يمكنه أن يلجأ إلى فرض الغرامة التهديدية على الإدارة الممتنعة عن التنفيذ<sup>2</sup>.

### ب- الدعوى النقابية أمام القضاء الجزائري:

تتقرر الحماية الجزائية للحق النقابي عن طريق ما أقره المشرع الجزائري ضمن القوانين النقابية السالفة الذكر، وفقا لما يلي:

تنص المادة 59 من القانون 90-14 على أن: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 50.000 و100.000 دج على أي عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون، لا سيما الباب الرابع منه. وفي حالة العود، يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 100.000 دج إلى 200.000 دج وبالحبس من ثلاثين يوما إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين". وهذا يعني أن أي عرقلة تمس الحقوق النقابية المقررة قانونا لا سيما تلك المذكورة حول التمثيل النقابي

<sup>1</sup> محمد لطفوي، دراسة تحليلية لمضمون السلطة التقديرية للإدارة ومدى خضوعها للرقابة القضائية، رسالة ماجستير في القانون، تخصص قانون إداري معمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2015-2016، ص126.

<sup>2</sup> محمد دحدوح، المرجع السابق، 02. (قيمة الغرامة الحالية نتاج للتعديل الذي مس المادة بموجب القانون 22-06

والتسهيلات النقابية وحماية المندوبين، يعاقب مرتكبها بالعقوبات المدرجة ضمن المادة أعلاه وتشدّد العقوبة في حالة إعادة ارتكاب نفس الجريمة من طرف نفس الشخص، ولم يخصّ المشروع في هذه المادة نسبة الجريمة إلى المستخدم أو صاحب العمل فقط، بل إنّ النص جاء عاما بحيث يمكن من خلاله معاقبة أي شخص يرتكب هذا النوع من العراقيل حتى لو كان من قياديين ومنخرطي النقابة العمالية نفسها<sup>1</sup>.

وفي جانب حرية ممارسة الإضراب تنصّ المادة 57 من القانون 90-02 على أن "يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500.00 دج إلى 2000.00 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب في ظل احترام أحكام هذا القانون بتوظيفه عمالا آخرين أو تعيينهم. وإذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب تهديد أو عنف و/أو اعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حسباً ومن 2000.00 دج إلى 50.000.00 دج أو إحدى هاتين العقوبتين "

ويهدف المشروع من خلال هذه المادة إلى توفير حماية جزائية لحق الإضراب من خلال منع الاستخلاف المبطل لأثره، ومعاقبة صاحب العمل في حالة المساس بهذا الحق، ويشدّد العقوبة إذا ما اقترن هذا الفعل بأعمال تهديد أو عنف تمارس على المضربين قصد ثنيهم عن ممارسة هذا الحق، فيكون للقضاء الجزائري بذلك دور مهم في الحد من هذا النوع من الانتهاكات بتوقيع العقوبات المناسبة على مرتكبيه.

### ثانيا: الدعوى النقابية للمصلحة الفردية

تمارس هذه الدعوى في بعض الأنظمة القانونية المقارنة من طرف المنظمة النقابية لصالح أحد أعضائها المعينين، والمحددin بالاسم، وذلك أن للنقابة الحق في الدفاع عن المصالح الفردية لمنخرطيها، ويتم ذلك بإنابة أحد المندوبين النقابيين من طرف المعني لمباشرة الدعوى نيابة عنه، أو للنقابة أن ترفع

---

<sup>1</sup> بصيفي مزبود وسارة بن عزوز، الحماية الجزائرية للحقوق النقابية في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة مستغانم، الجزائر، المجلد: 06 العدد: 01، 2021، ص 179. انظر أيضا المادة 151 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل (المعدل والمتمم)، التي تضمنت أحكاما مماثلة في حالة عرقلة عمل لجنة المشاركة داخل المؤسسة.

الدعوى أمام القضاء العمالي لإلزام صاحب العمل على احترام القواعد القانونية المتعلقة بحماية العمال، أو بتنفيذ أحكام القانون الاتفاقي المبرم بينه وبين العمال في شكل اتفاقات عمل جماعية، ويكفي لمباشرة هذه الدعوى أن تتمتع هذه المنظمة النقابية بالصفة التمثيلية<sup>1</sup>.

وليس هناك ما يمنع المنظمة النقابية من الحلول مكان أعضائها في الدفاع عن مصالحهم الفردية أمام القسم الاجتماعي في التشريع الجزائري، عندما تتعلق المنازعة بتطبيق أحكام اتفاقية جماعية، بشرط أن تحوز المنظمة النقابية على توكيل صريح من طرف العامل المعني بالقضية، كما يمكنها أن تتدخل إراديا كطرف منظم للعامل في دعوى رفعها سلفا أمام القضاء وتتبنى نفس الطلبات التي أباها المدعي<sup>2</sup>. ومن أهم الأحكام التي جاء بها التشريع الجزائري في هذا الباب والتي يمكن بموجبها للنقابة ممارسة الدعوى لصالح أفرادها، ما نصت عليه المواد 56 و 56 مكرر من القانون 22-06 المتضمن تعديل القانون 90-14، حول حماية المندوب النقابي من الفصل أو التسريح المخالف للقانون، وإمكانية مباشرة الدعوى أمام الجهات القضائية المختصة من طرف المندوب نفسه أو منظمته النقابية بعد تلقيهم محضر عدم (امتثال المستخدم) من طرف مفتش العمل، كما سبق وأن تطرقنا له من قبل<sup>3</sup>.

وقد سار في هذا الإطار قرار المحكمة العليا رقم 1008562 بتاريخ 05 ديسمبر 2015 الصادر إثر الطعن بالنقض في حكم القاضي بتسريح مندوب نقابي، حيث أن المحكمة العليا نقضت الحكم القاضي بتأييد تسريح المندوب النقابي (م.ط) من طرف الشركة المغربية للنقل والملحقات (M.T.A) بسبب قيام قاضي الدرجة الأولى بتبرير قرار التسريح المتخذ من طرف هذه المؤسسة ضد الطاعن على أساس أحكام المادة 78 من النظام الداخلي للشركة، التي تكيف الرفض للقيام بالواجبات على أنه خطأ مهني من الدرجة الثالثة يستوجب التسريح بدون إشعار مسبق أو تعويض، وأن القاضي فسر أحكام المواد 52، 53 بما يفيد أن إعلام المنظمة النقابية يكون في حالة التسريح المتعلق بالانشطات النقابية دون سائر الأخطاء المهنية الأخرى، واستنادا إلى الثابت من الملف بأن المعني منصب كمندوب نقابي قبل تاريخ تسريحه وأن المادة 55 تنص صراحة على أنه لا يجوز للمستخدم اتخاذ أي إجراء تأديبي ضد

<sup>1</sup> إيمان سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 388.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 389.

<sup>3</sup> راجع الفصل الأول من الباب الثاني لهذه الرسالة، ص 178.

أي مندوب نقابي خرقا للإجراءات المنصوص عليها في المادة 52، التي تنص على ضرورة إعلام المنظمة النقابية قبل مباشرة الإجراءات التأديبية للمندوبين ولو تعلق الأمر بمخالفة التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، فإن حكم قاضي الدرجة الأولى قد خالف قاعدة جوهرية في إجراءات التسريح، يستلزم معها نقض الحكم وإحالة إلى نفس المحكمة<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الحل القضائي كضمانة لحماية الحق النقابي

انطلاقاً من مبدأ عدم جواز حل النقابات بالطريقة الإدارية الذي سبق وأن تناولناه في المبحث السابق، والذي أقرته الاتفاقيات الدولية الخاصة بالحرية النقابية كحماية ضد أي حل تعسفي أو إداري من قبل السلطة الإدارية، ودعمته آراء لجنة الحرية النقابية التي أكدت على أن أي تشريع يجيز للسلطات الحق في شطب أو تسجيل النقابة دون اللجوء إلى القضاء يعتبر مخالفاً للحرية النقابية<sup>2</sup>، سعى التشريع الجزائري إلى تحديد إجراءات هذا النوع من الحل حماية للمنظمة النقابية من جميع أشكال التعسف التي قد تطالها سواء من السلطة الإدارية أو من قبل الأعضاء والقياديين داخلها، وعليه سنتطرق إلى إجراءات هذا الحل وما يحمله من ضمانات لحماية الحق النقابي من خلال ما يلي:

### أولاً: إجراءات الحل القضائي للمنظمة النقابية وآثاره

الحل القضائي أو الإجباري كما يصطلح عليه هو إجراء يعلن فيه القضاء حل المنظمة النقابية وانقضاء شخصيتها المعنوية، يتم بناء على دعوى أمام القضاء من طرف السلطة العمومية أو من الغير إذا تبين مخالفة المنظمة النقابية للتشريع المعمول به أو ممارستها لنشاط غير منصوص عليه ضمن قانونها الأساسي، وبذلك يمثل هذا النوع من الحل الأسلوب الإجباري الوحيد في التشريع الجزائري مراعيًا بذلك ما أقرته المادة الرابعة من الاتفاقية 87 السالفة الذكر حول عدم إمكانية حل منظمات العمال أو أرباب العمل أو تعليق نشاطهم إدارياً<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المحكمة العليا بالجزائر، القرار رقم 1008562، المؤرخ في 05 ديسمبر 2015، السيد (م.ط) طاعن، شركة المغاربية للنقل والمحطات MTA (شركة ذات مسؤولية محدودة) مطعون ضده، منشور على الموقع الإلكتروني للمحكمة العليا: <http://www.coursupreme.dz> تاريخ الاطلاع: 2022-02-01.

<sup>2</sup> زكرياء سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق، ص 171.

<sup>3</sup> إيمان ريماء سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 314.

وتختلف الأسباب التي يمكن خلالها للمنظمة النقابية إعلان الحل الإرادي أو الاختياري عن تلك الأسباب المؤدية إلى الحل القضائي، حيث أن هذه الأخيرة جاءت على سبيل الحصر من خلال نص المادة 30 من القانون 90-14 التالي: " يمكن أن يطلب من الجهات القضائية المختصة حل المنظمة النقابية بالطرق القضائية إذا كانت تمارس نشاطا، مخالفا للقوانين المعمول بها، غير منصوص عليه في قوانينها الأساسية" ويعتبر حصر هذه الأسباب من أكبر الضمانات الممنوحة للمنظمة النقابية في مجال حماية حقها في الاستمرار القانوني والنشاط تكملة للحق في التأسيس والإنشاء، حيث يبرز دور القاضي في هذه الحماية من خلال سلامة تقديره للوقائع الواردة في طلب الحل المقدم من السلطة العمومية، واستعماله في ذلك لمختلف السلطات الممنوحة له للتحقيق في تلك الوقائع، بالإضافة إلى حق الدفاع التي يمنح للمنظمة النقابية باعتبارها طرفا في هذه الدعوى.

ولم يحدد المشرع الجزائري أوجه مخالفة القانون التي قد تعتمد كسبب مباشر لحل المنظمة النقابية، حيث لا يمكن أن تؤدي على ذلك المخالفات البسيطة المنصوص عليها ضمن الأحكام الجزائية التي جاءت بها القوانين النقابية والتي تعود على منخرطيهما أو ممثليها، بل يجب أن يجاوز السبب التصرفات الفردية ليتعدى إلى المنظمة النقابية في حد ذاتها، كمشاركتها في عصيان مدني أو في إضراب سياسي أو ارتباطها بكيانات سياسية تشكل خطرا على النظام العام للدولة<sup>1</sup>.

ويؤدي الحل إلى انقضاء الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية وانتهاء وجودها، فتفقد بذلك حقها في التصرفات الممنوحة لها قانونا على شاكلة حق التملك، والتعاقد، وعقد الاجتماعات، وجمع الاشتراكات وغيرها، ويسري أثر الحل ابتداء إعلان الحكم القضائي، بصرف النظر عن جميع طرق الطعن<sup>2</sup>.

كما يمكن حسب نص المادة 32 من القانون 90-14 للمحكمة أن تأمر بمصادرة الأملاك المادية للمنظمة النقابية المعنية بالحل القضائي بناء على طلب من النيابة العامة، دون الإخلال بالأحكام الواردة ضمن التشريع المعمول به، ومن منطلق حرصه على الأموال المنظمة من الاستغلال الشخصي نصت المادة 33 من نفس القانون على أنه لا يمكن أن تؤول أملاك المنظمة النقابية في أي حالة من

<sup>1</sup> عبد المجيد صغير بيرم، ممارسة الحق النقابي والعدولمة، مرجع سابق، ص 323.

<sup>2</sup> المادة 31 من القانون 90-14، المرجع السابق.

الأحوال إلى أعضائها، واستثناء يمكن لهؤلاء استعادة مساهماتهم العقارية بموجب لنص القانون الأساسي للمنظمة.

ويجدر التنويه أن المشرع الجزائري بيّن مصير الأملاك النقابية في حالة الحل الإرادي، حيث نصت الفقرة الأخيرة من المادة 21 على وجوب أن يتضمن القانون الأساسي للمنظمات النقابية القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة النقابية إراديا والقواعد التي تتعلق بأيلولة هذه الممتلكات في هذه الحالة، بينما لم ينص في حالة الحل القضائي لا على الإحالة على هذه المادة ولا على كفاءات التي مصادرة الأملاك إذا ما طلبت النيابة العامة ذلك، وهو ما يعني أنه في حالة لم تطلب النيابة مصادرة أملاك النقابة فإن إجراءات التصفية ستتم على نفس المنوال المطبق في حالة الحل الإرادي.

وبالرجوع إلى التطبيقات القضائية الجزائرية في مجال الحل القضائي للمنظمات النقابية نجدها تقتصر على قضية واحدة، وهي حالة الحل التي مست النقابة الإسلامية للعمل (SIT) في بداية تسعينيات القرن الماضي<sup>1</sup>، وذلك على خلفية علاقتها الوطيدة بحزب الجبهة الإسلامية للإنقاذ (FIS)، الذي قام بإنشائها بعد فشله في التغلغل والسيطرة على المركزية النقابية ممثلة في الاتحاد الوطني للعمال الجزائريين (UGTA) بسبب وجود تيارات ديمقراطية داخلها وميولها سياسيا إلى حزب جبهة التحرير الوطني (F.L.N)، وما صاحب هذا الإنشاء الاتهامات التي طالت هذه المنظمة النقابية بخصوص استنادها على الإيديولوجية الدينية لتعبئة العمال وحثهم على الانضمام إلى صفوفها<sup>2</sup>.

وقد عملت نقابة (SIT) وفق برنامج سياسي مستمد من حزب الجبهة الإسلامية للإنقاذ يعتمد على تجنيد أكبر عدد من العمال ضمن صفوفها، منتشرة بذلك وسط قطاعات كثيرة كالصحة والتربية وغيرها من المؤسسات التابعة لقطاع الوظيفة العمومية والقطاع العمومي الاقتصادي، مشكلة قاعدة عمالية لا يستهان بها من حيث القوة والتنظيم<sup>3</sup>، حيث بدأت نشاطاتها النقابية بمجموعة من المسيرات والاحتجاجات والإضرابات كان أبرزها الإضراب الذي نظمته في ماي 1991 والذي انتهى إلى ما يشبه

<sup>1</sup> عبد المجيد صغير ببيرم، ممارسة الحق النقابي والعمولة، مرجع سابق، ص 323.

<sup>2</sup> Nacer Djabi avec la collaboration de Fadila akkache, Hocine Zobiri, Samir Larabi, **Les Syndicats en Algérie (histoire, éta de lieu et scénarios)**, Etude de Friedrich Ebert Stiftung, janvier 2020. P 11.

<sup>3</sup> الزبير بولعناصر، المرجع السابق، ص 101.

العصيان المدني بأهداف سياسية، مما أدى إلى تدخل قوات الجيش والشرطة لتفرقة جموع العمال المتظاهرين<sup>1</sup>، وعلى خلفية هذا الإضراب واتهامها بأعمال أخرى تمس بالنظام العام للدولة وتأسيسا على أحكام المادة الخامسة (05) من القانون 90-14 التي تنص ضرورة استقلالية المنظمة النقابية ومنع ارتباطها هيكليا أو عضويا بأي حزب سياسي، تم حل هذه المنظمة قضائيا تماشيا مع حل حزب الجبهة الإسلامية للإنقاذ (FIS) سنة 1992<sup>2</sup>.

### ثانيا: الحماية الجزائرية المتعلقة بالحل القانوني للمنظمة النقابية

إن تقرير المشرع الجزائري لسبل حل المنظمات النقابية، والمتمثلة في الحل الإرادي أو الحل القضائي، يقابله حماية جزائية لتلك السبل من خلال ترتيب عقوبات على المخالفين لأحكام هذا الحل بنوعيه، ويتجسد ذلك من خلال المواد التالية:

تنص المادة 60 من القانون 14-90 على أن "يعاقب من ستة (06) أشهر إلى سنتين (02) وبغرامة مالية تتراوح ما بين 20.000 دج إلى 100.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من يسيّر اجتماع تنظيم موضوع الحل أو يدير هذا الاجتماع أو يشترك فيه أو يسهله". وهذا يعني أنه إن طال الحل بنوعيه المنظمة النقابية فإن وجودها القانوني ينتهي بشكل قطعي، فلا تستطيع بذلك ممارسة أي نشاط متعلق بها، وكل محاولة تهدف إلى إعادة هيكلة هذه المنظمة عن طريق تنظيم اجتماع تحت اسمها أو متعلق بها يعاقب عليها بالعقوبات المنصوص عليها في المادة<sup>3</sup>.

وتقاديا لأي عرقلة قد تحدث أثناء تنفيذ قرار الحل من خلال امتناع الأعضاء المؤسسين عن تسليم المقرات ممتلكات النقابة التي قد تطلب النيابة مصادرتها، نص المشرع الجزائري من خلال المادة 61 على أنه "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 50.000 و 200.000 دج وبالحبس من (03) أشهر إلى سنة (1) أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل من يعترض قرار الحل المتخذ طبقا للمواد من 31 إلى 33 أعلاه، ودون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به".

<sup>1</sup> مصطفى العمشاي وأحمد العلاوي، الحركة النقابية الجزائرية: نشأتها، تطورها، ونضالاتها، مجلة الباحث في العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة ورقلة، الجزائر، المجلد 11، العدد 04، 2019، ص 172.

<sup>2</sup> فوزية زعموش، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، مرجع سابق، ص 193.

<sup>3</sup> عبد المجيد صغير بيرم، ممارسة الحق النقابي والعولمة، مرجع سابق، ص 236. (رفع التعديل 22-06 المدة الدنيا للحبس من شهرين (02) إلى ستة (06) أشهر، كما ضاعف من قيمة الغرامات المالية)

وعليه وبناء على ما سبق يمكن القول أنّ الحماية القضائية للحق النقابي إنما تتوقف على مدى استقلالية القضاء، ذلك أن ما وفره من حماية قانونية لا سيما في مسألة استبعاد الحل الإداري والاعتماد على الحلين الإرادي والقضائي قد أسهما عمليا في حماية الحق النقابي، والواقع العملي يوحى بذلك، حيث أننا لا نكاد نجد حالات عملية لحل المنظمات النقابية في الجزائر.

ولا يوفر هذا النهج حماية للمنظمة النقابية من تعسف السلطات الإدارية فحسب، بل إنه يشكل ضمانا عامة تقف في وجه كل من يحاول استغلال المنظمة لأغراض شخصية، أو الإطاحة بها لذات الأسباب ولو كان من أعضائها المؤسسين، فكثيرا ما تشهد المنظمات النقابية انقسامات كبيرة من حيث وجهات النظر، وحركات داخلية تسعى إلى إنهاء وجودها، غير أن ضمانات اقتران الحل الإرادي الاختياري بالقانون الأساسي للمنظمة، واختصاص القضاء بالحل الإجباري في حالات محددة، يمنعان كل ضرب للاستقلالية الداخلية للمنظمة، ويكرسان مبدأ التشاركية وحق جميع المنخرطين في تولي مناصب داخلها.

### خلاصة الباب الثاني:

من خلال دراستنا لهذا الباب الخاص بحماية الحق النقابي في التشريع الجزائري، نجد أن الحماية القانونية التي أقرها المشرع الدستوري تتماشى إلى حد بعيد مع المعايير العالمية المقررة ضمن الاتفاقيات الدولية وخاصة الاتفاقية 87 لسنة 1948 الخاصة بالحرية النقابية، فحق إنشاء وتكوين المنظمات النقابية والانضمام إليها بكل حرية دون تدخل من السلطة مكفول ضمن القانون 90-14 المتعلق بكيفيات الحق النقابي، وسواء تعلق الأمر بمنظمات العمال أو منظمات أصحاب العمل فقد كفل المشرع من خلال هذا القانون جميع حقوقها التي تندرج ضمن تمتعها بالشخصية المعنوية.

وقد منح المشرع الجزائري عديد التسهيلات المادية والقانونية للمنظمات في إطار ممارسة نشاطاتها من خلال إعطائها الحق في ممارسة جميع أنشطتها النقابية داخل المؤسسات بدون فرض قيود معينة إلا تلك المتعلقة بحفظ النظام العام، ومنحها حق امتلاك المقرات وتنظيم الاجتماعات والاهتمام بالجانب التكويني لمنتسبيها، كما منح تسهيلات خاصة للمندوبين النقابيين في إطار ممارسة مسؤولياتهم النقابية وأحاطهم بحماية خاصة من أي تعسف قد يتعرضون له من قبل المستخدم في إطار ممارستهم لتلك المهام.

ومن جانب آخر وفي إطار مبدأ التشاركية تتمتع المنظمات النقابية في الجزائر بمختلف مزايا التمثيل التشاركي، عن طريق حق العضوية في مختلف الهيئات الوطنية التي تعنى بمواضيع العمل وحقوق العمال، حيث تمنحها هذه الصفة التمثيلية إمكانية المساهمة في حماية وتحقيق مختلف الحقوق العمالية، كما تمكنها من لعب دور مهم في إطار الحماية العامة لحرية ممارسة الحق النقابي في حد ذاته، فتشارك في عمليات الاستشارة الواسعة حول مشاريع القوانين المتعلقة بالعمل، وتساهم في رسم السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة من خلال اجتماعات الثلاثية على المستوى الوطني وعلى المستويات القطاعية والمؤسسية.

ورغم نظام الحماية القانونية المتنوع الذي رسمه المشرع الجزائري لحماية ممارسة الحق النقابي في إطار تعددي مستقل، إلا أن الواقع العملي ومن خلال ما تأتي لنا من أمثلة يبرز العديد من الانتهاكات التي تطل هذه الممارسة، وفي مختلف مراحلها، لا سيما إذا تعلق الأمر بحق إنشاء نقابات مستقلة أو ممارسة بعض أساليب العمل النقابي كالإضراب أو المفاوضات الجماعية، وهو ما يتطلب إعادة النظر في هذه الحماية وتحيين نصوصها وفق المشهد النقابي الحالي المتميز بكثرة المنظمات النقابية المستقلة.

خاتمة

## خاتمة:

حاولنا من خلال دراستنا لموضوع آليات حماية الحق النقابي في القانون الدولي والتشريع الجزائري تقديم نظرة شاملة ومتكاملة للواقع القانوني لهذه الحماية، منذ نشأتها إلى غاية اليوم، وما رصدته من معايير وأساليب قانونية تهدف للوصول إلى ممارسة حرة وإيجابية لهذا الحق في إطار مجتمع دولي متعاون ومتكاتف في هذا المجال.

وقد أبانت لنا الدراسة، حجم المجهودات التي بذلتها مختلف أطراف علاقة العمل لإرساء نظام دولي بشقيه القانوني والمؤسسي لحماية هذا الحق النقابي وحيرياته، والتداخل الكبير بين مستويات هذه الحماية وتمايزها من حيث القوة، الأساليب، والنطاق، وتكيفها مع التطورات التي يشهدها العالم من جميع النواحي لا سيما الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية المشكلتين لمناخ ممارسة هذا الحق، ولم يكن مثالنا القانوني الداخلي المتمثل في التشريع الجزائري ببعيد عن هذه التأثيرات، حيث استلهم جل معاييرها ومبادئها القانونية استنادا لمصادقة الجزائر على مختلف النصوص الدولية المؤطرة لتلك الحماية، عن طريق نظام قانوني مقبول إلى حد بعيد رغم ما شابهه من نقائص وما خلقتة الممارسة العملية من تجاوزات لأحكامه.

بناء على ذلك، خلصنا إلى مجموعة النتائج والتوصيات المتعلقة بالموضوع نوردتها ضمن ما يلي:

## أولاً: النتائج

أ- بالنسبة لحماية الحق النقابي على مستوى المنظومة الدولية العامة لحماية حقوق الإنسان:

1- ترجع نشأة المنظمات النقابية وممارستها للحقوق النقابية إلى التطور الحاصل في نظام الطوائف المهنية الذي عرفته المجتمعات البشرية خلال القرون الوسطى، حيث أن هذا الأخير لم يعد يتماشى مع ما أفرزه ظهور الثورة الصناعية وتشكل الأنظمة القانونية الحديثة، فقد شكل انهياره نتيجة حتمية لظهور نظام آخر بدأ بما يسمى الجمعيات العمالية ليتطور بعد ذلك إلى تنظيمات عمالية خالصة تمارس العمل النقابي وجميع الحقوق المرتبطة به.

2- تعود نشأة القانون الدولي للعمل إلى المجهودات التي قامت بها الجمعيات العمالية من خلال انتزاعها لقوانين عمالية داخلية كانت منطلقاً لتشكيل القواعد الدولية للعمل فيما بعد.

3- شكلت اتفاقية فرساي 1919 حجر الأساس لبداية حماية الحق النقابي على المستوى الدولي من خلال إنشاء منظمة العمل الدولية وإصدار دستورها.

4- جاءت الحماية الدولية للحق النقابي على مستوى هيئة الأمم المتحدة كترقية لهذا الحق إلى مصاف الحقوق الأساسية للإنسان، بعد أن قطعت حمايته أشواطاً مهمة ضمن منظمة العمل الدولية التي كانت نشأتها مترامنة مع نشأة عصابة الأمم المتحدة، وبالتالي فإن النص على حماية هذا الحق ضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليين جاء تكاملاً مع الاتفاقيات الدولية للعمل التي كانت تصدرها منظمة العمل الدولية، ولو أن الهيئة كانت قد أصدرت قراراً سنة 1947 يتعلق بحرية الممارسة النقابية كتمهيد لصدور تلك الاتفاقيات.

5- تميّزت حماية الحق النقابي ضمن أحكام الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948 بنوع من الشمولية من خلال إقراره لجميع الأفراد وعدم قصره على العمال أو أصحاب العمل فقط، فكانت تهدف بذلك إلى ترقية هذا الحق إلى الطابع الإنساني وإدخاله في نطاق الحماية الشاملة لحقوق الإنسان على مستوى هيئة الأمم المتحدة.

6- لم تحدد النصوص الأممية طبيعة الحق النقابي حيث صنفه العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية ضمن هذه الفئة استناداً إلى بعض أوجه ممارسته المشابهة لهذا النوع من الحقوق على غرار الحق في تكوين الجمعيات والأحزاب السياسية، والتي تتطلب حرية ممارستها عدم وجود قيود تشريعية وطنية إلا في حدود حفظ النظام العام، فيما كانت أحكام العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية أكثر تفصيلاً في إقرار هذه الحماية وذلك بنصها على مختلف أوجه ممارستها الفردية والجماعية بما في ذلك حرية ممارسة حق الإضراب.

7- تميزت حماية الحق النقابي ضمن العهدين باستنادها وعدم معارضة أحكامها للاتفاقيات الدولية للعمل لا سيما الاتفاقية 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحق التنظيم، حيث نص كلا العهدين على ذلك صراحة.

8- يتوقف مدى التزام الدول بمضمون العهدين في مجال حماية الحق النقابي على المتابعة الرقابية التي تقوم بها كل من اللجنة المعنية بالحقوق السياسية والمدنية واللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من خلال التقارير الدورية التي تعدها الدول الأطراف في العهدين، وتقويمها بالتوصيات والاقتراحات التي تراها اللجنتان ضرورية لتفعيل الحماية على الحقوق المنصوص عليها

ضمن العهدين، إضافة إلى آلية لدراسة الشكاوى والبلاغات المستمدة من البروتوكول الإضافي الملحق بكل عهد، والتي تعالج من خلالها الانتهاكات التي تطل الحق النقابي وحرياته، غير أن هذه الأخيرة تصطدم بشرط توقيع الدولة على البروتوكول الإضافي.

**9-** يضطلع مجلس حقوق الإنسان التابع لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان بدور فعال في حماية الحق النقابي وتطبيق المعايير الدولية المتعلقة به، وذلك من خلال آلية الاستعراض الشامل التي تعتبر من أنجع الآليات الرقابية على المستوى الأممي، نظرا لتوافرها على مبادئ الحياد والاستقلالية وإتاحة الفرص لجميع الأطراف من حكومات، منظمات نقابية، منظمات غير حكومية للمشاركة فيها ومتابعة نتائجها وتوصياتها، كما يعتبر إجراء معالجة الشكاوى المتعلقة بالانتهاكات الواقعة على ممارسة الحق النقابي والحقوق والحرريات المرتبطة به، نوعا من الرقابة اللاحقة التي يؤديها المجلس في إطار حماية هذا الحق خاصة أنه متاح لجميع الأطراف المعنية بممارسة الحق النقابي.

**10-** شكّل صدور الميثاق الإفريقي للإنسان والشعوب سنة 1981 نقطة بداية لحماية الحق النقابي على المستوى القاري، ومع أنه لم ينص صراحة على حماية هذا الحق إلا أن أحكامه تضمنت بعض الإشارات الضمنية إلى ذلك، أبرزها حماية الحق في تكوين الجمعيات التي يتداخل نظامها القانوني مع النقابات في كثير من دول القارة، فيعتبر بذلك العمل النقابي فيها جانبا من جوانب العمل الجمعي، كما أشار إلى حماية حق العمل الذي يدخل ضمن مكوناته تمتع العامل بممارسة حرة لحقه النقابي.

**11-** تتمتع الهيئات المنبثقة عن الميثاق الإفريقي للشعوب بصلاحيات واسعة في مجال حماية وترقية الحق النقابي، حيث تملك اللجنة الأفريقية المعنية لحقوق الإنسان والشعوب كامل الحرية في اختيار وسائل هذه الحماية من بين دراسة التقارير، إجراء التحقيقات، ومعالجة الشكاوى الواردة من طرف الدول والمنظمات الحكومية، كما تعمل في إطار تنسيق تام مع المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب وفق نظام إحالة متبادل لتلك الشكاوى، تتكفل من خلاله هذه الأخيرة بحل النزاعات بالطرق الودية كمرحلة أولى وبالتسوية القضائية كمرحلة ثانية، ومن مظاهر قوة الحماية التي توفرها المؤسسات الإضافية، للمنظمات الحكومية والأفراد برفع شكاويهم أمامها بشرط أن تصادق الدولة على البروتوكول الإضافي، لكن رغم هذه الصلاحيات الواسعة لا تحتل حماية الحق النقابي حيزا مهما ضمن أعمال هذه الهيئات وذلك راجع لأسباب سبق بيانها تتمثل أساسا في المجاملة السياسية بين الدول الأعضاء والمفاضلة بين الحقوق.

12- تنقسم الحماية العامة للحق النقابي على المستوى العربي إلى قسمين:

\* القسم الأول يقع ضمن الحماية العامة لحقوق الإنسان ويرتكز على أحكام الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر سنة 2004 عن جامعة الدول العربية، والذي رغم اشتماله على حماية جميع أوجه الممارسة النقابية من حق للتكوين والتأسيس وحرية انضمام وحق للإضراب فإن فعاليته محدودة نوع ما، ويعود السبب إلى نصه صراحة إمكانية وضع قيود على ممارسة هذه الحقوق ضمن التشريعات الوطنية الداخلية بداع حفظ النظام العام دون تحديد أطر واضحة لذلك، ما انعكس أيضا على عمل اللجنة العربية لحقوق الإنسان المنشأة بموجبه باعتبار أنها تسعى لحماية حقوق الإنسان في ظل تطبيق أحكامه.

\* يمثل القسم الثاني في الحماية المتخصصة على مستوى منظمة العمل العربية، والتي تمثل نموذجا مصغرا لنظيرتها الدولية على مستوى الإقليم العربي، ورغم مداومتها على إصدار اتفاقيات خاصة بحماية الحق وفق المعايير الدولية وإنشائها للجان مراقبة مماثلة لتلك الموجودة على مستوى منظمة العمل الدولية، إلا أن رقابتها تفتقد إلى الفعالية المطلوبة لعدة أسباب من بينها:

- قلة التصديقات على الاتفاقيات الخاصة بحماية الحق النقابي.
- اهتمامها بالقضايا السياسية ووضعية الأراضي المحتلة في فلسطين.
- انفصالها الهيكلي عن منظمة العمل الدولية، ودليل ذلك عدم اعتماد منظمة العمل الدولية على عملها الإقليمي وتخصيصها لمكاتب إقليمية أخرى، حيث تنقسم الدول العربية بين مكتبين رسميين لمنظمة العمل الدولية المكتب العربي للعمل (ويضم الدول العربية الآسيوية)، و(المكتب الإفريقي يغطي الدول العربية الإفريقية فضلا عن بقية دول القارة).

ب- بالنسبة للحماية المتخصصة للحق النقابي على مستوى منظمة العمل الدولية:

- 1- تعمل منظمة العمل الدولية على تجسيد مبدأ التشاركية وفق آلية التمثيل الثلاثي (حكومات، منظمات نقابية عمالية، منظمات أصحاب الأعمال) وتعتمدها في تشكيل مختلف هيئاتها وأجهزتها، وهو ما انعكس على النجاح الكبير الذي حققته في مجال حماية حقوق العمال عامة والحق النقابي بصفة خاصة منذ نشأتها إلى غاية اليوم.

## 2- تنقسم الحماية المتخصصة للحق النقابي على مستوى منظمة العمل الدولية إلى قسمين:

- **حماية معيارية:** تتمثل في النصوص القانونية التي تعتمدها المنظمة في إطار حماية هذا الحق سواء تعلق الأمر بالاتفاقيات والتوصيات المرافقة لها أو الإعلانات والقرارات الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي، وفي هذا الصدد تعد الاتفاقية 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية دستوراً جامعاً لحماية هذا الحق من خلال حمايتها لمختلف أوجه ممارسته الفردية والجماعية، وهو ما جعل منظمة العمل الدولية تستلهم العديد من مبادئ هذه الاتفاقية لبناء نظام تشريعي كثيف يختص بحماية هذا الحق والحقوق المرتبطة به، تجسد من خلال عديد الاتفاقيات التي تلتها بعد ذلك.

- **حماية مؤسساتية:** تتمثل فيما أنشئ على مستوى المنظمة من لجان تختص في متابعة مدى التزام الدول الأعضاء بإنفاذ المعايير الخاصة بحماية الحق النقابي وعلى رأسها لجنة الخبراء ولجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير، واللذان تعتمدان على أسلوب متابعة التقارير وتقديم التوصيات والاقتراحات، كما تتمثل هذه الحماية أيضاً في عمل اللجان المختصة معالجة الشكاوى بشأن انتهاك ممارسة هذا الحق، وعلى رأسها لجنة تقصي الحقائق والمصالحة ولجنة الحرية النقابية، هذه الأخيرة التي تملك الاختصاص الأصيل في حماية هذا الحق، ما جعلها تكتسب الخبرة والاحترافية اللازمتين في مختلف أعمالها الرقابية، حيث باتت توصياتها وملاحظاتها تلاقي التزاماً دولياً منقطع النظير مقارنة مع باقي اللجان على مستوى المنظمة وهيئات حماية حقوق الإنسان الأخرى.

3- تعتبر الحماية التي توفرها منظمة العمل الدولية للحق النقابي أسبق وأدق وأكثر فعالية من نظيرتها في إطار الحماية العامة لحقوق الإنسان على مستوى هيئة الأمم والهيئات الإقليمية التي سبق ذكرها أعلاه.

4- تتمثل مجمل أوجه حماية الحق النقابي على مستوى القواعد الدولية للعمل التي تطرقنا لها من خلال دراستنا فيما يلي:

- منح العمال في جميع القطاعات وأصحاب العمل على حد سواء ودون تمييز حق ممارسة العمل النقابي وتكوين المنظمات النقابية والانضمام أو الانسحاب منها بكل حرية ودون قيود تشريعية.
- عدم خضوع تأسيس المنظمات النقابية إلى تصريح مسبق من السلطات المختصة في الدولة.
- حرية المنظمات النقابية في وضع قوانينها الأساسية دون تدخل أي طرف.
- حرية المنظمات النقابية في التكتل والعمل النقابي المشترك على جميع المستويات.

- ضرورة تكريس حق التفاوض الجماعي ومنح المنظمات النقابية أولوية التمثيل العمالي.  
- ضرورة منح التسهيلات الكافية لممثلي العمال والمندوبين النقابيين من أجل قيامهم بمهامهم، ووضع نظام حماية خاص بهذه الفئة.

- ضرورة الحد من تأثير العمل السياسي على العمل النقابي وفق مبدأ استقلالية المنظمات النقابية.  
- ضمان حرية الدول في اختيار التشريعات الملائمة للمنظمة للعمل النقابي ضمن بعض القطاعات التي لها علاقة بالسيادة الوطنية على غرار أسلاك الأمن والجيش.

5- تراجع دور العمل النقابي مع ظهور النظام العالمي الجديد وتحريره للاقتصاد الدولي وظهور الشركات المتعددة الجنسيات والقوى المالية العالمية التي أثرت على تطبيق المعايير الدولية التي بنتها منظمة العمل الدولية على مدار عشرات السنين، الأمر الذي جعل منظمة العمل توقف نشاطها التشريعي التقليدي وتواكب هذه التغيرات أملاً في الحفاظ على المكتسبات وتحقيق العدالة الاجتماعية التي بدأت دول العالم تفقدتها بسبب العولمة، معتمدة في ذلك على نظام الإعلانات التي كان أبرزها **الإعلان الخاص بالعدالة الاجتماعية لسنة 2008، والإعلان المؤني لمستقبل العمل 2019.**

6- لم يؤثر تغيير النمط التشريعي للمنظمة، على نظامها الرقابي في مجال حماية الحق النقابي الذي واصل نشاطه الفعّال من خلال المؤتمر الدولي السنوي، وما تعالجه اللجان من شكاوى وتبديه من توصيات تؤدي في الغالب إلى تكييف التشريعات الداخلية للدول بما يتوافق والمعايير الدولية المقررة في هذا الشأن، وبهذا تعتبر المنظمة من الوكالات المتخصصة القوية التي حافظت على وجودها لمدة تزيد عن القرن رغم ما شهده المجتمع الدولي من تقلبات على جميع المستويات.

#### ج-التكاملية في الحماية على المستوى الدولي:

إن اختصاص منظمة العمل الدولية بحماية الحق النقابي لا يعني عدم وجود تكامل بين هذه الحماية والحماية التي توفرها باقي الهيئات الدولية والإقليمية في إطار حمايتها العامة لحقوق الإنسان، ومن مظاهر التكامل بين المستويين ما يلي:

1-تعتبر الحماية القانونية للحق النقابي ضمن الإعلانات والعهود الأممية والإقليمية انعكاساً للحماية المتخصصة المقررة على مستوى منظمة العمل الدولية وترقية لها في الحدود رسمتها المنظمة دون معارضتها أو التفصيل في ممارستها.

- 2- من الناحية الهيكلية تعتبر منظمة العمل الدولية من الوكالات المتخصصة التابعة لهيئة الأمم المتحدة عن طريق الإشراف المباشر للمجلس الاقتصادي والاجتماعي على أعمالها رغم ما يظهر من استقلالية في عملها، وبالتالي فجميع نشاطاتها تعود في الأصل إلى هيئة الأمم المتحدة.
- 3- تملك الجمعية العامة لهيئة الأمم صلاحية إحالة أي قضية على لجان منظمة العمل الدولية عندما يتعلق الأمر بانتهاك الحق النقابي أو بمعالجة مسألة ضمن تدخل في اختصاصها.
- 4- تضطلع لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية بدراسة التقارير التي تقدمها الدول الأعضاء إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي في إطار إبراز مدى التزامها بتطبيق بنود العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية في شقها المتعلق بالحق النقابي والحقوق العمالية الأخرى.
- 5- اعتماد مجلس حقوق الإنسان لمبدأ عدم تكرار عرض القضايا التي تعالج على مستوى الهيئات المنشأة بموجب معاهدات أو اتفاقيات أممية، وهو يدعم التكاملية والتنسيق بينه وبين منظمة العمل الدولية وباقي الأجهزة الأممية الأخرى.
- 6- استلهم منظمة العمل العربية للهيكلية المؤسساتية وجز الآليات المعيارية والمؤسسية المرصودة لحماية الحق النقابي على مستوى منظمة العمل الدولية، وإمضاء مذكرة تفاهم أولى بين المنظمين بتاريخ 15 جويلية 1976، وثانية بتاريخ 08 ديسمبر 2017 تضمن أطر وآليات التعاون بينهما، حيث تمنح كلا المنظمين حق الحضور كطرف مراقب (لا يتمتع بحق التصويت) أثناء انعقاد المؤتمر السنوي للعمل لكل منهما، وإجراء اجتماع تشاوري سنوي بينهما فضلا عن أطر التعاون الأخرى في مجال التكوين والتشريع والدعم المالي<sup>1</sup>.
- 7- رغم كل ما سبق من مظاهر التكامل، تحافظ منظمة العمل الدولية على استقلاليتها وتخصصها الوظيفي مشكلة امتدادا مؤسسيا دوليا عن طريق مكاتبها الإقليمية للعمل متجاوزة بذلك النقائص التي قد تظهر على مستوى الحماية الأممية العامة والإقليمية.

<sup>1</sup> انظر مذكرة التفاهم بين منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية، المؤرخة في 08 ديسمبر 2017، متوفرة كملف (PDF) على الرابط:

[https://alolabor.org/wp-content/uploads/2007/12/Protocol\\_ILO\\_2007.pdf](https://alolabor.org/wp-content/uploads/2007/12/Protocol_ILO_2007.pdf)

تاريخ الإطلاع والتحميل: 2022/02/25

د- بالنسبة لحماية الحق النقابي على مستوى التشريع الجزائري:

1- تدرجت الجزائر بعد استقلالها في المصادقة على مختلف الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحماية الحق النقابي، سواء الصادرة عن منظمة العمل الدولية أو عن هيئة الأمم المتحدة في إطار الحماية العامة لحقوق الإنسان.

2- اعتمدت الجزائر بعد الاستقلال نظام الأحادية النقابية تلازما مع النهج الاشتراكي مما أثر كثيرا على تطبيق أبسط المعايير المقررة دوليا في مجال حماية الحق النقابي وحياته، فكانت الممارسة النقابية محصورة ضمن نطاق النقابة الواحدة (الاتحاد العام للعمال الجزائريين) مع المنع التام لحق الإضراب في القطاع العمومي، وتفعيل واسع لآلية التفاوض الجماعي بإشراك العمال في تسيير المؤسسات الاشتراكية للدولة.

3- بعد صدور دستور 1989 أقرت الجزائر التعددية النقابية من خلال نظام قانوني شامل يعنى بمجال علاقات العمل، حيث ألغي القانون 88-20 المتعلق بممارسة الحق النقابي بصور القانون 90-14 الذي تبنى من خلاله المشرع الجزائري أغلب المعايير الدولية لحماية الحق النقابي تماشيا مع النهج الديمقراطي الذي كانت تعيشه الجزائر في تلك الفترة بسبب التخلي على النظام الاشتراكي وتبني النظام الليبرالي التعددي.

4- احتوت الترسانة القانونية الصادرة بموجب إقرار التعددية النقابية على أربعة قوانين رئيسية لها علاقة واضحة بموضوع حماية الحق النقابي وهي القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم، القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم، القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل (المعدل والمتمم)، القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل (المعدل والمتمم) ، يضاف إليها الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي صدر سنة 2006، وقد حاول المشرع الجزائري من خلال هذه النصوص مواكبة المعايير الدولية المقررة لحماية الحق النقابي من ناحيتين:

- من الناحية التنظيمية:

- كفل التشريع الجزائري حق إنشاء المنظمات النقابية لكل من العمال وأصحاب العمل، ومكّنها من حق إعداد قوانينها الأساسية بكل حرية في إطار احترام قوانين الجمهورية، غير أن هذا الحق قيّد من الناحية العملية بتكليف السلطة المختصة لوصل تسجيل التصريح بالتأسيس على أنه اعتماد رسمي لا يمكن

للمنظمة مباشرة نشاطها إلا بعد الحصول عليه، بل واشترط مدة 06 أشهر من تاريخ استلام هذا الوصل لتحقيق الوجود القانوني للمنظمة، وهو ما يخالف أحكام الاتفاقية 87 بشأن الحرية النقابية التي تنص على التمتع بهذا الحق دون تصريح سابق.

- منح المشرع الجزائري للمنظمات النقابية حق التكتل والاتحاد بتكوين الفدراليات والكنفدراليات النقابية، وفق نفس الشروط المتعلقة بتكوين المنظمات النقابية، وقد شكل عدم وضعه لمعايير خاصة بهذه المنظمات عراقيل إجرائية كبيرة واجهتها المنظمات الراغبة في التكتل (خاصة الشرط المتعلق بوحدة النشاط أو المهنة)، مما أدى إلى رفض السلطة المختصة لأغلب ملفات التأسيس، غير أنه تدارك ذلك مؤخرا بصدور القانون 06-22 المعدل للقانون 90-14 عالج هذا الاختلال بشكل دقيق.

- منح المشرع الجزائري للمنظمات النقابية حق الانضمام إلى الاتحادات النقابية الإقليمية والعالمية في إطار احترام القانون.

- منح المشرع الجزائري للمنظمات النقابية المؤسسة وفق القانون حق التمتع بالشخصية المعنوية والأهلية القانونية، التي تمكنها من حق التملك والتعاقد باسمها، حق التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة، في حدود اختصاصها القانوني.

- فعّل المشرع الجزائري مبدأ عدم جوازية الحل الإداري للمنظمات النقابية، وأقر طريقتي الحل الإرادي والحل القضائي تماشياً والمعايير الدولية، ما ضمن استمرار وجود عديد النقابات المستقلة رغم تعرضها لشتى أنواع التضيق.

- منح العمال وأصحاب العمل حرية الانضمام والانسحاب من المنظمات النقابية دون تأثير ذلك على حقوقهم العمالية الأخرى.

- منع واستبعاد تأثير العمل السياسي على العمل النقابي دعماً لمبدأ استقلالية المنظمات النقابية، بنص واضح لا يقبل التأويل.

- من ناحية ممارسة النشاط النقابي وأساليبه:

- اعترف المشرع الجزائري بحق التفاوض الجماعي ووسّع في مجالات استعماله، وأعطى المنظمات النقابية صلاحية واسعة في مجال عقد الاتفاقات الجماعية ومعالجة النزاعات الجماعية.

- اعترف المشرع الجزائري بحق الإضراب في جميع القطاعات العمومية والخاصة ووضع حدودا واضحة لممارسته بما يتلاءم والحفاظ على السير الحسن لمرافق ومؤسسات الدولة، والمصلحة العامة للمواطن، تمثلت في:

\* منعه تماما في بعض القطاعات الحساسة كالقضاء وأسلاك الأمن والجيش.

\* وضع حد أدنى للخدمة في بعض النشاطات المتعلقة بالنشاطات الاقتصادية الحيوية، والمصالح الملحة للمواطنين.

\* إمكانية تسخير العمال والموظفين في حالات الضرورة القصوى.

- اعتمد المشرع الجزائري على معايير واضحة لتقدير الصفة التمثيلية للمنظمات، ورغم ذلك لا توجي الممارسة العملية بتفعيل هذه المعايير، حيث تضيّق الصفة التمثيلية على المستويات العليا للتمثيل وتحرص في إطار المركزية النقابية، بينما تميّع على المستويات القطاعية لتشمل جميع النقابات سواء حازت معايير التمثيل أم لم تحزها.

- يتمتع المنخرطون النقابيون وممثلو العمال والمندوبون بحماية قانونية واسعة في إطار ممارسة نشاطاتهم التمثيلية، كما يمنحهم القانون في إطار ذلك عديد التسهيلات المادية والمعنوية التي تمكنهم من التوفيق بين مهامهم الوظيفية والنقابية.

5- دعما للحماية التشريعية التي أقرها المشرع الجزائري لممارسة الحق النقابي، أسس هذا الأخير لحماية مؤسساتية متنوعة بين الطابع الاستشاري والردعي يتضح دورها من خلال ما يلي:

- للمنظمات النقابية دور أساسي في حماية الحق النقابي، يتجسد من خلال ما تملكه من حقوق متابعة الانتهاكات الحاصلة والتبليغ عنها وطنيا وعلى مستوى الهيئات الدولية، إضافة إلى استغلال دورها التمثيلي ضمن مختلف الهيئات العمالية والاستشارية لتطوير النظام القانوني الخاص بممارسة هذا الحق.

- عمل المؤسسة الدستوري على إنشاء هيئات دستورية استشارية تضطلع بدور هام في حماية هذا الحق النقابي وهي:

\* **المجلس الوطني لحقوق الإنسان:** الذي يعتمد التمثيل النقابي ضمن عضويته، ويملك العديد من الوسائل في إطار حماية الحق النقابي أبرزها آلية متابعة الشكاوى، والتنسيق مع الهيئات الدولية وعلى رأسها منظمة العمل الدولية ومجلس حقوق الإنسان لمتابعة مدى التزام الجزائر بتطبيق التوصيات الصادرة عن أنظمة الرقابة التابعة لهذه الهيئات.

\* المجلس الاجتماعي والاقتصادي والبيئي: الذي يعتمد أيضا التمثيل النقابي ضمن عضويته، ويساهم في خلق آليات لتفعيل دور المنظمات النقابية في رسم السياسة الاجتماعية والاقتصادية للبلاد، وتفعيل الحوار مع الهيئات الوطنية والدولية وعلى رأسها منظمة العمل الدولية من أجل تحقيق الأهداف المسطرة على مستواها خاصة في مجال المطالب المهنية للمنظمات النقابية، ذات الطبيعة الاقتصادية.

6- يتجسد نظام الرقابة الردعية للانتهاكات الحاصلة على ممارسة الحق النقابي على مستوى جهازين رئيسيين:

\* **مفتشية العمل:** التي استجاب المشرع الجزائري من خلال هيكلتها ومهامها لكل المعايير المقررة دوليا، وأناط بها مهام واسعة في إطار حماية الحق النقابي.

\* **الجهاز القضائي:** الذي يشكل أكبر ضمانة لحماية هذا الحق بما يملكه من فعالية واستقلالية واختصاص حصري في معالجة حالات حل المنظمات النقابية.

وكنتيجة عامة يمكن القول إن ممارسة الحق النقابي، ورغم اكتمال الحماية القانونية المقررة لها على المستوى الدولي باتت تواجه تراجعا رهيبا سببه تغيّر النمط الاقتصادي العالمي وتأثير التطور التكنولوجي على سوق العمل، أما على المستوى الداخلي، فلا يشكل الإطار القانوني بما يشوبه من اختلالات العائق الوحيد في سبيل ممارسة هذا الحق، بل يتعداه إلى الخلل الحاصل في تفسير هذا الإطار وترجمته على المستوى العملي بما يضمن الاستقرار لجميع الأطراف.

### ثانيا: التوصيات

#### أ- على المستوى الدولي:

- 1- ضرورة إعادة النظر في هيكلية منظمة العمل الدولية بخلق مكاتب وطنية على مستوى كل دولة تسند إليها عمليات متابعة وتنفيذ اختصاصات المنظمة، لتسهيل عملها الرقابي وزيادة مستوى فعاليته.
- 2- تنسيق الحماية العامة لحقوق الإنسان وتوحيد النصوص القانونية وآليات حمايتها على مستوى هيئة الأمم المتحدة.
- 3- إعادة النظر في العلاقة التعاونية بين منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية، من خلال ربط هيكلي مباشر بينهما.
- 4- عصرنة التشريع الدولي في مجال حماية الحق النقابي ليتناسب مع طبيعة بعض المهن الرقمية التي لا يمكن أن يمارس فيها الحق النقابي بالطرق التقليدية.

ب- على مستوى التشريع الجزائري:

1- ضرورة مصادقة الجزائر على الاتفاقيات العربية لحماية الحق النقابي (المذكورة ضمن الدراسة) من أجل تفعيل رقابة منظمة العمل العربية على ممارسة هذا الحق، خاصة أن أغلب التشريعات النقابية الجزائرية جاءت موافقة تماما لأحكام هذه الاتفاقيات.

2- ضرورة مصادقة الجزائر على الاتفاقية 151 لسنة 1981 بشأن حماية حق التنظيم وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة، نظرا لتضمن أحكامها حماية واسعة لممارسة الحق النقابي في قطاع الوظيفة العمومية الذي يضم أكبر نسبة من النقابات المستقلة، وتثار بشأنه عديد القضايا المتعلقة بانتهاك هذا الحق.

3- رغم معالجة التعديل 22-06 لعدة مسائل مهمة، وهي إدراج معايير تكوين اتحادات النقابات وكفندرايتها وإسقاط شرط الجنسية للتمتع بحق التأسيس والانضمام إلى المنظمات النقابية، ودعم الحماية الموفرة للمندوبين، غير أننا نرى أنه أهمل عديد الاختلالات التي يتوجب معالجتها، نوجزها فيما يلي:

- على المشرع اعتماد حق الاعتراض على تأخر الإدارة في تسليم وصل التصريح بالتأسيس، أو اعتبار سكوت الإدارة خلال المدة الممنوحة لها بمثابة تصريح بالتأسيس.

- إعادة النظر في مسألة حل الهيكل النقابي ككل في حالة توافر الأسباب القانونية لذلك، والاكتفاء بحل الهيئة التنفيذية العليا القائمة على تمثيل المنظمة النقابية وذلك حفاظا على المكتسبات الجماعية.

- على المشرع إعادة النظر في معايير التمثيل النقابي خاصة على مستوى قطاع الوظيفة العمومية، وتحديد معايير عادلة يستند عليها في تقدير الصفة التمثيلية للمنظمات النقابية دون إفراط ولا تضيق.

- إعادة الاعتبار لعمليات تكوين الإطارات النقابية والإطارات الإدارية المكلفة بالعمل النقابي على مستوى السلطات المختصة، لما له من انعكاس على فهم النصوص القانونية وتطبيقها العملي.

- إعادة النظر في الاستقلالية المالية للمنظمات النقابية ومنحها حرية أكبر في مجال التعاملات المالية خاصة في ظل نقص التمويل المالي من طرف الدولة.

والحمد لله رب العالمين

" قالوا سبحانك لا علم لنا إلا ما علمتنا إنك أنت العليم الحكيم " الآية 32 من سورة البقرة

# قائمة المصادر والمراجع

□ أولاً: قائمة المصادر والمراجع باللغة العربية

□ 1. المصادر:

□ أ. القرآن الكريم

ب. النصوص القانونية الداخلية:

ب1 الدساتير:

1- نص دستور 1963: المؤرخ في 08 سبتمبر 1963، ج.ر.ج عدد 64 لسنة 1963.  
2- نص دستور 1976: الأمر 97-76 المؤرخ في 22 نوفمبر سنة 1976، المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر.ج عدد 24 لسنة 1976، المعدل بـ: القانون 06-79، المؤرخ في 07 جويلية 1979، ج.ر.ج عدد 28 لسنة 1979، والقانون 01-80 المؤرخ في 12 جانفي 1980، ج.ر.ج عدد 03 لسنة 1980، والمرسوم 88-233 المؤرخ في 05 نوفمبر 1988، ج.ر.ج عدد 45 لسنة 1988.

3- نص دستور 1989: المرسوم الرئاسي رقم 89-18، المؤرخ في 28 فيفري 1989، يتعلق بنشر تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير 1989، ج.ر.ج عدد 09 لسنة 1989.  
4- نص دستور 1996: المرسوم الرئاسي 96-438، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر سنة 1996، ج.ر.ج عدد 76 لسنة 1996. المعدل بـ القانون 02-03 المؤرخ في 10 أبريل 2002، ج.ر.ج عدد 25 لسنة 2002، والقانون 08-19، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج.ر.ج عدد 63 لسنة 2008.  
5- نص دستور 2016: القانون 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، ج.ر.ج عدد 14 لسنة 2016.

6- نص دستور 2020: المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، ج.ر.ج عدد 82 لسنة 2020.

ب2 القوانين والأوامر:

1- الأمر 66-155 المؤرخ في 08 جوان 1966، يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج.ر.ج عدد 48 لسنة 1966، (المعدل والمتمم)

- 2- الأمر 68-610، المؤرخ في 06 نوفمبر 1968، يتضمن احداث مجلس وطني اقتصادي واجتماعي، ج.ر.ج، عدد 90 لسنة 1968، المعدل بالأمر 70-69، المؤرخ في 14 أكتوبر 1970، ج.ر.ج عدد 88 لسنة 1970، والأمر 75-24، المؤرخ في 29 أبريل 1775، ج.ر.ج عدد 36 لسنة 1975، والملغى بالمرسوم رقم 76-212 المؤرخ في 30 ديسمبر 1976، يتضمن حل المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، ج.ر.ج عدد 04 لسنة 1977.
- 3- القانون 75-33، المؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 39 لسنة 1975 (ملغى) بالقانون 90-03.
- 4- القانون 88-20، المؤرخ في 19 جويلية 1988، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية الجزائرية، عدد 29 لسنة 1989. (ملغى)
- 5- القانون 90-02 مؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر.ج، عدد 06 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر، ج.ر.ج، عدد 68 لسنة 1991، والأمر 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج، عدد 46 لسنة 2006.
- 6- القانون 90-03، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج.ر.ج عدد 06 لسنة 1990، المعدل والمتمم بموجب القانون 96-11، المؤرخ في 10 جوان 1996، ج.ر.ج عدد 36 لسنة 1996.
- 7- القانون 90-11، المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج عدد 17 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-29، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر.ج عدد 68 لسنة 1991، والقانون 94-03، المؤرخ في 13 أبريل 1994، ج.ر.ج عدد 20 لسنة 1994، والقانون 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996، ج.ر.ج عدد 43 لسنة 1996، والأمر 97-02، ج.ر.ج عدد 03 لسنة 1997.
- 8- القانون 90-14، المؤرخ في 02 جوان 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر.ج عدد 23 لسنة 1990، المعدل والمتمم بموجب القانون 91-30، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر.ج عدد 68 لسنة 1991، والأمر 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996، ج.ر.ج عدد 36 لسنة 1996، والقانون 22-06، المؤرخ في 25 أبريل سنة 2022، ج.ر.ج عدد 30 لسنة 2022.

- 9- القانون العضوي 98-01، المؤرخ في 30 ماي 1998، يتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج.ر.ج. رقم 31 لسنة 1998.
- 10- الأمر 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج.ر.ج. عدد 46 لسنة 2006، الموافق عليه بموجب القانون 06-12، المؤرخ في 14 نوفمبر 2006، ج.ر.ج. عدد 72 لسنة 2006.
- 11- القانون 13-07، المؤرخ في 29 أكتوبر 2013، يتضمن تنظيم مهنة المحاماة، ج.ر.ج. عدد 55 لسنة 2013.

- 12- القانون 16-13، المؤرخ في 03 نوفمبر 2016، يحدد تشكيلة المجلس الوطني لحقوق الإنسان وكيفيات تعيين أعضائه والقواعد المتعلقة بتنظيمه وسيره، ج.ر.ج. عدد 65 لسنة 2016.

بيد المراسيم:

- 1- المرسوم التنفيذي رقم 67-60، المؤرخ في 27 مارس 1967، يتعلق باختصاصات هيئة تفتيش العمل واليد العاملة، ج.ر.ج. عدد 44 لسنة 1967. (ملغى)
- 2- المرسوم التنفيذي رقم 68-366، المؤرخ في 30 ماي 1968، يتضمن القانون الأساسي الخاص لمفتشي العمل والشؤون الاجتماعية ج.ر.ج. عدد 28 لسنة 1967. (ملغى)
- 3- المرسوم رقم 68-367 المؤرخ في 30 ماي 1968، المتضمن القانون الأساسي الخاص لمراقبي العمل والشؤون الاجتماعية، ج.ر.ج. عدد 44 لسنة 1968. (ملغى)
- 4- المرسوم التنفيذي 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990، المتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء وتنظيمه وعمله، ج.ر.ج. عدد 01 لسنة 1991.
- 5- المرسوم الرئاسي 93-225، المؤرخ في 05 أكتوبر 1993، ج.ر.ج. عدد 64 لسنة 1993، المعدل بالمرسوم الرئاسي 96-156 المؤرخ في 04 ماي 1996، ج.ر.ج. عدد 28 لسنة 1996، والمرسوم 16-309، المؤرخ في 28 نوفمبر 2016، ج.ر.ج. عدد 69 لسنة 2016 (الملغى).
- 6- المرسوم التنفيذي 05-05، المؤرخ في 06 جانفي 2005، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها، ج.ر.ج. عدد 04 لسنة 2005.
- 7- المرسوم التنفيذي 11-261، المؤرخ في 30 جويلية 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، ج.ر.ج. عدد 43 لسنة 2011.

- 8- المرسوم التنفيذي 17- 319، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد تشكيلة المجلس الأعلى للتوظيف العمومية وتنظيمه وسيره. ج.ر.ج عدد 66 لسنة 2017.
- 9- المرسوم 89- 67، المؤرخ في 16 ماي 1989، يتضمن الانضمام إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق السياسية والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، الموافق عليهما من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16 ديسمبر 1966، ج.ر.ج عدد 20 لسنة 1989.
- 10- المرسوم التنفيذي 20-199، المؤرخ في 25 جويلية 2020، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ج.ر.ج عدد 44 لسنة 2020.
- 11- المرسوم التنفيذي 20-373، المؤرخ في 12 ديسمبر 2020، يتعلق بالوضعيات القانونية الأساسية للموظف، ج.ر.ج عدد 77 لسنة 2020.
- 12- المرسوم الرئاسي 21- 71، المؤرخ في 16 فيفري 2021، يتضمن تنظيم المصالح الإدارية والتقنية للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، ج.ر.ج عدد 12 لسنة 2021.

#### ب- المنشورات والقرارات:

- 1- المنشور الوزاري رقم 09 بتاريخ 19 ماي 1997 المتعلق بتمثيلية النقابات والمعدل والمتمم بالمنشور الوزاري رقم 02 المؤرخ في 18 ديسمبر 2021، صادر عن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

#### ج- النصوص القانونية الدولية:

#### ج1- الصكوك والاتفاقيات الدولية:

- 1- ميثاق هيئة الأمم المتحدة، اعتمد في 26 جوان 1945 من خلال مؤتمر الأمم المتحدة الخاص بنظام الهيئة الدولية بمدينة سان فرانسيسكو (و.أ.م)، دخل حيز النفاذ في 24 أكتوبر 1945.
- 2- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948، اعتمد ونشر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم: 217 ألف (د3) المؤرخ في 10 ديسمبر 1948، بمدينة باريس، فرنسا.
- 3- العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية 1966، اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 (د-21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، دخل حيز النفاذ في 23 مارس 1976.

- 4- البرتوكول الاختياري الأول الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية بشأن تقديم شكاوى من قبل الأفراد، اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 ودخل حيز النفاذ في 23 مارس 1976
- 5- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية 1966، اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 (د-21) المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، دخل حيز النفاذ في 23 مارس 1976.
- 6- البرتوكول الاختياري الأول الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 2008، وفتح باب التوقيع عليه بتاريخ: 24 سبتمبر 2009، ودخل حيز النفاذ بتاريخ 05 ماي 2013.
- 6- الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، تمت إجازته من قبل مجلس الرؤساء الأفارقة بدورته العادية رقم 18 في نيروبي (كينيا) يوم 28 جوان 1981 دخل حيز النفاذ في 21 أكتوبر 1986.
- 7- البروتوكول الإضافي للميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، أقره مؤتمر منظمة الوحدة الإفريقية في دورته 34، بمدينة واجادوجو ببوركينا فاسو في الفترة ما بين 08-10 جوان 1998.
- الميثاق العربي لحقوق الإنسان، اعتمد من قبل الجامعة العربية، الدورة 16 للقمّة العربية، تونس، بتاريخ 23 ماي 2004، ودخل حيز النفاذ بتاريخ 15 مارس 2008.
- 8- اتفاقية فرساي (اتفاقية الصلح)، المتضمنة دستور منظمة الدولية، الموضوع بموجب معاهدة فرساي بتاريخ 18 جوان 1919.
- 9- الاتفاقية رقم 81 لسنة 1947 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 30، بتاريخ 11 جوان 1947، ودخلت حيز النفاذ في 07 أفريل 1950. احتوت على (39 مادة)، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962.
- 10- الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 31، بتاريخ 09 جويلية 1948، ودخلت حيز النفاذ في 04 جويلية 1950. احتوت على (21 مادة)، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962.
- 11- الاتفاقية رقم: 97 لسنة 1949 بشأن العمال المهاجرين (مراجعة)، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 32 بتاريخ 8 جوان 1949، ودخلت حيز النفاذ في 22 جانفي 1973. احتوت على (14 مادة ومرفق واحد)، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962.

- 12- الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 32، بتاريخ 01 جويلية 1949، ودخلت حيز النفاذ في 18 جويلية 1951. احتوت على (21 مادة)، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962.
- 13- الاتفاقية رقم 129 لسنة 1969 بشأن تفتيش العمل في الزراعة، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 53، بتاريخ 04 جويلية 1969، ودخلت حيز النفاذ في 19 جانفي 1972. احتوت على (35 مادة)، لم تصادق عليها الجزائر إلى غاية اليوم.
- 14- الاتفاقية رقم 135 لسنة 1971 بشأن الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 56، بتاريخ 23 جوان 1971، ودخلت حيز النفاذ في 30 فبراير 1973، احتوت على (17 مادة)، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 06 ماي 2005.
- 15- الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 58، بتاريخ 26 جوان 1973، ودخلت حيز النفاذ في 19 جوان 1976. احتوت على (18 مادة)، صادقت عليها الجزائر بتاريخ 30 أبريل 1984.
- 16- الاتفاقية رقم 151 لسنة 1978 بشأن حماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 64، بتاريخ 27 جوان 1978، ودخلت حيز النفاذ في 26 فبراير 1981، احتوت على (17 مادة)، لم تصادق عليها الجزائر إلى غاية مطلع سنة 2022.
- 17- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، اعتمده المؤتمر الدولي في دورته السادسة والثمانين، بجنيف، بتاريخ 18 جوان 1998، مراجع خلال الدورة التاسعة والستين، جوان 2010.
- 18- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة والستين، بجنيف، بتاريخ 10 جوان 2008.
- 19- الاتفاقية رقم: 154 لعام 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم: 67، المنعقدة بتاريخ: 19 جوان 1981 (احتوت على 17 مادة)، لم تصادق عليها الجزائر إلى غاية مطلع 2022.
- 20- الاتفاقية العربية للعمل رقم 01 بشأن مستويات العمل، اعتمدت بموجب اجتماع مجلس وزراء العرب لعام 1966 وعدلت خلال المؤتمر العربي للعمل سنة 1976.

21- الاتفاقية العربية رقم 08 بشأن الحريات والحقوق النقابية، اعتمدت خلال الدورة السادسة (06) لمؤتمر العمل العربي بمدينة الاسكندرية، مصر، مارس 1977.

### ج2 التوصيات:

- 1- التوصية رقم 82 لسنة 1947 بشأن تفتيش العمل في منشآت التعدين والنقل، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 30، بتاريخ 11 جوان 1947، دخلت حيز النفاذ بتاريخ: 07 أفريل 1950.
- 1- التوصية رقم 143 بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 56، بتاريخ 23 جوان 1973.
- 2- التوصية رقم 20 لسنة 1923 بشأن المبادئ العامة لتنظيم نظم التفتيش لضمان تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بحماية العمال، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته 05، بتاريخ 22 أكتوبر 1923.

### ج3 القرارات:

- 1- القرار 60/251، المتضمن إنشاء مجلس حقوق الإنسان، اتخذ بموجب انعقاد الدورة الستين 60 للجمعية العامة للأمم المتحدة، المنعقدة بتاريخ 15 مارس 2006.
- 2- القرار 5/1 المعنون بـ: "بناء مؤسسات مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة"، اعتمده مجلس حقوق الإنسان خلال الجلسة رقم 09 بتاريخ 18 جوان 2007.
- 3- القرار 1040، المتضمن نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، الذي أقره المؤتمر العربي للعمل في دورته الرابعة والعشرين بالقاهرة، مصر، مارس 1997.
- 4- القرار 1076، المتعلق بنظام عمل لجنة الحريات النقابية العربية، الصادر عن مؤتمر العمل العربي في دورته الخامسة والعشرون، الأقصر، مصر، مارس 1998.
- 5- قرار المؤتمر الدولي للعمل، بشأن استقلالية الحركة النقابية، اعتمد بموجب الدورة الخامسة والثلاثين، جنيف سويسرا، بتاريخ 26 جوان 1952.
- 6- قرار المؤتمر الدولي للعمل، بشأن استقلالية الحركة النقابية، اعتمد بموجب الدورة الرابعة والخمسين، جنيف سويسرا، بتاريخ 04 جوان 1970.

□ جهة التقارير الدولية

1- مجلس حقوق الإنسان، التقرير الوطني لدولة ساحل العاج، المؤرخ في 03 سبتمبر 2009. متوفر على قاعدة بيانات الأمم المتحدة الخاصة بالهيئات المنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان تحت رمز: **A/HRC/WG.6/6/CIV/1**.

2- مجلس حقوق الإنسان، التقرير الوطني لدولة أندورا، بتاريخ 23 أوت 2010، متوفر على قاعدة بيانات الأمم المتحدة الخاصة بالهيئات المنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان تحت رمز: **A/HRC/WG.6/9/AND/1**

3- مجلس حقوق الإنسان، التقرير التجميعي بشأن دولة الأردن، بتاريخ 18 أوت 2018، متوفر على قاعدة بيانات الأمم المتحدة الخاصة بالهيئات المنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان تحت رمز: **A/HRC/WG.6/31/JOR/2**

4- مجلس حقوق الإنسان، التقرير المتضمن موجز للمعلومات المقدمة من طرف أصحاب المصلحة الآخرين بشأن الجزائر، بتاريخ 20 فيفري 2017، موجه للاستعراض الشامل، الدورة السابعة والعشرون من 1 إلى 12 ماي 2017. متوفر على قاعدة بيانات الأمم المتحدة الخاصة بالهيئات المنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان تحت رمز: **A/HRC/WG.6/27/DZA/3**

5- اللجنة المعنية بحقوق الإنسان المدنية والسياسية، قائمة المسائل المتصلة بالتقرير الدوري الرابع للجزائر، 11 ديسمبر 2017. متوفر على قاعدة بيانات الأمم المتحدة الخاصة بالهيئات المنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان تحت رمز: **CCPR/C/DZA/Q4**

6- اللجنة المعنية بحقوق الإنسان المدنية والسياسية، التقرير المتعلق برد الجزائر على قائمة المسائل المتصلة بالتقرير الدوري الرابع للجزائر، المؤرخ في 02 ماي 2018. متوفر على قاعدة بيانات الأمم المتحدة الخاصة بالهيئات المنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان تحت رمز: **CCPR/C/DZA/Q/4/Add.1**

7- اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التقارير الثلاث للدولة الطرف الجزائر، متوفرة على قاعدة بيانات الأمم المتحدة الخاصة بالهيئات المنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان وفق الترميز التالي: - تقرير سنة 1994: **E/1990/5/Add.22**

- تقرير سنة 2000: **E/1990/6/Add.26**

- تقرير سنة 2007: **E/C.12/DZA/4**

- 8- اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، تقرير يتضمن الملاحظات الختامية للجزائر، المؤرخ في 07 جوان 2010، متوفر على قادة البيانات السابقة تحت رمز: **E/C.12/DZA/CO/4**
- 9- لجنة حقوق الإنسان العربية، التقرير الدوري الأول للجزائر أمام لجنة حقوق الإنسان العربية، المؤرخ في 28 أبريل 2011.
- 10- لجنة الحريات النقابية العربية، تقرير نتائج أعمال الدورة الثالثة والثلاثون للجنة، القاهرة 3 أكتوبر 2013.
- 11- مكتب العمل الدولي، تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، الدورة السابعة والتسعون لمؤتمر العمل الدولي بجنيف 2008.
- 12- قرار اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب بشأن عدم وضع بلاغ قيد النظر، البلاغ 742/20 ، منظمة حرية التعبير في إفريقيا و15 آخرون (يمثلهم محامو حرية الإعلام) ضد الجزائر و27 آخرين، الدورة العادية السادسة والستون (66) المنعقدة في الفترة من 13 جويلية إلى 07 أوت 2020.

### **ج5 وثائق ومنشورات أخرى صادرة عن الهيئات الدولية:**

- 1- منظمة العمل الدولية، النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، المحرر والمعتمد في الدورة الأولى لمؤتمر العمل الدولي، بتاريخ 21 نوفمبر 1919 (المعدل والمتمم). متوفر على شكل ملف (PDF) على الرابط الإلكتروني التالي:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/legaldocument/wcms\\_629341.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/legaldocument/wcms_629341.pdf)
- 2- النظام الداخلي للجنة حقوق الإنسان متوفر على قاعدة بيانات الأمم المتحدة الخاصة بالهيئات المنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان، تحت رمز: **CCPR/C/3/REV.10**.
- 3- مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، دليل الاستعراض الشامل (الفصل السابع) متوفر على شكل ملف (pdf) على الرابط الإلكتروني التالي:  
<http://www.ohchr.org/civilsocietyhandbook>
- 4- مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان صحيفة الوقائع رقم 15 (التنقيح 1) بعنوان الحقوق السياسية والمدنية متوفرة على الرابط:  
<https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet15rev.1ar.pdf>

- 5- الفدرالية الدولية لحقوق الإنسان، جامعة الدول العربية وحقوق الإنسان تحديات على الطريق، ورشة العمل الإقليمية، القاهرة، مصر من 16 إلى 18 فيفري 2014، متوفر كملف (PDF) على الرابط: [https://www.fidh.org/IMG/pdf/report\\_las\\_human\\_rights\\_ar.pdf](https://www.fidh.org/IMG/pdf/report_las_human_rights_ar.pdf)
- 6- مكتب العمل الدولي، دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، طبعة منقحة جنيف، 2012.
- 7- مذكرة التفاهم بين منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية، المؤرخة في 08 ديسمبر 2017، متوفرة كملف (PDF) على الرابط: [https://alolabor.org/wp-content/uploads/2007/12/Protocol\\_ILO\\_2007.pdf](https://alolabor.org/wp-content/uploads/2007/12/Protocol_ILO_2007.pdf)

## □ 2. المراجع

### □ أ. الكتب:

- 1- البشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار ريحانة للكتاب، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2006.
- 2- أحمد حسن البرعي، الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل منشورات منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي بالقاهرة، د.ط، د.س.ط.
- 3- إبراهيم أحمد خليفة، الالتزام الدولي باحترام حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، دار الجامعة الإسكندرية، مصر، د.ط، 2006.
- 4- إيمان ريما سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في الجزائر، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، مصر، ط1، 2016.
- 5- إيمان ريما سرور ثوابتي، القواعد الدولية للعمل المكرسة لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، مصر، ط1، 2017.
- 6- جمال البنا، الإسلام والحركة النقابية، المؤسسة الجزائرية للطباعة، الجزائر، ط2، 1991.
- 7- جميل معوض، كتاب جماعي بعنوان: بين أهمية الدور وتحديات التنظيم والتمثيل " النقابات المهنية المستقلة في العالم العربي"، منشورات مؤسسة مبادرة الإصلاح العربي، بيروت، لبنان، 2021.
- 8- خليل إسماعيل الحديثي، الوسيط في التنظيم الدولي، مطبوعات كلية العلوم السياسية، جامعة بغداد، (دط)، 1991.
- 9- رأفت دسوقي، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، دار الكتب القانونية، مصر، ط1، 2008.

- 10- رؤوف عباس حامد محمد، الحركة العمالية المصرية في ظل الوثائق البريطانية 1924-1937، كتاب صادر عن كلية الآداب بجامعة القاهرة، مصر، دط، 1975.
- 11- رؤوف عباس حامد محمد، الحركة العمالية في مصر 1899-1902، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، القاهرة، ط1، 2016.
- 12- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، ط4، 2007.
- 13- رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دار النهضة للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، د.ط، 2004.
- 14- زكرياء سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، ط1، 2013.
- 15- سعاد حافظي، التنظيم الدستوري والقانوني لحقوق والحريات الأساسية في الجزائر وآليات كفالتها، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، د.ط، 2018، ص 296.
- 16- سليمان أحمية، آلية تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دط، 1998.
- 17- سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، ط2، 2003.
- 18- سليمان أحمية، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 2012.
- 19- عبد الرحيم الكاشف، الرقابة الدولية على تطبيق العهد الدولي الخاص بالحقوق السياسية والمدنية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، د.ط، 2003.
- 20- عبد الرزاق حسين يس، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل العربية، مطابع البيان التجارية، دبي، الإمارات العربية المتحدة، ط1، 1991.
- 21- عبد العال الدريبي، الحماية الدولية لحقوق العمال في ظل القانون الدولي، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ط1، 2013.
- 22- عدنان خليل التلاوي القانون الدولي للعمل، دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل، المكتبة العربية بجنيف، سويسرا، ط1، 1990

- 23- عصام طوالي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي (الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية)، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، دط، 2014، ص73.
- 24- عفيف زيناتي، النقابات العمالية، تنظيمها ونشاطها في العالم وفي لبنان (الجزء الأول)، منشورات مؤسسة فريدريش إيبرت، مكتب بيروت، لبنان، 1973.
- 25- علي بن هادية وآخرون، القاموس الجديد للطلاب "معجم عربي ألفبائي"، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، ط1، 1991، ص 1242.
- 26- فؤاد دهمان، التشريعات الاجتماعية (قانون العمل)، الطبعة الثانية، دار الفكر للنشر والتوزيع، القاهرة، د.ط، مصر، د.س.ط.
- 27- محسن أفكيرين، قانون المنظمات الدولية، النظرية العامة، الأمم المتحدة، المنظمات أو الوكالات المتخصصة المرتبطة بها، المنظمات الدولية الإقليمية، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، د.ط، 2010.
- 28- محمد السعيد الدقاق، التنظيم الدولي (المصادر والأشخاص)، الدار الجامعية بيروت، لبنان، ط1، 1981.
- 29- محمد أمين الميداني، المختار من دراسات الحماية الإقليمية لحقوق الإنسان، منشورات المركز العربي للتنمية على القانون الدولي الإنساني وحقوق الإنسان، مركز المعلومات والتأهيل لحقوق الإنسان، تعز، اليمن، ط2، 2020.
- 30- محمد إبراهيم خيرى الوكيل، الإطار القانوني للحرية النقابية بين الحرية والتقييد (النقابات العمالية والنقابات المهنية)، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، مصر، ط1، 2015، ص 20.
- 31- محمد بوسلطان، مبادئ القانون الدولي العام، الجزء الثاني، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، الجزائر، د.ط، 1999.
- 32- محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، دط، 1995.
- 33- محمد عبد الرحمن الدسوقي، قانون المنظمات الدولية، منظمة الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، د.ط، 2006.

- 34- محمد عيسى مصباح، حقوق الإنسان في العالم المعاصر، دار الآفاق الجديدة للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، ط1، 2001.
- 35- محمد نصر محمد، الوسيط في القانون الدولي العام، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، المملكة العربية السعودية، ط1، 2012، ص 09.
- 36- محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، نشر خاص (بدون دار نشر)، مصر، ط3، 1998.
- 37- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، دط، 2005.
- 38- مصطفى سيد عبد الرحمن، المنظمات الدولية المتخصصة، دار النهضة للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط1، 2004.
- 39- مظهر شاكر، حقوق الإنسان بين القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدولي الإنساني والشريعة الإسلامية، د.د.ن، بغداد، العراق، ط1، 2012.
- 40- معتز الفجيري، دور جامعة الدول العربية في حماية حقوق الإنسان، مركز القاهرة لدراسات حقوق الإنسان، ط2، 2008.
- 41- نعيم بن محمد بموقرة، الحرية النقابية في الجزائر (مقاربة سوسيولوجية لواقع الحركة النقابية في الجزائر)، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2016.
- 42- معتز الفجيري، دور جامعة الدول العربية في حماية حقوق الإنسان، مركز القاهرة لدراسات حقوق الإنسان، ط2، 2008.
- 43- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، د.ط، 2010.
- 44- وسام نعمت إبراهيم السعدي، الوكالات الدولية المتخصصة (دراسة معمقة في إطار التنظيم الدولي المعاصر)، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، ط1، 2014.
- 45- وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، د ط، 2015.
- 46- يوسف إلياس، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة واقتصاد السوق، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط1، 2006.
- 47- يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، رؤى تحليلية بمنظور مستقبلي، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط1، 2008.

## □ ب. الأطروحات والرسائل الجامعية

### □ ب.1. أطروحات الدكتوراه:

- 1- أمال بطاهر، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2016-2017.
- 2- سليمان أحمية، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2008.
- 3- عبد الرحيم طهير، حقوق الإنسان في القانون الدولي للعمل، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2019-2020.
- 4- عبد المجيد صغير بيزم، ممارسة الحق النقابي والعولمة، أطروحة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2016.
- 5- عمر ثامري، التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقيد، أطروحة دكتوراه في القانون، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2012-2013.
- 6- فوزية زعموش، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، أطروحة دكتوراه في القانون العام، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قسنطينة1، الجزائر، 2011-2012.
- 7- كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري، بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، أطروحة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2014.
- 8- مبارك جنيدي، نظام الشكاوى كآلية للتطبيق الدولي لحقوق الإنسان، أطروحة في الحقوق، تخصص: قانون دولي عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2014-2015.
- 9- منصور محمد أحمد محمد، الحرية النقابية للموظف العام " دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1999.

**ب.2 رسائل الماجستير:**

- 1- الزبير بولعناصر، الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية 1999-2010، رسالة ماجستير في العلوم السياسية، تخصص تنظيم سياسي وإداري، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر (03)، 2010-2011.
- 2- جمال بنيزة، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، رسالة ماجستير في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2011-2012.
- 3- رابح خنيش، مفتشية العمل في الجزائر (التطور والآفاق)، رسالة ماجستير في القانون، فرع قانون الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر (02)، 2011-2012.
- 4- خديجة دراقي، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي، رسالة ماجستير، تخصص قانون دولي وعلاقات دولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2000-2001.
- 5- سميحة مناصرية، الحرية النقابية في الجزائر، رسالة ماجستير، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، الجزائر، 2011-2012.
- 6- شذى فخري عطوي العقيلية، قرارات منظمة العمل الدولية، رسالة ماجستير، تخصص قانون عام، جامعة الشرق الأوسط، عمان الأردن، 2020.
- 7- شوقي بركاني، الإضراب في الوظيف العمومي، رسالة ماجستير، تخصص قانون عام، جامعة العربي أم البواقي، الجزائر، 2008-2009.
- 8- عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، رسالة ماجستير، تخصص قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003-2004.
- 9- فطيمة بومعزة، الآليات القانونية لحماية حقوق الإنسان في الوطن العربي، مذكرة ماجستير، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2008-2009.
- 10- محمد لطفاوي، دراسة تحليلية لمضمون السلطة التقديرية للإدارة ومدى خضوعها للرقابة القضائية، رسالة ماجستير في القانون، تخصص قانون إداري معمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2015-2016.
- 11- محند أورابح بورنين، جهود المنظمات الدولية لضمان حق النقابات، مذكرة ماجستير، تخصص قانون دولي عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2011-2012.

12- ميهوب عايدي، حماية وترقية الحق النقابي في إطار منظمة العمل الدولية، رسالة ماجستير، تخصص القانون الدولي لحقوق الإنسان، كلية الحقوق، جامعة المدية، 2013-2014.

### ج. المقالات:

- 1- أسامة عرفات أمين، دور منظمة العمل العربية في إنشاء قانون دولي عربي للعمل ورفع مستوى القوى العاملة العربية، مجلة كلية الشريعة والقانون بجامعة الأزهر، أسيوط، مصر، المجلد 31، العدد 01، 2019.
- 2- أشرف بن تالي، مستقبل مجلس حقوق الإنسان لمنظمة الأمم المتحدة كآلية دولية لحماية حقوق الإنسان، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة الشلف، الجزائر، المجلد 04، العدد 02، 2019.
- 3- إيمان ريما سرور ثوابتي، التناسب والتعارض بين الحرية النقابية وقواعد الوظيفة العمومية، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، الجزائر، المجلد 05، العدد 02، 2014.
- 4- الخير قشي، تطبيق القانون الدولي الاتفاقي في الجزائر، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة، الجزائر، المجلد 02، العدد 04، 1995.
- 5- السعيد برباح، الاختصاص الاختياري للمحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، مجلة صوت القانون، جامعة خميس مليانة، الجزائر، المجلد 07، العدد 03، 2021.
- 6- بصفي مزبود وسارة بن عزوز، الحماية الجزائرية لحقوق النقابية في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة مستغانم، الجزائر، المجلد: 06 العدد: 01، 2021.
- 7- بن صابر بن عزوز وسعاد عناني، الحرية النقابية بين النصوص والممارسة العملية في الجزائر، مجلة الدراسات القانونية والسياسية، جامعة الاغواط، الجزائر، المجلد 02، العدد 05، 2017.
- 8- دليلة بوسعيدة، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لقانون العمل الجزائري، مجلة معارف، جامعة البويرة، الجزائر، المجلد 05، العدد 09، 2010.
- 9- رشيد حيدر، الحقوق والحرية النقابية في معايير العمل العربية والدولية، مجلة العمل العربية، القاهرة، مصر، العدد 27، 1997.

- 10- رشيد واضح، الحرية النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة المسيلة، الجزائر، المجلد 03، العدد 02، 2018.
- 11- زكرياء سمغوني، ضمانات الحرية النقابية في جانبها الفردي، مجلة البدر، جامعة بشار، الجزائر، المجلد 03، العدد 10، 2011.
- 12- سعاد عناني وصابر بن عزوز، الثلاثية كآلية لتأطير الحوار الاجتماعي في الجزائر، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، جامعة جيجل، الجزائر، المجلد: 03، العدد 01، 2018.
- 13- سليمان أحمية، التفاوض الجماعي الإطار البديل لوضع تشريعات وأنظمة العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية العلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر، المجلد 03، العدد 02، 2018.
- 14- سليمة قزلان، المجلس الوطني لحقوق الإنسان في ظل التعديل الدستوري 2016 مكسب حقيقي لحقوق الإنسان في الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون الجزائر (01)، المجلد 54 العدد: 01، 2017.
- 15- عبد المجيد كموش وزينب غزالي، لجنة المشاركة ودورها في تحقيق أبعاد التمكين الاقتصادي، مجلة دراسات متقدمة في المالية والمحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة تبسة، الجزائر، المجلد: 01، العدد 02، 2018.
- 16- عواد بلعبدون، لقاءات الثلاثية آلية من آليات الحوار الاجتماعي في الجزائر، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر، المجلد: 03، العدد 01، 2018.
- 17- فايزة ملياني، من لجنة حقوق الإنسان إلى مجلس حقوق الإنسان الارتقاء العضوي، مجلة آفاق علمية، جامعة تمنراست، الجزائر، المجلد 11، العدد 03، 2019.
- 18- فوزية زعموش، دور التكوين والإعلام النقابي في ترقية الممارسة النقابية في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية، جامعة قسنطينة، الجزائر، المجلد: 24، العدد 01، جوان 2011
- 19- فوزية زعموش، اجتماعات الثلاثية ودورها في ترقية الحوار الاجتماعي في الجزائر، مجلة البحوث السياسية والإدارية، جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد: 05، العدد 02، 2018.

- 20- كريفيف الأطرش وعلي أبو هاني، النظام الإفريقي لحقوق الإنسان ودوره في تعزيز وحماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد 13، العدد 05، 2021.
- 21- كمال بن سالم، الحماية القضائية للمندوب النقابي وتطبيقاتها القضائية على ضوء التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة مستغانم، الجزائر، المجلد: 06 العدد: 02، 2016.
- 22- لوني نصيرة، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، مجلة دراسات وأبحاث، المجلة العربية للأبحاث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد 11، العدد 04، 2019.
- 23- محمد إسغلي، حاج سودي محمد، دور لجنة المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة في ظل القانونون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة تمنراست، الجزائر، المجلد 10، العدد 03، 2021.
- 24- محمد دحدوح، ضمانات الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العامة، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، جامعة باتنة 1، الجزائر، المجلد 03، العدد 04، 2017.
- 25- مصطفى العمشاي وأحمد العلاوي، الحركة النقابية الجزائرية: نشأتها، تطورها، ونضالاتها، مجلة الباحث في العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة ورقلة، الجزائر، المجلد 11، العدد 04، 2019.
- 26- نرجس صفو، مدى فعالية دور مجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان في حماية وتعزيز حقوق الإنسان، مجلة دراسات وأبحاث (المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية)، جامعة الشلف، الجزائر، المجلد: 13، العدد 05، 2021.
- 27- نسيم سعودي، نظام المجلس الوطني لحقوق الإنسان في التشريع الجزائري، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية لجامعة الأغواط، الجزائر، المجلد 04، العدد 01، 2020.
- 28- ياسمينه خروبي وجمال الدين دندن، دور المجلس الاقتصادي والاجتماعي في حماية البيئة في ظل التعديل الدستوري 2016، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشلف، الجزائر، المجلد 06، العدد 01، 2020.

□ د. المداخلات:

- 1- إيمان ريما سرور ثوابتي، شرط حيازة النقابة للصفة التمثيلية وانعكاساته على واقع التعددية النقابية في الجزائر (غير منشور)، الملتقى المغربي حول دور النقابة في بناء دولة القانون في الدول المغاربية، 24-25 أبريل 2018، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، الجزائر.
- 2- الصديق ريكلي، التسهيلات النقابية في القانون الجزائري (غير منشور)، الملتقى المغربي حول دور النقابة في بناء دولة القانون، 24-25 أبريل 2018، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قسنطينة، الجزائر.

3. المواقع الإلكترونية:

- 1- هيئة الأمم المتحدة: [/https://www.un.org](https://www.un.org)
- 2- منظمة العمل العربية: [/https://alolabor.org](https://alolabor.org)
- 3- منظمة العمل الدولية: <https://www.ilo.org>
- 4- المفوضية السامية لحقوق الإنسان: [/http://ohchr.org/ar](http://ohchr.org/ar)
- 5- اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب: [/https://www.achpr.org](https://www.achpr.org)
- 6- المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب: [/https://www.african-court.org](https://www.african-court.org)
- 7- وكالة هيومن رايس ووتش: <https://www.hrw.org>
- 8- الشبكة الأوروبية ومتوسطة لحقوق الإنسان: [/https://euromedrights.org](https://euromedrights.org)
- 9- مؤسسة فريدريش إيبرت (Friedrich Ebert) بالجزائر: [/https://algeria.fes.de](https://algeria.fes.de)
- 10- مؤسسة مبادرة الإصلاح العربي: <https://www.arab-reform.net>
- 11- موقع صحيفة الأهرام المصرية: <https://gate.ahram.org.eg>
- 12- وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بالجزائر: [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz)
- 13- وزارة العدل بالجزائر: [/https://www.mjustice.dz](https://www.mjustice.dz)
- 14- المعهد الوطني للعمل (INT): <http://www.int.dz>
- 15- مجلس حقوق الإنسان بالجزائر: [/https://cndh.org.dz](https://cndh.org.dz)
- 16- المجلس الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والبيئي بالجزائر: [/https://www.cnese.dz](https://www.cnese.dz)
- 17- المحكمة العليا بالجزائر: [/http://www.coursupreme.dz](http://www.coursupreme.dz)

**ثانياً: قائمة المصادر والمراجع باللغات الأجنبية**

**A- Les livres:**

- 1- Abdessatar Moualhi, **Droit économiques et sociaux**, les éditions de L'INTES, Univ- Cartage, Tunisie, 2015.
- 2- G.A Johnston, **the international labour orgazintion (this works for social and ecomic progress)**, Europa Publication, London, 1970.
- 3- Claire la Hovary, **Les droit fondamentaux au travail**, 1<sup>er</sup> édition 2009, Presses Universitaire de France. Paris, 2009.
- 4- J.M.Servais, **Normes internationales Du travail** , librairie générale de droit et de la jurisprudence. E.J.A, Paris 2004.
- 5- Nacer Djabi avec la collaboration de Fadila akkache, Hocine Zobiri, Samir Larabi, **Les Syndicats en Algérie (histoire, éta de lieu et scénarios)**، Etude de Friedrich Ebert Stiftung, janvier 2020.
- 6- S. Hennion, M. le barbier-le bris, M. del sol, **Droit sociale européen et international**, 1<sup>er</sup> édition 2010, Presses Universitaire de France. Paris, 2010.
- 7- Sinay Hélène, **Traité de droit du travail : La grève**, 2<sup>eme</sup> ed, Dalloz, paris, 1982.

**B- Les articles :**

- 1-Alioune Badara Fall. **La Charte Africaine des droits de l'homme et des Peuples : Entre Universalisme et Régionalisme**, le seuil « pouvoirs », 2009 N° 129.
- 2- Marielle Debos. **La création de la Cour africaine des droits de l'Homme et des peuples. Les dessous d'une ingénierie institutionnelle multcentrée**. Cultures & conflits, Le Harmattan, 2005.
- 3-Stephen Blumenfeld, Geoff Plimmer, **Trade union delegate leadership and membership commitment: A cross-sectional analysis**, Leadership & Organization Development Journal, Vol 33, Iss 08, 2012.

### **C- Autres documents :**

**1- B.I.T, Assure Le respect des normes internationales du travail. Le rôle essentiel de La Commission d'experts pour l'application des convention et recommandation de L'OIT, Edition du centenaire, 2019.P13.**

**2-B.I.T, L'inspection de travail (Manuel d'éducation ouvrière) 1<sup>er</sup> édition Genève ,1986.**

**3- I.L.O, Collective Bargaining, a works éducation manual, second (revised) Éditions 1986, P03.**

**4- Kettab Sahra, les violations des libertés syndicales, Comité Justice pour l'Algérie, dossier N°8, présentés à Tribunal permanent des peuples, paris 04 mai 2004.**

**5- Résolution du Parlement européen du 30 avril 2015 sur l'incarcération de militants des droits de l'homme et des travailleurs en Algérie (2015/2665(RSP)).**

الملاحق

**الملحق رقم 01:**

**وصل تسجيل المنظمة النقابية المسماة المجلس الوطني المستقل لمديري الثانويات، بتاريخ 02 فيفري 2020 لدى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.**

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère du Travail, de l'Emploi  
et de la Sécurité Sociale

وزارة العمل والتشغيل  
والضمان الاجتماعي

و صل تسجيل تصريح تأسيس منظمة نقابية  
(القانون رقم 90-14 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام  
1410 الموافق لـ 02 جوان سنة 1990  
المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم)

طبقا لأحكام القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 ، المتعلق بكيفيات ممارسة  
الحق النقابي المعدل و المتمم، تم تسجيل لدى وزارة العمل و التشغيل والضمان الاجتماعي  
تصريح تأسيس المنظمة النقابية التالية:

**المسماة :** المجلس الوطني المستقل لمديري الثانويات،

**الهدف :** الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية لأعضائها،

**المقر :** قرية تهشات بلدية مكيرة ولاية تيزي وزو،

**المنسق الوطني :** السيد عزوز ريكواح،

**تاريخ و مكان الميلاد:** 06 مارس 1967 بزيغود يوسف ولاية قسنطينة،

وتم تسجيل المنظمة النقابية المعنية تحت الرقم: 143 المؤرخ في 02 فيفري 2020.....  
طبقا للقانون رقم: 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المذكور أعلاه.

و يتوجب على المنظمة النقابية استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على  
الأقل، على نفقتها(المادة 8 من القانون رقم: 90-14 المذكور أعلاه).

تعتبر المنظمة النقابية مكونة قانونيا بعد ستة (06) أشهر على الأقل من الوجود بعد إستلام هذا  
الوصل (المادة 34 من القانون رقم: 90-14 المذكور أعلاه).

وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي  
د. أحمد توفيق فؤاد عاشق يوسف



**الملحق رقم 01: (تابع)**

**وصل تسجيل المنظمة النقابية المسماة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين (UNPEF) بتاريخ 27 أكتوبر 1990 لدى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.**

الجمهورية الجزائرية للديمقراطية الشعبية  
REPUBLICUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE



Ministère des Affaires Sociales      وزارة الشؤون الاجتماعية

Le Ministre      الوزير

وصل تسجيل تصريح تأسيس التنظيم النقابي  
(القانون رقم 14.90 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410  
الموافق لـ 2 يونيو سنة 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة  
الحق النقابي).

أردح يوم 30 سبتمبر 1990 تصريح تأسيس تنظيم نقابي من قبل الاعضاء المؤسسين  
لدى الوزير المكلف بالعمل وفقا للقانون رقم 14.90 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410  
الموافق لـ 2 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

تسمية التنظيم : الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين.

الهدف : الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لعمال التربية والتكوين

المقر : حي البرتقال عمارة أ 22 رقم 148 البوني عنابة 23006.

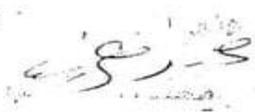
الرئيس : السيد روابحيمة منصور  
المولود في سنة 1958 بسوق أهراس.

العنوان : حي البرتقال عمارة أ 22 رقم 148 البوني عنابة 23006.

الامين العام : السيد حدوش كمال

وتم تسجيل التنظيم النقابي المعني تحت الرقم المرجعي 18/و.ت بتاريخ 27 أكتوبر 1990  
طبقا للقانون 14.90 المذكور أعلاه.

اثباتا لذلك يسلّم هذا الوصل لغاية اشهار قانوني أو لاي غرض آخر.



الملحق رقم 02:

بيان إعلامي لوزارة العمل بخصوص تسجيل منظمين نقابيين بتاريخ 22 جويلية 2019.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

بيان إعلامي

بخصوص تسجيل منظمين (2) نقابيين جديدين

في إطار متابعة عملية معالجة وتعيين ملفات طلبات التسجيل للمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين، سلمت مصالح وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، اليوم الإثنين 22 جويلية 2019، وصولات تسجيل التصريح بتأسيس منظمين (2) نقابيين للعمال.

وتم تسليم وصل التسجيل لكل من :

1. النقابة الوطنية للعمال المهنيين لقطاع التربية الوطنية.

2. النقابة الوطنية الجزائرية للمحترفين المعتمدين في البصر العيني.

- وتندرج هذه العملية في إطار تنفيذ القرارات الميثيقة عن اجتماع الحكومة المنعقد يوم 03 أبريل 2019، بخصوص دراسة الملفات المودعة لدى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، والمتعلقة بتأسيس منظمات نقابية والبيت فيها، وفقا لأحكام القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو 1990، والمتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم.
- وتنكر وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، بأن مصالحها تبقى مفتوحة أمام ممثلي المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل، للإجابة عن انشغالاتهم في هذا الصدد.

الملحق رقم 03(أ):

أ. مشروع تعديل القانون 14.90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

مشروع قانون يُعدل ويُتمم القانون رقم 14-90

المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990

والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

الملحق رقم 03 (أ): (تابع)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مشروع قانون يُعدل ويتم القانون رقم 14.90 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي

(عرض الأسباب)

يهدف مشروع هذا القانون إلى تعديل وتتميم بعض أحكام القانون رقم 14.90 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، وهو يندرج في إطار تنفيذ التزامات الجزائر بشأن التكفل بالمقررات التي صدرت عن لجنة تطبيق المعايير الدولية للعمل خلال الدورة 108 لمؤتمر العمل الدولي المنعقدة في جوان 2019.

وتجدر الإشارة، في هذا الصدد إلى أن الحرية النقابية منكرسة في أحكام المادة 69 من الدستور ومؤطرة بموجب أحكام القانون رقم 14.90 المذكور أعلاه الذي يستند إلى إتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صدقت عليها الجزائر، لاسيما الإتفاقية رقم 87 حول الحرية النقابية وحماية الحق النقابي لسنة 1948.

غير أنه، أصبح من الضروري بعد أكثر من ثلاثين (30) سنة من التطبيق والممارسة، تعديل بعض أحكام القانون رقم 14.90 سالف الذكر وهي أحكام المواد 4 و 6 و 9 و 56 و 59 و 60 و 61 المتعلقة بشروط تأسيس المنظمات النقابية، لاسيما الفدراليات والاتحادات والكنفدراليات، وكذا إجراءات إعادة إدماج المندوبين النقابيين في حالة التسريح أو العزل التعسفي المرتبط بممارسة الحق النقابي، وكذا تشديد العقوبات الجزائية في حالة عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي.

وفي هذا الإطار، فإن التعديل الذي يخص أحكام المادة 4 من القانون رقم 14.90 المذكور أعلاه، يهدف إلى مطابقة أحكام هذه المادة مع تلك المنصوص عليها في المادة 2 من الإتفاقية الدولية للعمل رقم 87 المذكورة آنفا وذلك للسماح بتأسيس

**الملحق رقم 03 (أ): (تابع)**

فدراليات واتحادات وكنفدراليات نقابية من قبل النقابات الأعضاء، وهذا مهما كان قطاع النشاط .

وعلاوة على ذلك، يهدف التعديل الذي خص أحكام المادة 6 من القانون رقم 90.14 المذكور أعلاه، والذي لا يشترط الجنسية الجزائرية للأعضاء المؤسسين، إلى تمكين العمال الأجراء وأصحاب العمل الأجانب، الذين يستوفون الشروط القانونية، أن يكونوا أعضاء مؤسسين في منظمات نقابية، وأعضاء في الهياكل القيادية وأوالادارية للنقابة.

ومن جهة أخرى، تنص مراجعة أحكام المادة 56 من القانون رقم 90.14 المذكور أعلاه على حماية خاصة للمندوبين النقابيين أثناء ممارسة عهدهم من خلال إجراء ملائم حتى يكونوا في مأمن من أي قرار تعسفي عند ممارسة وظائفهم التمثيلية.

ويأتي هذا التعديل طبقا لأحكام القانون رقم 08.09 المؤرخ في 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، في مجال الدعوى القضائية، ويمنح لمفتش العمل مهمة تحرير محضر عدم الامتثال، في حالة رفض مؤكد من صاحب العمل لإدماج المندوب النقابي.

إن هذا المحضر الذي يتضمن العناصر المؤكدة التي تم جمعها والتي تثبت أن التسريح أو العزل مرتبط بممارسة النشاط النقابي تسمح للمندوب النقابي أو منظمته النقابية من استعمال هذه الوثيقة في الدعوى التي يرفعها بعد استنفاد طرق التسوية المنصوص عليها في تشريع العمل ساري المفعول للمطالبة بحقوقه أمام القضاء.

وأخيرا، ينشدد مشروع هذا القانون العقوبات الجزائية بغرض جعلها فعالة وراعية في حالة عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي أو المساس بحماية المندوبين النقابيين.

ذلكم هو مفاد مشروع هذا القانون.

الملحق رقم 03 (أ): (تابع)

**الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية**

مشروع قانون رقم ..... المؤرخ في .....الموافق .....  
 يعدل ويتمم القانون رقم 14-90 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق في 2 يونيو  
 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

إن رئيس الجمهورية.

- بناء على الدستور، لاسيما المواد 69 و139 و18 و143 و145 و148 منه،
- وبمقتضى الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة  
 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم،
- وبمقتضى الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386، الموافق 8 يونيو سنة  
 1966 والمتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم،
- وبمقتضى القانون رقم 81-10 المؤرخ في 09 رمضان عام 1401، الموافق 11 يوليو  
 سنة 1981 والمتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، المعدل،
- وبمقتضى القانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410، الموافق 06 فبراير  
 سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة  
 حق الإضراب، المعدل والمتمم،
- وبمقتضى القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410، الموافق 06 فبراير  
 سنة 1990 والمتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم،
- وبمقتضى القانون رقم 90-04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410، الموافق 06 فبراير  
 سنة 1990 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل والمتمم،

الملحق رقم 03 (أ): (تابع)

- وبمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 25 رمضان عام 1410، الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.
- وبمقتضى القانون رقم 90-14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410، الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم.
- وبمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427، الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- وبمقتضى القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429، الموافق 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
- وبمقتضى القانون رقم 08-11 المؤرخ في 21 جمادى الثانية عام 1429، الموافق 25 يونيو سنة 2008 والمتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها.
- وبعد رأي مجلس الدولة.
- وبعد مصادقة البرلمان.
- يصدر القانون الآتي نصه:

المادة الأولى : يهدف هذا القانون إلى تعديل وتتميم بعض أحكام القانون رقم 90-14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

المادة 2: تُعدل وتتمم أحكام المادة 4 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمذكور أعلاه وتحرر كما يأتي:

الملحق رقم 03 (أ): (تابع)

" المادة 4 : يُمكن للمنظمات النقابية للعمال الأجراء وللمستخدمين، المؤسسة قانونا، أن تنشأ فدراليات، أو إتحادات أو كنفدراليات، مهما كانت المهنة أو الفرع أو قطاع النشاط الذي تنتهي إليه.

للفدراليات و الاتحادات و الكنفدراليات نفس الحقوق و عليها نفس الواجبات التي تطبق على المنظمات النقابية و تخضع في ممارسة نشاطها لأحكام هذا القانون".

المادة 3 : تتم أحكام القانون رقم 14-90 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمذكور أعلاه بالمادتين 4 مكرر و 4 مكرر 1 وتحهران كما يأتي:

"المادة 4 مكرر: تتشكل الفدرالية من ثلاث (3) منظمات نقابية للعمال الأجراء أو للمستخدمين المؤسسة قانونا على الأقل وفقا لأحكام هذا القانون".

"المادة 4 مكرر 1 : يتشكل الاتحاد أو الكنفدرالية من فدراليتين (2) على الأقل أو خمسة (5) منظمات نقابية على الأقل، للعمال الأجراء أو المستخدمين، المؤسسة قانونا وفقا لأحكام هذا القانون".

المادة 4 : تعدل وتتم أحكام المادتين 6 و 9 من القانون رقم 14-90 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410، الموافق 02 يونيو سنة 1990 والمذكور أعلاه كما يأتي:

"المادة 6 : يمكن الأشخاص المذكورون في المادة الأولى أعلاه أن يكونوا أعضاء مؤسسين لمنظمة نقابية إذا توفرت فيهم الشروط التالية:

- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية،
- أن يكونوا راشدين،
- أن لا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية،
- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بموضوع المنظمة النقابية "

**الملحق رقم 03 (أ): (تابع)**

- "المادة 9 : يرفق تصريح التأسيس المذكور في المادة 8 أعلاه بملف يشتمل على ما يأتي:
- القائمة الاسمية لأعضاء هيئات القيادة و/ أو الإدارة وتوقيعهم وحالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم.
  - نسختين (2) من القانون الأساسي موقع عليهما من عضوين (2) مؤسسين على الأقل، أحدهما المسؤول الأول للنقابة.

.....(الباقى بدون تغيير)....."

- المادة 5: تتم أحكام القانون رقم 90-14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410، الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمذكور أعلاه بالمادتين 9 مكرر و 13 مكرر تحرران كما يأتي:
- "المادة 9 مكرر: يرفق التصريح بتأسيس فدرالية أو إتحاد أو كنفدرالية المنظمات النقابية بملف يشتمل على ما يأتي :

- نسخ من وصولات التسجيل للنقابات التي تتشكل منها،
- القائمة الاسمية لأعضاء الهيئات القيادية و/أو الإدارية وتوقيعهم وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم،
- نُسخ من محاضر الجمعيات العامة للمنظمات النقابية الأعضاء التي تصرح بإرادتها في تأسيس فدرالية أو إتحاد أو كنفدرالية،
- نسختين (2) من القوانين الأساسية للفدرالية أو الإتحاد أو الكنفدرالية للمنظمات النقابية موقعتين من عضوين (2) مؤسسين على الأقل، أحدهما المسؤول الأول للنقابة،
- نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية موقع عليه من قبل مسؤولي النقابات الأعضاء."

**الملحق رقم 03 (أ): (تابع)**

"المادة 13 مكرر: يجب أن يكون المسؤول المكلف بقيادة و/أو إدارة المنظمة النقابية من جنسية جزائرية وتمتعاً بحقوقه المدنية والوطنية. دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه، يمكن العمال الأجراء أو المستخدمون الأجانب المنخرطون في منظمة نقابية أن يكونوا أعضاء في هيئات قيادتها و/أو إدارتها، طبقاً لأحكام قوانينها الأساسية والتنظيمات التي تحكمها، إذا كانوا:

- مقيمين في الجزائر بصفة قانونية منذ ثلاث (3) سنوات على الأقل،
- حائزين على سندات عمل صالحة، بالنسبة للعمال الأجراء أو مستندات تبرير نشاطهم الصناعي أو الحرفي أو التجاري أو الحر بالنسبة للمستخدمين، صادرة عن المصالح العمومية المختصة".

المادة 6: تعدل وتتم أحكام المادة 56 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410، الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمذكور أعلاه، كما يأتي:

"المادة 56: يُعد كل تسريح أو عزل لمندوب نقابي يتم خرقاً لأحكام هذا القانون، باطلاً وعديم الأثر.

ويعاد إدماج المعني في منصب عمله ..... (بدون تغيير حتى) (هذا الأخير).

في حالة رفض مؤكد من قبل المستخدم للامتنال، في أجل ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ تبليغ الطلب الذي يعده مفتش العمل لإعادة إدماج المندوب النقابي، و علاوة على الأعمال التي يتخذها طبقاً لأحكام المادة 7 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 والمذكور أعلاه، يحرر مفتش العمل المختص إقليمياً محضر عدم الامتنال ويبلغه إلى المندوب النقابي وإلى منظمته النقابية، برسالة موصى عليها مع الإشعار بالاستلام، في أجل لا يتجاوز ثلاثة (3) أيام ابتداء من تاريخ إعداد هذا المحضر."

**الملحق رقم 03 (أ): (تابع)**

المادة 7 : تُتمم أحكام القانون رقم 14-90 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410، الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمذكور أعلاه ، بالمادة 56 مكرر وتحرر كما يأتي:

" المادة 56 مكرر: في حالة ما إذا تم تسريح أو عزل المندوب النقابي خرقاً لأحكام هذا القانون، وبعد استنفاد إجراءات الوقاية وتسوية النزاعات الفردية المنصوص عليها في تشريع العمل ساري المفعول، يُخطر المندوب النقابي أو منظمته النقابية الجهة القضائية المختصة التي تبت في أجل لا يتجاوز ثلاثين (30) يوماً بحكم مشمول بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن المعارضة أو الاستئناف، بإلغاء قرار التسريح أو العزل مع إلزام المستخدم بإعادة إدماج المندوب النقابي في منصب عمله، دون الإخلال بالتعويض عن الأضرار التي يمكن أن يطالب به المندوب النقابي أو منظمته النقابية إصلاحاً للضرر الذي لحق به. "

**المادة 8 :** تعدل وتتمم أحكام المواد 59 و 60 و 61 من القانون رقم 14-90 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمذكور أعلاه، وتحرر كما يأتي :

"المادة 59: يُعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 50.000 دج إلى 100.000 دج على أية عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي، كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون ، لاسيما الباب الرابع منه.

وفي حالة العود، تضاعف العقوبة.

المادة 60 : يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنتين (2) وبغرامة مالية تتراوح بين 20.000 إلى 100.000 دج و بإحدى هاتين العقوبتين كل من يسير عقد اجتماع أعضاء منظمة نقابية موضوع حل أو يدير هذا الاجتماع أو يشترك فيه أو يسهله.

الملحق رقم 03 (أ): (تابع)

المادة 61: يعاقب بالحبس من ثلاثة اشهر (3) إلى سنة (1) وبغرامة مالية تتراوح ما بين 20.000 إلى 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من يعترض تنفيذ قرار الحل المتخذ طبقا لأحكام المواد من 31 إلى 33 أعلاه، دون الإخلال بالأحكام الأخرى للتشريع المعمول به".

المادة 9: ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في ..... الموافق .....

عيد المجيد تبون

**الملحق رقم 03 (ب):**

**القانون رقم 06-22 المؤرخ في 25 أفريل 2022، يعدل ويتمم القانون رقم 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. (وقد صدر مطابقا لنص المشروع)**

15	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 30	26 رمضان عام 1443 هـ 27 أبريل سنة 2022 م
<p>قانون رقم 06-22 مؤرخ في 24 رمضان عام 1443 الموافق 25 أبريل سنة 2022، يعدل ويتمم القانون رقم 14-90 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.</p> <p>إِنَّ رَئِيسَ الْجُمْهُورِيَّةِ،</p> <p>- بناء على الدستور، لا سيما المواد 69 و 139-18 و 143 و 145 و 148 منه،</p> <p>- وبمقتضى الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمّم،</p> <p>- وبمقتضى الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمّم،</p> <p>- وبمقتضى القانون رقم 81-10 المؤرخ في 9 رمضان عام 1401 الموافق 11 يوليو سنة 1981 والمتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب، المعدل،</p> <p>- وبمقتضى القانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمّم،</p> <p>- وبمقتضى القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمّم،</p> <p>- وبمقتضى القانون رقم 90-04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل والمتمّم،</p> <p>- وبمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 25 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمّم،</p> <p>- وبمقتضى القانون رقم 90-14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمّم،</p> <p>- وبمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،</p>	<p>- برنامج نشاط المجلس،</p> <p>- التقرير السنوي للمجلس،</p> <p>- تقارير اللجان الدائمة،</p> <p>- التقارير والتوصيات والآراء والدراسات.</p> <p>كما تصادق على النظام الداخلي للمجلس في دورتها الأولى.</p> <p>تتداول الجمعية العامة في التسيير المالي للسنة المالية المنصرمة والميزانية التقديرية للسنة الموالية.</p> <p>كما تتداول في التقرير الأدبي للمجلس".</p> <p>" المادة 19 : تجتمع الجمعية العامة مرتين (2) في السنة، على الأقل، في دورة عادية. ويمكن استدعاؤها لدورة غير عادية من طرف رئيس الجمهورية، أو الوزير الأول أو رئيس الحكومة، حسب الحالة، أو رئيس المجلس أو بعبارة من ثلثي (3/2) أعضائها".</p> <p>" المادة 27 : تضم الأمانة العامة للمجلس هيكلًا إداريًا وتقنيًا وماليًا يديره الأمين العام.</p> <p>يحدد التنظيم الإداري للمجلس عن طريق التنظيم".</p> <p>" المادة 29 : تُحدّد صلاحيات أجهزة المجلس الأخرى وسيورها عن طريق النظام الداخلي للمجلس.</p> <p>تتخّذ المصادقة على النظام الداخلي للمجلس من طرف الجمعية العامة ويُوافق عليه عن طريق التنظيم".</p> <p>" المادة 31 : علاوة على ما تنص عليه المادة 4 من هذا القانون، تنشر الوثائق الناتجة عن أشغال المجلس على أساس لائحة من مكتب المجلس.</p> <p>وتنشر الأشغال المترتبة على الإخطار بعد موافقة سلطة الإخطار".</p> <p>" المادة 36 : يُحضّر الأمين العام للمجلس مشروع الميزانية، ويعرضه رئيس المجلس على الأمين العام لرئاسة الجمهورية للموافقة".</p> <p><b>المادة 3:</b> ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.</p> <p>حور بالجزائر في 24 رمضان عام 1443 الموافق 25 أبريل سنة 2022.</p>	<p><b>عيد المجيد تبون</b></p>

الملحق رقم 03 (ب) : (تابع)

<p>26 رمضان عام 1443 هـ 27 أبريل سنة 2022 م</p>	<p>الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 30</p>	<p>16</p>
<p><b>المادة 6 :</b> يمكن الأشخاص المذكورين في المادة الأولى أعلاه، أن يكونوا أعضاء مؤسسين لمنظمة نقابية إذا توفرت فيهم الشروط الآتية :</p> <p>- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية،</p> <p>- أن يكونوا راشدين،</p> <p>- أن لا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للشورة التحريرية،</p> <p>- أن يمارسوا نشاطا له علاقة بموضوع المنظمة النقابية".</p> <p><b>المادة 9 :</b> يرفق تصريح التأسيس المذكور في المادة 8 أعلاه، بملف يشتمل على ما يأتي :</p> <p>- القائمة الاسمية للأعضاء المؤسسين ولهيئات القيادة ولأو الإدارة وتوقيعهم وحالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم،</p> <p>- نسختان (2) من القانون الأساسي موقعا عليهما من عضوين (2) مؤسسين، على الأقل، أحدهما المسؤول الأول للنقابة.</p> <p>..... (الباقى بدون تغيير)....."</p> <p><b>المادة 5 :</b> تنتم أحكام القانون رقم 14-90 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمذكور أعلاه، بمدتين 9 مكرر و 13 مكرر، تحرران كما يأتي :</p> <p><b>المادة 9 مكرر :</b> يرفق التصريح بتأسيس فدرالية أو اتحاد أو كنفدرالية للمنظمات النقابية للعمال الأجراء وللمستخدمين بملف يشتمل على ما يأتي :</p> <p>- نسخ من وصولات التسجيل للنقابات التي تشكل منها،</p> <p>- القائمة الاسمية لأعضاء الهيئات القيادية ولأو الإدارية وتوقيعهم وحالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم،</p> <p>- نسخ من محاضر الجمعيات العامة للمنظمات النقابية الأعضاء التي تصرح بإحداثها في تأسيس فدرالية أو اتحاد أو كنفدرالية،</p> <p>- نسختان (2) من القوانين الأساسية لفدرالية أو اتحاد أو كنفدرالية المنظمات النقابية، موقعتين من عضوين (2)، على الأقل، من ممثلي المنظمات النقابية المؤسسة، أحدهما المسؤول الأول للنقابة،</p>	<p>- وبمقتضى القانون رقم 09-08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية،</p> <p>- وبمقتضى القانون رقم 11-08 المؤرخ في 21 جمادى الثانية عام 1429 الموافق 25 يونيو سنة 2008 والمتعلق بشروط دخول الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها،</p> <p>- وبعد رأي مجلس الدولة،</p> <p>- وبعد مصادقة البرلمان،</p> <p><b>يصدر القانون الآتي نصه :</b></p> <p><b>المادة الأولى :</b> يهدف هذا القانون إلى تعديل وتتميم بعض أحكام القانون رقم 14-90 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم.</p> <p><b>المادة 2 :</b> تعدل وتنتم أحكام المادة 4 من القانون رقم 14-90 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمذكور أعلاه، وتحرر كما يأتي :</p> <p><b>المادة 4 :</b> يمكن المنظمات النقابية للعمال الأجراء وللمستخدمين، المؤسسة قانونا، أن تنشئ فدراليات أو اتحادات أو كنفدراليات، مهما كانت المهنة أو الفرع أو قطاع النشاط الذي تنتمي إليه.</p> <p>لفدراليات والاتحادات والكنفدراليات نفس الحقوق، وعليها نفس الواجبات التي تطبق على المنظمات النقابية، وتخضع في ممارسة نشاطها لأحكام هذا القانون".</p> <p><b>المادة 3 :</b> تنتم أحكام القانون رقم 14-90 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمذكور أعلاه، بمدتين 4 مكرر و 4 مكرر 1، تحرران كما يأتي :</p> <p><b>المادة 4 مكرر :</b> تشكل الفدرالية من ثلاث (3) منظمات نقابية، على الأقل، للعمال الأجراء أو للمستخدمين، المؤسسة قانونا وفقا لأحكام هذا القانون".</p> <p><b>المادة 4 مكرر 1 :</b> يتشكل الاتحاد أو الكنفدرالية من فدراليتين (2)، على الأقل، أو من خمس (5) منظمات نقابية على الأقل للعمال الأجراء أو للمستخدمين، مؤسسة قانونا وفقا لأحكام هذا القانون".</p> <p><b>المادة 4 :</b> تعدل وتنتم أحكام المادتين 6 و 9 من القانون رقم 14-90 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمذكور أعلاه، كما يأتي :</p>	

الملحق رقم 03 (ب) : (تابع)

17	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 30 26 رمضان عام 1443 هـ 27 أبريل سنة 2022 م
<p>المادة 56 مكرر : إذا كان في تسريح أو عزل المندوب النقابي خرق لأحكام هذا القانون، وبعد استنفاد إجراءات الوقاية وتسمية النزاعات الفردية المنصوص عليها في تشريع العمل المعمول به، يخطر المندوب النقابي أو منظمته النقابية الجهة القضائية المختصة التي ثبت في أجل لا يتجاوز ثلاثين (30) يوما بحكم مشمول بالنفاذ المعجل، بصرف النظر عن أي طعن، بإلغاء قرار التسريح أو العزل مع إلزام المستخدم بإعادة إدماج المندوب النقابي في منصب عمله، دون الإخلال بالتعمويض عن الأضرار التي يمكن أن يطالب بها المندوب النقابي أو منظمته النقابية إصلاحا للضرر الذي لحق به.</p>	<p>- نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية موقع عليه من مسؤولي النقابات الأعضاء.*</p> <p>المادة 13 مكرر : يجب أن يكون المسؤول المكلف بقيادة وأو إدارة المنظمة النقابية من جنسية جزائرية، ومتحتما بحقوقه المدنية والوطنية.</p> <p>دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه، يمكن العمال الأجراء أو المستخدمين الأجانب المنخرطين في منظمة نقابية أن يكونوا أعضاء في هيئات قيادتها وأو إدارتها، طبقا للقوانين الأساسية والأنظمة التي تحكمها، إذا كانوا :</p> <p>- مقيمين في الجزائر بصفة قانونية منذ ثلاث (3) سنوات، على الأقل.</p>
<p>المادة 8 : تعدل وتشم أحكام المواد 59 و 60 و 61 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمذكور أعلاه، وتحرر كما يأتي :</p> <p>المادة 59 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 50.000 دج إلى 100.000 دج، على أية عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي، كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون، لا سيما الباب الرابع منه.</p>	<p>- حانزين على سندات عمل صالحة، بالنسبة للعمال الأجراء أو مستندات تبرر نشاطهم الصناعي أو الحرفي أو التجاري أو الحر بالنسبة للمستخدمين، صادرة عن المصالح العمومية المختصة*.</p>
<p>وفي حالة العود، يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 100.000 دج إلى 200.000 دج، وبالحبس من ثلاثين (30) يوما إلى ستة (6) أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.</p> <p>المادة 60 : يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنتين (2) وبغرامة مالية تتراوح بين 20.000 دج إلى 100.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من يسير أو يعقد اجتماعا لأعضاء منظمة نقابية موضوع حل أو يدير هذا الاجتماع أو يشترك فيه أو يسهله*.</p>	<p>المادة 6 : تعدل وتشم أحكام المادة 56 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمذكور أعلاه، كما يأتي :</p> <p>المادة 56 : يعد كل تسريح أو عزل لمندوب نقابي يتم خرقا لأحكام هذا القانون، باطلا وعديم الأثر.</p> <p>ويعاد إدماج المعني في منصب عمله..... ( بدون تغيير حتى) هذا الأخير.</p>
<p>المادة 61 : يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى سنة (1) وبغرامة مالية تتراوح بين 20.000 دج إلى 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من يعترض تنفيذ قرار الحل المتخذ طبقا لأحكام المواد من 31 إلى 33 أعلاه، دون الإخلال بالأحكام الأخرى المنصوص عليها في التشريع المعمول به*.</p>	<p>في حالة رفض مؤكّد من قبل المستخدم للامثال في أجل ثمانية (8) أيام، ابتداء من تاريخ تبليغ الطلب الذي يعده مفتش العمل لإعادة إدماج المندوب النقابي، وعلاوة على الأعمال التي يتخذها طبقا لأحكام المادة 7 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمذكور أعلاه، يحور مفتش العمل المختص إقليميا محضر عدم الامتثال ويسلّمه إلى المندوب النقابي وإلى منظمته النقابية، بموجب وصل استلام، في أجل لا يتعدى ثلاثة (3) أيام، ابتداء من تاريخ إعداد هذا المحضر.</p>
<p>المادة 9 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.</p> <p>حزّر بالجزائر في 24 رمضان عام 1443 الموافق 25 أبريل سنة 2022.</p> <p>عبد المجيد تبون</p>	<p>المادة 7 : تشتم أحكام القانون رقم 90-14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمذكور أعلاه، بمادة 56 مكرر تحرر كما يأتي :</p>

الملحق رقم 04:

اتفاقية بين منظمة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين (UNPEF) والشركة  
الجزائرية للتأمينات (S.A.A)



الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين  
**UNPEF**  
منظمة نقابية معتمدة تحت رقم : و.ت 90/18  
البريد الإلكتروني: [www.contact@unpef.dz](mailto:www.contact@unpef.dz) الموقع الإلكتروني: [www.news.unpef.dz](http://www.news.unpef.dz)

## اعلان

يعلن الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين "unpef" عن تجديد الاتفاقية المبرمة مع الشركة الجزائرية للتأمينات "saa" لمدة ثلاثة سنوات أي إلى غاية 2023  
تتضمن الاتفاقية الامتيازات الآتية :

تأمين السيارات: نسبة التخفيض 60 بالمائة.

تأمين السكن: نسبة تخفيض 30 بالمائة للمنخرطين الراغبين في اكتتاب تأمين منازلهم او اكتتاب تأمين مهني (جميع الأخطار) .

ملاحظة : للمزيد من المعلومات يرجى الاتصال بالمكاتب الولائية للاتحاد " unpef " على مستوى ولاياتكم مصحوبين ببطاقة انخراطكم .



الملحق رقم 04: (تابع)

1 Avenant de renouvellement de la convention Cadre SAA /UNPEF 2020/2023

**saa**  
Assurances



**AVENANT DE RENOUVELLEMENT  
DE LA CONVENTION D'ASSURANCE GLOBALE  
CONCLUE ENTRE LA SAA & L'UNPEF  
2020 - 2023**



SPA au capital de 30 Milliards de DA – RC : 00/ B/ 0012692  
Siège Social : Quartier des Affaires Bab Ezzouar – ALGER-  
TEL : 021 22 50 00 /021 22 50 50

الملحق رقم 04: (تابع)

2

Avenant de renouvellement de la convention Cadre SAA /UNPEF

2020/2023

**PARTIES CONTRACTANTES**

**D'UNE PART**

La Société Nationale d'Assurance, par abréviation « SAA », dont le siège social est situé au Quartier des Affaires Bab Ezzouar - Alger, immatriculée au registre de commerce sous le numéro 00/B/0012692, représentée par son Président Directeur Général, Monsieur Nacer SAIS, ayant tous les pouvoirs à l'effet de la présente, ci-après désignée : L'ASSUREUR.

**D'AUTRE PART**

Et

L'Union Nationale des Personnels de l'Education et de la Formation « U.N.P.E.F », sise au 1 Rue Mohamed MADA, place du 1<sup>er</sup> Mai – Alger ; représentée par son Président, Monsieur Sadek DZIRI, désignée ci-après par : ASSURE

Il est convenu ce qui suit :

14

## الملحق رقم 04:تابع

3

Avenant de renouvellement de la convention Cadre SAA /UNPEF

2020/2023

**ARTICLE 1 : SOURCES DE REFERENCE**

Le présent avenant est régi par :

- L'ordonnance N° 95/07 du 25/01/1995 relative aux assurances, modifiée et complétée par la loi 06/04 du 20 Février 2006 ;
- L'ordonnance n° 74-15 du 30 Janvier 1974, modifiée et complétée, relative à l'obligation d'assurance des véhicules automobiles et au régime d'indemnisation des dommages ;
- L'ordonnance N° 03/12 du 26/08/2003 relative à l'obligation d'assurance contre les effets des catastrophes naturelles ;
- L'ordonnance N° 75/58 du 26/09/1975 portant code civil ;
- La convention globale d'assurance conclue entre la SAA & l'UNPEF en date du 05/10/2016 sous le N°953/2016 ;
- Les conditions générales et particulières des polices d'assurances souscrites par l'assuré.

**ARTICLE 2 : OBJET DE L'AVENANT**

Le présent avenant a pour objet de reconduire la convention d'assurance globale conclue entre la SAA et l'UNPEF sous le N°953/PDG/2016, et ce dans les conditions indiquées à l'Article 4 du présent avenant.

Pour toute souscription de contrat d'assurance Automobile, L'assureur s'engage à faire bénéficier les adhérents et les membres de l'UNPEF, des avantages tarifaires sur les garanties facultatives dans les conditions ci-après :

**ARTICLE 3 : ETENDUE DE L'AVENANT**

Dans le cadre du présent avenant, les contrats à souscrire portent sur l'ensemble des risques, ci-dessous cités, selon les conditions de tarification arrêtées entre les parties contractantes dès la signature et la prise d'effet des différents contrats.

Les contrats à souscrire seront les suivants :

- Assurance Automobile ;

## الملاحق رقم 04: (تابع)

4

Avenant de renouvellement de la convention Cadre SAA /UNPEF

2020/2023

- Assurance Multirisque Habitation ;
- Assurance Multirisque Professionnelle ;
- Assurance contre les Effets de Catastrophes Naturelles.

**ARTICLE 4 : AVANTAGES TARIFAIRES**

L'Assureur s'engage à faire bénéficier les adhérents de l'UNPEF, des avantages tarifaires sous-indiqués.

Ces avantages sont accordés sous forme de réduction sur les garanties souscrites par l'Assuré, à savoir :

- Les garanties facultatives du contrat automobile à l'exception des nouvelles garanties : PEA (Perte d'Exploitation), Rachat de vétusté et Franchise, Top Réparateur, ainsi que l'Assistance aux véhicules ;
- Toutes les garanties des contrats Multirisque Professionnelle et Multirisque Habitation à l'exception de la garantie "Dépannage à domicile".

En cas de souscription d'un contrat d'assurance automobile en "Tous Risques Classique ou limitée", en garantie "dommages collision valeur vénale + VIV + Assistance au véhicule" ou en garantie "dommages collision à 50 000 DA", la SAA consent les réductions sous indiquées, sur l'ensemble des garanties facultatives, aux membres et aux adhérents de l'U.N.P.E.F suivant leurs statuts, à savoir :

- Les membres du bureau national : réduction de **70%** sur les garanties facultatives ;
- Les membres du conseil national : réduction de **65%** sur les garanties facultatives ;
- Les membres des bureaux régionaux et des bureaux de wilayas : réduction de **65%** sur les garanties facultatives ;
- Les adhérents de l'U.N.P.E.F : réduction de **60%** sur les garanties facultatives.

NB :

- Le protocole d'accord marché, limitant les réductions accordées au titre de l'assurance automobile, vient d'être homologué par la Commission de Supervision des assurances (Ministère des Finances). Sa mise en œuvre est prévue à compter du 1er janvier 2021. Dans l'hypothèse où le mode opératoire qui sera établi, et que signeront l'ensemble des sociétés d'assurance de la place pour l'application de cet accord, mettra à la charge de ces dernières la limitation des réductions tarifaires à 50%, une révision conséquente des dispositions y afférentes de la présente convention, sera opérée par voie d'avenant.



الملحق رقم 04: (تابع)

5	Avenant de renouvellement de la convention Cadre SAA /UNPEF	2020/2023
---	---	-----------

Par ailleurs, d'autres avantages tarifaires sont prévus pour toute souscription des assurances ci-après :

- ✓ Une Assurance Multirisques Habitation avec une réduction de 30% ;
- ✓ Une Assurance Multirisques Professionnelle avec une réduction de 30% (Activité inscrite au registre de commerce au nom de l'adhérent à l'U.N.P.E.F, du conjoint ou descendant direct).

Par ailleurs, l'Assuré est tenu, au moment de la souscription des contrats d'assurance, de présenter une copie de la carte d'adhésion à l'UNPEF de l'année en cours.

**ARTICLE 5 : DUREE & DATE D'EFFET DE L'AVENANT**

Le présent avenant est établi pour une durée de trois (03) années fermes. La partie qui souhaite le résilier doit aviser l'autre partie, au moins trois (03) mois avant l'échéance, au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

Le présent avenant prend effet le 15/12/2020.

Fait à Alger, le 13/12/2020

P/ L'ASSURE



P/ L'ASSUREUR



JAC

**الملحق رقم 05:**

**مراسلة مديرية التربية لولاية سطيف 187/4.4/2021 بخصوص تجديد اللجان  
المتساوية الأعضاء لأسلاك التربية لولاية سطيف**

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية سطيف  
مصلحة المستخدمين  
الرقم : 187 / 4.4 / 2021

مدیر التربية  
الى  
السادة - رؤساء المصالح الداخلية و الخارجية  
- مديري الثانويات  
- مديري المتوسطات  
- مفتشي التعليم المتوسط و الابتدائي  
(جميع التخصصات)  
- مديري الابتدائيات  
(للإعلام و التبليغ و التنفيذ)

الموضوع : تجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لمؤسسات التربية لولاية سطيف  
المرجع : المقرر المتضمن انشاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء تحت رقم: 08 / 2021 المؤرخ في 1.0 ماي 2021

بناء على المقرر المشار إليه في المرجع و المتضمن تجديد اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للمؤسسات التربوية لولاية سطيف ، وقصد انتخاب ممثلين عن الموظفين لتشكيل هذه اللجان ،  
يشرفني أن أنهي إلى علم جميع الراغبين في الترشح للعضوية تقديم طلباتهم شخصيا حسب النموذج المرفق  
إلى مديرية التربية مصلحة المستخدمين (مكتب المنازعات و المعاشات و التقاعد ) ،  
ابتداء من: 17 ماي 2021 إلى 24 ماي 2021 كأخر أجل .

وطبقا لأحكام المرسوم رقم 199/20 المؤرخ في 29 جويلية 2020 الذي يحدد اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها و عملها، فإنه ينبغي أن تتوفر في كل مترشح الشروط الآتية :  
01 - أن يكون المترشح مثبتا [مرسما] في رتبته الحالية فلا يمكن للمترشح الترشح،  
02 - أن يكون المترشح في وضعية القيام بالخدمة أو الانتداب،  
03 - أن لا يكون المترشح في عطلة مرضية طويلة المدى أو المحالين على الاستداع او المحالين على الخدمة الوطنية ،  
04 - أن لا يكون المترشح محل إجراء توقيف تحفظي حسب الكيفية المحددة في المادتين 173 / 174 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ،  
05 - أن لا يكون المترشح تعرض لعقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة (التنزيل في الرتبة).

إني أؤكد على تطبيق ما جاء في هذه النشرة و تقديم الترشيحات في الوقت المحدد لها .

سطيف يوم : 11 ماي 2021

بوجمعة بوسحابة  
مديرية التربية بالنيابة

**الملحق رقم 05: (تابع)**

**استمارة الترشح الفردية الخاصة بتجديد اللجان المتساوية الأعضاء لأسلاك التربية لولاية  
سطيف**



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية سطيف  
مصلحة المستخدمين

طلب الترشح لانتخابات ممثلي الموظفين

في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء للمؤسسات التربوية لولاية سطيف

أنا الممضي(ة) أسفله ،

الاسم :

اللقب :

تاريخ ومكان الميلاد :

الوظيفة :

الرتبة الحالية:

تاريخ التثبيت في الرتبة الحالية :

مكان العمل :

الولاية :

العنوان الشخصي :

البريد الإلكتروني :

رقم الهاتف :

أطلب ترشيحي لانتخابات ممثلي الموظفين في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

لسلك .....

حرر بسطيف يوم:

توقيع المعني (ة) بالأمر

الملحق رقم: 06

الجدول الإحصائية الملحقة بالمنشور رقم 002 المؤرخ في 18 ديسمبر 2021 الخاص بالتمثيلية النقابية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

عنصر لتقدير التمثيلية النقابية للمنظمات النقابية للعمال الاجراء

الوضعية المتعلقة بالتمثيلية النقابية إلى غاية 31 ديسمبر .....

تسمية المنظمة النقابية للعمال: .....

الرقم المرجعي للتسجيل: .....

العنوان: .....

فرع النشاط/ الهيئة المعطاة: .....

العدد الاجمالي للعمال الذي يعطيه القانون الأساسي: .....

العدد الاجمالي للمنخرطين: .....

المقاطعة الإقليمية: .....

الهاتف الثابت/ المحمول: .....

رقم الفاكس/ البريد الإلكتروني: .....

رقم التمثيلية	رقم الضمان الاجتماعي للمنخرط	بطاقة الانخراط		مبلغ الاشتراك بالدينار
		الرقم	تاريخ الانخراط	

أنا الممضي أسفله، الممثل المفوض قانونا (الرئيس/الأمين العام، أمين الخزانة) أتعهد بشرطي أن المعلومات المذكورة بها أعلاه، في الاستمارة مسجحة و مطابقة للأحكام الدستورية التي تسري التمثيلية النقابية  
الرئيس/الأمين العام أمين الخزانة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

عنصر لتقدير التمثيلية النقابية للمنظمات النقابية لأصحاب العمل

الوضعية المتعلقة بالتمثيلية النقابية إلى غاية 31 ديسمبر .....

تسمية المنظمة النقابية لأصحاب العمل: .....

الرقم المرجعي للتسجيل: .....

العنوان: .....

فرع النشاط/ الهيئة المعطاة: .....

العدد الاجمالي للمستخدمين الذين يعطيه القانون الأساسي: .....

العدد الاجمالي للمنخرطين: .....

المقاطعة الإقليمية: .....

الهاتف الثابت/ المحمول: .....

رقم الفاكس/ البريد الإلكتروني: .....

رقم التمثيلية	رقم انساب المنخرط لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء	عدد العمال المشغلين من قبل المنخرط	مبلغ الاشتراك بالدينار

أنا الممضي أسفله، الممثل المفوض قانونا (الرئيس/الأمين العام، أمين الخزانة) أتعهد بشرطي أن المعلومات المذكورة بها أعلاه، في الاستمارة مسجحة و مطابقة للأحكام الدستورية التي تسري التمثيلية النقابية  
الرئيس/الأمين العام أمين الخزانة

**الملحق رقم 07:**

**مراسلة مديرية التربية لولاية سطيف رقم 2.0/21/443/أع بخصوص الإحصاء النقابي  
للسنة المدنية 2021**

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية  
مديرية التربية لولاية سطيف  
الأمانة العامة  
رقم 443 / 0.2/21 / أ.ع

مدير التربية  
إلى

السادة والسيدات: - مدير والمدارس الابتدائية  
« للتفويض »  
- مفتشو التعليم الابتدائي لإدارة المدارس الابتدائية  
« للتبليغ والتنفيذ »

**الموضوع: الإحصاء النقابي للسنة المدنية 2021 .**

**المرجع:** القانون رقم 90-14 المؤرخ في 09 ذي القعدة 1410 هـ الموافق لـ 02 يونيو 1990 م المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم.  
**المرفقات:** 01 ( نموذج قائمة المنخرطين ).

طبقا لأحكام القانون المشار إليه في المرجع أعلاه، يشرفني أن أطلب منكم موافاتي بقوائم المستخدمين المنخرطين في مختلف التنظيمات النقابية المعتمدة للسنة المدنية 2021 على مستوى كل مدرسة من المدارس التابعة لمقاطعتكم دفعة واحدة وهذا ابتداء من الآن وإلى غاية 28 فيفري 2022، ولو بعبارة « لا أحد » حسب النموذج المرفق الذي يتعين عليكم التقيده به شكلا ومضمونا .

وفي هذا الإطار، لايفوتني إلا أن أذكركم بمايلي:

- 1- وجوب إنجاز قائمة منخرطي كل تنظيم نقابي على حدة في (03) ثلاث نسخ بحيث تسلم النسخة الأصلية لمديرية التربية (الأمانة العامة) رفقة نسخة من محضر تنصيب الفرع عند الإقتضاء والنسخة الثانية تسلم لممثل الفرع أو التنظيم المنتم إليه كما تحفظ النسخة الثالثة رفقة نسخ من بطاقات الإنخراط للسنة المقصودة (2021) على مستوى المدرسة مرتبة تبعا للقائمة.
- 2- لا يجوز الإنخراط في أكثر من نقابة.
- 3- وجوب ضبط تسمية الرتبة المهنية لكل منخرط حسب ما تنص عليه القوانين الأساسية لكل سلك .

الملحق رقم 07: (تابع)

4- وجوب إرسال قائمة المنخرطين ولو بعبارة « لا أحد » بالنسبة للمنخرطين مع وجوب تدوين تعداد المناصب المفتوحة والمشغولة حسب الجدول الموسوم في رأس قائمة المنخرطين.  
أخيراً، يتعين على السادة مفتشي التعليم الابتدائي لإدارة المدارس الابتدائية الإشراف على العملية كل على مستوى مقاطعته وإعارتها الإهتمام اللازم وتسليم قوائم كل المدارس دفعة واحدة معدة بالكيفية المطلوبة وخلال الأجال المحددة .

حرر بسطيف في 2021/12/22.

الكلف بمهام مدير الأوساط التربوية  
مستطيف



\* نسخة إلى كل ممثل من ممثلي  
التنظيمات النقابية المعتمدة  
« للإعلام »



الملحق رقم 08:

مذكرة توضيحية للنقابة الوطنية للقضاة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
النقابة الوطنية للقضاة  
الجزائر في 2019/10/26



إلى السيدات والسادة أعضاء المجلس الوطني

## مذكرة توضيحية حول توقيف العمل القضائي

تنفيذا للقرار الصادر عن المجلس الوطني للنقابة الوطنية للقضاة في دورته الطارئة  
المعقدة يوم 26 أكتوبر 2019 المنعلق بتوقيف العمل القضائي، نشرف أن نوضح لكم  
التالي:

- أولا- يسري هذا القرار ابتداء من تاريخ 27 أكتوبر 2019 ولأجل مفتوح.
- ثانيا- يلزم جميع القضاة بمقاطعة الجلسات وعدم افتتاحها، وتزجّل آليا جميع الملفات المطروحة أمام المحاكم والمجالس القضائية والمحكمة العليا ومجلس الدولة بما فيها تلك الموجودة في المداولة، باستثناء القضايا الاستعجالية من ساعة إلى ساعة.
- ثالثا- يلزم جميع القضاة بالامتناع عن توقيع شهادة الجنسية وصحيفة السوابق القضائية ومختلف الأوامر الأخرى.
- رابعا- يلزم جميع وكلاء الجمهورية وقضاة التحقيق برفض إجراء التقديرات.
- خامسا- يستثنى من القرار المذكور أعلاه إجراءات تمديد الحبس المؤقت والفصل في طلبات الإفراج المعروضة أمام قضاة التحقيق.
- سابعا- يستثنى من القرار المذكور أعلاه تسليم رخص الدفن.

**الملحق رقم 08: (تابع)**  
**بيان وزارة العمل حول إضراب القضاة**

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
 وزارة العدل

26 أكتوبر 2019

بيان صحفي



وزارة العدل  
 مديرية الإعلام والاتصال

بعد الإطلاع على البيان الموقع من طرف رئيس النقابة الوطنية للقضاة، المنشور هذا اليوم 26 أكتوبر 2019، الذي يدعو فيه إلى توقيف العمل القضائي، بسبب عدم الاستجابة للمطالب المرفوعة من طرف النقابة.

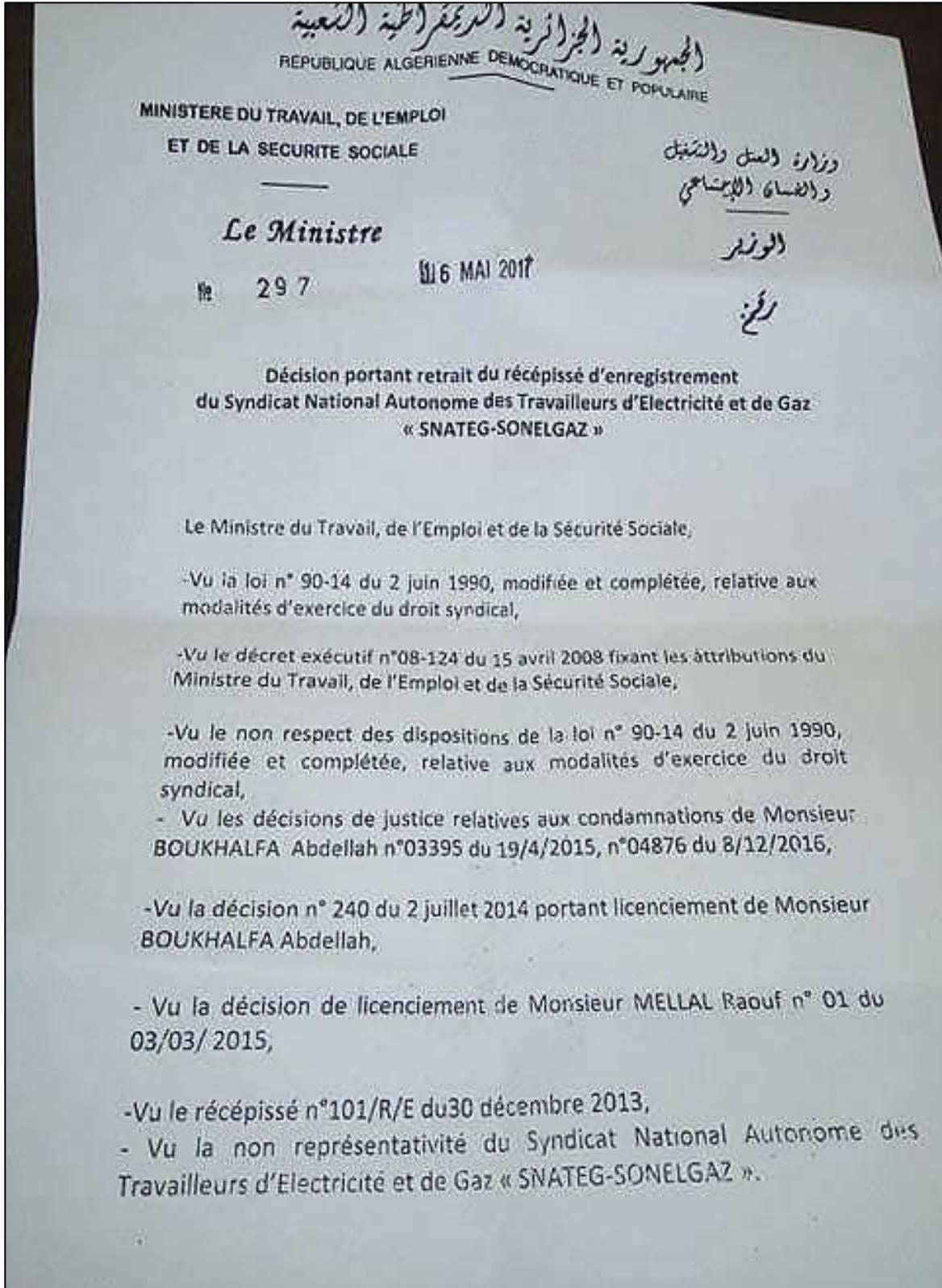
فإن وزارة العدل تذكر أنه تطبيقا للمادة 12 من القانون العضوي المتضمن القانون الأساسي للقضاة "يمنع على القاضي القيام بأي عمل فردي أو جماعي من شأنه أن يؤدي إلى وقف أو عرقلة سير العمل القضائي". كما نص على أنه "يمنع على القاضي المشاركة في أي إضراب أو التحريض عليه، ويعتبر ذلك إهمالا لمنصب عمله".

وفي الموضوع توضح وزارة العدل مايلي:

فيما يخص الحركة السنوية للقضاة التي قررها المجلس الأعلى للقضاة فقد سبقتها اجتماعات أعضاء المكتب الدائم للمجلس الأعلى للقضاة حول الموضوع مع تمكينهم من مضمون الحركة و باقي جدول الأعمال، وقد صادق عليها أعضاء المجلس الأعلى للقضاة بالإجماع.

الملحق رقم 09:

قرار سحب الاعتماد من نقابة (SNATAG)



**الملحق رقم 09: (تابع)**

**قرار سحب الاعتماد من نقابة (SNATAG)**

Décide

**Article premier :** le récépissé n°101/R/E du 30 décembre 2013, est retiré du Syndicat National Autonome des Travailleurs d'Electricité et de Gaz « SNATEG-SONELGAZ ».

**Art 2 :** Cette décision prend effet à compter du 16 mai 2017.



فہرست  
المختویات

رقم الصفحة	العنوان
	البسملآ
	إهداء
	شكر وتقدير
	قائمة المختصرات
01	مقدمآ
09	الباب الأول: الآليات المعيارية والمؤسسية لحماية الحق النقابي في القانون الدولي
10	الفصل الأول: حماية الحق النقابي على المستويين الأممي والإقليمي
11	المبحث الأول: ظهور وتطور فكرة الحق النقابي وحمايتها على المستوى الأممي
11	المطلب الأول: مفهوم الحق النقابي وخلفيته التاريخية
11	الفرع الأول: نشأة وتطور فكرة الحق النقابي
12	أولاً: التطور التاريخي للحق النقابي في فرنسا
13	ثانياً: التطور التاريخي للحق النقابي في بريطانيا
15	ثالثاً: التطور التاريخي للحق النقابي في مصر
18	الفرع الثاني: مفهوم الحق النقابي
19	أولاً: معنى مصطلح نقابة
19	أ- المعنى اللغوي
20	ب- المعنى الاصطلاحي
21	ثانياً: التمييز بين الحرية النقابية والحق النقابي
22	المطلب الثاني: حماية الحق النقابي على الصعيد الأممي
22	الفرع الأول: الآليات المعيارية الأممية لحماية الحق النقابي
22	أولاً: الحق النقابي في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948
23	ثانياً: الحق النقابي في العهدين الدوليين لحقوق الإنسان لعام 1966

24	أ- الحق النقابي في العهد الدولي لحقوق المدنية والسياسية
25	ب- الحق النقابي في العهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
27	الفرع الثاني: هيئات حماية الحق النقابي على المستوى الأممي
28	أولاً: دور مجلس حقوق الإنسان في حماية الحق النقابي
29	أ- آلية الاستعراض الدوري الشامل
35	ب- آلية معالجة الشكاوى
37	ثانياً: دور اللجنة المعنية بحقوق الإنسان المدنية والسياسية في حماية الحق النقابي
41	ثالثاً: دور اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في حماية الحق النقابي
43	المبحث الثاني: معايير حماية الحق النقابي على الصعيد الإقليمي
44	المطلب الأول: معايير حماية الحق النقابي على الصعيد الإفريقي
44	الفرع الأول: الحماية المعيارية للحق النقابي في الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب
47	الفرع الثاني: الحماية المؤسسية للحق النقابي على الصعيد الإفريقي
48	أولاً: على مستوى اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب
48	أ- اختصاصاتها
48	ب- آلياتها ومؤسساتها
51	ثانياً: على مستوى المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب
54	المطلب الثاني: معايير وآليات حماية الحق النقابي على الصعيد العربي
54	الفرع الأول: الحماية العامة للحق النقابي كحق من حقوق الإنسان
54	أولاً: الحق النقابي في الميثاق العربي لحقوق الإنسان
56	ثانياً: دور لجنة حقوق الإنسان العربية في حماية الحق النقابي
56	أ- عضوية اللجنة وطريقة انتخابها
57	ب- اختصاصات اللجنة وطريقة عملها
58	الفرع الثاني: الحماية المتخصصة للحق النقابي في إطار منظمة العمل العربية

58	أولاً: الحماية المعيارية للحق النقابي على مستوى منظمة العمل العربية
58	أ- الاتفاقية العربية رقم 01 بشأن مستويات العمل
60	ب- الاتفاقية العربية رقم 08 لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية
62	ج- الاتفاقية العربية رقم 11 عام 1979 بشأن المفاوضات الجماعية
63	ثانياً: الحماية المؤسسية للحق النقابي ضمن منظمة العمل العربية
63	أ- لجنة الحريات النقابية
66	ب- لجنة الخبراء القانونيين
67	ج- لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات
68	الفصل الثاني: الحماية المتخصصة للحق النقابي على مستوى منظمة العمل الدولية
69	المبحث الأول: تشكل المنظومة الدولية القانونية للعمل
69	المطلب الأول: نشأة القواعد الدولية للعمل وإطارها المؤسسي المتخصص
69	الفرع الأول: الخلفية التاريخية لمحاولات وضع قانون دولي للعمل
69	أولاً: المبادرات الفردية الخاصة لوضع قانون دولي للعمل
71	ثانياً: المبادرات الدولية الرسمية لوضع قانون دولي للعمل
73	الفرع الثاني: نشأة منظمة العمل الدولية
73	أولاً: الجهود السابقة لنشأة منظمة العمل الدولية
73	أ- الجهود العمالية لقيام منظمة العمل الدولية
75	ب- الجهود الحكومية لقيام منظمة العمل الدولية
76	ثانياً: التأسيس الفعلي لمنظمة العمل الدولية
77	أ- عرض المشروع أثناء مؤتمر السلام
77	ب- بداية نشاط منظمة العمل الدولية
78	ج- مؤتمر فيلادلفيا ودمج المنظمة ضمن هيئة الأمم المتحدة
79	المطلب الثاني: الهيكلة العضوية لمنظمة العمل الدولية

79	الفرع الأول: عضوية المنظمة والتمثيل الثلاثي داخلها
80	أولاً: عضوية الدول لدى المنظمة
81	ثانياً: تطور التمثيل الثلاثي داخل المنظمة
86	الفرع الثاني: أجهزة منظمة العمل الدولية
86	أولاً: مؤتمر العمل الدولي
86	أ- تشكيلته المؤتمر ولجانه
88	ب- مهام المؤتمر واختصاصاته
89	ثانياً: مجلس إدارة منظمة العمل الدولية
90	ثالثاً: مكتب العمل الدولي
91	المبحث الثاني: أساليب حماية الحق النقابي على مستوى منظمة العمل الدولية
92	المطلب الأول: المعايير الدولية للعمل ذات الصلة بحماية الحق النقابي
92	الفرع الأول: أحكام اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بحماية الحق النقابي
92	أولاً: الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم
94	ثانياً: الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية
95	ثالثاً: الاتفاقية رقم 135 لسنة 1971 والتوصية 143 الملحق بها
97	رابعاً: الاتفاقية رقم 151 لسنة 1978 والتوصية 159 المتعلقة بها
99	خامساً: الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 والتوصية 163 المكمل لها
101	الفرع الثاني: أحكام مقررات منظمة العمل الدولية المتعلقة بحماية الحق النقابي
101	أولاً: قرارات المؤتمر الدولي للعمل
101	أ- الحق النقابي في قرار المؤتمر الدولي للعمل بشأن استقلالية الحركة النقابية 1952
102	ب- الحق النقابي في قرار المؤتمر الدولي للعمل بشأن استقلالية الحركة النقابية 1970
103	ثانياً: إعلانات المؤتمر الدولي للعمل
104	أ- الحق النقابي في الإعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لسنة 1998

105	ب - الحق النقابي في الإعلان الخاص بالعدالة الاجتماعية لعام 2008
106	المطلب الثاني: أجهزة حماية الحق النقابي على مستوى منظمة العمل الدولية
106	الفرع الأول: أجهزة الرقابة والإشراف
106	أولاً: دور لجنة الخبراء في ضمان احترام المعايير الدولية للحق النقابي
109	ثانياً: دور لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير في ضمان احترام المعايير الدولية للحق النقابي
110	الفرع الثاني: أجهزة معالجة الشكاوى
110	أولاً: دور لجنة تقصي الحقائق والمصالحة في حماية الحق النقابي
112	ثانياً: تخصص لجنة الحرية النقابية في حماية الحق النقابي
116	خلاصة الباب الأول
119	الباب الثاني: الآليات المعيارية والمؤسسية لحماية الحق النقابي في التشريع الجزائري
120	الفصل الأول: المعايير الوطنية المتعلقة بحماية الحق النقابي
121	المبحث الأول: القواعد الوطنية ذات البعد التنظيمي لحماية الحق النقابي
121	المطلب الأول: القواعد التنظيمية ذات الصلة بتأسيس المنظمة النقابية والانضمام إليها
121	الفرع الأول: الشروط الموضوعية لتأسيس المنظمة النقابية.
122	أولاً: الشروط المتعلقة بالطابع المهني والوظيفي للمنظمة النقابية
123	ثانياً: الشروط المتعلقة بالأعضاء المنتسبين والمؤسسين للمنظمات النقابية
126	الفرع الثاني: الشروط الشكلية المتعلقة بتأسيس المنظمة النقابية
126	أولاً: عقد الجمعية التأسيسية
127	ثانياً: تحرير القانون الأساسي والمصادقة عليه
129	ثالثاً: التصريح بتأسيس المنظمة النقابية
136	الفرع الثالث: الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية
136	أولاً: طبيعة الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية

137	ثانيا: نتائج اكتساب المنظمة النقابية للشخصية المعنوية
137	أ- الاسم والمقر الدائم للمنظمة النقابية
139	ب- جنسية المنظمة النقابية
140	ج- أهلية المنظمة النقابية
143	المطلب الثاني: القواعد التنظيمية ذات الصلة بتمثيلية المنظمة النقابية
143	الفرع الأول: معايير تقدير الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية
144	أولاً: معيار الأقدمية
145	ثانيا: معيار العدد
145	أ- المعيار العددي بالنسبة للمنظمات النقابية العمالية
148	ب- بالمعيار العددي بالنسبة للمنظمات النقابية للمستخدمين (أصحاب العمل)
149	ثالثاً: معيار الاشتراك والاستقلالية المالية
150	الفرع الثاني: إجراءات تقدير الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية
150	أولاً: على مستوى الهيئة المستخدمة
151	ثانيا: على الصعيد البلدي، الولائي، الوطني
151	ثالثاً: إجراءات تقدير الصفة التمثيلية للمنظمات النقابية الخاصة بأصحاب العمل
154	المبحث الثاني: القواعد التنظيمية ذات البعد الضبطي للنشاط الجماعي للمنظمة النقابية
155	المطلب الأول: قواعد حماية وضبط أساليب ممارسة الحق النقابي
155	الفرع الأول: حماية حق التفاوض الجماعي
155	أولاً: تعريف التفاوض الجماعي
157	ثانيا: الصفة التمثيلية كمعيار للتفاوض الجماعي
158	ثالثاً: دور المنظمات النقابية في تجسيد حق التفاوض الجماعي
162	أ- التفاوض الجماعي كألية لاكتساب الحقوق والوقاية من النزاعات الجماعية
163	ب - التفاوض الجماعي كألية للمصالحة حل النزاعات الجماعية

165	الفرع الثاني: حماية حق الإضراب
165	أولاً: تعريف الإضراب
167	ثانياً: ضوابط اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب
167	أ- الضوابط الإجرائية لممارسة حق الإضراب
168	ب- الضوابط الموضوعية لممارسة حق الإضراب
173	المطلب الثاني: القواعد ذات الصلة بالحماية الإدارية لمنتسبي المنظمات النقابية وهيكلها
173	الفرع الأول: الحماية المقررة لأعضاء المنظمات النقابية
173	أولاً: الحماية المقررة للمنخرطين
175	ثانياً: الحماية المقررة للمندوبين النقابيين
176	أ- التسهيلات المساعدة على التمثيل النقابي
177	ب- الحماية من الضغوطات والتهديدات
180	الفرع الثاني: الحماية المقررة للمنظمة النقابية
180	أولاً: التسهيلات الممنوحة للمنظمة النقابية
182	ثانياً: حماية النقابة ضد الحل الإداري التعسفي
188	الفصل الثاني: الهيئات الوطنية المعنية بحماية الحق النقابي
189	المبحث الأول: الهيئات الوطنية المعنية بحماية الحق النقابي ذات الاختصاص الاستشاري والتنظيمي
189	المطلب الأول: دور اللجان المهنية والمنظمات النقابية في حماية الحق النقابي
189	الفرع الأول: دور المنظمة النقابية في حماية الحق النقابي
189	أولاً: الحوار الاجتماعي مع السلطة
192	ثانياً: العضوية ضمن التكتلات النقابية العالمية والمنظمات الحقوقية
195	ثالثاً: التكوين العمالي النقابي
197	الفرع الثاني: دور أجهزة المشاركة العمالية والمهنية في حماية الحق النقابي

197	أولاً: دور لجنة المشاركة العمالية في حماية الحق النقابي
200	ثانياً: دور اللجان المتساوية الأعضاء في قطاع الوظيفة العمومية في حماية الحق النقابي
203	المطلب الثاني: دور الهيئات الوطنية الاستشارية في حماية الحق النقابي
203	الفرع الأول: دور المجلس الوطني لحقوق الإنسان في حماية الحق النقابي
204	أولاً: طبيعته القانونية وتشكيلته
206	ثانياً: هيكلته واختصاصاته في إطار حماية الحق النقابي
208	ثالثاً: آليات عمل المجلس في مجال حماية الحق النقابي
208	أ- آلية تلقي الشكاوى ومعالجتها
209	ب- آلية رفع التوصيات والاقتراحات من خلال التقارير
211	الفرع الثاني: دور المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي في حماية الحق النقابي
212	أولاً: التمثيل النقابي ضمن تشكيلة المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي
214	ثانياً: الهيكلة العامة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي
215	ثالثاً: صلاحياته في مجال حماية الحق النقابي
216	المبحث الثاني: الهيئات الوطنية المعنية بحماية الحق النقابي ذات الاختصاص الرقابي
217	المطلب الأول: دور الجهاز التفتيشي للعمل في حماية الحق النقابي
218	الفرع الأول: التنظيم العام لمفتشية العمل في الجزائر
218	أولاً: نشأة مفتشية العمل في الجزائر
219	ثانياً: مدى استجابة التنظيم العام لمفتشية العمل في الجزائر للمعايير الدولية
220	أ- من حيث هيئة الإشراف
221	ب- من حيث الهيكلة والعنصر البشري
223	الفرع الثاني: صلاحيات مفتشية العمل في مجال حماية الحق النقابي
223	أولاً: ضمان تطبيق النصوص التشريعية الخاصة بحماية الحق النقابي
227	ثانياً: الرقابة على النظام الداخلي للمؤسسات المستخدمة

227	ثالثا: حل النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها
229	المطلب الثاني: دور الجهاز القضائي في حماية الحق النقابي
229	الفرع الأول: الدعوى النقابية أمام القضاء
229	أولا: الدعوى النقابية للمصلحة الجماعية
230	أ- دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري
231	ب- الدعوى النقابية أمام القضاء الجزائي
232	ثانيا: الدعوى النقابية للمصلحة الفردية
234	الفرع الثاني: الحل القضائي كضمانة لحماية الحق النقابي.
234	أولا: إجراءات الحل القضائي للمنظمة النقابية وآثاره
237	ثانيا: الحماية الجزائية المتعلقة بالحل القانوني للمنظمة النقابية
239	خلاصة الباب الثاني
241	خاتمة
254	قائمة المصادر والمراجع
276	الملاحق
309	فهرس المحتويات
	الملخص

تعالج الدراسة إشكالية مدى مساهمة الآليات القانونية المقررة على المستويين الدولي والوطني لحماية الحق النقابي، في إرساء الإطار القاعدي الأدنى للممارسة الفعلية والحرية لهذا الحق؛ بما يحقق الاستقرار الوظيفي والأمن القانوني لأطراف علاقة العمل؛ حيث أن الحق النقابي يعد من أهم الحقوق، فقد أحيط بحماية قانونية دولية في إطار الحماية العامة لحقوق الإنسان عن طريق ما أقرته هيئة الأمم المتحدة من قواعد قانونية وهيئات ومؤسسات في هذا المجال، كما رصدت له حماية خاصة ومتنوعة، عن طريق منظمة العمل الدولية باعتباره من بين الحقوق العمالية الأصيلة، وهو ما انعكس على حمايته، على المستوى الإقليمي (إفريقيا وعربيا) التي استلهمت من الحماية الدولية أبرز معاييرها وآلياتها.

وبادرت الجزائر من خلال المصادقة المبكرة على مختلف الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحماية الحق النقابي بعد الاستقلال مباشرة، وإقرار التعددية النقابية بعد صدور دستور 1989، إلى تضمين عديد المعايير الدولية الخاصة بحماية الحق النقابي ضمن قوانينها الداخلية، لاسيما القانون 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الذي فتح المجال أمام تعددية نقابية عرفت تجاذبات كثيرة في سبيل أن يتحقق للنقابات المستقلة صفة الشريك الاجتماعي الحقيقي.

الكلمات المفتاحية: حقوق الإنسان - الحق النقابي - الحريات النقابية - منظمة العمل الدولية - المنظمات النقابية.

Abstract:

The study addresses the problem of the extent to which the legal mechanisms established at the international and national levels to protect the trade union right contribute to establishing the minimum basic framework for the effective and free exercise of this right. In order to achieve job stability and legal security for the parties to the work relationship; As the trade union right is one of the most important rights, it has been surrounded by international legal protection within the framework of the general protection of human rights through the legal rules, bodies and institutions approved by the United Nations in this field. Among the original labor rights, which was reflected in their protection, at the regional level (Africa and Arab), which was inspired by international protection, its most prominent standards and mechanisms.

Through the early ratification of the various international conventions related to the protection of the trade union right immediately after independence, and the adoption of trade union pluralism after the issuance of the 1989 Constitution, Algeria took the initiative to include many international standards for the protection of the trade union right within its internal laws, especially Law 90-14 relating to the modalities of exercising the trade union right which Opening the way for union pluralism that has known many interactions in order for independent unions to achieve the status of a true social partner.

Keywords: : human rights, trade union right, trade union freedoms, ILO, trade union organizations.

Résumé:

Cette étude traite la problématique de la contribution des mécanismes juridiques établis sur les niveaux: international et national de la protection du droit syndical, pour la mise en place du cadre basique minimum de l'exercice effectif et libre de ce droit, de façon à atteindre la stabilité de l'emploi et la sécurité juridique pour les parties de relation de travail. Étant donné que le droit syndical est l'un des droits les plus importants, il est accordé d'une protection juridique interne dans le cadre de la protection générale des droits de l'homme à travers ce que l'Organisation de des Nations Unies a adopté comme règles juridiques, organismes et institutions en la matière. Ainsi, il l'a alloué une protection spécifique et diversifiée par l'organisation internationale du travail, en tant qu'un droit original des travailleurs, ce qui se reflète sur sa protection au niveau régional (africain et arabe), inspirant ses importants critères et mécanismes de la protection internationale.

L'Algérie a pris l'initiative à travers la ratification précoce des différentes conventions internationales relatives à la protection du droit syndical, immédiatement après l'indépendance, et l'approbation du pluralisme syndical après la promulgation de la constitution de 1989, puis l'inclusion de différents critères internationaux de la protection du droit syndical parmi ses droits internes, notamment après la loi 14-90 relative aux modalités d'exercice du droit syndical, qui a ouvert la voie pour le pluralisme syndical, connaissant plusieurs disputes dans le but de la réalisation du caractère d'un partenaire social réel.

Les mots clés : Droits de l'homme, droit syndical, libertés syndicales, OIT, Organisations syndicales.