

Competence is The Criterion for Running for Syndicat Delegate Elections Under Law 02- 23



Received: 28/04/2024; Accepted: 6/10/2024

د. ملوك محفوظ

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، الجزائر

الكلمات المفتاحية:

القانون 02-23 ؛
النقابة ؛
المندوب النقابي ؛
المؤهل ؛
التكوين ؛

الكفاءة معيار الترشح لانتخابات المنسوب النقابي في ظل القانون 02-23

ملخص

لقد تطرق القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي لسنة 2023 على شروط جديدة تتعلق بانتخابات المنسوبين النقابيين. حيث جاءت هذه الدراسة لتبين مدى مساهمة هذه الشروط في تحسين جودة العمل النقابي وفعاليته. من خلال المنهج التحليلي تم التوصل بأن هذه الشروط في مجملها تحتاج للتفصيل والشرح من خلال إصدار المراسيم التنفيذية التي تبين طبيعة ونوع التكوين والمؤهلات النقابية والعلمية المطلوبة في ملف الترشح.

Abstract :

The law related to the exercise of trade syndicat rights in 2023 introduced new conditions regarding the election of syndicat representative. This study aims to assess the impact of these conditions on the quality and effectiveness of syndicat work. Through an analytical approach, it has been determined that these conditions, as a whole, require further elaboration and clarification. This can be achieved through the issuance of executive decrees that outline the nature and type of training, as well as the required union, academic, and professional qualifications for candidacy.

Keywords:

Law 23-02 ;
Syndicate ;
Syndicat Representative ;
Qualifications ;

* Corresponding author, e-mail: m.mellouk@univ-setif2.dz

Doi:

مقدمة

صدر القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، حيث جاء بتعديلات جذرية تشمل حوالي 164 مادة جديدة على الرغم من الجدل الذي أحاط به، أين أبدت بعض النقابات العمالية تحفظها تجاهه.

فالقانون الجديد لم يكن وليد صدفة أو الارتجال بل هو نتاج لتراكمات وممارسات متعددة مرت بها النقابات ما جعلها تتحرف في بعض مراحلها. لهذا السبب تدخل المشرع لتنظيم هذا المسار. ومن بين المستجدات التي فرضتها الدولة على المنظمات النقابية تحيين أنظمتها الداخلية مع القانون الجديد الشيء الذي يفرض عليها تجديد هياكلها القاعدية والقيادية بما تفرزها الانتخابات الجديدة من ممثلين نقابيين في ظل القانون 02-23 الجديد.

أهداف الدراسة:

تهدف هذا الدراسة إلى:

- تحديد مفهوم الندوب النقابي و تمييزه عن ما يشبهه من المفاهيم.
- شرح الانتخابات النقابية الافقية والعمودية.
- تحليل المادة 101 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من خصوصية العمل النقابي الذي أولته جُل التشريعات عنايةً كبيرة، كما تتبع أهمية هذا الموضوع من خلال البحث وإزالة الغموض حول الشروط الواجب توافرها في المندوب النقابي من الناحية القانونية، كما تستمد أيضاً أهميتها من خلال البحث عن دور السلطات في ضمان تكوين نقابي عمالي بما يتماشى والعمل في إطار القانون والدستور.

إشكالية البحث:

تتجلى إشكالية البحث عن ما الجديد الذي جاء به القانون 02-23 فيما يخص شروط الترشح للمندوب النقابي؟

المنهج المتبع:

للإجابة عن هذه الاشكالية سوف نتبع المنهج التحليلي كونه الأنسب لتحليل المواد القانونية في القانون الجديد من خلال تسليط الضوء على القانون الملغى علنا نستشف بعض المستجدات وذلك وفقاً للخطوة التالية:

المحور الأول : ما المقصود بالمندوب النقابي

المحور الثاني : الانتخابات لاختيار المندوب النقابي

المحور الثالث : شروط الترشح لانتخابات المندوب النقابي

المحور الأول : ما المقصود بالمندوب النقابي

لقد عرفت المادة 4 فقرة 12 من القانون 02-23 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المندوب النقابي بقولها: "عامل أجير منتخب بصفته ممثل منظمة نقابية تمثيلية لدى الهيئة المستخدمة".¹ أما القانون 90-04 الملغى فلم يتطرق يتطرق لتعريف المندوب النقابي".²

بقراءة سطحية لهذه المادة نلاحظ أن المشرع عرف المندوب النقابي بأنه عامل أجير وهو نفس المصطلح الذي استعمله في المادة الثانية من نفس القانون، كما أنه لم يبين طبيعة عقده هل هو محدد المدة أم عقد دائم. ما يوحي بأن كل أجير مهما كانت طبيعة عقده يمكن أن يكون مندوباً نقابياً.

بالرجوع إلى المادة الثانية من نفس القانون نجد بأنها تنص على أن هذا القانون يطبق على المستخدمين والعمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم وكذا الأعوان العموميون الذين يمارسون في المؤسسات والإدارات العمومية مهما كانت قوانينهم الأساسية أو الطبيعة القانون لعلاقة عملهم. باستثناء العمال الأجراء التابعون للدفاع الوطني والأمن الوطني وهم من يسمون بالشبه العسكري أو الشبه أمني وهؤلاء تطبق عليهم قوانين خاصة غير هذه القوانين.³

بقراءة بسيطة لهذا النص يتضح جلياً بأن هذه المادة تفرق بين العامل والموظف، حيث كان المشرع واضحاً حينما قال بالقانون المتعلق بممارسة الحق النقابي يطبق على المستخدمين والعمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم وكذا الأعوان العموميون الذين يمارسون في المؤسسات والإدارات العمومية، ما يعني بأن العامل أو الموظف من حقه أن يكون مندوباً نقابياً.

لتحديد ما المقصود بالأجير في مفهوم هذا القانون سيكون علينا لزاماً الرجوع إلى المادة 02 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي عرفت العمال الأجراء بأنهم : "الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعي المستخدم".⁴

يتضح من خلال هذا التعريف أنه أعطى مدلولاً واسعاً للعمال الأجراء، حيث يشمل الأجراء التابعين للقطاع العام ذو الطابع الاقتصادي أو أولئك الذين يعملون لدى الخواص.

وفي ضوء ذلك نتساءل حول مدى خضوع الموظفين للقانون المتعلق بممارسة الحق النقابي ؟ هل يشمل هذا التعريف يشمل أيضاً الموظفين ؟ أم أن تعريف المندوب النقابي يشمل العمال الأجراء فقط دون غيرهم؟

في هذه الحالة يمكننا الرجوع إلى المادة 04 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة التي عرفت لنا الموظف بأنه : " كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري".⁵

بمقارنة بسيطة بين المادة 2 من قانون العمل التي تعرف العامل، والمادة 4 من قانون الوظيفة العامة التي تعرف الموظف نلاحظ ما يلي:

- أن الموظف يلتحق بالوظيفة بموجب قرار إداري صحيح صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين، أما العامل فيلتحق بمنصب عمله بموجب عقد عمل.

- الوظيفة التي يعين فيها الموظف تنسم بالديمومة كأصل عام أو ما يسمى بالترسيم، بينما العامل يرتبط بالعقد، فتنتهي خدمته كقاعدة عامة بانتهاء مدة العقد إذا كان محدد المدة أو بإرادة الطرفين أو القانون إذا كان العقد غير محدد المدة.

- يتم توظيف الموظف في المؤسسات والإدارات العمومية المنصوص عليها في المادة 2 من الأمر 03-06 بينما العامل يتحدد مجال عمله في قطاع المؤسسات العمومية الاقتصادية أو في القطاع الخاص.

بعد المقارنة البسيطة بين العامل والموظف، وبالرجوع لنص المادة 4 فقرة 12 من القانون النقابي الجديد التي عرفت المندوب النقابي نجد بأنها بصياغتها الحالية توحى بأن المندوب النقابي لا يكون إلا عاملاً أجيراً وهذا فيه تناقض مع المادة الثانية من نفس القانون أعلاه.

وعليه يمكن أن تكون صياغة المادة كالتالي : "المندوب النقابي هو كل مستخدم أجير منتخب بصفته ممثل منظمة نقابية تمثيلية لدى الهيئة المستخدمة. وبهذا تستبدل عبارة عامل أجير بكلمة مستخدم أجير لتشمل العمال والموظفين".

أما كلمة مُنتخب فهي للدلالة على أن هذا المستخدم قد تقدم بملفه للترشح وفق الإجراءات القانونية وفاز في الانتخابات وأصبح يحمل صفة مندوب نقابي. أي أنه عضو يُعين أو ينتخب لتمثيل مصالح العمال داخل الهيئة المستخدمة، ويتجلى دوره الأساسي في الدفاع عن العمال ومصالحهم وحماية حقوقهم.

يتبادر إلى الذهن سؤال منطقي حول الفرق بين المندوب النقابي ومندوب العمال. بمعنى هل يشتركان في نفس المعنى؟ أم أن لكل مصطلح معنى مختلف ينظمه قانون محدد؟

تنص المادة 91 من قانون العمل السالف ذكره على أنه: "تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين 20 عاملاً على الأقل، بواسطة لجنة المشاركة تضم مندوبي المستخدمين، في مستوى مقر الهيئة المستخدمة، المنتخبين طبقاً للمادة 93 أدناه".

وتنص المادة 93 مكرر من نفس القانون "يمارس مندوب المستخدمين المنتخب، طبقاً للمادتين 91 و92 من هذا القانون، صلاحيات لجنة المشاركة المنصوص عليها في المادة 94 أدناه في الحالات التي تتوفر فيها الهيئة المستخدمة على مكان عمل متميز وحيد".

إذن من خلال ما تمّ ذكره وخلاصة لما سبق يمكن أن نقول بأن الفرق بين مندوب العمال ومندوب النقابة يتعلق بالوظائف والصلاحيات التي يمارسونها في سياق العمل:

فمندوب العمال أو ممثل العمال تتجلى صلاحياته في:⁶

- أن دوره استشاري.
- يمثل مصالح العمال داخل المؤسسة.
- يتم انتخابه من قبل العمال أنفسهم.

- يعبر عن مشاكل ومطالب العمال أمام إدارة المؤسسة.
- يساهم في تسيير حقوق العمال وتحسين ظروفهم.
- أما المندوب النقابي فتتمثل صلاحياته على العموم بما يلي:
- يدافع عن حقوق العمال ويحمي مصالحهم
- يمثل النقابة نفسها ويعمل على تنفيذ أهدافها.
- يتم انتخابه من قبل العمال في التمثيل القاعدي ثم بعد ذلك يتم انتخابه من قبل أعضاء النقابة.
- يشارك في المفاوضات مع إدارة المؤسسة بشأن القوانين والسياسات.
- يسعى لتعزيز حقوق العمال على المستوى العام والتأثير في التشريعات العمالية.

باختصار مندوب العمال يمثل العمال داخل المؤسسة، ودوره الأساسي يتمثل في تسيير الشؤون المهنية للعمال خلال مسارهم، مع العلم بأن دوره استشاري فقط وغير ملزم لرّب العمل. بينما مندوب النقابة دوره المطالبة والدفاع عن العمال وحقوقهم ويمثل النقابة ويسعى لتحقيق أهدافها وحماية حقوق العمال على المستوى المهني أو الاقليمي.

المحور الثاني: الانتخابات لاختيار المندوب النقابي

تتم الانتخابات لاختيار المندوب النقابي على مستويين. على المستوى الأول تسمى الانتخابات القاعدية أما على المستوى الثاني فتسمى بالانتخابات القيادية.

أولاً : الانتخابات القاعدية

يقصد بالانتخابات القاعدية تلك الانتخابات التي تتم على مستوى الهيئة المستخدمة والتي يشارك فيها العمال والمستخدمون بكل حرية لاختيار ممثليهم من مختلف المنظمات النقابية التمثيلية أو ما يسمى بالانتخابات العمالية. وتعتبر هذه العملية جزءاً مهماً من العملية الانتخابية وتشمل الإجراءات التي يتبعها الناخبون للمشاركة في أي انتخابات.⁷

وحتى تعتبر المنظمة النقابية العمالية تمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة يجب أن يتوفر فيها أحد الشرطين:

1. أن يكون عدد المنخرطين فيها على مستوى الهيئة المستخدمة يساوي ربع العدد الكلي للعمال، يعني 25% من تعداد العمال الكلي.

2. حصول مرشحها على الأقل على 25% من الاصوات المعبر عنها في انتخابات اختيار المندوب النقابي.

يشرف على تنظيم الانتخابات الفرع النقابي حسبما تنص عليه أحكام القانون الأساسي والنظام الداخلي للمنظمة النقابية المعنية، لأجل تعيين مندوب أو مندوبين نقابيين لتمثيل العمال الناخبين أمام الهيئة المستخدمة. وتجسيدا لمبدأ الديمقراطية فإن كل المنخرطون في المنظمة النقابية يشاركون في هاته الانتخابات دون سواهم.

تبدأ العملية بالإعلان عن تنظيم الانتخابات وتحديد موعدها. ثم استقبال ملفات الترشح من طرف العمال المنخرطين في المنظمات النقابية، لتأتي بعد ذلك عملية التصويت ثم بعد ذلك عملية الفرز والإعلان عن النتائج وتعليق ونشر أسماء المندوب أو المندوبين النقابيين في لوحة الاعلانات المخصصة لذلك.

تجدر الإشارة هنا أن الانتخابات التمثيلية تكون على مستوى مهنة أو فرع أو عدة فروع أو قطاع أو عدة قطاعات،⁸ وتسمى بالتمثيل الأفقي أي أن جميع الفروع النقابية القاعدية بنفس المركز القانوني أمام الهيئات المستخدمة مهما كان نوع نشاطها وقانونها.⁹ وما تفرزه من نتائج بفوز مندوب أو مندوبين نقابيين لتمثيل العمال الناخبين أمام الهيئة المستخدمة على مستوى جميع المؤسسات الاقتصادية أو الإدارات والمؤسسات العمومية أو حتى شركات ومؤسسات القطاع الخاص كذلك بنفس المركز القانوني تجسيدا لمبدأ المساواة بين النقابات.¹⁰

هذه الانتخابات تسمى بالانتخابات الأولية أو التمثيلية أو الأساسية أو القاعدية. لأنها اللبنة الأولى لتشكيل المنظمات النقابية، لأن المستخدمين (عمال أو موظفين) وحدهم من يشارك فيها لاختيار من يمثلهم أمام الهيئة المستخدمة وأمام المنظمات النقابية.

ثانياً: الانتخابات القيادية

بعد الانتهاء من الانتخابات القاعدية يمكن القول بأن دور العمال أو الموظفين قد انتهى وبقي دور المندوبين النقابيين لتشكيل الهياكل النقابية العمودية. هذه الانتخابات لن يشارك فيها المُستخدَمين عمالاً أو موظفين، بل يشارك فيها من يمثلهم من مندوبين نقابيين أفرزتهم انتخاباتهم ويمكن تسميتها بالانتخابات النقابية أو المندوبية.

جدير بالقول بأن الانتخابات القيادية تتم على مستويين. المستوى الأول يكون في الهيئة المستخدمة، في حين يتعلق المستوى الثاني بالمنظمة النقابية.

1- على مستوى الهيئة المستخدمة: أول تشكيل انتخابي على مستوى الهيئة المستخدمة يسمى بالفرع النقابي.¹¹ حيث يمكن لكل منظمة نقابية تضم 25% من التعداد الكلي للعمال إنشاء فرع نقابي في مكان العمل لدى الهيئة المستخدمة، هذا الفرع قد يضم مندوباً واحداً أو عدة مندوبين نقابيين حسب عدد العمال.¹²

هؤلاء المندوبين النقابيين الذين أفرزتهم الانتخابات القاعدية هم بحاجة لهيكل أمام الهيئة المستخدمة. لذا من الضروري أن يتم تنظيم انتخابات أخرى تسمى انتخابات اختيار الهيئة القيادية أمام الهيئة المستخدمة، ولكن ليس في فروع الشركة بل في المقر الاجتماعي الرئيسي للهيئة المستخدمة. بمعنى آخر أن المندوبين النقابيين للفروع سيشكلون المجلس الوطني. حيث ينظمون انتخابات فيما بينهم لاختيار مكتب وطني يمثلهم في المقر الاجتماعي والذي سيختار منه الأمين العام الذي يتكلم باسمهم أمام الهيئة المستخدمة.

تجدر الإشارة هنا بأن هذه الانتخابات لن يشارك فيها العمال ولا يحق لهم ذلك وإنما يشارك فيها المندوبين النقابيين فقط.¹³

2- على مستوى المنظمة النقابية : سيكون أمام المندوبين النقابيين الذين أفرزتهم الانتخابات القاعدية انتخابات أخرى على مستوى منظماتهم النقابية كي ينظموا انتخابات فيما بينهم لتشكيل الهرم النقابي. هناك نوعان من الانتخابات. انتخابات على مستوى الاقليم.¹⁴ وفيها يتم اجراء انتخابات بين جميع المندوبين النقابيين بمختلف فروعهم المهنية لاختيار الاتحاد الاقليمي الذي يتكون من مجلس اقليمي متكون من جميع المندوبين النقابيين الذين تجمعهم وحدة النقابة وليس وحدة المهنة لاختيار مكتب محلي ورئيس المكتب.

وانتخابات على المستوى الوطني. حيث أن أعضاء المكاتب الإقليمية بتجمعهم يشكلون المجلس الوطني للمنظمة وهم كذلك يقومون بإجراء انتخابات فيما بينهم بالرغم من اختلاف مهنتهم لاختيار المكتب الوطني والأمين العام للمنظمة النقابية.

خلاصة لما سبق نلاحظ بأن المندوب النقابي أمامه عمل كبير على جميع المستويات المهنية والنقابية لذا كان من الضروري أن تتوفر فيه بعض الشروط التي تؤهله لممارسة مهامه محلياً أو وطنياً وهو الجديد الذي جاء به القانون 02-23 أين نص على بعض الشروط الأساسية التي يجب توافرها في المندوب النقابي.

المحور الثالث: شروط الترشيح لانتخابات المندوب النقابي

في القانون القديم المُلغى لم يكن ينص على أي شروط أو قيود أمام المترشح سوى شرط الأقدمية. وهو ما أفرز فئة لا بأس بها من المندوبين النقابيين الذين لا علاقة لهم بالعمل النقابي ما جعل بعض المنظمات النقابية التي تضم مثل هؤلاء الأشخاص تحيد عن مسارها الأساسي لتنعّس في أمور لا علاقة لها بالعمل النقابي الشيء الذي رسم عند غالبية الجزائريين صورة نمطية سلبية عن المندوب النقابي بأنه انتهازي وبراغماتي.

وبغية تنظيم وضبط هذا الجانب المظلم في المجال النقابي، نظم المشرع الجزائري شروط الترشيح وضمنها مجموعة من القيود التي قد تحد من التسبب في العمل النقابي. هذه الشروط تعتمد على الكفاءة كمعيار مهم لتنظيف الساحة النقابية من المتطفلين.

لقد نصت المادة 101 من القانون الجديد 02-23. على أن المندوب النقابي يجب أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط وهي :

1. أن يبلغ 21 سنة كاملة عند تاريخ ايداعه لملف الترشيح.
2. أن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية.
3. أن يكون قد عمل لدى الهيئة المستخدمة، منذ سنة على الأقل وتتنخفض هذه إلى ثلاث 3 أشهر في حالة إنشاء مؤسسة أو فتح مكان عمل جديد.

4. ألا يكون محل ادانة بعقوبة سالبة للحرية، تتعلق بجرم يتنافى والعمل النقابي.

5. أن يثبت مؤهلات مهنية و/أو مستوى تعليمي.

6. أن يثبت تكويننا نقابيا و/أو تكويننا في مجال قانون العمل.

7. ألا تكون له علاقة قرابة مباشرة أو غير مباشرة من الدرجة الثالثة بالمستخدم.

بملاحظة بسيطة لهذه المادة نجد النص الجديد أضافت عدة شروط مهمة للترشح كمندوب نقابي بغية رفع مستوى الأداء النقابي وبلوغ الاحترافية. وسنتطرق للجديد منها والمتعلق بالكفاءة كمعيار مهم للترشح.

أولاً : إثبات مؤهلات مهنية

لم يبين لنا المشرع ما المقصود بالمؤهل المهني في الشرط الخامس من المادة أعلاه؟ هل يقصد به الخبرة المهنية؟ وإذا كان الجواب نعم فما هي مدة الخبرة المطلوبة؟ أم أنه يقصد التكوين في مجال مهني معين؟ أم تكوين مهني سابق عن التوظيف أو بعد التوظيف؟ وإن كان كذلك فكيف يتم الإثبات؟ ومن يتحقق من إثبات هذه المؤهلات المهنية؟

صراحة نرى بأن المشرع مُطالب بتدارك الأوضاع عن طريق اصدار نصوص قانونية تشرح ذلك بغية رفع اللبس عن المقصود بهذه المؤهلات وأن لا يترك المجال مفتوحاً أمام التأويلات.

تجدر الإشارة هنا أن بعض المؤسسات على غرار شركة مجمع سونلغاز تقوم بإثبات خبرة العامل عن طريق منحه شهادة أو مؤهل مهني من لجنة خبراء مختصة في الشركة تثمن خبرته المكتسبة في الشركة أو ما يسمى بإجراءات تقييم الأداء التكويني أو استدراك المؤهل المهني. فإذا كانت الكفاءات تفي بمتطلبات المؤهل المهني المنشود فسيحصل العامل عندها على شهادة مهنية. وبذلك يمكنه الولوج لمناصب شغل في الشركة ما كان ليبلغها لولا تثمين الخبرة المكتسبة في الشركة validation des acquis de l'expérience sonelgaz.¹⁵

ثانياً: إثبات مستوى تعليمياً

نفس ما قيل عن المؤهل العلمي يُقال عن المستوى التعليمي، يعني ما هو المستوى المطلوب؟ هل المستوى الجامعي أم الثانوي أم المتوسط أم الابتدائي؟ ولا نعتقد بأنه يقصد المستوى الابتدائي بحكم أن غالبية العمال لديهم مستوى ابتدائي بالإضافة لكون المشرع يستهدف من خلال هذا الشرط توفر جزء يسير من الكتابة والمراسلات وإجادة لغة أجنبية على الأقل فهما أو تحدثاً وهو ما يتوافق مع المستوى الثانوي وما فوق.

علماً أن مسألة الإثبات هنا نوعاً ما سهلة مقارنة مع إثبات مؤهلات مهنية، حيث يكفي أن يقدم المترشح ضمن ملفه شهادة مدرسية أو جامعية تثبت صحة إدعائه. مع العلم أن إثبات المستوى التعليمي وإثبات المؤهلات المهنية جاءت في نص المادة بصيغة التخيير. يعني يكفي للمترشح أن يثبتهما معاً أو إحداها فقط لقبول ملفه.

ثالثاً: إثبات تكوين نقابي

يعتبر التكوين في المجال النقابي من أهم الوسائل التي تساعد النقابي على فهم العمل النقابي والنضالي وبفضله يرقى العمل النقابي إلى أسمى معاني الممارسة النقابية التي تخدم العامل والمؤسسة والمجتمع على حد سواء. "كما أن التكوين يرفع من مستوى النقابي والنقابة ما يعود بالنفع على العمال والموظفين".¹⁶

فالنقابي القوي وصاحب المصداقية أمام الغير هو النقابي الذي تلقى تكويناً في المجال، والذي اكتسب مهارات متنوعة تمكنه من مجابهة المسائل المرتبط بعمله النقابي وتمكنه من التمتع بالثقة بين العمال أو الموظفين. وخاصة وأن مجال نضاله وعمله يتنوع بين الدفاع عن المصالح المادية والاجتماعية والمهنية للمنخرطين والمساهمة في الوقاية من النزاعات في أماكن العمل وتسويتها والحفاظ على المكتسبات العمالية والسلم والأمن داخل المؤسسة والمجتمع.

فلا يمكن المحافظة على الاستقرار والسلم العمالي دون أن تبذل الدولة مجهوداتها في تكوين النقابيين بصفقتها شريك اجتماعي والضامنة للحقوق بين مختلف أطراف المجتمع.¹⁷ وهو ما دفعها لسن قوانين جديدة تحاول المزج بين تنظيم العمل النقابي وتقييده من خلال اشتراط المشرع بأن يكون المترشح قد تلقى تكوين نقابياً أو تكويناً في مجال قانون العمل.

بالرجوع إلى المادة 101 السالف ذكرها نجد أن الغموض يكتنفها بخصوص التكوين النقابي أو التكوين في مجال قانون العمل وكيفية اثباته. ونحن نعلم أن التكوين قد يكون داخلياً وتشرف عليه المؤسسات أو المنظمات النقابية وهناك التكوين الخارجي الذي يتلقاه المُكوّن في مدارس وأكاديميات خاصة.

إن المادة سالفة الذكر قد جاءت عامة وفضاضة، وبالتالي فإن كل مترشح لمندوب نقابي يمكنه تقديم أي وثيقة أو شهادة أو دبلوم وحتى إشهاد بأنه تلقى تكويناً في المجال النقابي أو العمل. ولا يهم إن كان التكوين قد تمّ في مؤسسات الدولة أو خارجها كما لا يهم إن أشرف على التكوين المنظمة النقابية أو غيرها ما دام المشرع لم يفرض قيوداً على الشرط.

نقطة مهمة قد تثير إشكالات فيما يخص مدة التكوين ومحاور التكوين، وخاصة ونحن نرى ما يسمى بالدورات المكثفة في الأكاديميات والمدارس الخاصة والتي ترجح كفة الربح على كفة التكوين النوعي. علماً أن مدة التكوين قد تكون قصيرة أو طويلة المدة. ناهيك عن محاور الدورات التكوينية خاصة وأن المجال النقابي ومجال قانون العمل شاسع جداً قد يحتاج الواحد لسنوات طويلة كي يتقنه.

في هذا الصدد ينبغي الإشارة أن الدولة وضعت إمكانياتها تحت تصرف المنظمات النقابية مثل المعهد الوطني للعمل الذي يقدم دورات تكوينية باستمرار للنقابيين بغية تحسين أداءهم. إلى جانب هذا المعهد هناك المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية والمعهد العالي للتسيير والمعهد لتطوير التكوين المتواصل¹⁸

على صعيد آخر هناك تحدي في مسألة إثبات التكوين النقابي أو في مجال قانون العمل لأن المترشح يمكنه إثبات ذلك من خلال تقديم شهادة أو وثيقة تثبت بأنه تلقى تكويناً في المجال. لكن يبقى الإشكال في تقديم شهادات ودبلومات مجاملة والتي يمكن الحصول عليها بمجرد دفع مقابل مالي للمدارس الخاصة التي تستهدف الربح على حساب المهنية.

هناك تحدي آخر في كون النقابي الذي تلقى تكويناً قد يمارس عهدة واحدة وقابلة للتجديد مرة واحدة فقط. ما يجعل الاستفادة من تكوينه وخبرته محدودة جداً. ناهيك عن المشاكل المتعلقة بسحب الثقة وتجديد الفروع النقابية والتي تحد من الاستفادة من التكوين هي الأخرى.

في الأخير نرى بأن المشرع مطالب بإصدار مراسيم تنفيذية تطبيقاً لأحكام القانون المتعلق بممارسة العمل النقابي بصفة عامة، لأن المشرع في هذا القانون كثيراً ما يحيلنا للتنظيم. وخاصة المراسيم التنفيذية التي تفصل في التكوين والمؤهلات النقابية والعلمية والمهنية، لأن إصدار هذه النصوص من شأنه أن يسمح بتنفيذ أحكام المادة 101 من القانون رقم 02-23 الذي جاء لتعزيز مكانة المندوب النقابي على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية وداخل المؤسسات الاقتصادية بطريقة صحيحة وشفافة. وكذا إدراج شروط جديدة في القوانين الأساسية التي ترمي إلى تحسين العمل النقابي والارتقاء به ما يسمح بإرساء التماسك الاجتماعي الذي يضمن بيئة هادئة ومواتية لتحقيق النمو الاقتصادي للبلاد.

الخاتمة:

تواجه المنظمات النقابية سواءً تلك التي كانت موجودة قبل صدور القانون الجديد أو تلك التي ستتشكل بعد صدوره تحديات جديدة، تستدعي إعادة تنظيمها وتغيير قوانينها الأساسية وأسلوب عملها وأن تكييفه مع المستجدات خصوصاً مع إقرار القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي شروطاً جديدة غير معهودة للترشح لمندوب نقابي.

فنجاح أي منظمة نقابية مرهون بنوعية أعضائها ونوعية مؤهلاتهم باعتبارها شريكاً اجتماعياً يساهم في رسم السياسة الاقتصادية للبلاد، ولا يتأتى هذا الهدف إلا من خلال تكوين نوعي لأعضائها وهو ما يدفع النقابات والعمال للاهتمام أكثر بالجانب التكويني والعلمي الذي يكسبهم مهارات التفاوض والنقاش والنضال على حقوقهم. خاصة وأن المبدأ النضالي التنافسي بين النقابات وأرباب العمل قد ولّى وحل مكانه ما يسمى بالديمقراطية التشاركية كبديل عنه.

غير أن هذا الهدف يبقى محدوداً الفعالية إذا لم يصدر المشرع الجزائري المراسيم التنفيذية التي تبين طبيعة ونوع التكوين والمؤهلات النقابية والعلمية والمهنية المطلوبة في ملف الترشيح. وأن التأخر وعدم إصدار شروط لهذه المواد قد يضرب بمصادقية المساواة بين المنظمات النقابية والعمال بحكم أن كل نقابية ستفسره بما يخدم مصالحها. حيث أن ملف مترشح قد يقبل في منظمة بينما قد يرفض في منظمة أخرى.

الاقتراحات:

- إعادة صياغة المادة الثانية من القانون النقابي الجديد بالصيغة التالية : "المندوب النقابي هو كل مستخدم أجير منتخب بصفته ممثلاً لمنظمة نقابية تمثيلية لدى الهيئة المستخدمة". وبهذا تستبدل عبارة عامل أجير بكلمة مستخدم أجير لتشمل العمال والموظفين.
- ضرورة تحديد المصطلحات العامة مثل: المؤهلات المهنية، المؤهلات العلمية، التكوين النقابي والتكوين في مجال العمل.
- التعجيل بإصدار المراسيم التنفيذية التي تبين بوضوح طبيعة ونوع التكوين والمؤهلات النقابية والعلمية والمهنية المطلوبة في ملف الترشيح.

– القيام بدورات تكوينية للعمال والنقابيين لممارسة الديمقراطية التشاركية كمبدأ في العمل النقابي.

الملاحق :



شركة توزيع الكهرباء والغاز للجزائر
Société de Distribution de l'Electricité et du Gaz d'Alger

DEPARTEMENT RESSOURCES HUMAINES
DIVISION FORMATION
N° ..6...0...11.SDA/DRH/2018

ALGER LE,

25 DEC. 2018

NOTE DE SERVICE

Objet : Validation des acquis de l'expérience / 6^{ème} campagne

Référ : Circulaire n°205 DCH.RS du 03.06.2015

Instructions de monsieur le PDG/SDA

Pj : (02) deux tableaux

En application des dispositions réglementaires sus visées, la Société de Distribution de L'Electricité et du Gaz d'Alger /SDA, lance la 6^{ème} campagne pour la mise en œuvre du dispositif de validation des parcours professionnels (V.A.E), à l'effet de dispenser les travailleurs concernés, des titres et diplômes académiques ou professionnels qui leurs sont exigés pour l'accès aux postes supérieurs.

1/ Population concernée :

Sont concernés par ce dispositif :

- Agents titulaires d'un diplôme de TS, DEUA, cadre d'application ou d'un diplôme équivalent délivré par les écoles IFEG (voir liste jointe) et justifiant de 15 ans d'ancienneté, pour agents prétendants aux emplois de cadre
- Agents titulaires d'un niveau de 3^{ème} année secondaire, et justifiant de 10 ans d'ancienneté pour agents prétendants aux emplois de petite maîtrise

2/ Conditions générales :

Les agents concernés par la VAE doivent réunir l'ensemble des conditions ci-après :

- Etre âgé de moins de 50 ans au moment de la demande de candidature
- Etre permanent (CDI)
- Avoir obtenu un moyen égal ou supérieur à 13,50 au titre de l'évaluation des trois derniers exercices (la somme des trois moyennes divisée par 3) ;
- Ne pas avoir fait l'objet de sanction disciplinaire pendant les 03 dernières années précédant au lancement de la campagne.
- Réunir les conditions de qualification ou d'équivalence concernant la formation professionnelle (voir le tableau de conditions en annexe).

Page 1/3

المراجع

- 1 القانون 02-23 القانون رقم 02-23 المؤرخ في 05 شوال عام 1444 الموافق 25 أبريل سنة 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي ، ج. ر ، عدد 29 المؤرخة في 12 شوال عام 1444 الموافق لـ 02 مايو سنة 2023.
- 2 قانون 14/90 المؤرخ في 06/11/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر. رقم 23 ، الملغى.
- 3 القانون 02-23 السالف ذكره.
- 4 قانون 90 - 11، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، المؤرخ في 21 أبريل 1990، ج. ر عدد 17.
- 5 الأمر 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46.
- 6 من المادة 94 إلى المادة 96 من قانون العمل 90-11 السالف ذكره
- 7 المادة 73 من القانون 02-23 السالف ذكره.
- 8 المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 23-359، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، ج.ر رقم 67، الصادرة بتاريخ 18-10-2023.
- 9 المادة 2 فقرة 11 نفس المرسوم.
- 10 المادة 75 من القانون 02-23 السالف ذكره.
- 11 المادة 92 من القانون 02-23، السالف ذكره.
- 12 المادة 102 نفس القانون
- 13 المادة 120 نفس القانون
- 14 المادة 85 نفس القانون.
- 15 La note de service N°6018/ SDA/ DRH/2016 du 25-12-2018 (voir annexe)
- 16 زعموش فوزي، دور التكوين والإعلام النقابي في ترقية الممارسة النقابية في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية، عدد 39، جوان 2011، ص 171.
- 17 زعموش فوزي، المرجع السابق، 175.
- 18 زعموش فوزي، المرجع السابق، 175.