الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
وزارة التكوين والتعليم المهنيين
Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels

Centre National de l'Enseignement Professionnel à Distance (CNEPD)

المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد (م.و.ت.م.ب)

درس في التشريع

السلسلة رقم 02

الدرس رقم 01 : النقابة

خطة الدرس :

I- الموضوع
II- الأحكام الدستورية و القانونية الحالية المتعلقة بقانون النقابة
III- الوضعية الحالية للحق النقابي
IV- إنشاء الهيئة النقابية
V- الحقوق و الإلتزامات
VI- القانون الأساسي للمنظمات النقابية
VII- موارد الهيئات النقابية
VIII- توقيف وحل الهيئة النقابية
IX- المنظمات النقابية التمثيلية
X- أحكام خاصة بالهيئات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء
XI- الإتحاد العام للعمال الجزائريين (ا.ع.ع.ج UGTA)
XII- إنشاء نقابات مستقلة

I- الموضوع:

لقد تم تخصيص جزء للحق النقابي ضمن دستور 1989-1996 و من ثمّ تمّ تنظيمه و تطويره بقانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990 المعدل و المتمم المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

II- الأحكام الدستورية و القانونية الحالية المتعلقة بقانون النقابة :

القانون رقم 90-11 المعدل و المتمم المتعلق بعلاقات العمل قرر نهائيا أن ممارسة الحق النقابي حق مكتسب للعمال نص عليه القانون.

III- الوضعية الحالية للحق النقابي:

تتميز الوضعية الحالية على مستوى ممارسة الحق النقابي بوجود تنوع في التدخلات نتيجة للتغيرات التي وقعت في الميدان السياسي و العلاقات الاجتماعية.

ما تجدر الإشارة إليه أيضا، هو أن اتساع مجال الحريات الأساسية(بفضل الدستور)، في ميدان الحق النقابي ، الحق في الإضراب و الحق التجمعي(تكوين جمعيات)، قد ترتبت عنه تغييرات عميقة في المجال النقابي.

نذكر منها: المواد المنصوص عليها في دستور 1989(المواد 28،31،32،33،39،40،41،53،54)، الاتفاقية رقم 87 للمنظمة الدولية للعمال (O.I.T) المتعلقة بالحرية النقابية و حماية الحق النقابي و الاتفاقية رقم 98 لنفس المنظمة و الخاصة بحق التنظيم و التفاوض الجماعي.

IV- إنشاء الهيئة النقابية:

إن العمال و كذا أصحاب العمل من نفس المهنة، أو قطاعات النشاط، لهم الحق أن يشكلوا منظمات نقابية أو أن يشاركوا كمنخرطين إذا كانوا:

- من جنسية جزائرية أصلية أو مكتسبة منذ عشرة سنوات على الأقل؛
- يتمتعون بحقوقهم المدنية و الوطنية؛
- بالغين؛
- يمارسون نشاطا له علاقة بالمنظمة النقابية.

يتم التصريح عن تكوين المنظمة النقابية بعد إيداع تصريح التكوين لدى السلطة العمومية المختصة، و تسليم وصل تسجيل التصريح بالتكوين من قبل السلطة في حد أقصى يقدر بثلاثين (30) يوما بعد الإيداع و إتمام الإجراءات و ذلك بأن يتحمل مصاريف المنظمة النقابية و يودع التصريح لدى:

- الوالي بالنسبة لولاية المقر، فيما يخص المنظمات النقابية ذات الاختصاص البلدي أو الولائي؛
- الوزير المكلف بالعمل فيما يتعلق بالمنظمات النقابية ذات الاختصاص الولائي أو الوطني.

V- الحقوق و الالتزامات:

لكل أعضاء المنظمة النقابية الحق في المشاركة في الإدراة و التسيير في إطار الحدود الموضوعة من قبل قانونها الأساسي و ذلك طبقا للقانون.

يتم إنتخاب أعضاء إدارة المنظمة النقابية و تجديدها حسب المبادئ الديمقراطية و الآجال المحددة ضمن القوانين الأساسية و النظام الداخلي.

و يمنع على كل شخص معنوي أو طبيعي التدخل في تسيير المنظمة النقابية، ماعدا في الحالات المنصوص عليها من قبل القانون.

و تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية و الأهلية المدنية مباشرة بعد إنشائها، حيث يمكن لها:

- التقاضي أمام العدالة و ممارسة حقوقها أمام الهيئات القضائية المختصة؛

- تمثيل العمال أمام كل السلطات العامة؛
- إبرام كل عقد، معاهدة أو اتفاق، يتصل بموضوعها؛
- اكتساب أموال و ممتلكات بهدف ممارسة نشاطاتها المنصوص عليها في قانونها الأساسي و نظامها الداخلي.

VI- القانون الأساسي للمنظمات النقابية :

على القوانين الأساسية للمنظمات النقابية أن تتضمن الأحكام التالية:

- هدف، تسمية و مقر المنظمة النقابية؛
- نمط التنظيم الداخلي و مجال الاختصاص الإقليمي؛
- فئات الأشخاص، المهن، الفروع أو قطاعات النشاط؛
- حقوق و التزامات أعضاء المنظمة و شروط الانضمام إليها، إنسحابهم منها أو إبعادهم عنها؛
- النمط الانتخابي فيما يخص التعيين و تجديد أعضاء الإدارة بشكل عام و كذا مدة وكالتهم؛
- القواعد المرتبطة باستدعاء و تسيير الأجهزة المتداولة؛
- قواعد وإجراءات مراقبة الإدارة و كيفية تسيير المنظمة النقابية؛
- القواعد المحددة لإجراءات الحل الإرادي للمنظمة النقابية، و تلك الخاصة بتخفيض ممتلكاتها في هذه الحالة.

غير أنه، يحرم على المنظمات النقابية أن تمارس أي تمييز بين أعضائها، الذي من شأنه أن يمس بحرياتهم.

VII- موارد الهيئات النقابية :

تتكون موارد الهيئات النقابية من:

- اشتراكات أعضائها؛
- المداخيل المرتبطة بنشاطاتها؛
- الهبات و الوصايا؛
- إعانات وزارة العمل.

VIII-توقيف وحل الهيئة النقابية:

يمكن للهيئات القضائية أن تعلن عن توقف نشاطات المنظمة النقابية كما يمكن أن يكون الحل إراديا أو عن طريق القضاء.

إن الحل الإرادي يتم الإعلان عنه من طرف أعضاء المنظمة النقابية أومن قبل مفوظيهم المعينين بانتظام.

أما الحل القضائي للمنظمة النقابية، فيمكن طلبه من الهيئات القضائية المختصة، و ذلك عند ممارسة نشاط مخالف للقوانين السارية المفعول غير تلك المنصوص عليها في قوانينها الأساسية.

و يتم هذا الحل بناءا على طلب من السلطة العمومية المعنية، أو بطلب من أي طرف آخر له مصلحة في ذلك.

IX- المنظمات النقابية التمثيلية:

ضمن هيئة مستخدمة، نجد أن المنظمات النقابية للعمال، التي تجمع على الأقل 20 % من المجموع الكلي للعمال الأجراء، تعتبر منظمات نقابية تمثيلية تسند لها المهام التالية:

- المشاركة في المفاوضات حول الاتفاقيات، الاتفاقات الجماعية ضمن الهيئة المستخدمة؛
- المشاركة في الوقاية و تسوية منازعات العمل؛

- الاجتماع بأعضاء الجمعية النقابية في أماكن العمل، و خارج ساعات العمل و باستثناء الحصول على موافقة صاحب العمل أثناء ساعات العمل؛
- إعلام العمال المعنيين بواسطة منشورات نقابية أو بواسطة لصق الإعلانات في أماكن مخصصة لهذا الغرض من قبل صاحب العمل؛
- جمع الاشتراكات النقابية من الأعضاء في أماكن العمل.

X- أحكام خاصة بالهيئات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء :

في كل مؤسسة عامة أو خاصة، مؤسسة أو إدارة عمومية يمكن لكل منظمة نقابية تمثيلية أن تنشئ هيكلا نقابيا طبقا لقانونها الأساسي، عندما تجمع ثلاثين (30) منخرطا على الأقل، و عليه فإن عدد المنتخبين يكون متناسبا مع عدد العمال.

XI- الإتحاد العام للعمال الجزائريين (إ.ع.ع.ج UGTA):

نأخذ الإتحاد العام للعمال الجزائريين كمثال على المنظمة النقابية باعتباره الوحيد على كامل التراب الوطني الذي كان له نشاطا كبيرا. حيث عمل بصفته منظمة جماهيرية تحت راية حزب جبهة التحرير الوطني، و كان هدفه تجنيد وتأطير العمال، لهذا الصدد أسندت له المهام التالية:

- تعميم، تطوير و تدعيم مشاركة العمال في تسيير المؤسسات؛
- ضمان تمثيل العمال ضمن هياكل الدولة ؛
- الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية للعمال، و العمل على التحسين الثابت و الدائم لظروف الحياة و العمل؛
- توجيه، تطوير و مراقبة الشؤون الاجتماعية لفائدة العمال و السهر على ضمان تسيير ديموقراطي؛

- تطوير وتعميق التكوين السياسي و النقابي للعمال بهدف رفع نسبة المشاركة في إحداث و إجراء تنمية شاملة في البلاد من أجل ترقية المجتمع؛
- تدعيم و تطوير و تنمية الروابط و التعاون مع المنظمات الدولية المشابهة.

1- هيكلة الإتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) :

تتمثل هياكل الإتحاد العام للعمال الجزائريين فيما يلي :

1.1- الهياكل الأفقية:

أ - الفرع النقابي:

يضم الفرع النقابي مجموع عمال الوحدة بمكان العمل، وهو الهيئة القاعدية للإتحاد العام للعمال الجزائريين، التي تمثل العمال، و يشتمل على الهياكل التالية :

- الجمعية العامة للنقابيين؛
- المجلس النقابي؛
- المكتب النقابي.

يتكون المجلس النقابي من كل وحدة بها أكثر من تسعة عمال و في الوحدات التي تضم ما بين أربعة **(4)** و تسعة **(9)** عمال، فإنه يتم انتخاب مفوض نقابي من قبل المنخرطين.

يتراوح عدد أعضاء المجلس النقابي حسب مجموع عدد العمال. و هم ثلاثة مفوضون **(03)** لكل عشرة **(10)** إلى ثلاثين **(30)** عاملا و **(25)** خمسة و عشرون مفوضا لكل **4001** عامل و أكثر؛

ينتخب المجلس النقابي لمدة ثلاثة سنوات و هو هيئة المداولة بين فترتي انعقاد جمعية العمال النقابيين.

ينتخب المجلس النقابي من بين أعضائه مكتبا نقابيا يتراوح عدد أعضائه ما بين 3 و5 أعضاء توزع بينهم المهام التالية:

- التنظيم و المالية؛
- التربية و التكوين؛
- الإعلام، العمل الجماهيري و التطوع؛
- التشريع و الشؤون الاجتماعية.

يعتبر المكتب النقابي جهاز لتطبيق قرارات المجلس النقابي.

ب – <u>الإتحاد البلدي</u> :

يعتبر الإتحاد البلدي الهيئة المديرة للهيكل الأفقي للإتحاد العام للعمال الجزائريين على مستوى المقاطعة البلدية. حيث يضم مجموع الفروع النقابية المنظمة على مستوى إقليمه الجغرافي. تتمثل الهيئات و الأجهزة الداخلية للإتحاد البلدي فيما يلي:

- المؤتمر؛
- المجلس البلدي؛
- الأمانة.

ج – <u>الإتحاد الإقليمي</u>:

يعتبر الإتحاد الإقليمي الهيئة المديرة للهيكل الأفقي للإتحاد العام للعمال الجزائريين على مستوى مقاطعة الدائرة.

و تتمثل هيئاته وأجهزته الداخلية فيما يلي :

- المؤتمر؛
- المجلس الإقليمي؛
- الأمانة.

د – الإتحاد الولائي:

الإتحاد الولائي هو الهيئة المديرة للهيكل الأفقي للإتحاد العام للعمال الجزائريين على مستوى الولاية و تتمثل هياكله في :

- المؤتمر؛
- المجلس؛
- الأمانة.

ه – المجلس الوطني:

المجلس الوطني هو الهيئة العليا لمديرية الإتحاد العام للعمال الجزائريين خلال الفترة الفاصلة بين مؤتمرين و المتمتعة بصفة الأمين على سيادة المؤتمرو الذي له كل السلطة في تسيير مجمل نشاطات المنظمة.

ينتخب المجلس الوطني لمدة أربعة **(4)** سنوات أمانة و طنية تتألف من إحدى عشر الى خمسة عشر عضوا من بينهم أمينا وطنيا.

إن الأمانة العامة، التي يرأسها أمين عام تبقى مسؤولة أمام المجلس الوطني الذي يعتبر الجهاز التنفيذي.

2.1 – الهياكل العمودية:

أ – القطاعات المهنية:

بهدف تنسيق، توجيه ومراقبة الهيكل العمودي، قرر المؤتمر الوطني السادس إنشاء القطاعات المهنية التالية:

- النقل و المواصلات؛
- الصحة و الضمان الاجتماعي؛
- المالية، التخطيط و الجماعات المحلية؛

- الطاقة، الكيمياء و المناجم؛
- الحديد، الجلود و النسيج؛
- الخشب، البناء و الأشغال العمومية؛
- التربية الثقافة و الإعلام.

و يتكفل بكل قطاع أمين وطني، مسؤول أمام الأمانة الوطنية و يساعده مكتب تنسيقي يتكون من سبعة أعضاء .

ب – نقابة المؤسسة أو النقابة الوطنية:

هي هيئة ضمن الهيكل العمودي مكلفة بتنسيق و تدعيم نشاطات الفروع النقابية من نفس القطاع أو من نفس المؤسسة في مجالات النشاط الإداري، الاقتصادي، الاجتماعي و الثقافي، و ذلك بالتعاون مع الهيئات الأفقية.

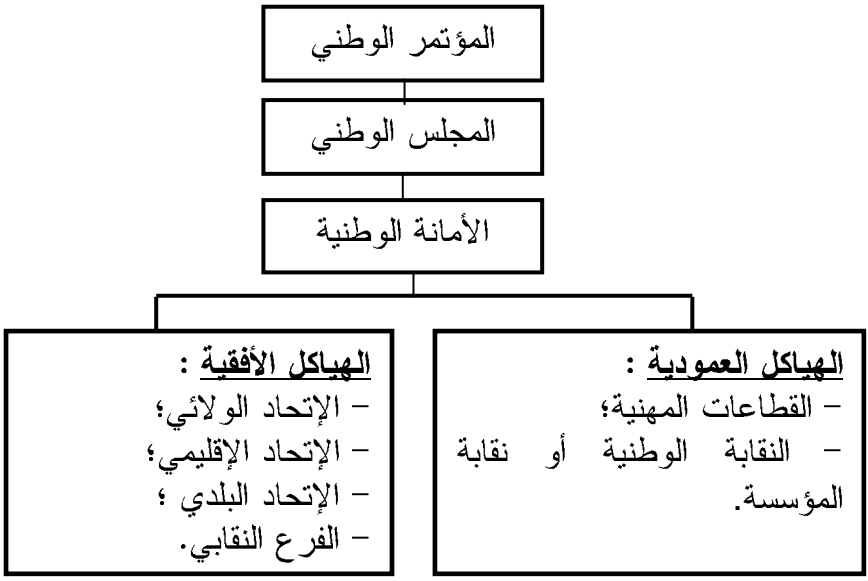
و تتمثل الهيئات و الأجهزة الداخلية لنقابة المؤسسة أوالنقابة الوطنية فيما يلي:

- المؤتمر؛
- المجلس؛
- المكتب.

2– موارد الإتحاد العام للعمال الجزائريين هي:

- منتوج الاشتراكات؛
- التدعيمات، الهبات و الوصايا؛
- عائدات النشاطات الاجتماعية و الثقافية.

3- الرسم البياني لتنظيم الإتحاد العام للعمال الجزائريين :



XII- إنشاء نقابات مستقلة:

أدخل المشرع تجديدا هاما في دستور 1989 و هو حق كل مواطن في إنشاء هيئة نقابية.

لذلك لا تلتزم المنظمات النقابية أن تنظم الى الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

و قد بسطت و سهلت قوانينها و طريقة تسييرها منذ إصدار قانون رقم **90-14** المؤرخ في 2 جوان 1990 المعدل و المتمم المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي أين ظهرت عدة نقابات في جميع قطاعات العمل.

الأساتذة، الأطباء، الطيارين والقضاة...إلخ جميعهم ينظمون نقابات هدفها الدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية .

و الجدير بالذكر، أن المشرع الجزائري وضع شرطا لإنشاء هذه المنظمات النقابية و هو منعها من تكوين علاقات مع أحزاب سياسية.

الدرس رقم 02: الاتفاقيات الجماعية للعمل

خطة الدرس:

I- أحكام عامة

II- مضمون الاتفاقيات الجماعية

III- التفاوض حول الاتفاقيات الجماعية

IV- تنفيذ الاتفاقيات الجماعية

I -أحكام عامة:

الاتفاقية الجماعية هي إتفاق مكتوب حول شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية. و يتم إبرامها داخل الهيئة المستخدمة ذاتها بين صاحب العمل و الممثلين النقابين للعمال. كما أنها أيضا تبرم بين مجموعة مستخدمين أو بين منظمة واحدة أو عدة منظمات نقابية لأصحاب العمل من جهة، و بين منظمة واحدة أو عدة منظمات نقابية للعمال من جهة أخرى.

وتحدد الاتفاقية نفسها مجال تطبيقها. و يمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية مهنية، واحدة أو عدة هيئات مستخدمة و تأخذ الصفة المحلية، الجهوية أو الوطنية.

II - مضمون الاتفاقيات الجماعية:

تعالج الاتفاقيات الجماعية ظروف التشغيل و العمل ولاسيما .

- التصنيف المهني؛
- قواعد العمل، بما فيها أوقات العمل و توزيعها؛
- الأجر القاعدي الأدنى المناسب؛
- التعويضات المرتبطة بالأقدمية، الساعات الإضافية، و ظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة؛
- المكافآت المتعلقة بالمردودية و الإنتاجية؛
- كيفيات المكافأة عن مردود فئات العمال المعنية؛
- تعويض المصاريف المنفقة؛
- فترة التجربة و الإشعار؛
- مدة العمل الفعلية فيما يخص الأعمال ذات التبعية القصوى أو المتضمنة لفترات فارغة من النشاط؛
- الغيابات الخاصة؛
- إجراءات المصالحة في حالة النزاع الجماعي للعمل؛
- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب؛
- ممارسة الحق النقابي؛
- مدة الاتفاقية و كيفيات التجديد، المراجعة و الفسخ.

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

III - التفاوض حول الاتفاقيات الجماعية :

بطلب من كلا الطرفين أو من أحدهم، يتم التفاوض حول الاتفاقيات الجماعية بإشراف اللجان المتساوية الأعضاء الخاصة بالتفاوض، و المتكونة من عدد متساوي للممثلين النقابيين للعمال و أصحاب العمل. كل طرف يمكن تمثيله بثلاثة الى سبعة أعضاء.

و لسير المفاوضات الجماعية، كل طرف مفاوض يعين رئيسا يعبر عن وجهة نظر أغلبية الأعضاء المشكلين للوفد الذي يقوده، و الذي يصبح المتحدث بإسمه .

IV - تنفيذ الاتفاقيات الجماعية:

تقدم الاتفاقية الجماعية إلى:

- مفتشية العمل و كتاب ضبط المحكمة؛
- مقر الهيئة المستخدمة عندما يتعلق الأمر باتفاقية جماعية للمؤسسة؛
- مقر البلدية عندما يكون مجال التطبيق محددا بإقليم البلدية؛
- مقر الولاية عندما يمتد مجال التطبيق الى كل الولاية، أو إلى عدة بلديات واقعة بإقليم الولاية؛
- إلى الجزائر العاصمة فيما يخص الاتفاقيات الجماعية الولائية أو الوطنية.

إن الأشخاص المرتبطون باتفاقية جماعية بإمكانهم تقديم أية دعوى تهدف الى الحصول على بداية تنفيذ الاتفاقية، و يسهر مفتشو العمل من جهتهم على تنفيذها. و لكل تغيير في الاتفاقية الجماعية، على الطرفين إرسال كل اقتراح الى مفتشية العمل.

إن ما سبق ذكره يدفع بالطرفين بشكل إلزامي للدخول في مفاوضات لمدة ثلاثين (30) يوما موالية، بهدف إبرام اتفاقية جماعية جديدة.

و كل مخالفة لبنود الاتفاقيات الجماعية أو الإتفاقات الجماعية، تعتبر بمثابة مخالفات لتشريع العمل يعاقب عليها القانون.