معايير التمثيل النقابي في ظل القانون الدولي والتشريع الجزائري
-دراسة مقارنة-

Standards for union representation under international labor law and Algerian legislation -Comparative study-

بورنين محند أورابح* : كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري – تيزي وزو-

rabdroit@gmail.com

تاريخ إرسال المقال: 2026/02/15 تاريخ قبول المقال: 2026/05/07 تاريخ نشر المقال: 2026/05/31

الملخص:

سعت المنظمة الدولية للعمل منذ نشأتها بموجب الفصل السابع لمعاهدة فرساي إلى تكريس مبدأ الحرية النقابية ، وذلك حرصا منها لإرساء الإطار الدولي لحماية العمال والسماح لهم بالدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية، ولقد أقر المشرع الجزائري التعددية النقابية منذ صدور القانون رقم 90-14 المتضمن كيفيات ممارسة الحق النقابي، حيث أعطى حرية كاملة للعمال ولأرباب العمل في اختيار تنظيم النقابة الذي يريدون الانتماء إليها، بيد أن تواجد عدد من النقابات في الساحة الاجتماعية يخلق بين تلك التنظيمات منافسة دائمة للحصول على اعتراف من طرف صاحب العمل أومن الدولة لإحداها بالصفة التمثيلية وتكتسب المنظمة النقابية صفة التمثيلية وفقا لشروط ومعايير محددة في التشريعات الوطنية ، إلا أن تلك المعايير التي تم سنها منذ أكثر من 28 سنة لم يطرأ عليها أي تغيير، وسنحاول في هذا السياق البحث عن مكانة تلك المعايير في ظل ظهور عدد كبير من التنظيمات النقابية التي تتنافس في المجال الاجتماعي وتسعى لكسب اعتراف من السلطات العمومية لصفتها التمثيلية.

الكلمات المفتاحية: معايير، النقابة، العمل، المشرع، المنظمة.

Abstract:

. Since its inception under Chapter Seven of the Versailles Treaty, the International Labor Organization has sought to enshrine the principle of freedom of association, out of its keenness to establish an international framework to protect workers and allow them to defend their professional and social interests. The Algerian legislator has approved union pluralism since the issuance of Law No. 90-14, which includes the methods for exercising the right to unionize, as it gave complete freedom to workers and employers in choosing the union organization they want to belong to.

However, the presence of a number of unions in the social arena creates a permanent competition between these organizations to obtain recognition by the employer or the state for one of them in a representative capacity, and the union organization acquires a representative capacity in accordance with specific conditions and standards in national legislation. However, these standards, which were enacted more than 28 years ago, have not undergone any change, and in this context we will attempt to investigate the status of these standards in light of the emergence of a large number of trade union organizations that compete in the social field and seek to gain recognition from public authorities for their representative capacity.

Key words: Security, Council, United, Nations, Duality ,Peacekeeping, Legitimacy .

* **المؤلف المرسل**

المقدمة:

ترتكز التعددية النقابية على مبدأ حرية الانخراط، ذلك حتى يتسنى للعامل ولأرباب العمل اختيار النقابة التي ينضموا إليها بمحض إرادتهم دون أن يشوب اختيارهم عوامل أو ضغوطات تؤثر عليهم.

وعلى الصعيد الدولي، سعت المنظمة الدولية للعمل منذ نشأتها بموجب الفصل السابع لمعاهدة فرساي سنة1919إلى تكريس مبدأ الحرية النقابية حرصا منها لإرساء الإطار الدولي لحماية العمال والسماح لهم بالدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية.

غير أن تواجد عدد من المنظمات النقابية في الساحة الاجتماعية قد تطرح مسائل عملية عديدة لها صلة بالحوار مع أرباب العمل أو مع السلطة أو تتعلق بالتفاوض الجماعي وتنظيم المهنة وبذلك ظهر مصطلح المنظمات النقابية "التمثيلية"، وهو مصطلح يشير في مدلوله إلى تلك التنظيمات النقابية التي تمثل ميدانيا العمال والمهن على مختلف المستويات.

أما على المستوى الوطني، نجد أن المشرع الجزائري قد أقر التعددية النقابية منذ صدور القانون رقم 90-14 المتضمن كيفيات ممارسة الحق النقابي[1] الملغى بموجب القانون رقم 23-02 [2]، الذي أعطى حرية كاملة للعمال ولأرباب العمل في اختيار التنظيم النقابي الذي يريدون الانتماء إليه، بيد أن تواجد عدد من النقابات في الساحة الاجتماعية يخلق بين تلك التنظيمات منافسة دائمة للحصول على اعتراف من طرف صاحب العمل أو من الدولة لإحداها بالصفة التمثيلية، ونتيجة لتلك الميزة التمثيلية يعترف لها بمزايا تستأثر بمقتضاها بممارسة بعض الوظائف على الصعيد المهني المحلي منه والوطني ، حيث تكتسب المنظمة النقابية صفة التمثيلية وفقا لشروط ومعايير محددة في التشريعات الوطنية ، إلا أن تلك المعايير تم تعديلها بعد أكثر من 33سنة، بصدور القانون رقم 23-02[3] ،الذي عدل بموجبه المشرع الجزائري معايير التمثيل النقابي.

وهذا ما يدعونا إلى التساؤل عن **:مدى مطابقة المعايير المعتمدة في التشريع الجزائري مع المعايير الدولية ؟**

للإجابة على الإشكالية المطروحة قسمت هذه الورقة البحثية إلى مبحثين، حيث تطرقت في المبحث الأول إلى معايير التمثيل النقابي في القانون الدولي، أما المبحث الثاني فخصصته لدراسة معايير التمثيل النقابي في التشريع الجزائري، مستعملا المنهج التحليلي لأهم معايير التمثيل النقابي التي تضمنها الأحكام المتعلقة بالتمثيل النقابي سواء الدولية أو التشريع الجزائري، التي تخدم موضوع بحثنا.

المبحث الأول: معايير التمثيل النقابي في القانون الدولي

تعود فكرة "التمثيلية" إلى ما بعد الحرب العالمية الأولى حيث سعت الدول الغالبة إلى إرساء سلم عالمي لا يمكن إلا أن يقوم على أساس العدالة الاجتماعية ،وقد تم التأكيد على هذا المبدأ في ديباجة معاهدة فرساي للسلام ، وفي رأي محكمة العدل الدولية(**المطلب الأول**)،كما تُطور منظمة العمل الدولية وترعى نظاما لمعايير العمل الدولية يهدف إلى تعزيز فرص حصول الرجال والنساء على عمل لائق ومنتج في ظروف من الحرية، والمساواة، والأمن، والكرامة.(**المطلب الثاني**).

المطلب الأول:أصل مصطلح النقابة "الأكثر تمثيلا " في القانون الدولي

التنظيم النقابي مفهوم واسع، إذ يجد أصله في القانون الدولي العام**(الفرع الأول)** أو القانون الدولي للعمل **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: تعريف النقابة الأكثر تمثيلا في القانون الدولي العام

تعددت المفاهيم الفقهية للنقابة الأكثر تمثيلا في القانون الدولي بين التعريف اللغوي(أولا) والتعريف الاصطلاحي**(ثانيا)**.

أولا- التعريف اللغوي:

تشتق كلمة نقابة من الفعل نقب بفتح النون ورفع القاف، نقب ينقب نقابة فلأنه نقيب عن القوم: صار نقابة بكسر النون نقيبا عليهم، ولأن هي منظمة مهنية منتخبة وظيفتها الدفاع عن الحقوق المشتركة بينِ الطبقة العاملة، و يرجح أن أصل لفظ نقيب يعود إلى الحضارة الإغريقية التي تنحدر منها مختلف المصطلحات، ذلك أن لفظ نقيب في اللغة اليونانية القديمة تعني الشخص المرافق للمتقاضي أمام المحكمة، وهو يقابل المحامي في عصرنا هذا، لينتقل هذا المصطلح بدلالته إلى اللغة العربية بفضل الترجمات الواسعة التي أنجزت ،ويكتسب دلالته من استعماله في إطار نظام الطوائف المهنية الذي عرف في ذلك الوقت.

ثانيا- التعريف الاصطلاحي:

تعددت المفاهيم الفقهية لمصطلح النقابة ، وذلك لتعدد استخدامها في سياقات مختلفة، نذكر منها على سبيل المثال على أن النقابة عبارة عن : " **اتحادات مهنية تدير ممارسة المهن الحرة بفضل الامتيازات التي تمنحها السلطة العامة**"، وهو تعريف يقصر تشكيل المنظمات النقابية على المهن الحرة التي تمارس بعيدا عن المفهوم المتعلق بممارسة هذا الحق ضمن القطاع الاقتصادي والمؤسساتي العمومي أو الخاص، ومنه يمكن تعريف المنظمات النقابية على أنها تكتلات عمالية قانونية مستقلة، تؤسس للدفاع عن المصالح المشتركة لمنخرطيها، 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 ، إتباعا لقواعد وأهداف محددة يتم الاتفاق عليها.

الفرع الثاني :تعريف النقابة الأكثر تمثيلا في القانون الدولي للعمل

أولا- تعريف الفقه الدولي:

يعود مفهوم التنظيم النقابي" التمثيلي" أو بالأحرى "الأكثر تمثيلا" إلى الجزء الثالث عشر من معاهدة فرساي للسلام الممضية في 28 يونيو 1919، الذي تم بموجبه أنشاء منظمة العمل الدولية، وقد جاء نص المادة 389 من دستور المنظمة على تعهد ممثلي الحكومات على تعيين أعضاء مستشارين في الجمعية العامة للمنظمة ممثلي المنظمات المهنية "الأكثر تمثيلا" [4] سواء تلك الخاصة بأصحاب العمل أو بالعمال[5].

ولقد أثيرت مسألة "النقابة الأكثر" تمثيلا بمناسبة نزاع بين وزير العمل الهولندي والاتحاد الكونفدرالي الهولندي رفع إلى مكتب العمل الدولي بخصوص المادة 389 في الفقر ة 3 من معاهدة فرساي، حيث احتج الاتحاد الكونفدرالي الهولندي للعمال إلى طريقة تعيين الحكومة الهولندية لمندوب ومستشار العمال في الجمعية العامة لمنظمة العمل الدولية[6].

ورغم أن المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل اعترف بمشاركة مندوب العمال ومستشاره الذي عينته حكومة هولندا غير أنه رأى أن ذلك القبول لا يمكن النظر فيه كسابقة.

وفي الوقت نفسه، اتخذ المؤتمر العام للمنظمة الدولية للعمل قرار يدعو فيه مجلس الإدارة ومكتب العمل الدولي إرسال طلب إلى مجلس عصبة الأمم لكي تبدي محكمة العدل الدولية الدائمة رأيها وفقا للمادة 14 من العهد، بشأن تفسير المادة 389 من معاهدة فرساي والقواعد التي ينبغي أن يراعيها أعضاء المكتب الدولي العمل، و ذلك لضبط طريقة تعيين المندوبين والمستشارين غير الحكوميين في دورات المؤتمر العام [7].

وبعد 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.

ثانيا–رأي محكمة العدل الدولية الدائمة حول المصطلح "الأكثر تمثيلا"

رفع الاتحاد الكونفدرالي الهولندي للعمال بتاريخ 22 أكتوبر 1921، شكوى إلى المكتب الدولي للعمل محتجا على تعيين مندوب العمال الهولندي و مبررا شكواه على أن الحكومة الهولندية قد ارتكبت انتهاكا للمادة 389 من معاهدة فرساي، لأن المندوب المختار لم يتم الإجماع على تعيينه من طرف كافة النقابات الهولندية، كما أن الكنفدرالية النقابية الهولندية للعمال تضم أكبر عدد من الأعضاء وتعتبر "المنظمة الأكثر تمثيلا" بالمعنى المقصود في المادة 389 من معاهدة فرساي للسلام [8].

وبعد أن أحيلت المسألة إلى محكمة العدل الدولية الدائمة لإبداء رأيها، خلصت هذه الأخيرة إلى أن المسألة لا تتعلق بتفسير أحكام الفقرة 3 من المادة 389 بل حول الحالة الواقعية المتعلقة بتعيين ممثل العمال في هولندا في الدورة الثالثة من مؤتمر العمل الدولي من قبل الحكومة الهولندية.

و لقد جاء في الرأي الاستشاري للمحكمة أنه إذا لم تقيد سلطة الحكومات في تعيين مندوبيها وفقا للفقرة الأولى من المادة 389 ،إلا أن مسألة اختيار المندوبين غير الحكوميين طبقا للفقرة 03 من نفس المادة مرتبطة

بمسألة المنظمات المهنية "الأكثر تمثيلا"، كما أنها لا تعتبر واجبا أخلاقيا بل ترتب التزاما المنصوص عليه في الفقرة الثالثة المادة 389 و تشكل جزء ملزما للأطراف المتعاقدة بينهم[9].

كما رأت المحكمة أنه لا بد لنا من التأكد أن المنظمات الأكثر تمثيلا هي تلك التي تمثل أصحاب العمل والعمال على التوالي وأن كلمة، "représentatives " لا يوجد لها تعريفا في معاهدة فرساي.

وقد خلصت محكمة العدل الدولية الدائمة في رأيها إلى إن قرار قبول أو رفض مندوب في المؤتمر الدولي بموجب الفقرة 7من نفس المادة يعود لأغلبية الثلثين المؤتمر،كما يمكن للمؤتمر أن لا يعترف لأي مندوب بصفته التمثيلية إذا تم تعيينه خرقا لتلك المادة بناءا على أي سبب، أو في الواقع، عن طريق ممارسة أعضاء المؤتمر لحقهم وفقا للمادة389[10].

كما رأت المحكمة أن حكومة هولندا، التي تصرفت بحسن نية غير متنازع فيه، قد قدرت أن المنظمات التالية: مكتب المنظمة المهنية الكاثوليكية الرومانية، الاتحاد المسيحي المهني والاتحاد الوطني العام المهني الهولندي كانت بمجموعها، أكثر تمثيلا للعمال في هولندا من الاتحاد الكونفدرالي الهولندي للنقابات، وبناء عليه عينت الحكومة باتفاق مع تلك النقابات المندوب الذي يمثلها لدى المؤتمر.

ورغم اعتراف محكمة العدل الدولية الدائمة بأن معيار العدد هو من أهم المعايير في تحديد التمثيلية النقابية إلا أنها خلصت بأن العبرة ليست في عدد المنخرطين في تنظيم نقابي وحيد بل العبرة هي الصياغة التي جاءت بها الفقرة 3 من المادة 389 بصيغة الجمع " التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا"[11] و ليس التنظيم الذي يعد في صفوفه أكبر عدد من المنخرطين[12] و يفهم من تلك المسألة أن تقدير التنظيم النقابي الأكثر مرتبط بمبدأ التعددية النقابية لا بالوحدة النقابية.

المطلب الثاني : مصطلح النقابة الأكثر تمثيلا في الاتفاقيات الدولية

كرست منظمة العمل الدولية عدة أحكام مهمة تخص التمثيل النقابي إضافة إلى ما انبثق من ميثاقها ،إضافة إلى الاتفاقية رقم87**(الفرع الأول)** إضافة إلى الاتفاقيات الدولية ذات صلة نذكر الاتفاقية رقم98 كما أن الاتفاقية رقم 135والاتفاقية رقم 144 قد جاءتا من أجل استكمال وتعزيز المعايير التي نصت عليها المنظمة في الاتفاقيتين الأولين رقم 87 و98 **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: الميثاق الأساسي لمنظمة العمل الدولية

تعد أول مؤسسة متخصصة في الأمم المتحدة، تعنى بالمعايير الدنيا الواجب احترامها في ِ العدالة الاجتماعية في مجالات العمل كالحرية النقابية، وحتى التفاوض الجماعي وغيرها، وتتكون من العمال وأرباب العمل وكذا الحكومات، تهدف إلى حل منازعات العمل بأشكال ودية تفاوضية[13].

ونظرا لأهمية التنظيم النقابي فقد ضمنته منظمة العمل الدولية في ديباجة ميثاقها الأساسي حيث جاء فيها أن مبدأ الحرية النقابية وسيلة لتحسين ظروف العمل، وأساس من أسس العدالة الاجتماعية التي بها يبنى السلام العالمي[14]، وقد أخذ المشرع الجزائري ما أملته الاتفاقيات المنبثقة منها، في سنه للقانون رقم 23-02.

الفرع الثاني:مصطلح النقابة "الأكثر تمثيلا" في الاتفاقيات الدولية ذات صلة

ومن أهم الاتفاقيات المتعلقة بالتمثيل النقابي نذكر الاتفاقية رقم87 **(أولا)** والاتفاقية رقم98 **(ثانيا)** كما أن الاتفاقية رقم 135 والاتفاقية رقم 144 قد جاءت من أجل استكمال وتعزيز المعايير التي نصت عليها المنظمة في الاتفاقيتين الأولين رقم 87 و98 **(ثالثا)**.

أولا-اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 :

تقرر اعتماد هذه الاتفاقية بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورتها الحادية والثلاثون في 17 يونيو عام 1948 ،والتي تعنى بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، حيث تعد أهم اتفاقية انبثقت عن المنظمة يوم 19 يوليو عام 1948بشأن العمل النقابي .

ولقد عالجت الاتفاقية رقم 87 الحرية النقابية وحماية الحق النقابي في مادتها الثانية بنصها" :للعمال و للأصحاب العمل، دون أي تميز، الحق دون ترخيص سابق، من تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام إليها، بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات ."من نص المادة نستنتج أن أغلب الحقوق مقررة كما أن التأسيس يكون بدون إذن أو ترخيص مسبق بل على أساس الإخطار وفقط [15].

أما المادة 3 فقد عالجت حق المنظمات كهيكل، حيث أوردت المادة العاشرة أن مصطلح"منظمة"هو أي منظمة للعمال أو أصحاب العمل تقام من أجل تعزيز مصالح العمال وأرباب العمل وكذا الدفاع عنها، ومنحتها الشخصية المعنوية بنص المادة السابعة وكذا اتحاداتهم العامة لمنظمات العمال لكل من منظمات العمال ومنظمات أرباب العمل وأرباب العمل، حيث أقرت المادة الثالثة على أساسه حقا للمنظمات في إعداد اللوائح الإدارية، ووضع قوانينها الأساسية، إلى جانب حريتها الكاملة في انتخاب ممثليها[16].

كما حظرت المادة الرابعة من الاتفاقية رقم 87 حل المنظمات النقابية أو وقف نشاطها من قبل السلطة الإدارية، وهذا ما أخذت بها الجزائر في القانون رقم 02/23 حيث أوكلت ذلك للقضاء.

وتجدر الإشارة أن المشرع الجزائري في القانون رقم 02/23 قد أخذ مصطلح فدراليات عامة على التوالي، وكفدراليات بدل اتحادات حيث أن هذه الاتحادات تخضع لنفس الأحكام المطبقة على المنظمة النقابية المذكورة أعلاه وذلك حسب المادة السادسة من الاتفاقية رقم 87.

أما الفقرة الثانية منها فقد ألزمت الدول الأطراف بوجوب موافقة تشريعاتها الداخلية بما جاءت بها الاتفاقية من ضمانات ومنعت المساس بها حتى في شقها المتعلق بتنفيذ هذه التشريعات التي قد تمس بهذه الضمانات أثناء التنفيذ والتطبيق لهذه التشريعات الداخلية.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع قد وافق كلما نصت عليها الاتفاقية رقم87 ، وهذا ما يؤكد نيته في تصحيح مسار العمل النقابي بما يوافق الاتفاقيات والمواثيق الدولية، من خلال منح ٍ عداد قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية بكل المنظمات حرية التأسيس والتجمع، والحرية...وغيرها، كون الجزائر من الدول المصادقة على هذه الاتفاقية وبذلك تكون قد تعهدت بالأخذ بكل ما جاءت به هذه الاتفاقية حسب المادة 11 وهو ضمان حرية

ممارسة العمال وأرباب العمل للعمل النقابي باتخاذ كل التدابير اللازمة والمناسبة .كما أكدت الاتفاقية على حرية الدول الأطراف فيما يتعلق بممارسة الحق النقابي لسلكي القوات المسلحة والشرطة، بما يتوافق وتمليه تشريعاتها الداخلية وكذا أعرافها، كما أن تصديق الدول على الاتفاقية رقم 87 لا يلغي ما فرضته الدول في قوانينها الداخلية وأعرافها.

ثانيا- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98:

تقررت الاتفاقية رقم 98 بموجب المؤتمر العام في دورته الثانية والثلاثين أي بعد سنة من الاتفاقية رقم 87 في 8 يونيو عام 1949 ،لكن موضوعها كان يتعلق بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية[17]، حيث كرست المادة الأولى من الاتفاقية حماية العمال ضد أي تمييز بسبب انتمائهم النقابي ما من شأنه منع الانضمام إلى المنظمات النقابية أو ما يجبرهم على الانسحاب منها، بتسريح تعسفي للعمال أو الإساءة إليهم بسبب انضمامهم للمنظمات النقابية أو المشاركة في نشاطات نقابية خارج ساعات العمل أو بسبب مشاركتهم فيها أثناء ساعات العمل بموافقة الهيئة المستخدمة .أما المادة الثانية فعالجت حق المنظمة النقابية في التكوين والتسيير والإدارة لمنظماتها دون أي تدخل من نظيراتها بصفة مباشرة أو غير مباشرة من خلال وكلائها وأعضائها وخصت تلك الأعمال المقصود بها تشجيع تأسيس منظمات نقابية موالية وخاضعة لسيطرة منظمات نقابية لأر باب العمل، أو دعم المنظمات النقابية للعمال بوسائل مالية أو غير مالية بغية السيطرة عليها من قبل أصحاب العمل أو المنظمات النقابية لأرباب العمل .وذكرت المادة الثالثة وجوب وضع آليات مناسبة للظروف الداخلية للدول الأطراف من أجل ضمان احترام حق التنظيم[18].

وهذا ما ذهبت إليه المادة الرابعة وهو اتخاذ عند الاقتضاء التدابير المناسبة للظروف الوطنية من أجل تشجيع وتعزيز و تطوير واستخدام الوسائل السلمية وهي حق التفاوض الجماعي بين أصحاب العمل والمنظمات النقابية للعمال والتي تسمح بتنظيم أحكام وشروط الاستخدام في شكل اتفاقيات جماعية من باب التشاور وحل النزاعات بشكل ودي[19].

أما المادة الخامسة فقد أكدت موقف منظمة العمل الدولية بشأن الأسلاك القوات المسلحة والشرطة الذي توعزه إلى الشأن الداخلي للدول الأطراف بشرط تنظيمه بقوانين ولوائح وبذلك تكون الاتفاقية قد ضمنت الحماية لكل الأطراف ومنظمات عمالية ومنظمات أرباب العمل، إلى جانب التعهد بحماية أعضاء هذه المنظمات[20].

ثالثا-اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 135:

جاءت هذه الاتفاقية والتي تعنى بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال بمؤسسات على إثر المؤتمر العام في دورته السادسة والخمسون 56 في يونيو1971 من أجل استكمال ما نصت عليه اتفاقية العمل المنظمة الدولية رقم 98 لحماية العمال من الإجراءات التميزية المعادية للنقابات[21] .

حيث حددت المادة الأولى الغرض الأساسي من هذه الاتفاقية وهو حماية ممثلي العمال، بكل ما من شأنه المساس بهم كالتسريح التعسفي، أو بسبب وضعهم أو نشاطهم كممثلين للعمال أو عضويتهم النقابية، أو حتى

اشتراكهم في أنشطة نقابية، بشرط توافقها مع أحكام القوانين الداخلية أو الاتفاقات الجماعية سارية المفعول، أو وفقا لترتيبات أخرى شرط الاتفاق عليها بصورة مشتركة بين أطراف–عمال وأرباب عمل[22].

كما ألزمت المادة الثانية ضرورة توافر التسهيلات التي من شأنها تمكين ممثلي العمال من أداء مهام بسرعة وفعالية، مع مراعاة في هذا الصدد خصائص نظام العلاقات وحجمها وإمكاناته مع حظر ٍ الصناعية في البلد الطرف، وكذا احتياجات المؤسسة المعنية[23].

رابعا–اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 144:

جاءت على إثر انعقاد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الحادية والستين في يونيو 1976 ،حيث جاء في ديباجتها أنها تكملة لما سبقها من اتفاقيات التي تخص الحقوق والحريات التي ضمنتها للعمال وأرباب العمل وهي الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية التنظيم، والاتفاقية رقم 98 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، وكذا توصية التشاور لسنة 1960 ،من أجل تعزيز تدابير فعالة على المستوى الوطني[24]، وبين السلطات العامة والمنظمات النقابية للعمال وأرباب العمل، وذلك بإقامة آلية ثلاثية لتسهيل تطبيق معايير العمل الدولية .

حيث استهلت المادة الأولى من الاتفاقية رقم 144 بتحديد معنى عبارة"المنظمات الممثلة"وهي المنظمات الأكثر تمثيلا لطرفي المعادلة الثلاثية وهم أرباب العمل والمنظمات النقابية للعمال بشرط تمتعهم بحق الحرية النقابية، وبذلك إبعاد النقابات التمثيلية[25].

ويستشف من المادة أن حرية تحديد معايير الأكثر تمثيلية مخولة للدول الأطراف، أما المادة الثانية من الاتفاقية رقم 144 فقد ألزمت الدول الأعضاء بأن تتعهد باتخاذ إجراءات تضمن مشاورات فعالة بين ممثلي الحكومات، وممثلي أصحاب العمل (أرباب العمل) وممثلي العمال بشأن المسائل المتعلقة بأنشطة منظمة العمل الدولية والمحددة في المادة الخامسة من نفس الاتفاقية [26].

كما أن التمثيل للمنظمات الأكثر تمثيلا، يكون على قدم المساواة بين منظمات العمال وأرباب العمل في أي من هيئات تحددها الدول الأطراف لإجراء المشاورات، كما أن أمر اختيار ممثلي المنظمات يقع على عاتق منظماتهم بكل حرية من أجل تنفيذ الإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقية وهذا حسب الفقرة الثانية والأولى من المادة الثالثة من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 144[27].

المبحث الثاني: الصفة التمثيلية للتنظيمات النقابية في التشريع الجزائري

نظم المشرع من خلال القانون رقم 23/ 02 التمثيل النقابي ضمن منظمات نقابية وفق معايير محددة حتى تولد وتؤسس قانونا، ويعترف بها ككيان اجتماعي، بعض هذه المعايير كافية لتسجيل المنظمة النقابية وفقط، وأخرى لإثبات تمثيليتها حتى تتمكن من مباشرة مهامها وصلاحياتها الأصيلة، إلا أن المشرع شدد في بعض المعايير حتى تكون المنظمة النقابية "أكثر تمثيلية" ويخول لها مباشرة مهام وصلاحيات أوسع من تلك المخولة للمنظمات النقابية التمثيلية **(المطلب الأول)**، كما اعتمد المشرع لتبني المنظمات النقابية شروطا ومعايير حتى يتم الاعتراف

بها، حيث ألزمها أن تكون ضمن هيكلة يسهل تنظيمها، وتحديد مسؤولياتها، وممارسة نشاطاتها وكذا التعامل معها،حيث إن سلطة النظر في مدى تمثيلية منظمة نقابية ما تعود لثلاث هيئات مختلفة بحسب نطاق نشاط المنظمة **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول: معايير الصفة التمثيلية في المنظمة النقابية:

نظم المشرع من خلال القانون رقم 23/ 02 التمثيل النقابي ضمن منظمات نقابية وفق معايير محددة حتى تولد وتؤسس قانونا، ويعترف بها ككيان اجتماعي، بعض هذه المعايير كافية لتسجيل المنظمة النقابية وفقط،**(الفرع الأول)**وأخرى لإثبات تمثيليتها حتى تتمكن من مباشرة مهامها وصلاحياتها الأصلية،**(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: معيار التمثيلية :

جاء في المطة العاشرة من المادة 4 من القانون رقم 02/23 على أن[28]:**"المنظمة النقابيةالتمثيلية: منظمة نقابية للعمال أو المستخدمين تستوفي عددا معين من المعايير المحددة بموجب هذا القانون".**

ولم يحدد الباب الرابع والذي تناول بأكمله كل ما يخص التمثيلية هذه المعايير، إلا أن المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 23- 359 حددتها وهي[29]:

أولا-معيار الأقدمية:

لقد وضع تشريع العمل شرط الأقدمية من بين أولى معايير تحديد تمثيلية تنظيم نقابي" و قد نص على أنه حتى تكون نقابة ما تمثيلية فيجب أن تكون مؤسسة قانونا منذ 6 أشهر على الأقل[30].

نتساءل هنا عن نية المشرع من ربطه بين مدة تأسيس المنظمة النقابية وكونها تمثيلية؟

إذا كانت المنظمات النقابية التمثيلية تعرف بكونها النقابات التي تعكس تمثيلا حقيقيا لعمال المهنة، و هي وحدها المؤهلة قانونا لتمثيل المهنة في مواجهة السلطات العمومية و في مواجهة أصحاب العمل، ولعل معيار الأقدمية هنا له صلة باكتساب التنظيم النقابي للخبرة الكافية للدفاع عن مصالح العمال والتمتع بنوع من الضغط المعنوي على غير المنضمين إليها، و يجعل العمال يثقون في حسن تمثيلها لهم.

لكن هل تلك العناصر الواجب توافرها في أي منظمة نقابية "تمثيلية" قديمة ذات خبرة في الميدان متوفرة في التنظيمات المنشأة حديثا؟

إن الجواب عن ذلك السؤال بسيط، حيث يبدو أن اعتماد المشرع الجزائري على معيار "أقدمية التنظيم المؤسس قانونا منذ ستة أشهر" يفتح المجال لعدة افتراضات من بينها رغبة المشرع آنذاك في إبقاء على هيمنة المركزية النقابية واستئثارها بحق المفاوضات الجماعية أو حث المنظمات المنشأة حديثا إلى حشد منخرطيها وتعبئتهم، وقد تم تقدير مدة دنيا تقدر بستة أشهر حتى يتسنى لتلك التنظيمات النقابية تحقيق ذلك.

ويمكن إبداء طرح نقدي لمعيار "الأقدمية"، فمن الناحية العملية فإن بعض التنظيمات النقابية "الحرة" الحديثة النشأة تنشط وتدافع بقوة عن انشغالات وحقوق منخرطيها،عكس تلك التي يعترف لها بمقعد التفاوض الجماعي أو بصفتها ممثلة للعمال على الصعيد الوطني.

وكل هذا يدفعنا إلى القول أن معيار الأقدمية هو في الحقيقة سوء فهم للمعيار الذي اعتمده المشرع الفرنسي وهو معيار" الخبرة"[31] المقترن بمعيار الأقدمية اللذان يعبران عن فعالية التنظيم في الدفاع عن المصالح المهنية و ليس الاعتراف له بالصفة التمثيلية على صعيد نشاطه إلا نتيجة لتلك الفعالية و الخبرة.

ثانيا- معيار الاختيارية:

نصت المادة 06 من القانون رقم 23 -02 المتعلق بممارسة الحق النقابي[32] على أن الانخراط يكون بكل حرية في منظمة نقابية واحدة من اختيار الفرد في إطار مهنته، وكذلك الانسحاب من المنظمة النقابية التي يكون الفرد عضوا فيها يتم بشكل إرادي مع مراعاة الإجراءات المحددة في القوانين الأساسية للمنظمات النقابية، وهذا ما أكدته أيضا المادة 20 من نفس القانون[33] على أن الانخراط يكون بكل حرية وبصفة إرادية في منظمات نقابية قاعدية مسجلة شريطة الامتثال لقوانينها الأساسية.

وتجدر الإشارة أن بعض القوانين الأساسية قد اصطلحت على الانسحاب بالاستقالة رغم أن هذا المصطلح فيه ما يقال مع شرط الالتزام بتسليم واستلام ما بعهدته من مهام ووثائق، وممتلكات المنظمة النقابية[34].

وتعقيبا على ما سبق فإنه لا سلطة للنقابات على عضوية وانخراط الأفراد، وانسحابهم وكذا الأمر بالنسبة للهيئة المستخدمة، فلا يمكنها توجيه الانخراط أو الانسحاب فهما حرية إرادية وطوعية.

وتتعدى حرية الانخراط إلى المنظمات النقابية القاعدية، والفيدراليات في حقها في الانخراط في فيدراليات، أو كفدراليات موجودة من اختيارها حسب المادتين 23 و27 من القانون رقم 23-02 [35]كما أن حرية الانخراط حق للمنظمات النقابية القاعدية والفيدرالية والكنفدرالية في منظمات نقابية دولية وقارية وجهوية على أن تكون لها نفس الأهداف أو أهداف مماثلة في ظل احترام الوحدة والقيم والثوابت الوطنية والأحكام التشريعية والتنظيمية، شريطة إعلام السلطة الإدارية المختصة حسب المادتين 18 و58 من نفس القانون[36]

ثالثا- معيار الاستقلالية:

أكد المشرع الجزائري استقلالية المنظمات النقابية عن الهيئات المستخدمة وعن المجتمع المدني كون هذه المنظمات النقابية واحد من هذا المجتمع[37] .

أ- استقلالية المنظمات النقابية عن الهيئات المستخدمة:

حظر المشرع الجزائري التدخل في سير هيئة القيادة و/أو الإدارة لمنظمة نقابية لكل مستخدم بموجب القانون رقم 23-02 في نص المادة 07 منه[38] ، حيث حظر المشرع كل أنواع ممارسات الضغوط أو التهديدات، أو ممارسات التمييز بغرض عرقلة ممارسة العمل النقابي[39]،كما منع الجمع بين عضوية هيئة قيادية و/ أو إدارية في منظمة نقابية وممارسة وظيفة سلطة لدى الهيئة المستخدمة[40].

وبالنظر للبناء الهيكلي للمنظمات النقابية يستخلص أنها مستقلة تماما عن البناء الهيكلي للهيئات المستخدمة، دون الارتباط الوظيفي أيضا فهي أحد الشركاء والفاعلين الأساسيين.

ب- استقلالية المنظمات النقابية عن كيانات المجتمع المدني:

شدد المشرع على استقلالية المنظمات النقابية عن الأحزاب السياسية والعمل السياسي، ما عدا الانضمام الفردي، وكذا الاستقلالية عن الجمعيات وكذا عن كل مجموعات الضغط بالمجتمع حيث نص المشرع على استقلاليه المنظمات النقابية من حيث تسييرها، و أهدافها، وتسميتها، عن أي حزب سياسي، كما منع ارتباطها هيكليا ووظيفيا بالأحزاب السياسية، وامتد المنع إلى حظر الدعم المالي أو أي امتيازات أخرى من الأحزاب تحت طائلة تطبيق أحكام تعليق النشاط؛ أو الحل[41].

وتجدر الإشارة أن مؤسسي و/أو قيادي المنظمات النقابية عليهم واجب الحياد إضافة إلى الامتناع حتى عن التصريح بالمساندة للأحزاب سياسية، و أي شخصية سياسية[42].

الفرع الثاني:المعايير الكمية في المنظمة النقابية

يعتمد المشرع الجزائري على معيار العدد في المنظمة النقابية **(أولا)**، كما تمثل الاشتراكات إحدى أهم موارد المنظمة النقابية **(ثانيا)**.

أولا- معيار العدد في المنظمة النقابية:

إن عدد المنظمين في التنظيم النقابي يعتبر من أهم المعايير في التشريع الجزائري التي يمكن الاعتماد عليه لتحديد ما إذا كانت تمثيلية أم لا، ذلك لكون التنظيم التي يضم في تعداده القليل من العمال لا يكون له نفس الوزن مع التنظيم الذي يعد عددا أكبر من المنخرطين.

لقد اعتمد المشرع الجزائري على معيار الكم المتمثل في نسبة 20% إما من عدد الكلي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لتلك التنظيمات أو التنظيمات النقابية التي لها تمثيل على الأقل ب20% في لجنة المشاركة[43] .

كما أبقى على نفس النسبة فيما يخص مسألة تمثلية اتحادات واتحاديات وكنفدراليات العمال الأجراء على الصعيد البلدي والمشترك بين البلديات والولائي والمشترك بين الولايات أو الوطني التي يجب عليها أن تضم على الأقل 20% .

وعلى خلاف التشريع الفرنسي للعمل، نرى أنه لم يطرأ بخصوص مسألة تقدير تمثيلية نقابة ما في قانون العمل الجزائري أي تعديل وبقي معيار عدد المنخرطين و نسبة 20% من العدد الكلي أو 20% من التنظيمات التي لها تمثيل في لجان المشاركة على مستوى المؤسسة جامدا في ظل تعدد النقابات القطاعية وإثباتها لفعاليتها عبر القيام باحتجاجات و إضرابات تعطي الحرارة المناسبة لقوة تلك التنظيمات مقارنة بتلك التي تبقى في جمود ولا تعرف لها الساحة الاجتماعية أي نشاط عدى ذلك المرتبط بالاحتفالات و المناسبات التاريخية.

ويحق للعمال أن ينخرطوا بكل حرية في أي تنظيم نقابي يقتنعون بأنه الأجدر للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، ويثبت الانخراط حسب القانون الأساسي للتنظيم النقابي باستمارة انخراط تملأ من طرف العامل وتوجه

للتنظيم النقابي الذي يقبض حقوق الانخراط و هي مبلغ مالي رمزي تسلم بموجبه للعامل بطاقة منخرط في التنظيم.

إذا كان العامل حرا في الانخراط في أي تنظيم نقابي فإن تلك الحرية تخضع لطبيعة النشاط المهني الذي يمارسه العامل من جهة و لشرط المصلحة المشتركة أو أهداف ذلك التنظيم النقابي.

إن بطاقة الانخراط تمثل أحد العناصر المادية الهامة لتقدير أسماء وصفات وعدد المنخرطين في نقابة ما، عادة ما تحتفظ النقابة بالقسيمة الثانية لبطاقة الانخراط حيث يسجل فيها كافة المعلومات الخاصة بالمنخرط ناهيك عن تزويدها برقم تسلسلي يثبت عدد تلك البطاقة عند عملية تقدير عدد المنخرطين.

ثانيا- معيار الاشتراكات:

تمثل الاشتراكات إحدى أهم موارد المنظمة النقابية ، فكلما زاد عدد العمال المنخرطين زادت مواردها، واعتبرت المنظمة مستقلة سواء إزاء السلطات العمومية، أو الأحزاب السياسية وحتى اتجاه أصحاب العمل، وهذا ما يسهل قيامها بمهمة الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية لأعضائها .

فإذا كانت اشتراكات الأعضاء من الالتزامات الملقاة على المنخرطين وجب عليهم دفعها وإلا سحبت منهم صفة العضوية، فما الفائدة إذن من النص عليها ثانية و اشتراطها كمعيار للتمثيلية؟ إن العبرة من ذلك تتمثل في كون الاشتراكات إحدى الوسائل التي تثبت للمنظمة النقابية استقلاليتها وتعبر تلك الاشتراكات عن انخراط العمال في التنظيم النقابي، ونظرا لما تتميز به المنظمات النقابية التمثيلية من خصوصيات فإن المشرع نص على اعتبار عدد المنخرطين والاشتراكات كمعيارين بمناسبة تقدير تمثيلية تلك التنظيم[44]

والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري قد اشترط توافر تلك المعايير الثلاث لاعتبار المنظمة النقابية تمثيلية، وينجر عن عدم توافر احد تلك المعايير عدم الاعتراف للتنظيم النقابي بصفة " التمثيلية"، بالإضافة إلى تلك المعايير المنصوص عليها قانونا فإن المادة 35 من القانون رقم 90-14 منح المشرع للمستخدم صلاحية وضع معايير إضافية يمكن عبرها تقدير الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية[45].

المطلب الثاني: الهيئات المكلفة بتقدير النقابة الأكثر تمثيلا ، ونشاطها

اعتمد المشرع لتبني المنظمات النقابية شروطا ومعايير حتى يتم الاعتراف بها، حيث ألزمها أن تكون ضمن هيكلة يسهل تنظيمها، وتحديد مسؤولياتها، وممارسة نشاطاتها وكذا التعامل معها،حيث إن سلطة النظر في مدى تمثيلية منظمة نقابية ما تعود لثلاث هيئات مختلفة بحسب نطاق نشاط المنظمة ، فقد يكون نشاط المنظمة على مستوى المؤسسة**(الفرع الأول)**،و بما أن المنظمات النقابية التمثيلية وحدها فقط هي التي بإمكانها إنشاء هياكل نقابية داخل المؤسسة، فإن المشرع خصها بصلاحيات لا تتوافر عليها غيرها من المنظمات الأخرى و نفس الشيء بالنسبة للمنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني إذ خصها المشرع بصلاحيات أخرى**(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول: الهيئات المكلفة بتقدير النقابة الأكثر تمثيلا

إن سلطة النظر في مدى تمثيلية منظمة نقابية ما تعود لثلاث هيئات مختلفة بحسب نطاق نشاط المنظمة فقد يكون نشاط المنظمة على مستوى المؤسسة(**أولا**)، أو على الصعيد البلدي والمشترك بين البلديات والولائي ، والمشترك بين الولايات(**ثانيا**)، أو على المستوى الوطني(**ثالثا**).

أولا-على مستوى المؤسسة المستخدمة:

إن مهمة مراقبة كون المنظمة النقابية تمثيلية أم لا هي من اختصاص صاحب العمل "إذ على المنظمة التي تتوافر على المعايير السالفة ذكرها (عدد المنخرطين ، الأقدمية ، الاشتراكات) أن تعلم المستخدم بتلك العناصر حتى يتمكن من تقدير التمثيلية وذلك خلال الثلاثي الأول من السنة المدنية "[46].

وأهم ما يجب أن تتميز به المنظمات النقابية هو الاستقلالية التامة سواء عن السلطة العمومية، عن الأحزاب السياسية و حتى عن المستخدم، غير أن إسناد مهمة مراقبة كون المنظمة تمثيلية للمستخدم يمس بمبدأ استقلاليتها، فكيف من جهة يمنحها المشرع سلطات للدفاع عن مصالح أعضائها في مواجهة صاحب العمل ومن جهة ثانية يخضع تقدير تمثيليتها للمستخدم ؟

فاعتبارا للمهام الواسعة الممنوحة للمنظمات النقابية التمثيلية (من قيامها بالتفاوض، إنشاء هياكل نقابية) ونظرا لكونها سلطة موازية لسلطة صاحب العمل في المؤسسة فكيف نجعل إحداها تراقب الأخرى.

وتجدر الإشارة أن المشرع سكت في نص المادة 35 من قانون 90-14 عن تكييف مسألة تقدير تمثيلية التنظيم النقابي من طرف المستخدم وكذا عن هل ذلك التقدير سيتم بموجب قرار كتابي يتخذه المستخدم، وعن مدى إلزامية تبليغه للمنظمة التي تزعم الارتقاء إلى صف التمثيلية من الناحية الإجرائية؟

وفي محاولة لتدارك النقص الملاحظ في المادة35 المذكورة أعلاه أدرج المشرع المادة37مكرر[47] باعتبار المنظمات التي لم تبلغ عن كافة العناصر اللازمة لتقدير تمثيليتها بأنها غير تمثيلية وأنه يجوز لها رفع طعن لدى الجهة القضائية المختصة[48]، لكن الإشكال المطروح حينئذ هو ضرورة اللجوء إلى إجراءات التسوية الداخلية ثم اللجوء إلى مفتشية العمل للقيام بإجراء الصلح مع المستخدم الذي يعتبر في تلك الحالة حكما وخصما في آن واحد وهذا ما سيعطل على تلك النقابات تمتعها بميزة التمثيلية النقابية.

وحسب رأينا فأنه يجب أن توكل مهمة تقدير والبت في تمثيلية التنظيم النقابي للقضاء الاجتماعي مراعاة لمبدأ استقلالية تلك التنظيمات عن أرباب العمل هذا من جهة ويكون ذلك عبر ايداع العناصر اللازمة لتقدير مدى تمثيلية التنظيمات لدى أمانة الضبط لمحكمة مقر المؤسسة حتى يتسنى للقاضي الاجتماعي الفصل في تلك المسألة.

كما نرى أنه يجب تنظيم مسألة إيداع العناصر من الناحية الإجرائية كي يخول للقاضي الاجتماعي الفصل في مسألة التمثيلية بموجب أمر للحيلولة دون تعسف صاحب العمل بمناسبة تقديره لتمثيلية منظمة نقابية ما على حساب منظمة أخرى ولاستباق احتمال عودة نفس النزاع إلى نفس القاضي بمناسبة دعوى قضائية.

ثانيا-على المستوى المحلى أو الوطني:

حتى تعتبر الاتحادات و الاتحاديات أو كفدراليات العمال الأجراء تمثيلية على الصعيد البلدي و المشترك بين البلديات والولايات فيجب عليها إبلاغ والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية بالعناصر التي تمكنه من تقدير ذلك لا سيما عنصر الأقدمية ، عدد المنخرطين و اشتراكات الأعضاء ، و ذلك خلال أجل لا يتجاوز الثلاثي الأول من السنة المدنية .

إن مهمة مراقبة كون اتحادات واتحاديات وكفدراليات العمال الأجراء تمثيلية على الصعيد المشترك بين الولايات أو على الصعيد الوطني تؤول إلى الوزير المكلف بالعمل، إذ يجب على تلك الاتحاديات أن تمكن الوزير بكافة العناصر التي تسمح له من تقدير تمثيليتها من عدمه، وذلك دائما خلال الثلاثي الأول من السنة المدنية.

ولكي تعتبر اتحاديات وفدراليات وكفدراليات المستخدمين تمثيلية فيجب إبلاغ سواء الوزير المكلف بالعمل أو الوالي (بحسب ما إذا كانت التمثيلية على الصعيد المشترك بين الولايات أو على الصعيد الوطني أو على الصعيد البلدي والمشترك بين البلديات أو الولائي) بعناصر التمثيلية والتي تسمح لهما بتقدير تمثيليتها من عدمها وذلك اعتمادا على عدد المنخرطين و عدد مناصب شغل هؤلاء المستخدمين في الدائرة الإقليمية المعنية، خلال أجل أقصاه الثلاثي الأول من السنة المدنية ويبقى نفس التساؤل المطروح حول تكييف طبيعة العمل المصرح بتمثيلية المنظمة النقابية، هل سيكون من قبيل القرارات الإدارية الصادرة عن الوالي أو الوزير ويخضع لرقابة القاضي الإداري أم هو مجرد تقدير لا يدخل ضمن نطاق القرارات الإدارية و بالتالي يعود الاختصاص فيه للقاضي الاجتماعي؟

للاجابة على هذا التساؤل يجب الرجوع لنص المادة 37مكرر من قانون 19-14 حيث ترك المشرع تلك المهمة للقاضي الذي يعرض عليه النزاع لكون المادة أسندت اختصاص النظر للجهة القضائية المختصة وإذا كان هذا التساؤل مطروحا في ظل قانون الإجراءات المدنية القديم، فأن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد[49] قد فصل في الموضوع وأكد الاختصاص المانع للقاضي الاجتماعي طبقا للمادة 500 وبالتالي فانه يمنع على كافة الجهات القضائية الأخرى البت في الدعاوى المذكورة على سبيل الحصر.

ويقع على عاتق المنظمات مهمة إبلاغ السلطة المذكورة في المادة 10 بالعناصر التي تسمح بتقدير تمثيلية المنظمة النقابية سواء داخل المؤسسة أو على الصعيد المحلي أو الوطني أو بالنسبة لاتحادات أو كفدراليات المستخدمين تقع على المنظمات المعنية، وذلك خلال الثلاثي الأول من السنة المدنية فإذا ما تجاوزت تلك المدة و لم يتم إبلاغ المستخدم أو الوالي أو الوزير المكلف بالعمل بتلك العناصر فإنه يمكن لهذه السلطات اعتبار المنظمات النقابية المخالفة غير تمثيلية و ذلك طبقا لنص المادة 01/37 مكرر.

إن عبارة "يمكن" الواردة في المادة37 مكرر تفسر على أن المشرع منح سلطات واسعة للهيئات التي تراقب تمثيلية المنظمة النقابية من عدمها ، إذ حتى في حالة مخالفة هذه الأخيرة و عدم تبليغها للعناصر التي تسمح لتقدير تمثيليتها خلال الأجل المحدد فإنه يمكن للمستخدم أو الوالي أو الوزير أن يمدد هذا الأجل و يعتبر

المنظمة تمثيلية تلك التي أبلغته بالعناصر التي تمكنه من تقدير تمثيليتها بعد مرور 5 أشهر مثلا من السنة المدنية ، إذ المادة 37 مكرر لم تأت بقاعدة آمرة و تركت للهيئة المراقبة سلطات واسعة في إقرار تمثيلية المنظمة من عدمه حتى ولو لم يحترم الأجل المنصوص عليه قانونا.

الفرع الثاني: نشاط المنظمة النقابية" الأكثر تمثيلا "

حتى تستطيع المنظمة النقابية تأدية الدور المنوط بها فإن المشرع منحها كافة الصلاحيات التي تسهل لها عملية تمثيل العمال و الدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية. و بما أن المنظمات النقابية التمثيلية وحدها فقط هي التي بإمكانها إنشاء هياكل نقابية داخل المؤسسة[50] فإن المشرع خصها بصلاحيات لا تتوافر عليها غيرها من المنظمات الأخرى ونفس الشيء بالنسبة للمنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على مستوى الهيئة المستخدمة**(أولا)** وعلى المستوى الوطني ، خصها المشرع بصلاحيات أخرى**(ثانيا)** .

أولا–على مستوى الهيئة المستخدمة :

إن المشرع وضع على سبيل الحصر الصلاحيات التي تتمتع بها المنظمات النقابية التمثيلية داخل الهيئة المستخدمة، و تتمثل تلك الصلاحيات في:

–المشاركة في المفاوضات و الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة[51].

– المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب.

– جمع أعضاء " المنظمة النقابية" في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل، و استثناءا أثناء ساعات العمل إذا حصل اتفاق مع المستخدم .

– إعلام جماعة العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض .

–جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من أعضائها حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم.

– عملية التكوين النقابي لصالح أعضائها .

ونظرا لما تتميز به الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية لما تتضمنه من شروط للتشغيل و العمل و ما يتميز به موضوع الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها، فإننا سنتطرق لهما بشيء من التفصيل لتبيان دور النقابة في كل منهما .

1– دور المنظمة النقابية في عقد الاتفاقيات الجماعية:

إن حق التفاوض الجماعي من حقوق العمال الأساسية بموجبه يمكنهم تحديد شروط توظيفهم وعملهم والأجور التي يتقاضونها وغيرها من المجالات المذكورة في المادة 120 من القانون رقم 11/90 و يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب المستخدم أو الممثلين النقابيين للعمال أو منظماتهم النقابية التمثيلية ، وتقوم به لجان متساوية الأعضاء تتكون من عدد مساو من الممثلين النقابيين للعمال (يتراوح ما بين 3 إلى 7 أعضاء) الممثلين النقابيين للمستخدم .

وهنا يثار مشكل قضية التمثيلية النقابية إذ بوجود عدة تنظيمات نقابية على مستوى المؤسسة فما هي المنظمة التي تقوم بإبرام الاتفاقية ؟

لقد تعرض المنشور الوزاري المؤرخ في 90/11/19 إلى هذه المسألة واعتبر أن الحل يكمن في التمثيل النسبي بين المنظمات النقابية التمثيلية .

باعتبار أن الإنهاء الجماعي لعلاقات العمل يشكل مشكلة من أخطر المشاكل فحتى ولو ارتبطت أسبابه بالظروف الاقتصادية: تقلبات الطلب، المنافسة القوية، التطور التكنولوجي و التقني وانعكاساته على أساليب الإنتاج ونوعية المنتجات يمثل في النطاق القانوني ظاهرة ذات أبعاد اجتماعية لا تتناهى حدود جسامتها و لكون عملية التقليص جد مهمة سواء للمؤسسة أو للعامل لكونها قد تودي إلى التسريح ، فإن المشرع ربطها بالتفاوض إذ أوجب على المستخدم أو ممثله عرض محتوى يشمل مجموع التدابير المقررة للجانب الاجتماعي على المنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة و ذلك في إطار اجتماعات تعقد خصيصا للتشاور حول مضمون الجانب الاجتماعي وشروط تنفيذه ، فلممثلي العمال التعبير عن أرائهم واقتراحاتهم وملاحظاتهم حول مضمونه، ويترتب عن تلك المفاوضات تحرير محضر يوقع عليه الطرفان مع إثبات نقاط الاتفاق وعند الاقتضاء المسائل التي تكون محل تحفظ أو اختلاف في هذه الحالة الأخيرة يمكن للأطراف اللجوء إلى المصالحة و الوساطة، و عند الاقتضاء إلى التحكيم لحل نزاع طبقا للقانون رقم 90- 14 ، إذن فالمهمة الوحيدة المسندة للمنظمات النقابية في إطار عملية التقليص هي التفاوض على محتوى الخطة الاجتماعية و ليس التفاوض على عملية اللجوء إلى التقليص في حد ذاته.

2- دور النقابة في الوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و في اللجوء إلى الإضراب :

لقد فرض المشرع على المستخدم عقد اجتماعات دورية مع ممثلي العمال لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية و الشروط العامة للعمل، فإذا ما ثار خلاف بينهما حول كل تلك المسائل والبعض منها يباشر ممثلو العمال و المستخدم إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات المبرمة بين الطرفين، فإذا لم تكن هذه الأخيرة محل اتفاق مسبق أو في حالة فشلها، يرفع ممثلو العمال أو المستخدم الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشيه العمل المختصة إقليميا، عند اتفاق الطرفين فإن مفتش العمل يحرر محضر بذلك، و في حالة فشل إجراء المصالحة على كل المسائل المتنازع حولها أو على بعضها فقط يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة ، و في هذه الحالة يمكن للطرفين اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم .

و في حالة استمرار الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة و الوساطة فإن ممثلي العمال يعقدوا جمعية عامة و يستدعوا إليها مجموع العمال قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر و البث في احتمال التوقف الجماعي عن العمل، و لا يتأتى ذلك إلا عندما تقوم المنظمة النقابية بإجراء الاستفتاء بين العمال عن طريق الاقتراع السري للتصويت على مبدأ إعلان الإضراب ، و متى يكون رأي الأغلبية مسفر عن تأييد لإتحاد الإضراب فإن النقابة تقوم بإعلانه .

ثانيا– الصعيد الوطني:

إذا كانت الصلاحيات السالف ذكرها تتعلق بالمنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة، فإن صلاحيات إتحاد العمال الأجراء و المستخدمين و اتحادياتهم أو كفدرالياتهم الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني تتمثل فيما يلي :

– تستشار في ميادين النشاطات التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ،على اعتبار أن المنظمات النقابية جاءت أصلا للدفاع عن المصالح الفردية والجماعية لأعضائها، هاته المصالح مرتبطة ارتباطا وثيقا بالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية للبلاد وبالتالي فلا يمكنها الدفاع عن تلك المصالح إلا إذا كان لها دور في تحديد المسار الاقتصادي والاجتماعي للبلاد.

– تستشار في مجال تقويم المشاريع و التنظيم المتعلقين بالعمل و إثرائها: بما أن المنظمات النقابية سواء المتعلقة بالعمال أو بالمستخدمين لها علاقة وطيدة بعالم الشغل و على ذلك فإن أهم ما يمكن أن تتمتع به في هذا المجال هو مساهمتها في وضع التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل وذلك عن طريق استشارتها أو حتى عن طريق اقتراحها بذلك (مبادرة خاصة بتعديل قانون العمل مثلا)، و هذا ما يلاحظ بالنسبة للإتحاد العام للعمال الجزائريين إذ أن قوانين العمل و التعديلات التي أدخلت عليها كانت بمبادرة منه، نذكر مثلا المادة 69 من قانون 11/90 فإنه جاء بنظام التقليص من عدد العمال إذا ما بررت ذلك أسباب اقتصادية إلا أنه لم يحدد الإجراءات الواجب إتباعها.

و نتيجة لمطالبة الإتحاد العام للعمال الجزائريين فإن المشرع تدخل و جاء بالمرسوم رقم 09/94 و المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية .

– تتفاوض في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي تعنيها .

–تمثل في مجلس إدارة هيئات للضمان الاجتماعي: بالرجوع إلى المادتين 12 و 13 من المرسوم التنفيذي رقم07/92 والمؤرخ في 92/01/04 و المتضمن للوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الإداري و المالي للضمان الاجتماعي تنص على أن يدير الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء و الصندوق الوطني للتقاعد مجالس تتكون من الأعضاء المحددة ب 18 ممثل للعمال تابعين للصندوق وتعينهم المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني و ذلك حسب نسب التمثيل و كذلك من 09 ممثلين للمستخدمين التابعين للصندوق و تعينهم المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني للمستخدمين المذكورين و ذلك حسب نسب تمثيلهم و من بينهم ممثلين عن الهيئة المكلفة بالوظيفة العمومية إضافة إلى 02ممثلين عن مستخدمين الصندوق تعينهما لجنة المساهمة.

– تمثل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، و في اللجنة الوطنية للتحكيم المؤسسة بمقتضى القانون رقم 02/90 المؤرخ في 90/02/06 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، بالرجوع إلى المادة 21 من ذلك القانون فإنها تنص على "يحدث مجلس متساوي الأعضاء

في الوظيفة العمومية يتكون من الإدارة و ممثلي العمال و يوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية "و يشكل هذا المجلس جهاز مصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات و الإدارات العمومية، يستشار في إعداد النصوص التشريعية و التنظيمية التي تخضع لها علاقات العمل ضمن المؤسسات و الإدارة العمومية و تكييف هذه النصوص و يحدد تشكيل ذلك المجلس من 08 أعضاء، أربعة أعضاء يمثلون الإدارة و أربعة يمثلون العمال ، و بالرجوع إلى المادة 51 من نفس القانون فإن اللجنة الوطنية للتحكيم و المختصة للبث في الخلافات الجماعية في العمل تتكون من عدد متساو من عدد الممثلين الذين تعينهم الدولة و عدد ممثلي العمال إضافة إلى الرئيس – قاضي من المحكمة العليا– إن عدد أعضاء اللجنة يتمثل في 14 عضو دائم منهم 4 ممثلين تعينهم الدولة (ممثل عن الوزير المكلف بالعمل، ممثل عن الوزير المكلف بالعدل، ممثل عن الوزير المكلف بالمالية وممثل عن الوزير المكلف بالداخلية) و 5 ممثلين للعمال و 5 ممثلين للمستخدمين والذين تعينهم المنظمات النقابية للعمال الأجراء و مستخدميهم الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني بالتناسب مع صفته التمثيلية.

الخاتمة:

حظي التمثيل النقابي في الميدان الدولي والتشريع الجزائري اهتماما كبيرا ،حيث أخذ مصطلح "نقابة" عدة مفاهيم سواء في القانون الدولي العام ، أو في القانون الدولي للعمل، أو في التشريع الجزائري كما أنشأت عدة منظمات عالمية أو إقليمية تهتم بالتمثيل النقابي أهمها منظمة العمل الدولية .

حيث استهلت المادة الأولى من الاتفاقية رقم 144 بتحديد معنى عبارة"المنظمات الممثلة"وهي المنظمات الأكثر تمثيلا لطرفي المعادلة الثلاثية وهم أرباب العمل والمنظمات النقابية للعمال بشرط تمتعهم بحق الحرية النقابية، وبذلك إبعاد النقابات التمثيلية[52].

ويلاحظ من خلال دراستنا لهذا الموضوع أن حرية تحديد معايير الأكثر تمثيلية مخولة للدولة، والتي تقوم باتخاذ إجراءات تضمن مشاورات فعالة بين ممثلي الحكومة، وممثلي أصحاب العمل (أرباب العمل) وممثلي العمال بشأن المسائل المتعلقة بأنشطة المنظمات الأكثر تمثيلا .

كما أن التمثيل للمنظمات الأكثر تمثيلا، يكون على قدم المساواة بين منظمات العمال وأرباب العمل في أي من هيئات تحددها الدولة لإجراء المشاورات، كما أن أمر اختيار ممثلي المنظمات يقع على عاتق منظماتهم بكل حرية من أجل تنفيذ الإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقيات التي صادقت عليها وهذا ما نصت عليه المادة الثالثة من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 144، وهذا ما عمل به المشرع حيث حدد معايير التمثيلية التي كانت كابوس المنظمات النقابية وكرس شروط تأسيس الفدراليات والكنفدراليات.

وأخضع المشرع الجزائري المنظمات النقابية لمبدأ التخصيص بوصفها شخصا معنويا لا يمكنهاّ ممارسة أي نشاط غير الذي حدده لها القانون، وبناء عليه خلصنا إلى النتائج التالية:

–أخلط المشرع أوراقه في تقدير التمثيلية بين المعايير الكمية والكيفية، هذه الأخيرة بيئة خصبة لتقدير السلطة الإدارية المختصة في فرض ما يناسبها.

-اعتماد المشرع الصفة الجماعية في تأسيس المنظمات النقابية كونه مناط الديمقراطية مع تفاوت عدد المؤسسين بكل مستوي وطني، إقليمي، ولائي مشترك، ولائي،

- تحديد ورفع نسبة التمثيل النقابي إلى 25 %بدل 20 %بالقانون الملغى .

-تعزيز حرية واستقلالية المنظمات النقابية.

- تحديد 30 %كنسبة لقدرة الأجانب على المشاركة في قيادة أو إدارة المنظمات النقابية دون تقلد رئاستها. و تعزيز مبدأ التشاركية.

- تعزيز دور القضاء خاصة في تعليق نشاط وحل المنظمات النقابية وتأطير أسباب التعليق والحل.

- منع ازدواجية الانخراط وتعزيز حريته.

- التأكيد والتشديد على العقوبات الجزائية واستحداث عقوبات جديدة والذهاب بها إلى التجنيح ومضاعفتها في حالة العود.

لذا نقترح :

-إعادة النظر في نسبة التمثيلية 25 %وتخفيضات خاصة لأرباب العمل.

- إعادة النظر في عدد المؤسسين على المستوى الوطني وكذا عدد الولايات الواجب تغطيتها.

- إعادة النظر في ترتيب بعض المواد وتحديد مقصد المشرع كون بعضها الآخر فضفاض.

- إحالة الفصل في ملف التأسيس للسلطة القضائية المختصة وليس للسلطة التقديرية للإدارة رغم أن سكوتها إيجابي.

- العودة بآلية التصدي من أجل الرقابة على دستورية التنظيمات أو إخضاع الممارسة النقابية لقانون عضوي.

- تعديل القوانين الناظمة المتعلقة بالتمثيل النقابي خاصة قانون العمل والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من أجل توحيد خاصة نسب التمثيلية، وتكريس ما جاء به القانون رقم 23-02

- يوجد قرابة 160 نقابة معتمدة حاليا في الجزائر 99 نقابة في الوظيفية العمومية 43 في قطاع التربية 21 في قطاع الصحة العمومية، حيث يظهر عدم التوازن في توزيع النقابات بمختلف المجلات خصوصاً وأنها قديمة في الجانب الاقتصادي، ووفقاً لوزير العمل يوجد منهم 43 نقابة لا تمارس نشاط فعلي بالميدان.[53]

الهوامش:

1 -قانون رقم 90-14 مؤرخ في 02 يونيو 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23 صادر في 06 يونيو 1990،المعدل و المتمم بموجب قانون رقم 91-30 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991و أمر رقم 96-12 مؤرخ في 10 يونيو 1996.

3 – قانون رقم 23–02 ، مؤرخ في 25أبريل 2023 ، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر ج، العدد 29 ،صادر في 02 مايو 2023.

4 – لقد استعمل المشرع الجزائري مصطلح " تمثيلية" في المادة 34 من قانون 90–14 التي تعني باللغة الفرنسية « représentant » و نرى أن معناها لا يتطابق مع مصطلح « les plus representatives » المستعمل في المادة 389 من معاهدة فرساي الذي يترجم باللغة العربية إلى مصطلح:" الأكثر تمثيلا"، فكل النقابات تمثيلية باعتبار أنها تمثل و تدافع عن منخرطيها و عن مصالح المهنة و يكمن الفرق بين التمثيلية و الأكثر تمثيلا أن التنظيم الذي يضم أكبر عدد من المنخرطين مقارنة بنظيره على المستوى البلدي أو المحلي أو الإقليمي او الوطني هو الذي يعتبر الأكثر تمثيلا و يستأثر بتلك الميزة القانونية.

5 - Guillaume TUSSEAU, A propos de la représentativité syndicale. Réflexions autour de l'arrêt du Conseil d'Etat Ass. du 5 novembre 2004 Union nationale des syndicats autonomes, req. n° 257878, https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/hal-01020642.p5.

6 - Guillaume TUSSEAU, op.cit.p5.

7 - C PJI, AVIS CONSULTATIF No. 1. le 31 Juillet 1922 p 14; http://www.icj-cij.org/files/permanent-court-of-internationaljustice/serie_B/B_01/Designation_du_delegue_ouvrier_neerlandais_a_la_Conference_internationale_du_travail_Avis_consultatif.pdf (ترجمة شخصية)

8 - C PJI, AVIS CONSULTATIF No. 1op.cit.p14.(ترجمة شخصية)

idem,p149 – (ترجمة شخصية)

ibidem,p15.10 – (ترجمة شخصية)

11 – استعمل محررو المادة 389 فقرة 3 عبارة :" les plus représentatives les organisations professionnelles " التي تعني التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا بصيغة الجمع، أنظر : C PJI, AVIS CONSULTATIF No.op.cit,p16

12 – C PJI, AVIS CONSULTATIF No1.op.cit,p1 ; voir aussi :Guillaume TUSSEAU, op.cit.p5.

13 –مراد أحمد رشيد الخواجا، العمل النقابي –الحرية.التنظيم وفق المعايير الدولية– الطبعة01 ،الدار العلمية الدولية، عمان، الأردن،2020 ،ص93.

14 –الميثاق الأساسي لمنظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي جنيف، 2012 ،ص35 اطلع عليه عبر الموقع الإلكتروني : https://www.ilo.org

15 – اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية الحق النقابي، المعتمدة في سان فرانسيسكو من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته الحادية والثلاثون بتاريخ 9 يوليو1948 والمصدق عليها بموجب أداة الانضمام الحكومي في 19 أكتوبر سنة 1962.اطلع عليها عبر الموقع https://www.ilo.org.

16 –المادة 3 من اتفاقية العمل الدولي رقم 87.

17 – اتفاقية منظمة العمل الدولي رقم 98 المتعلقة بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، المعتمدة في جنيف من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته الثانية والثلاثون بتاريخ أول يوليو1949 والمصدق عليها بموجب أداة الانضمام الحكومي في 19 أكتوبر سنة 1962.

18 – المادة 3 من اتفاقية منظمة العمل الدولي رقم 98 المتعلقة بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية

19 – المادة 4 من اتفاقية منظمة العمل الدولي رقم 98 المتعلقة بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

20 – المادة 5 اتفاقية منظمة العمل الدولي رقم 98 المتعلقة بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

21 –اتفاقية منظمة العمل الدولي رقم 135 ،بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات المعتمدة بجنيف في 23يونيو سنة 1971والمصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسى رقم 58 المؤرخ 11 فبراير سنة 2006، ج رج، العدد07 ،صادر في 12 فبراير سنة 2006.

22 – المادة 1 من اتفاقية منظمة العمل الدولي رقم 135 ،بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات.

23 – المادة 2 من اتفاقية منظمة العمل الدولي رقم 135 ،بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات.

24 – اتفاقية منظمة العمل الدولي رقم 144 ،المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، المعتمدة بجنيف في 21يونيو سنة 1976 والمصدق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 92–248 المؤرخ في 13 يونيو سنة 1992، ج رج، العدد 45 ،مؤرخ في 14 يونيو سنة 1992.

25 – المادة 1 من اتفاقية منظمة العمل الدولي رقم 144 ،المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية.

26 – المادة 2 من اتفاقية منظمة العمل الدولي رقم 144 ،المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية.

27 – المادة 3/2/3 من اتفاقية منظمة العمل الدولي رقم 144 ،المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية.

28 المطة 10 من المادة 4 من القانون رقم 23–02.

29 – المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 23–359.، مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد كيفيات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية ومضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنخرطيها،ج.ر.ج.ج عدد 67،صادر في 18 أكتوبر 2023.

30 – أنظر نص المادة 34 من قانون90–14 السالف الذكر.

31– إضافة إلى معيار الخبرة و الأقدمية الذي اعتمد في تشريع العمل الفرنسي القديم ، يعتمد حاليا لتقدير تمثيلية تنظيم نقابي على مبدأ الجمع بين عدد من المعايير أكثر موضوعية ، فبعد سنة 2008 أصبح من الضروري الجمع بين تلك المعايير المتعددة لتقدير تمثيلية نقابة ما و تتمثل تلك المعايير في:

1 – احترام القيم الجمهورية.

2 – الاستقلال.

3 – الشفافية المالية.

4 – الحد الأدنى للأقدمية لمدة سنتين في المجال المهني والجغرافي الذي يغطي مستوى المساومة. وتقيم هذه الأقدمية من تاريخ الإيداع القانوني للنظام الأساسي.

5 – معيار الجلسة المنشأة وفقا لمستويات التفاوض .

6 – التأثير، وتتميز في المقام الأول بالنشاط والخبرة.

7 – عدد الأعضاء والمساهمات.(ترجمة شخصية)

http://codes.droit.org/CodV3/travail:n°2008-789 du 20 août 2008

32 – المادة 6 من القانون رقم 23-02.

33 –المادة 20 من القانون 23-02.

34 – حسن عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)،الطبعة01 ،منشورات الحلبي الحقوقية، 2009 ص523.

35 – المادتان 23 و27 من القانون رقم 23-02 .

36 – المادتان 18 و58 من القانون رقم 23-02.

37 – نبيلة بلقاضي،الضمانات المستجدة لممارسة الحق النقابي في ظل القانون02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، مجلة النبراس للدراسات القانونية، جامعة العربي التبسي، تبسة، المجلد 07 ،العدد02 ،2024 (الصفحات 19-33).

38 – المادة 7 من القانون رقم 23-02 .

39 – المادة 11 من القانون رقم 23-02.

40 – المادة 9 من القانون رقم 23-02.

41 – المادتان 62 و65 من القانون رقم 23-02.

42– المادة 65 من القانون رقم 23-02.

43 – أنظر نص المادة 35 فقرة 01 من قانون 90-14، السالف الذكر.

44– أنظر الفقرة 2 من المادة 36 من قانون 90-14 ، السالف الذكر.

45 – المادة 35من القانون رقم 90-14 ، سالف الذكر

46 – أنظر المادة10 ، قانون 90-14 سالف الذكر

47– المادة 37مكرر من قانون91-30 المعدل و المتمم لقانون 90- 14سالف الذكر

48 – تعتبر المحكمة الاجتماعية الجهة القضائية المختصة اختصاصا مانعا في البت في المنازعات المتعلقة بتمثيلية نقابة ما.

49 – أنظر نص المادة 500 قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية،ج ر عدد 21 صادر في 23 أبريل 2008.

50 – أنظر المادة 40 من قانون 90–14 سالف الذكر

51 –سليمان أحمية، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، ص ص 15–19، 2012.

52 – المادة 1 من اتفاقية منظمة العمل الدولي رقم 144 ،المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية.