وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعـــة يحـــي فـــارس بـــالمديـــــة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قســـــــم الحقـــــــوق

العنوان:

حماية الحق النقابي في إطار منظمة العمل الدولية والتشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: القانون الدولي العام

إعداد الطلبة

يحي خيرات

سليمان أم لباط

إشـــراف الأستـــاذ:

د- جمال رحال

السنة الجامعة : 2019-2020


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وعرفان

الفضل لله وحده على نعمه وآلائه، والصلاة والسلام على نبينا محمد ﷺ

الشكر الجزيل لكل من قدم لنا نصيبا من العلم عبر جميع مراحل الدراسة

الشكر والتقدير والاحترام لكل أساتذتنا الأفاضل بجامعة المدية وأخص كلية الحقوق

الشكر الخاص للأستاذ المشرف كما نشكر جميع الأصدقاء والزملاء وإلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد

نقدم هذ العمل الذي نأمل أن يكون في المستوى ويستفيد منه غيرنا

إهـــــــداء

إلى والدي الكريمين أطال الله في عمرهما

إلى زوجتي المحترمة

إلى أولادي محمد إسلام وثيق ويوسف العزيز

إلى جميع إخوتي وأخواتي

إلى جميع الزملاء والأصدقاء

إلى من كان له الفضل وساعدني وشجعني على مواصلة الدراسة

إلى كل هؤلاء الذين لم أذكرهم أهدي هذا العمل المتواضع

– اجعل من يراك يدعوا لمن رباك –

الطالب يحي خيرات

إهـــــــداء

بسم الله الرحمان الرحيم

والصلاة والسلام على أشرف المرسلين

إلى الوالدين العزيزين أطال الله في عمرهما

إلى زوجتي التي كانت لي سندا في دراستي وكانت لي عونا في إنجاز هذا العمل المتواضع

إلى أبنائي إسراء معاذ آلاء

إلى إخوتي وأخواتي

إلى أساتذتي الأجلاء عرفانا وتقديرا

إلى كل زملائي في مشوار الدراسة

أهدي هذا العمل المتواضع

الطالب سليمان أم لباط

مقدمـــة

مقدمة:

إن الحق النقابي يعتبر أهم حق اجتماعي وقانوني تحققه المجتمعات الحديثة، بعد معارك اجتماعية وسياسية وقانونية طويلة امتدت على مدار أجيال عديدة تظافرت فيها جهود الحركات الإجتماعية النقابية والسياسية طوال القرنين 18 و 19 ، وقد تعاظم هذا الجهد الدولي مع اجتهادا القضاء وصياغته لنصوص القانون الاجتماعي وحمايته للطرف الضعيف في علاقة العمل، ذلك أن الحق النقابي أصح شرطا لازما لفعالية تشريع العمل.

ويعتبر إقرار المشرع الدولي والوطني الحق النقابي من أهم الضمانات القانونية التي تخول للعمال وأصحاب العمل تأسيس منضمات نقابية بكل حرية، من أجل الدفاع عن مصالح أعضائها ومنتسبيها المادية والمعنوية.

ويرتكز مفهوم الحق النقابي على محورين هما الحرية النقابية وممارسة الحق النقابي من هذا المنطلق الذي حددت معالمه ومرجعياته منظمة العمل الدولية وكرست مضامينه ونصوصه القانونية الدساتير الوطنية والاتفاقيات الدولية والمواثيق الاجتماعية، أصبحت انشغالات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل جزءا هاما من اهتمامات وأولويات الدولة الحديثة التي تقوم على حق المواطنة الكاملة، وأن العمل يشكل مصدر الحياة والنماء والاستقرار الاجتماعي وذلك أن قصة الإنسان على الأرض هي في حقيقتها بحث متواصل وشاق وسعي دائم لتكريس حقوقه وضمان حرياته الأساسية .

يكتسب الحق النقابي أهمية من كونه يشكل معيارا موضوعيا لقياس مدى ممارسة الديمقراطية والالتزام بمبادئها، وذلك لارتباط العضوي بين الحق النقابي والحريات العامة والأساسية للإنسان[1].

[1] العلمي عبد الرحمان، ممارسة الحق النقابي ، رسالة ماستر في القانون الدولي والعلاقات الدولية ، جامعة ورقلة ، 2014/2013، ص05.

ويمثل الاهتمام العام بموضوع العمل الركيزة التي قامت عليها واحدة من أهم المنظمات التابعة للأمم المتحدة وهي منظمة العمل الدولي التي جاءت كثمرة للتعاون الدولي.

وقد قام المشرع الجزائري بتكييف التشريع الاجتماعي الوطن والأحكام الدستورية الجديدة التي كرست الحق النقابي لجميع المواطنين.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية دراسة في:

-ارتباط الحق النقابي بفئة العمال التي تعد فئة فاعلة في المجتمع .

-أهمية الحق النقابي كونه القناة التي من خلالها ينتظم العمال، وأصحاب العمل للمطالبة بحقوقهم المرتبطة بمواضع العمل.

-أهمية الحق النقابي من منطلق أنه الأساس الذي منه يمكن المضي قدما في تحسين الظروف الاجتماعية للعمال، لتحقيق العدالة الاجتماعية للعمال التي تعد ضمانة لا غنى عنها لتجسيد السلام العالمي.

-إبراز الكيفيات والأساليب التي اتبعتها المنظمة في المساهمة في حماية وترقية الحق النقابي .

-إبراز الإطار القانوني الذي أفرغت فيه الحق النقابي في الجزائر.

-معرفة مدى نفاذ القوانين والتشريعات الداخلة المتعلقة بالحق النقابي في الممارسات العملية.

-إبراز مدى تمتع الحق النقابي في الجزائر بالحماية.

أسباب اختيار الموضوع:

ترجع أسباب اختيارنا لهذا الموضوع إلى ما يلي:

-المكانة التي يحتلها الحق النقابي بالنسبة للعمال.

-محاولة المساهمة في بحث الموضوع خاصة وأن الدراسات السابقة بشأنه قليلة.

-التقدم الذي وصلت إليه المنظمة في حماية هذا الحق.

-موضوع الحق النقابي من المواضيع البالغة الأهمية والمطروحة بقوة على الساحة العالمية نتيجة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها العالم اليوم.

إشكالية البحث:

الإشكالية الرئيسة التي يهدف هذا البحث الإجابة عنها هي:

-كيف ساهمت منظمة العمل الدولية في حماية الحق النقابي وإلى أي مدى يستند الحق النقابي في الجزائر إلى المعايير الدولية، وما مستوى الحماية الذي يتمتع به ؟

-ولدراسة هذا الموضوع فقد اعتمدنا على المنهجية التالية:

- الاعتماد على المنهج الوصفي باعتباره المنهج الذي يتلاءم مع هذا البحث، وذلك من خلال وصفنا للحقائق العلمية كما هي ثم تفسيرها، والمنهج التحليلي: من خلال تحليلنا لمختلف المواد القانونية المنظمة للحق النقابي، الصادرة عن منظمة العمل الدولية أو المتعلقة بالتشريع الجزائري، كما استعنا بالمنهج التاريخي في دراسة تطور الحق النقابي، كما استأنسنا بالمنهج المقارن متى استدعت ضرورة ذلك.

صعوبات الدراسة:

تكمن صعوبة هذه الدراسة في ندرة المراجع المتخصصة مما جعلنا نعتمد بشكل أساسي على التقارير الصادرة عن منظمة العمل الدولية والقوانين الداخلة في هذا المجال والمراجع العامة المتعلقة بالحرية النقابية وحقوق الإنسان، وما توفره شبكة الانترنت.

خطة الدراسة:

لتناول الإشكالية المطروحة بالدراسة تم تقسيم هذا البحث إلى فصلين كما يلي:

الفصل الأول: الحق النقابي وحمايته في إطار منظمة العمل الدولية.

المبحث الأول: الحق النقابي في اتفاقيات وأعمال منظمة العمل الدولية.

المبحث الثاني: الأجهزة والإجراءات المساهمة في حماية الحق النقابي في إطار منظمة العمل الدولية.

الفصل الثاني: حماية الحق النقابي في التشريع الجزائري.

المبحث الأول: تطور الحق النقابي في الجزائر وتبيان مصادرها.

المبحث الثاني: الحماية المقررة للحق النقابي في التشريع الجزائري.

وفي نهاية البحث تطرقنا لخاتمة يتم فيها حوصلة النتائج المتوصل إليها واتبعناها بجملة من الاقتراحات.

الفصل الأول

الحق النقابي وحمايته في إطار منظمة العمل الدولية

الفصل الأول: الحق النقابي وحمايته في إطار منظمة العمل الدولية

إن الحرب العالمية الأولى أعطت أبعادا جديدة لمسألة وضع تشريع دولي للعمل، حيث اعتبرت الحرب مناسبة لتفطن المجموعة الدولية من أجل الحفاظ على السلم.

كما شكلت الحرب بالنسبة للنقابات والمنظمات السياسية إمكانية التعبير عن مطالبها في معاهدة السلم، حيث أنه ابتداءا من نوفمبر 1914 أصدرت الفيدرالية الأمريكية للعمل لائحة تدعو فيها ممثلي العمال في الدول المختلفة للسعي خلال مؤتمر السلم القادم إلى حماية مصالح العمال والمساهمة في وضع أسس لسلم دائم.

فانعقد مؤتمر السلم سنة 1919 بفرساي حيث أعرب المشاركون فيه عن ضرورة إنشاء "منظمة دولية للعمل" بعد التضحيات التي قدمها العمال أثناء الحرب العالمية الأولى فالسلم الدولي لا يكون دائما إلا إذا اتخذ أساسا له العدالة الاجتماعية.

وبذلك أنشأت معاهدة فرساي عام 1919 بموجب الفصل الثالث عشر منظمة العمل الدولية إلى جانب عصبة الأمم وقد استطاعت أن تصمد أمام قيام الحرب العالمية الثانية نظرا لما تنشد إليه من تحقيق العدالة الاجتماعية، وأصبحت سنة 1946 أول وكالة متخصصة ضمن هيئة الأمم المتحدة.

وعلى خلاف المنظمات الدولية المتخصصة، تتميز منظمة العمل الدولية ببنية ثلاثية إذ تتشكل أجهزتها من مندوبي الحكومات، ومندوبي أرباب العمل ومندوبي العمال.[1]

وقد تضامن دستور المنظمة العمل الدولية التأكيد على مبدأ الحرية النقابية في ديباجته، كما جاء إعلان فيلادلفيا في عام 1944 مكملا له، حيث نص على المبادئ الأساسية التي تقوم عليها المنظمة ، وكان من ضمن تلك المبادئ " حرية الرأي وحرية تكوين النقابات أمران لا غنى عنهما لتحقيق التقدم المستمر".

[1] دراقي هبة خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي ، رسالة ماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2000-2001، ص26.

المبحث الأول: الحق النقابي في اتفاقيات وأعمال منظمة العمل الدولية

في إطار سعي منظمة العمل الدولية لحماية الحق النقابي وترقيته، فإنها خصصت جانبا من الاتفاقيات والتوصيات والقرارات والإعلانات الدولية لتحقيق هذا الهدف وأكدت ديباجة دستور منظمة العمل الدولية على المبادئ الرامية لإقامة سلام عالمي مبني على أساس من العدالة الاجتماعية، ومن هذه المبادئ مبدأ الحرية النقابية، كما أن الاطار الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية المرفق بدستور المنظمة –إعلان فيلادلفيا لعام 1944– نص على تأكيد المؤتمر على مبادئ أساسية ومنها حرية الاجتماع التي بدونها لا تقوم الحرية النقابية، لأنها أمر لا غنى عنه لاطراد التقدم[1].

وللتمكن من حماية الحق النقابي وترقيته، فإن منظمة العمل الدولية قررت الآليات والكيفيات التي تضمن تحقيق ذلك، فالمنظمة ومنذ تأسيسها سعت لإبرام العديد من الاتفاقيات الدولية بالإضافة إلى إقرار العديد من التوصيات حيث أن دستورها نص على أن المؤتمر العام يمكنه أن يقرر صياغة المقترحات إما في شكل اتفاقية أو توصية[2]، كما أن مؤتمر العمل الدولي قام بإصدار العديد من القرارات والإعلانات.

وإذا اعتبرنا أن الحق النقابي تشكل ضمانة أساسية للسلام والعدالة الاجتماعية فهذا يجعلنا ندرك السبب الذي دفع منظمة العمل الدولية إلى اعتماد مجموعة من الاتفاقيات والتوصيات والقرارات التي تمثل المصدر الأغنى للمراجع المتعلقة بموضوع الحق النقابي.

المطلب الأول: أهم الاتفاقيات العمل الدولية بشأن الحق النقابي

تعتبر اتفاقيات العمل الدولية واحدة من أهم صور سلطة منظمة العمل الدولية، وتكتسي هذه الأهمية من خلال ما تتضمنه من أحكام ومبادئ تم الاتفاق عليها داخل مؤتمر العمل الدولي من طرف تشكيل ثلاثي تمثله الحكومة والعمال وأصحاب العمل، وهذه الميزة كفيلة بضمان طرح الانشغالات التي تهم أطراف الثلاثة الخروج باتفاق حولها.

تم إبرام العديد من الاتفاقيات المتعلقة بالحق النقابي ولعل أبرزها ما أقره مؤتمر العمل الدولي في دورته المنعقدة في 17 جوان 1948، الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، الاتفاقية رقم 98 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، إضافة إلى

[1] تم اعتماد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية لهذا الإعلان، عند انعقاده في فيلادلفيا في دورته السادسة والعشرون في ماي 1944.

[2] راجع المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جنيف 2012.

اتفاقية رقم 135 المتعلقة بممثلي العمال المعتمدة في الدورة السادسة والخمسين المنعقدة في 2 جوان 1971.[1]

الفرع الأول": الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم

اعتمد مؤتمر العمل الدولي المنعقد في سان فرانسيسكو يوم 09 جويلية 1948 في دورة الحادية والثلاثين (31) على الاتفاقية (87) المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي وهي أهم اتفاقية وردت في هذا المجال، وتتألف الاتفاقية من ديباجة وأربعة أجزاء، وتضم موادا عددها واحد وعشرون مادة (21)، حيث يضم الجزء الأول الحرية النقابية في عشرة مواد (10) والجزء الثاني حماية حق التنظيم في مادة واحدة (01)، أما الجزء الثالث فأحكام متنوعة من مادتين (02)، والجزء الرابع أحكام ختامية في ثمانية مواد (08)[2].

ومن خلال الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 فإنه تم تقرير المبادئ التالية:

أولا: حق العمال دون تمييز _أيا كان سببه_ في تكوين المنظمات والانضمام إليها

نصت المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87 بأنه لا يجوز التمييز بسبب المهنة أو الجنس أو اللون أو العرق أو المعتقد أو الرأي السياسي[3]، أو أي تمييز آخر في ضمان هذا الحق للعمال، وعدم التفرقة هذه أقرها الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر 1948، كما قرره العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر عام 1966، ولم تفرق الاتفاقية سابقة الذكر بين العمال في القطاع الخاص والعاملين في الحكومة أو الموظفين، باستثناء رجال الشرطة والقوات المسلحة، حيث نصت المادة التاسعة (09) من الاتفاقية رقم 87 على أن القوانين أو اللوائح الوطنية تحدد مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها على هذه الفئات.

ثانيا: حق العمال في تكوين وفي الانضمام إلى النقابات التي يختارونها

نصت المادة الثانية (02) من الاتفاقية رقم 87 صراحة على حق العمال في إنشاء وفي الانضمام لمنظمات يختارونها، وتمثل أحكام هذه المادة واحدة من أهم مظاهر فكرة الحرية النقابية التي دافعت عليها بشدة أجهزة الرقابة لمنظمة العمل الدولية نصت المادة الثانية (02) في فقرتها الأولى من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية الثقافية على المبدأ نفسه، وما يمكن ملاحظته أن هذا

[1] عايدي ميهوب حماية وترقية الحق النقابي في إطار منظمة العمل الدولية، رسالة ماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان كلية الحقوق جامعة المدية ، 2013-2014، ص15.
[2] صدقت الجزائر على الاتفاقية 87 بتاريخ 19 أكتوبر 1962.
[3] راجع الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

الحق مرتبط بحق التعددية النقابية، حيث لا يجوز تحديد حق العمال في تكوين نقابة واحدة على مستوى المهنة أو الصناعة[1].

إن حق العمال في تكوين نقاباتهم حسب اختيارهم، يترتب عنه التسليم بمبدأ التعدد النقابي، وقد اختلف الفقه والتشريع المقارن من حيث تأييد وتبني وحدة النقابة أو تعددها، أما نص المادة الثانية سالفة الذكر، فيحمل في مضمونه إمكانية التعدد النقابي.

ثالثا: حق العمال في تكوين منظماتهم النقابية دون إذن مسبق

أكدت المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87 أن للعمال الحق في تكوين نقاباتهم دون ترخيص مسبق، حيث أن اشتراط هذا الترخيص من الدولة يتعارض مع مبدأ الحرية النقابية وأكدت لجنة الحرية النقابية في تقرير لها "أن مبدأ الحرية النقابية قد يتحول إلى كلمات بدون معنى، إذا اقترن تأسيس النقابة بالحصول على إذن مسبق، سواء كان الإذن قبل إنشاء النقابة، وفي مراحل الاعداد لتكوينها، أم من أجل قيام النقابة وتمتعت بالشخصية المعنوية، أم من أجل إصدار نظامها الداخلي ولوائحها"[2] ويعتبر التشريع الذي يخول لهيئة إدارية سلطة تقديرية في منح الترخيص بإنشاء نقابة ما، أو رفضا متعارضا ومبدأ الحرية النقابية التي يعد تكوين النقابة دون إذن مسبق من أساساتها،

رابعا: حق المنظمة في وضع لوائحها، وانتخاب ممثليها، وتنظيم نشاطها دون تدخل السلطات العامة

نصت المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 87 في فقرتها الأولى، على حق المنظمات في وضع دساتيرها، ولوائحها الإدارية، وفي انتخاب ممثليها، بحرية كاملة وفي تنظيم إدارتها ونشاطها، أما في فقرتها الثانية أكدت على امتناع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يقيد الحق الوارد نصه في الفقرة الأولى، على أن هذا التدخل يكون في حدودها جاء في المادة الثامنة من الاتفاقية، التي تنص على أن المنظمات ملزمة باحترام قانون الدولة في ممارسة حقوقها، لكن دون المساس بالضمانات والمبادئ المتعلقة بالحق النقابي.

[1] رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دراسة في ضوء قانون العمل رقم 12 لعام 2003 والقانون المقارن، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006، ص 24.

[2] أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الجزائرية، الجزء الثالث، الكتاب الأول، النقابات العمالية، دار النهضة العربية، القاهرة ، مصر 2006، ص 159.

خامسا: حق المنظمات النقابية في اللجوء إلى الإضراب

جاء في نص المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 87 أن للمنظمات الحق في تنظيم إدارتها ونشاطها وإعداد برامج عملها وأنه على السلطات العامة أن تمتنع عن أي تدخل من شأنه تقييد هذا الحق، أو إعاقة ممارسته المشروعة.

وعلى أساس ذلك، فالعمال وأصحاب العمل إضافة إلى منظماتهم، يتمتعون مبدئيا بحرية في إيجاد حلول لخلافاتهم، ويستمدون هذه الحرية من خلال حقهم في تنظيم نشاطهم وبرامجهم، وقد قررت لجنة الخبراء أن حق الإضراب حق أساسي، لا يكون المساس به من خلال منعه فقط، بل يتعدى ذلك إلى فرض إجراءات أو قيود على ممارسته.

ويعرف الإضراب بأنه "امتناع العمال عن العمل، امتناعا إداريا ومدبرا، لتحقيق مطالب مهنية" وهذا التعريف هو كل تأييد غالبية الفقه[1].

الوظيفة النقابية المتمثلة في الدفاع عن المصالح المهنية للأعضاء وتتطلب وسائل تدعمها، لتحقيق ذلك، ومنها حق الإضراب الذي تتضمنه الاتفاقيات رقم 87، ورقم 98، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، لكن كان الاعتراف به صريحا في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وعلى مستوى منظمة العمل الدولية تم تنظيم كيفيات استخدام الحق من خلال أجهزتها، خاصة لجنة الحرية النقابية، التي جاء في تقاريرها ما يفيد شرط استخدام هذا الحق من طرف العمال دون إضرار بالصالح العام[2].

ومن المبادئ التي كرستها اللجنة المعنية بالحرية النقابية في منظمة العمل الدولية، تأكيدها لاختصاصها في بحث الشكاوي المتعلقة بممارسة حق الإضراب، حيث أكدت في تقرير لها، بأنها هي المختصة فيما يتعلق بالادعاءات التي تخص الحق في الإضراب عندما يكون ذلك مؤثرا على ممارسة الحق النقابي كما أنها ذكرت بحالات أخرى، اعتبرت فيها أن حق الإضراب يعد واحدة من الوسائل الأساسية التي تمكن العمال من الدفاع وتعزيز مصالحهم المهنية[3].

[1] رمضان عبد الله صابر، المرجع السابق، ص 41.
[2] أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 195.
[3] عايدي ميهوب، المرجع السابق، ص 29.

الفرع الثاني: الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية

اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الاتفاقية بشأن تطبيق مبادئ حق تنظيم المفاوضة الجماعية[1] في 1 جويلية من عام 1949 وتتألف هذه الاتفاقية من ديباجة وستة عشر مادة.

تهدف الاتفاقية خصوصا لاحترام الحرية النقابية، وذلك بتوفير الحماية الكاملة للعمال عن كل تميز يؤدي فيما يتعلق بالاستخدام للمساس بالحرية النقابية، كتعليق استخدام عامل على انضمامه إلى نقابة أو على انسحابه منها، وكفصل العامل بسبب انضمامه للنقابة، وتم تكريس احترام الحرية النقابية أيضا بالنص على حماية تنظيمات العمال، وتنظيمات أصحاب الأعمال من تدخل إحداها في تكوين الأخرى أو في إدارتها إنشاء نقابة للعمال، يسيطر عليها صاحب عمل أو منظمة لأصحاب الأعمال[2].

من بين المبادئ التي جاءت بها الاتفاقية رقم 98، مبدأ حرية الانضمام النقابي وجاء تفصيله في نص المادة الأولى من هذه الاتفاقية التي نصت على أن العمال يتمتعون بالحماية من أي عمل فيه في الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي.

نصت المادة الثانية من الاتفاقية 98 على ما يلي:

" 1- تتمتع منضمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إيزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها سواء بسورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها.

2- وبوجه خاص تعتبر بمثابة أعمال، تدخل في مفهوم هذه المادة الأعمال المقصود بها تشجيع إقامة منظمات عمال تخضع لسيطرة منظمات لأصحاب العمل، أو دعم منظمات للعمال بوسائل مالية أو غير مالية، بهدف وضع هذه المنظمات تحت سيطرة أصحاب عمل أو منظمات لأصحاب العمل ".

إن الفقرة الأولى من المادة المذكورة أعلاه تؤكد على الحماية من أعمال تدخل المنضمات إيزاء أخرى سواء في تكوينها أو إدارتها، أما الفقرة الثانية فجاء فيها تخصيص مفاده، أن تشجيع إقامة منظمات عمال خاضعة لمنظمات أصحاب العمل أو دعم منظمات بالمال أو بغيره لتكون تحت سيطرة منظمات لأصحاب العمل يعد من قبيل أعمال تدخل.

إن من أهم ما تضمنته الاتفاقية رقم 98 حق المفاوضة الجماعية حيث نصت المادة الرابعة منه " تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين

[1] صدقت الجزائر على الاتفاقية رقم 98 بتاريخ 19 أكتوبر 1962.
[2] محمد محمد أحمد عجيز، حرية الرأي في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر 2006، ص 5.

لإجراء التفاوض الإداري بين أصحاب العمل ومنظماتهم ومنظمات العمال بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقيات جماعية."

وتعتبر المفاوضة الجماعية في إطار الحوار الاجتماعي أنجع السبل وأكثرها فعالية لتنظيم علاقات العمل من خلال إبرام اتفاقيات عمل جماعية بين التنظيمات النقابية الممثلة لعمال وأصحاب العمل، حيث أنها تحدث توازن بين العمال وأصحاب العمل وتنتج قواعد اتفاقية تكفل حماية العمال. [1]

الفرع الثالث: الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 المتعلقة بممثلي العمال

اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الاتفاقية بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي المؤسسات في اليوم الثالث والعشرون (23) من جوان عام 1971.

حيث نصت المادة الأولى منها على تمتع ممثلي العمال في المؤسسات بحماية فعلية من أي تصرفات تضر بهم بما فيها التسريح، أما المادة الثانية منها فنصت على توفر كل التسهيلات المناسبة في المؤسسات لممثلي العمال لتمكينهم من أداء مهامهم بسرعة وفعالية وتعرفت الاتفاقية في مادتها الثالثة منها إلى تحديد مفهوم ممثلي العمال.

إن ما يميز هذه الاتفاقية هو تركها لمجال واسع من الحرية للقوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية أو القرارات التحكيمية أو القرارات القضائية أن تحدد نوع أو أنواع ممثلي العمال الذين يحق لهم الحماية والتسهيلات التي تنص عليها هذه الاتفاقية وقد طلبت لجنة الحرية النقابية من الحكومات تسهيل الدخول للممثلين النقابيين إلى أماكن العمل، مع احترام حقوق الملكية وحقوق الإدارة، ليتمكن النقابيون من التواصل مع العمال بهدف اطلاعهم على الفوائد التي يمكن للنقابة أن تحققها لهم.

إن تقرير مجموعة الحقوق والمبادئ المتعلقة بالحق النقابي في اتفاقيات دولية واعتبار المساس بها انتهاكا للحرية النقابية من شأنه أن يحيط الحق النقابي بالحماية اللازمة، كما أن تتبع الانتهاكات المختلفة له من خلال لجان الرقابة، والطابع من الحكومات المعنية تعديل تشريعاتها وتطبيقاتها، يهدف ليس فقط الحق النقابي، بل لترقيته التي تظهر من خلال أن يكون هذا الحق مكرسا في النصوص والتطبيقات الوطنية في أكبر عدد من الدول، سعيا للتقليل من الانتهاكات المختلفة لهذا الحق[2].

[1] كمال مخلوف ، الاطار التنظيمي لاتفاقيات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، دفاتر السياسة والقانون، العدد الرابع، 2011، ص88-89.

[2] عايدي ميهوب، المرجع السابق، ص 35.

المطلب الثاني: الحق النقابي في توصيات وقرارات وإعلانات منظمة العمل الدولية

إن هذه السلطات المخولة قانونا لمنظمة العمل الدولية سلطة إصدار التوصيات، وسلطة إصدار القرارات والإعلانات، فبالنسبة لإصدار التوصيات فبالرجوع إلى نص امادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية، نجد بأنها تمثل الشكل الثاني لما يصدر عن مؤتمر العمل الدولي عند دراسته للمقترحات والتقرير بشأنها إذ كان ينبغي أنم تصدر في شكل اتفاقية أو توصية.

وتنص المادة نفسها، بأن المقترحات تصاغ في شكل توصية حينما لا يعتبر الموضوع محل البحث، أو جانبا من جوانبه مناسبا أو صالحا في ذلك الحين لأن يكون مادة واتفاقية.

لا يقتصر ما تصدره المنظمة بشأن الحق على الاتفاقيات والتوصيات فهناك القرارات والإعلانات التي تعتبر من سلطاتها، وذلك باعتمادها من طرف المؤتمر العام وقد صدر عن المؤتمر قرارات وإعلانات تكتسي أهمية بالغة من حيث تأكيدها على احترام مبادئ الحق النقابي[1].

الفرع الأول: توصيات العمل الدولية بشأن الحق النقابي

تسعى منظمة العمل الدولية أن تحيط الحق النقابي بالحماية من خلال سلطة إصدار التوصيات وهذه الأخيرة مرتبطة بالقيمة القانونية لها وبمضامينها وتتميز توصيات العمل الدولية عن التوصيات الدولية الأخرى من حيث الالتزامات التي رتبها دستور منظمة العمل الدولية بمجرد إقرارها، وقد تباينت الآراء حول القيمة القانونية لهذه التوصيات، فبالرجوع إلى نص المادة 19 من (د م ع) فنجد بأنه تم التطرق في الفقرة الأولى (1) منها لمقررات المؤتمر ومنها التوصية، أما الفقرة الثانية فبينت أن اعتماد التوصية يقتضي أغلبية ثلثي أعضاء المؤتمر الحاضرين المقترعين.

إن التوصيات لا تخضع لعملية التصديق عليها، لكنها توفر للدول التوجيهات بشأن تشريعها الوطني، وكذلك سياستها، إضافة إلى تأكيدها على التطبيق العملي بما تتضمنه تلك التوصيات[2].

وتعرف التوصية بأنها عبارة عن دعوة أو نصيحة توجهها المنظمة الدولية في موضوع معين إلى جميع الدول الأعضاء أو إلى دولة عضو بالذات، والرأي السائد أن التوصية ليست لها قوة إلزامية قانونية، بل تحمل إلزاما أدبيا وسياسيا، مصدره الموافقة المسبقة للدول الأعضاء، لكن صدور التوصية

[1] عايدي ميهوب، المرجع السابق، ص 54.
[2] مكتب العمل الدولي، دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، الطبعة الأولى، جنيف 2012، ص 2.

من مجموعة كبيرة من الدول الأعضاء، مجملها تتسم بقوة الرأي العام العالمي الذي يؤدي لقبول الدولة بالتوصية[1].

وبالتالي فإن الدول هي من يكسب التوصيات القوة القانونية، وهذا يظهر من خلال إرادتها الصريحة أو الضمنية ومن ثم فأساس الالزام هنا ليس طبيعة التصرف الصادر من المنظمة الدولية، بل إرادة الدولة اللاحقة على التصرف، إضافة إلى ذلك، فالتوصية تمثل وسيلة ضغط على الدول الأعضاء في المنظمة والدول تتفادى مخالفتها، لتتجنب انتقاد المنظمة لها، وانتقاد الرأي العام العالمي[2] ومن خلال المادة 19 الفقرة 06، فالدول الأعضاء ملزمة بما يلي:

- النظر في التوصيات بهدف انفاذها عن طريق تشريع وطني،أو أي طريق آخر.
- تتعهد كل الدول الأعضاء بعرض التوصية على السلطة ذات الاختصاص مع الموضوع.
- تبلغ الدول الأعضاء والمدير العام لمكتب العمل الدولي بالتدابير المتخذة.
- إبلاغ المدير العام للمكتب العمل الدولي بالموقف القانوني والعملي لها تجاه مسائل التوصية.
- التزام الدول الأعضاء بإخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي بالوضع القائم وعملا داخلها فيما يتعلق بموضوعات التوصيات.

ويمكن ذكر بعض التوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية والمتعلقة بالحق النقابي:

- التوصية رقم 143 بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة.
- التوصية رقم 159 بشأن إجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة.
- التوصية رقم 149 بشأن منظمات العمال الريفيين ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

الفرع الثاني: قرارات منظمة العمل الدولية بشأن الحق النقابي

يعرف القرار الصادر عن المنظمة الدولية بأنه عمل ذو أثر إلزامي، يمثل السلطة الأكثر قوة للمنظمة، ويصدر عن الإرادة المنفردة للمنظمة التي منحتها إياها المعاهدة المنشئة وقد صدر عن منظمة العمل الدولية عدد من القرارات المتعلقة بالحق النقابي، ومن أهمها القرار بشأن استقلالية الحركة النقابية والقرار بشأن حقوق النقابات وعلاقتها بالحرية المدنية[3].

[1] عبد الكريم علوان، الوسيط القانوني الدولي، الكتاب الرابع، المنظمات الدولية، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 1997 ص ص 59-60.
[2] عبد الله علي عبو، المنظمات الدولية، الأحكام العامة وأهم المنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة، ط1، دار قنديل للنشر والتوزيع، الأردن 2011، ص 106.
[3] عبد الله علي عبدو، المرجع السابق، ص 104.

أولا: القرار بشأن استقلالية الحركة النقابية.

بدأ نص القرار بالتذكير بأن المؤتمر وضع في دوراته الأخيرة مبادئ لتثبيت الحرية النقابية وعلاقات مهنية متينة في إطار اتفاقيات وتوصيات دولية، وحيث أن قيام علاقات مهنية جيدة يتطلب أساسا وجود حركة نقابية مستقرة وحرة ومستقلة تساهم في تحسين الظروف الاجتماعية في جميع الدول، وحيث أن علاقة النقابات بالأحزاب السياسية مختلفة من بلد لآخر، وحيث أن أي انتماء أو عمل سياسي تقوم به النقابات مرتبط بالظروف الخاصة بكل بلد.

إذ يعتبر مع ذلك، أنه يجب وضع بعض المبادئ لحماية حرية واستقلالية الحركة النقابية ووظيفتها الأساسية في تنمية الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية للعمال.

وقد اعتمد مؤتمر العمل الدولي القرار التالي:"

- يتمثل الهدف الأساسي والدائم للحركة النقابية في تحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي للعمال.
- للنقابات دور هام في تقرير التنمية الاقتصادية والاجتماعية للسكان.
- تحقيق الغايات السابق ذكرها يتطلب الحفاظ على حرية واستقلال الحركة النقابية لتؤدي وظيفتها دون التأثر بالأحداث السياسية.
- من شروط تحقيق حرية واستقلالية النقابة أن يتم تشكيلها بعيدا عن أي اعتبارات تتعلق بالعرق أو الأصل الوطني أو الانتماء السياسي، وأن تسعى لأهدافها النقابية على أساس تضامن العمال.
- عند قيام النقابات وفقا للقانون وانطلاقا من رغبة أعضائها بإقامة علاقات مع أحزاب سياسية أو أن تقوم بنشاط سياسي لتحقيق أهداف اقتصادية والاجتماعية، فإن ذلك لا يجب أن يكون عائقا لاستمرارية الحركة النقابية أو وظائفها الاقتصادية والاجتماعية بغض النظر عن التغيرات السياسية في البلاد".

ثالثا: القرار بشأن حقوق النقابات وعلاقتها بالحريات المدنية[1]

من خلال ما جاء في القرار بشأن حقوق النقابات وعلاقتها بالحريات المدنية نجد بأنه أخذ من دستور منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا، والاتفاقيتين رقم 87 لعام 1948 ورقم 98 لعام 1949 كأساس لما تضمنه لاحقا، وأكد بأن حماية الحقوق النقابية مرتبط بحماية الحقوق المدنية، والتي تمثل مهمة تناط بها الأمم المتحدة، حيث أن حفظ الحقوق المدنية يكون من خلال مبادئ مقررة عالميا،

[1] أعتمد من طرف مؤتمر العمل الدولي في دورته الرابعة والخمسين في 25 جوان 1970.

كرسها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهدين الدوليين للحقوق المدنية السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، هذه المبادئ التي يجب أن تشكل مثلا أعلى عاما، تسعى لحل الشعوب والأمم إلى الوصول إليه.

أكد القرار السالف الذكر على جملة من الحريات المدنية تتمثل في:

- "حق الشخص في الحرية والأمن والحماية من الاعتقال والحجز التعسفي.
- حرية الرأي والتعبير، وبصفة خاصة الحق في اعتناق الآراء، دون مضايقة، وحرية البحث عن الأخبار والأفكار ونشرها بأي وسيلة وبغض النظر عن الحدود.
- حرية الاجتماع.
- الحق في محاكمة عادلة تجريها محكمة مستقلة ومحايدة.
- الحق في حماية ممتلكات النقابات".

استنكر القرار الانتهاكات المتكررة للحقوق النقابية، وغيرها من حقوق الانسان وأكد على ضرورة احترام المبادئ الواردة في الاتفاقيتين رقم 87 ورقم 98، مع حث الدول على التصديق عليها.

الفرع الثالث: إعلانات منظمة العمل الدولية بشأن الحق النقابي

يتمثل الاعلان في "مجموعة من المبادئ السياسية والاقتصادية والاجتماعية والقانونية التي تصدر عن منظمة دولية تعبيرا عن موقفها من مسألة معينة".

والإعلان هو وثيقة بدون قيمة قانونية ملزمة إلا أنه يعد تفسيرا لنصوص الحقوق وصدر عن منظمة العمل الدولية إعلانات، أكدت على أهمية حماية الحق النقابي، وأبرزه إعلان فيلادلفيا، بشأن أهداف المنظمة الذي أكد على أن حرية الرأي وحرية الاجتماع أمران لا غنى عنها لاطراد التقدم، كما دعا الاعلان لضرورة الاعتراف الفعلي لحق المفاوضة الجماعية، ويكتسي قيمة قانونية، حين تم الحاقه بنص الدستور حيث يعد جزءا منه.

ومن الاعلانات أيضا، الاعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام 1998، الذي جاء تدعيما من المنظمة للحقوق الأساسية في العمل، ومن المبادئ التي تم التأكيد على ضرورة احترامها، سواء صدقت الدول الأعضاء على الاتفاقية ذات الشأن أم لم تصدق، مبدأ الحرية النقابية، والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.[1]

[1] عايدي ميهوب، المرجع السابق ص 73.

المبحث الثاني

الأجهزة والإجراءات المساهمة في حماية الحق النقابي في إطار منظمة العمل الدولية

تعتبر منظمة العمل الدولية من أهم منظمات الدولية المتخصصة في مجال حماية حقوق الانسان، ومنها حقوق العمال، وبالأخص الحق النقابي، ولا يتوقف دورها على حماية الحق النقابي، بل يتعداه إلى ترقيته، وتظهر تلك الحماية والترقية، من خلال الأجهزة التي خصصتها المنظمة لذلك، ومن خلال الإجراءات التي نص دستورها عليها، إضافة لما استحدثته المنظمة من آليات وإجراءات، لم ينص عليها الدستور، ومما ساعد لمنظمة في أوانها لوظائفها، تبنيها للتشكيل الثلاثي الذي يعد خاصية تميزها عن غيرها من المنظمات الدولية، حيث أن هذا التشكيل الثلاثي يعطي الفرصة لكل من الحكومات ومنظمات أرجاء العمل، ومنظمات العمال، في إبداء آرائها حول المسائل المتعلقة بحقوق العمال، ومنها الحق النقابي.

يظهر دور أجهزة المنظمة في مساهمتها في حماية الحق النقابي من خلال نشاط الأجهزة الرئيسية في المنظمة، هناك اللجان التي تساهم بشكل واضح في حماية الحق النقابي يعتبر تنوع تلك اللجان في تشكيلاتها واختصاصاتها عاملا مهما في تحقيق هذا الدور إضافة إلى أنها لا تعمل بمعزل عن بعضها البعض، بل تتعاون وتتكامل لتحقق الأهداف التي أنشئت من أجلها.

ولكي تتمكن المنظمة من تحقيق أهدافها والتي منها حماية وترقية الحق النقابي، فإنها أنشأت نظامين هما نظام الاحتجاجات والشكاوى، ونظام التقارير، حيث بموجب النظام الأول يمكن لأطراف متعددة أن تبلغ المنظمة بالانتهاكات المختلفة للحق النقابي، أما نظام التقارير فمن خلاله يمكن للمنظمة أن تتابع مدى مطابقة النصوص الوطنية كنصوص الاتفاقيات، كما يمكنها التعرف على الصعوبات التي تعيق الدول على التصديق على تلك الاتفاقيات[1].

المطلب الأول: الأجهزة الرئيسية في منظمة العمل الدولية ودورها في حماية الحق النقابي

تنص المادة الثانية من دستور منظمة العمل الدولية على أن المنظمة تتألف من مؤتمر عام لممثلي الدول الأعضاء، ومجلس الإدارة ومكتب عمل دولي خاضع لإشراف مجلس الإدارة، وتساهم هذه الأجهزة بشكل واضح في حماية وترقية الحق النقابي فبالنسبة للمؤتمر العام، فيبرز دوره بشكل خاص من خلال اعتماد اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، أما مجلس الإدارة فيضطلع بدور تنفيذي

[1] عايدي ميهوب، المرجع السابق 86.

وإشرافي، وأما مكتب العمل الدولي في مثال الأمانة العامة للمنظمة، ويحمل موظفوه الصفة الدولية التي تضمن لهم الاستقلال الالتام عن حكوماتهم، ويحمل موظفوه الصفة الدولية التي تضمن لهم الاستقلال التام عن حكوماتهم، ومما ساهم في تقويته دور المكتب، اتساع الاختصاصات التي خوله إياها دستور المنظمة، إضافة إلى إقامة المنظمة لعدد من المكاتب الإقليمية في مناطق مختلفة من العالم.

وهذه الأجهزة تتميز عن بعضها البعض من حيث تشكيلها، ومن حيث اختصاصاتها، فبالنسبة لتشكيلها منها ما تضمنت على تشكيل ثلاثي يضم الحكومات، وأصحاب العمل، والعمال وهذا من شأنه كفالة طرح الأفكار، وتوجهات الأطراف الثلاثة مما يسمح بإيجاد حلول تعكس تطلعاتها، ومنها ما اشتملت على عنصر الخبرة، حيث أن وجود قانون خبراء، يضمن دراسة الجوانب التقنية للتقارير التي ترسلها الدول بشأن التزاماتها تجاه اتفاقيات، وتوصيات المنظمة، وبالنسبة لمكتب العمل الدولي، فأعضاؤها يحملون صفة الموضفين الدوليين وهذه ميزة تجعلهم لا يتلقون أي توجيهات من حكوماتهم، وهذا يضمن استقلالهم في أدائهم لوظائفهم فيمثل الأمانة العامة لمنظمة العمل الدولية، ويتولى أعمال المنظمة بصفة دائمة من خلال نشاطها الإداري، ويلعب المكتب دورا بالغ الأهمية من خلال الوظائف المنصوص عليها في دستور المنظمة، إضافة إلى علاقته الوظيفية مع مختلف الأجهزة التي تساهم في حمايته وترقية الحق النقابي.[1]

الفرع الأول: المؤتمر العام ودوره في حماية الحق النقابي

يعقد المؤتمر العام لممثلي الدول الأعضاء دوراته كلما حدث ما يتطلب اجتماعا وبأن يعقد دورة واحدة على الأقل كل عام، ويتألف المؤتمر من أربعة ممثلين كل من الدول الأعضاء، يكون اثنان منهم مندوبين حكوميين وأحد المندوبين الآخرين ممثلا لأصحاب العمل، والثاني ممثلا للعمال في الدولة العضو[2] ولكل مندوب حق التصويت فرديا على جميع المسائل التي ينظر فيها المؤتمر[3].

[1] صلاح الدين حسن السيسي، النظم والمنظمات الإقليمية والدولية، الطبعة الأولى دار الفكر العربي، القاهرة، مصر 2007، ص 383.
[2] راجع المادة الثالثة من دستور منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جنيف 2012.
[3] راجع المادة الرابعة من دستور منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جنيف 2012.

وينتخب المؤتمر رئيسا وثلاث نواب له، حيث يكون واحد من النواب منه مندوبين الحكومات، وأخذ مندوبي أصحاب العمل، والثالث من مندوبي العمال، وأن المؤتمر ينظم القواعد الإجرائية الخاصة به، وله أن يشكل لجانا لدراسة أي مسائل ولتقديم تقارير عنها[1].

ونصت الفقرة الثانية من المادة 17 من دستور المنظمة بأن أي مسألة يتم تقريرها بالأغلبية العادية الأصوات المندوبين الحاضرين، ما لم يرد نص صريح على خلاف ذلك في هذا الدستور، وأن التصويت يكون باطلا ما لم يبلغ مجموع الأصوات المقترع بها نصف عدد المندوبين الحاضرين في المؤتمر.

يتولى المؤتمر العام وضع وإعداد التشريع الاجتماعي الدولي، وذلك من خلال ما يسمى بالقانون الدولي للعمل، الذي يتشكل من الاتفاقيات والتوصيات، ويحدد القانون الدولي للعمل المعايير الدولية للعمل التي يقع على عاتق الدول الأعضاء الالتزام بها.

للمؤتمر العام اختصاصات تشريعية وإشرافية، نذكر منها مناقشة مشروعات اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية والاقتراع عليها بأغلبية ثلثي الأعضاء[2] وفيما يتعلق بالحق النقابي، فقد تم إقرار العديد من الاتفاقيات الدولية، أهمها الاتفاقية رقم 87 والاتفاقية رقم 98، كما تم إقرار العديد من التوصيات.

يعتبر مؤتمر العمل الدولي الجهاز الأسمى في منظمة العمل الدولية، ويمثل الوفود الوطنية فيه كل من الحكومة، وأصحاب العمل والعمال الذين يتمتعون بالاستقلالية في التصويت، حيث يجوز للعضو الذي يمثل العمال، أو أصحاب العمل أن يصوت ضد ما يراه الأعضاء الحكوميين في وفد دولته، فالتصويت يكون على أساس التعارض في المصالح الاقتصادية، والاجتماعية، بين ممثلي العمال، وأصحاب العمل أما مندوبو الحكومات فدورهم إحداث التوازن بينهما بما يتوافق مع اتجاهات حكوماتهم الاقتصادية والاجتماعية[3].

يعتبر الهيكل الثلاثي من أهم مميزات منظمة العمل الدولية، حيث تكون الأطراف الثلاثة وهي الحكومة، والعمال وأصحاب العمل، ممثلة في المؤتمر العام للمنظمة وهذا من شأنه أن يفسح المجال لهذه الأطراف لإبداء آرائها حول المواضيع المتعلقة بالعمل ومنها حماية الحق النقابي.

---

[1] راجع المادة السابعة عشر من دستور منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جنيف 2012

[2] محمد عبد الرحمن الدسوقي، قانون المنظمات الدولية، منظمة الأمم المتحدة وحالاتها المتخصصة الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006، ص.ص 239.240.

[3] محمود مسعد محمود، دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل، دار النهضة العربية القاهرة مصر بدون عام ص 167.

الفرع الثاني: مجلس الإدارة ودوره في حماية الحق النقابي

يتألف مجلس الإدارة من ستة وخمسون شخصا، يتم انتخابهم لمدة ثلاثة سنوات يمثل ثمانية وعشرون منهم الحكومات، وأربعة عشر يمثلون أصحاب العمل، وأربعة عشر يمثلون العمال، ويتم تعيين عشرة من الأعضاء الممثلين للحكومات من طرف الدول ذات الأهمية الصناعية الرئيسية، أما الأعضاء الثمانية عشر الباقين فيختارهم المندوبين الحكوميين في المؤتمر ويتم انتخاب ممثلي أصحاب العمل والعمال من طرف مندوبي أصحاب العمل ومندوبي العمال في المؤتمر.

وينتخب مجلس الإدارة من بين أعضائه رئيسا، ونائبي رئيس، على أن يكون واحد من هؤلاء الثلاثة ممثل الحكومة، والثاني ممثلا لأصحاب العمل والثالث ممثلا للعمال[1].

يختص مجلس الإدارة بترتيب وتنظيم كل نشاط المنظمة، فهو يدعو للمؤتمرات، ويحدد تواريخها، ويضع جداول أعمالها، كما يختص بتقرير السياسة العامة للمنظمة في وسائل التعاون الفني ويبحث مشروعات البرامج والميزانية قبل تقديمها لمؤتمر العمل الدولي[2].

تتميز اختصاصات مجلس الإدارة بطابع تنفيذي وإشرافي نذكر منها:

- الإشراف على مكتب العمل الدولي وأعمال اللجان الرئيسية والفرعية.
- تعيين مدير عام المنظمة.
- إعداد جدول أعمال المؤتمر العام ومتابعة تنفيذ قراراته وتوصياته.
- متابعة قيام الدول الأعضاء بتطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل المختلفة.

يتدخل مجلس الإدارة في فحص كل الحالات التي تقوم بدراستها كل من لجنة تقصي الحقائق والتوفيق، ولجنة الحرية النقابية ولمجلس الإدارة دور إشرافي على عمل اللجان التي تعنى بحماية وترقية الحق النقابي، كما أنه يقوم بالدور نفسه فيما يتعلق بالاحتجاجات، والشكاوى وفق نصوص دستور منظمة العمل الدولية.

الفرع الثالث: مكتب العمل الدولي ودوره في حماية الحق النقابي.

يتميز مكتب العمل الدولي بتشكيل خاص، حيث أن أعضاءه يتمتعون بالكفاءة العالية التي تسح لهم بأداء وظائفهم، كما أنهم يتمتعون باستقلالية كاملة عن دولهم، حيث لا يتلقون منها أية

[1] راجع المادة 7 من دستور منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جنيف 2012.
[2] محمود مسعد محمود، المرجع السابق ص 168.

تعليمات، وللمكتب اختصاصات واسعة منها ما ساهم في حماية وترقية الحق النقابي حيث نصت المادة الثانية من دستور المنظمة على ما يلي: "تتألف المنظمة الدائمة من:

أ- مؤتمر عام لممثلي الدول الأعضاء

ب- مجلس إدارة يشكل طبقا للمادة 7

ت- مكتب عمل دولي يخضع لإشراف مجلس الإدارة".

من المهام الأساسية لمكتب العمل الدولي ليمكن منظمة العمل الدولية من تحقيق التقدم الاجتماعي، جمع ونشر المعلومات، وتحليلها، والقيام بالأبحاث والدراسات الخاصة بالموضوعات العمالية ومنها الحق النقابي.

تتمثل أبرز نشاطات مكتب العمل الدولي في الإعداد للاتفاقيات والتوصيات، التي من خلالها تصاغ القوانين الواجب اتباعها كالقوانين المتعلقة بالحق النقابي إضافة إلى القيام بأنشطة ذات طابع فني، وذلك بتقديم الخبراء المختصين للدول في مختلف المجالات والإشراف على المعهد الدولي لدراسات العمل الكائن بجنيف، والمعهد الدولي للتدريب بتورينو بإيطاليا، اللذان يقومان بالدراسات المتعلقة بالعمل، تعتبر المساعدة التي يقدمها مكتب العمل الدولي واحدة من المهام التي تهدف لضمان احترام أفضل للحرية النقابية للعمال، ولأصحاب العمل حيث أنه كلما ظهر إشكال حول تطبيق مبادئ الحق النقابي فإنه يمكن طلب مساعدة من المكتب[1] التي تتخذ أشكالا مختلفة:

- عقد مؤتمرات تقدم فيها معلومات بشكل عام حول معايير ومبادئ الحق النقابي والبحث عن الحلول للصعوبات التي تواجهها الحكومات في تطبيق تلك المبادئ.
- تحليل مشاريع النصوص التشريعية بشكل يسمح بضمان تطبيق مبادئ الحق النقابي.
- تقديم المكتب لرأيه حول المعنى أو التفسير لأحكام خاصة تتعلق باتفاقية أو توصية لمنظمة العمل الدولية بشأن الحق النقابي.
- إرسال بعثات لإجراء اتصالات مباشرة أثناء قيام إجراء رقابي، على سبيل المثال شكوى مقدمة للجنة الحرية النقابية.

[1] صلاح الدين حسن السيسي، المرجع السابق، ص.ص 384.385.

وبالتالي يظهر لنا الدور الذي يلعبه مكتب العمل الدولي بمساهمته بالدراسات التي قام بها بإبراز أهمية الحق النقابي في تطوير الاقتصاد الوطني، وهذا يمثل دافعا للدول على احترامه، كما ساهم بالمساعدات التقنية التي يقدمها للدول بهدف احترام مبادئ الحق النقابي.

المطلب الثاني: اللجان وإجراءات المساهمة في حماية الحق النقابي

في إطار سعيها لضمان حماية وترقية الحق النقابي، فإن منظمة العمل الدولية قامت بإنشاء لجان، وأوكلت لها مهاما تستطيع من خلالها أن تؤدي وظائف متابعة لتقارير السنوية التي ترسلها الدول الأعضاء بشأن الاتفاقيات والتوصيات الدولية وما ترسله الدول غير الأعضاء من تقارير حول ما اتخذته من إجراءات في سبيل اتخاذ المبادئ المتضمنة لمعايير العمل الدولية على المستوى الوطني، إضافة للصعوبات التي واجهتها ومنعتها من التصديق على الاتفاقيات المبرمة في إطار منظمة العمل الدولية، وتشمل الوظائف أيضا دراسة الشكاوى التي تصل إلى مكتب العمل الدولي واتخاذ توصيات بشأنها.

الفرع الأول: لجنة الحرية النقابية ودورها في حماية الحق النقابي

تأسست لجنة الحرية النقابية بمقتضى قرار مجلس الإدارة لمكتب العمل الدولي في دورته رقم 171 عام 1951، وتتصف بتشكيل ثلاثي، يمثل الحكومات، والعمال، وأصحاب العمل، وتتألف من تسعة أعضاء رسميين في مجلس الإدارة، وعدد مساو من الاحتياطيين وتقوم اللجنة بفحص الشكاوي المتضمنة ادعاءات بانتهاكات الاتفاقيات المتعلقة بالحرية النقابية، سواء صدقت الدولة المعنية أو لم تصدق على الاتفاقيات وموافقة الحكومات المعنية ليست ضرورية لفحص الشكاوي، والأساس القانوني لهذا المفهوم يتركز على دستور منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا، حيث بناء عليها ونظرا للانضمام إلى المنظمة، فالدول الأعضاء ملزمة باحترام المبادئ الأساسية المتضمنة في الدستور خاصة المتعلقة بالحرية النقابية[1].

تجتمع اللجنة ثلاث مرات في العام، تتسم بالجدية وبلورت مجموعة من مبادئ التي تشكل قانون دولي حقيقي للحق النقابي[2].

[1] عايدي ميهوب، المرجع السابق، ص 104.
[2] محمود مسعد محمود، المرجع السابق ص 458.

اعتمدت منظمة العمل الدولية الاتفاقيتين رقم 87 ورقم 98 بشأن الحق النقابي وحق التنظيم والمفاوضة الجماعية، وقررت فيهما عددا من المبادئ الأساسية، لكنها توصلت إلى قناعة بأن ضمان احترام تلك المبادئ في الدول التي لم تصدق على تلك الاتفاقيات المذكورة، يستلزم إيجاد إجراء رقابي آخر ولهذا تم إنشاء لجنة الحرية النقابية.

إن نشاط لجنة الحرية النقابية يكون في إطار القواعد القانونية الدولية للعمل وهو نشاط شبه قضائي ومع أنه لا يوجد التزام قانوني على الدول الأعضاء في المنظمة لتنفيذ توصيات اللجنة، إلا أن ذلك لا يقلل من أهمية دور اللجنة، حيث أن هناك التزام أدبي من الدول بالتقيد بتوصياتها وتظهر تقارير اللجنة اتوجه الدول في ردودها لتجنب الانتقادات ومحاولتها تنفيذ توصيات اللجنة.

تهدف اللجنة في عملها للوصول إلى احترام مبادئ الحرية النقابية، وهي ليست هيئة لمحاكمة الدول، لكنها تبحث كيفيات الوصول إلى الهدف الذي أنشئت من أجله لتأمين الحماية للأفراد، حيث أن تلك المبادئ تعد ضمانات أساسية للسلم والعدالة الاجتماعية.

تم إنشاء هذه اللجنة أصلا لفحص الشكاوي بشأن الحرية النقابية والتقرير ما إذا كان يلزم عرضها على مجلس الإدارة ليفحصها بعمق، ومنه فدورها يتمثل في القيام بدراسة أولية للشكاوي التي ترفعها منظمات العمل، أو منظمات أصحاب العمل، أو الحكومات ذاتها ثم تقترح توصيات بإحالتها على لجنة تقصي الحقائق والتوفيق، فقد دأبت لجنة الحرية النقابية على القيام بالفحص المعمق للمسائل المعروضة أمامها والتقدم لمجلس الإدارة بتقرير مفصل عنها يشمل توصياتها[1].

قام مجلس الإدارة بمراجعة الإجراء المعمول به أمام لجنة تقصي الحقائق والتوفيق فيها يتعلق بالحرية النقابية، وهذا لجعله أكثر مرونة، وكانت نتيجة ذلك إنشاء لجنة الحرية النقابية التي تضطلع بمهمة بحث الشكاوي بشأن الحرية النقابية والتقرير إن كانت تتطلب بحثا معمقا وتقديم توصيات بإحالتها إلى لجنة تقصي الحقائق والتوفيق، لكن مع مرور الوقت ونظرا للقواعد الاجرائية الجديدة التي تبناها مجلس الإدارة، أصبح للجنة صلاحية النظر في الشكاوي من خلال فحص كامل وليس أوليا.

أكدت اللجنة أن وظيفة منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالحرية النقابية تتمثل في المساهمة في تفعيل مبدأ الحرية النقابية وحماية الأفراد كأحد الإجراءات الوقائية الأساسية للسلم والعدل الاجتماعي، وأنها

[1] محمود مسعد محمود، المرجع السابق ص 459.

تسعى لتأمين وتعزيز حق تكوين النقابات للعمال ولأصحاب العمل، ولا يدخل في اختصاصها توجيه التهم إلى الحكومات أو إدانتها[1].

الفرع الثاني: لجنة تقصي الحقائق والتوفيق ولجنة الخبراء ولجنة المؤتمر ودورهم في حماية الحق النقابي

تتشكل لجنة تقصي الحقائق والتوفيق من أعضاء يمثلون شخصيات مستقلة، يعينهم مجلس الإدارة، وتبحث شكاوي انتهاكات الحرية النقابية للوصول إلى التوفيق بشأنها في حين أن لجنة الخبراء تتشكل من خبراء في القانون يعينهم مجلس الإدارة، أما لجنة المؤتمر فتشكيلها ثلاثي من الحكومات، ومنظمات العمال، ومنظمات أصحاب العمل.

أولا: لجنة تقصي الحقائق والتوفيق

في إطار البحث عن آليات لحماية الحق النقابي، أجريت العديد من المناقشات انطلاقا من عام 1947، وهذا خلال جلسات المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة وكذلك في منظمة العمل الدولية، وهذا يهدف تحديد إن كانت حماية الحق النقابي تتكون من طرف المجلس الاقتصادي والاجتماعي أو منظمة العمل الدولية أو تحليلها، ورأت بعض الدول أن منظمة العمل الدولية غير قادرة على ذلك بحجة أن ذلك يتجاوز ولايتها، وأن كثيرا من الدول الأعضاء في الأمم المتحدة ليست أعضاء في منظمة العمل الدولية ومنه فقرارات هذه الأخيرة لا تكون ملزمة لها، في حين دعت بعض الأطراف ومنها الاتحاد الأمريكي للعمل أن منظمة العمل الدولية هي التي يجب أن يوكل إليها حماية الحرية النقابية.

وفي النهاية رأى مجلس الإدارة للمنظمة في اجتماعه في جنيف في جوان 1949، بأن آلية وجهاز المنظمة لا يسمح بالتطبيق الفعلي والفوري للحقوق النقابية، ووافق على إنشاء لجنة تقصي الحقائق والتوفيق، وطلب من المدير العام إجراء مشاورات مع الأمين العام للأمم المتحدة لكيفيات تفعيل هذه اللجنة، كما طلب منه على ضوء تلك المشاورات، تقديم مقترحات مفصلة حول ولاية وإجراءات وتركيبة اللجنة[2].

[1] مكتب العمل الدولي، دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، المرجع السابق، ص 44.
[2] المرجع نفسه ص 46.

تتشكل لجنة تقصي الحقائق والتوفيق من تسعة أشخاص مستقلين يعينهم مجلس الإدارة، ويعملون عادة في مجموعات من ثلاثة أشخاص، وتبحث اللجنة في شكاوي انتهاكات الحرية النقابية التي يحيلها مجلس الإدارة، وقد تكون الشكوى ذات صلة مع الدول الأعضاء التي صدقت على الاتفاقيات بشأن الحرية النقابية أو التي لم تصدق لكنها وافقت على الإحالة، والدول غير الأعضاء في منظمة العمل الدولية والتي هي أعضاء في الأمم المتحدة[1].

إنشاء لجنة تقصي الحقائق والتوفيق في مجال الحرية النقابية في عام 1950 بقرار من المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة، وهذا بالاتفاق مع منظمة العمل الدولية.

تتكون لجنة تقصي الحقائق والتوفيق من شخصيات مستقلة، ويتم استدعاؤهم عندما ترى لجنة الحرية النقابية أو الحالة تتطلب فحصا أكثر دقة، ومع ذلك فهذه الآلية تتوقف على موافقة الحكومة المعنية.

تعتمد اللجنة في بحثها عن حلول للمسائل المعروضة أمامها على التوفيق الذي لا يعتبر أسلوبا قضائيا، ومنه فما تقوم به اللجنة ليس حكما في المنازعات التي تفحصها، لكن اللجنة في بحثها عن تحقيق هدف حماية الحرية النقابية فهي من جهة تطبق قواعد العمل الدولية وهذه خاصية شبه قضائية، ومن جهة أخرى تبحث عن حلول تقبلها الأطراف المتنازعة، وهذه مهمة غير قانونية تعبر عن نشاط سياسي واجتماعي واقتصادي.

إن دور هذه اللجنة يتمثل في فحص الشكاوي التي تقدمها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل أو العمال، والتي تدعي فيها بوجود انتهاكات للحرية النقابية، حيث تجري أبحاثا تفصيلية تقصي الأوضاع المتعلقة بالشكوى، ولها أن تجري اتصالات مع الحكومات للوصول إلى حلول للمسائل المعروضة أمامها.

تبحث اللجنة شكاوى انتهاكات الحرية النقابية التي يحيلها إليها مجلس إدارة منظمة العمل الدولية بما في ذلك الإحالة من خلال طلب الحكومة المعدى عليها[2].

ثانيا: لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات.

إن نشأة لجنة الخبراء ليست متعلقة فقط بزيادة عدد التقارير، نتيجة زيادة عدد النصوص التي يقررها المؤتمر العام، بل متعلقة أيضا بطبيعة النصوص، حيث أنها أصبحت تتناول مواضيع فنية،

[1] قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي رقم 239 في 02 أوت 1949 الدورة رقم 10، مجلس الإدارة، محاضر، ص ص 62-91.

[2] كلوديو زانغي، الحماية الدولية لحقوق الإنسان، ترجمة فوزي عيسى، الطبعة الأولى، مكتبة لبنان ناشرون، 2006، ص106.

هي في حاجة إلى خبرات معينة للسهر على تطبيق مضمونها ومهمة فحص التقارير بهذه الكيفية يستحيل على المؤتمر القيام بها.

وتضم لجنة الخبراء 20 عضوا وهم من خبراء القانون البارزين وطنيا ودوليا، يتم تعيينهم من طرف مجلس الإدارة باقتراح من المدير العام، ويعينون بصفتهم الشخصية لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، حيث يتميزون بالحياد والكفاءة والانتماء لمختلف مناطق العالم وفي عام 2002 قررت اللجنة أن يمارس الأعضاء وظائفهم خلال مدة أقصاها 15 عام وتجتمع لجنة الخبراء في نوفمبر– ديسمبر من كل عام[1].

تقوم لجنة الخبراء بتحضير تعليقاتها وفق شكلين هما: الملاحظات والطلبات المباشرة، الملاحظات تتضمن تعليقات حول المواضيع الأساسية التي يطرحها تطبيق اتفاقية معينة من طرف دولة ما، وهذه التعليقات يتم نشرها في التقرير السنوي للجنة، أما الطلبات المباشرة فتفحص مواضيع تقنية أو تتضمن طلبات توضيح لبعض الجوانب وهذه الطلبات لا تنشر في التقرير لكن يتم إبلاغها مباشرة للحكومات المعنية.

إن نشاط لجنة الخبراء محدد في بحث التطابق الموجود بين القواعد الدولية للعمل التي يقررها مؤتمر العمل الدولي، وبين التطبيقات في التشريعات الوطنية، إضافة إلى بحث ما ساهمت به الدول لإنفاذ هذه القواعد وذلك من خلال التقارير التي تصل إلى اللجنة[2].

ويتألف التقرير السنوي التي تعده لجنة الخبراء من ثلاثة أجزاء الجزء الأول يتضمن التقرير العام الذي يحتوي التعليقات حول الطريقة التي قامت بها الدول للوفاء بالتزاماتها الدستورية، أما الجزء الثاني فيحتوي الملاحظات حول تطبيق معايير العمل الدولية، أما الجزء الثالث فيحتوي على الدراسة الاستقصائية العامة.

ثالثا: لجنة تطبيق المعايير التابعة لمؤتمر العمل الدولي

إن تزايد عدد التصديقات نتج عنه تدفق للتقارير السنوية التي أصبح من الصعب على الجلسة العامة للمؤتمر أن تقوم بدراستها، حيث رأت بأن دراستها لها ستكون على حساب وضعها للمعايير ومهامها الأخرى، فحدث أو تغيير في آلية الاشراف من خلال قرار المؤتمر المعتمد في عام 1926 بتشكيل لجنة معينة بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات تكون تابعة لها.

[1] محمود مسعود محمود، المرجع السابق، ص 405.
[2] المرجع نفسه، ص 407.

تتميز لجنة المؤتمر بتشكيل ثلاثي، تضم بهذه الصفة ممثلين عن أصحاب الحكومات، وأصحاب العمل والعمال، ويتم تشكيلها كل عام من طرف المؤتمر وتنتخب اللجنة رئيسا عضو حكومي ومن نائبي رئيس عضو من أصحاب العمل وعضو من العمال، ومقرر وعلى إثر الفحص التقني والمستقل الذي تقوم به لجنة الخبراء يعطي إجراء لجنة المؤتمر لممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال فرصة النظر معا في الطريقة التي من خلالها تستكمل الحكومات والتزاماتها الناشئة عن الاتفاقيات والتوصيات المتعلقة بموضوع ما ويمكن للحكومات استكمال المعلومات الواردة في التقارير التي سبق أن قدمتها إلى لجنة الخبراء والإشارة للتدابير الأخرى المعتمدة وللصعوبات التي اعتمدها لطلب المساعدة لتذليل الصعوبات وتجتمع لجنة المؤتمر في شهر جوان من كل عام عند اعتراضها انعقاد دورة المؤتمر.

يتمثل دور هذه اللجنة المعروفة باسم "لجنة المؤتمر" في دعوة حكومات الدول الأعضاء في المنظمة، لتوضيح الإجراءات التي اتخذتها لتطبيق قواعد العمل الدولية أو الأسباب التي جعلتها ترفض تطبيقها، وتتخذ كأساس لعملها تقرير لجنة الخبراء حيث تختار من الملاحظات التي توصلت إليها لجنة الخبراء الأكثر أهمية لعرضها على المؤتمر العام، إضافة إلى ذلك فاللجنة تبحث الصعوبات التي تعرقل تطبيق قواعد العمل الدولية بهدف إيجاد حلول لها.

وفيما يتعلق باختصاص اللجنة، فإن نشاطها لا يعتبر مصدرا لقواعد القانون الدولي حيث أنه ليس للجنة اختصاص تشريعي أو قضائي، لكنها تساهم في خلق قواعد للقانون الدولي من خلال اعتماد ما تصل إليه من ملاحظات في إبرام الاتفاقيات الدولية.[1]

الفرع الثالث: الاجراءات المساهمة في حماية وترقية الحق النقابي

أنشأت منظمة العمل الدولية في إطار إجراءاتها لحماية الحق النقابي وترقيته نظامين يمكن من خلالهما إضفاء الحماية على الحق النقابي، ويتمثل هذين النظامين في نظام الاحتجاجات والشكاوي ونظام التقارير.

أولا: نظام الاحتجاجات والشكاوي

خصصت المنظمة في حمايتها، وترقيتها للحق النقابي نظام الاحتجاجات والشكاوي، الذي يستمد إجراءاته من دستور المنظمة، ومن إجراءات أخرى تم استحداثها، حيث بينت المادة 24 و25

[1] محمود مسعد محمود، المرجع السابق، ص 414.

من الدستور كيفيات رفع الاحتجاجات، والجهات المخول لها القيام بذلك أما المادة 26 من الدستور فحددت إجراءات رفع الشكاوى المتعلقة بعدم التقيد بالالتزامات المنصوص عليها في الاتفاقيات.

ميز دستور المنظمة بين تقديم الاحتجاجات التي تكون بواسطة منظمات أصحاب العمل أو العمال، وبين تقديم الشكاوي بواسطة إحدى الدول المصدقة، أو أحد أعضاء مؤتمر العمل الدولي، أو من خلال مجلس إدارة المنظمة.

وفيما يخص الاجراءات التي استحدثتها المنظمة قيامها بإنشاء لجنة تقصي الحقائق والتوفيق،وهذا من خلال اتفاق بينها وبين المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة تم إبرامه عام 1950، إضافة إلى إنشاء لجنة الحرية النقابية بقرار من مجلس إدارة المنظمة عام 1951[1].

عند وصول الاحتجاج بمكتب العمل الدولي يقوم المدير العام بإبلاغ الحكومة المدعى عليها، وإحالة الاحتجاج فورا إلى مكتب مجلس الإدارة، وقبول الاحتجاج يخضع لشروط تتمثل في أن يكون مكتوبا وصادرا عن منظمة مهنية للعمال أو لأصحاب العمل، ومستندا على نص المادة 24 من الدستور وموجها ضد دولة عضو في المنظمة حول اتفاقية تعتبر طرفا فيها، ويجب تحديد النقطة التي لم يلتزم بها هذا العضو.

ويجوز إحالة الاحتجاج إلى الحرية النقابية، إذا تعلق باتفاقية تخص الحقوق النقابية لتقوم بفحصه وفقا للمادتين 24 و25 من الدستور.

ثانيا: نظام التقارير

تلتزم الدول الأعضاء في المنظمة بموجب نظام التقارير، بإرسال تقارير دولية عن مدى مطابقة نصوصها الوطنية لنصوص الاتفاقيات، التي تعتمدها المنظمة، كما أن الدول التي لم تصدق على الاتفاقيات، تلتزم وفق النظام نفسه، بإرسال تقارير عن الصعوبات التي تواجهها في عملية التصديق، وعن الإجراءات التي اتخذتها في سبيل الوصول إلى التصديق وكانت تسند وظيفة دراسة تلك التقارير لمؤتمر العمل الدول، لكن ازدياد عدد تلك التقارير من جهة، ومن جهة ثانية اشتمالها على جوانب تقنية، تنتج عنه استحالة دراستها من طرف المؤتمر، فتم استحداث لجنة سميت لجنة الخبراء 1926، تتكفل بدراسة تلك التقارير دراسة تقنية، وتحرر بشأنها تقريرا تبلغه للجنة المؤتمر التي تأخذ منه أساسا في دراستها، لتصل من خلاله، لتصل من خلاله إلى صياغة توصيات تبلغها لمجلس إدارة المنظمة.

[1] محمود مسعد محمود، المرجع السابق ص 417.

وبذلك يكون عمل لجنتي الخبراء والمؤتمر هو عمل متكامل، حيث تقوم الأولى بدراسة تقنية للتقارير المرسلة من الدول الأعضاء حول مدى توافق تشريعاتها مع اتفاقيات العمل الدولية، وتحرر بشأنها تقريرا يضم قسمين، الأول يتمثل في التقرير العام والثاني يشمل ملاحظات تتعلق بالدول الأعضاء، وفيما يتعلق بلجنة المؤتمر فإنها تأخذ من هذا التقرير أساسا لدراستها.[1]

[1] عايدي ميهوب، المرجع السابق، ص 143.

خلاصة الفصل

لتحقيق السلام والعدالة الاجتماعية التي تسعى منظمة العمل الدولية إليه، لا يمكن تحقيقه بعيدا عن احترام مبدأ الحرية النقابية، وهذا الأخير دفع المنظمة للبحث عن الآليات والكيفيات التي تمكنها من تجسيده.

ومن الآليات ذات الأهمية البالغة، التصرفات الصادرة عن المنظمة بمقتضى السلطات المخولة لها، والتي تعبر عن المعايير الدولية بشأن الحق النقابي، متمثلة في الاتفاقيات والتوصيات والقرارات والإعلانات.

تعد الاتفاقيات رقم87، ورقم 98 الأبرز فيما يخص حماية الحق النقابي، وهذا نظرا للمبادئ التي أكدنا عليها.

ووسعت المنظمة جهودها بإصدار قرارات أهمها القرار بشأن استقلالية الحركة النقابية، والقرار بشأن حقوق النقابات وعلاقاتها بالحرية المدنية، وجاء فيها أن تحقيق الحركة النقابية لأهدافها مرتبط بتمتعها بالاستقلالية، وأنه لا يمكن تصور قيام الحق النقابي في غياب التمتع بالحريات المدنية.

ويعد إصدار العلاقات من السلطات المخولة للمنظمة الدولية، وقد أصدرت منظمة العمل الدولية عددا من الإعلانات، أبرزها إعلان فيلا دلفيا 1944، الذي جاء تأكيد أو تكملة لأهداف المنظمة، التي منها ضرورة باحترام الحرية النقابية .

وتساهم أجهزة المنظمة في حماية وترقية الحق النقابي، وذلك يظهر من خلال اتفاقيات والتوصيات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي، وسهر مجلس الإدارة على متابعة تنفيذها من طرف دول الأعضاء، إضافة للدور البارز لمكتب العمل الدولي، إضافة إلى دور لجان المنظمة من خلال التقارير التي ترفعها لمجلس الإدارة.

وسعيا من منظمة العمل الدولية للوقوف على مدى التوافق بين التشريعات الوطنية، وممارستها مع أحكام اتفاقيات العمل الدولية ومنها الحق النقابي ،فإنها أوجدت نظام التقارير الذي بموجبه تتلقى تقارير من الدول بخصوص ذلك، وأوكلت مهمة دراسة التقارير للجنة الخبراء ،ويكمل عمل هذه اللجنة لجنة المؤتمر ،المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات .

إن حماية المنظمة للحق النقابي لا تقتصر على نظام التقارير ،فهناك أيضا الاحتجاجات والشكاوي الذي يتم فحصهم من طرف آليات استحدثتها المنظمة تتمثل في لجنة تقتضي الحقائق والتوفيق ولجنة الحرية النقابية التي تعد إضافة حقيقية لترقية الحق النقابي وذلك من خلال قدرة لجنة الحرية النقابية على فحص شكاوي انتهاكات الحرية النقابية سواء كانت الدولية المعنية قد صدقت على الاتفاقية ذات الشأن ،أو لم تصدق عليها ،عكس لجنة تقص الحقائق والتوفيق التي تشترط قبول الدول المعنية بالشكوى لإحالتها عليها ، ومن أهم ما يميز عمل لجنة الحرية النقابية أنها تساهم في إنشاء بعض مبادئ الحرية النقابية ، وتقوم بإدراجها في تقاريرها وقد مكنت جهود المنظمة من جهة في حماية الحق النقابي ومن جهة في ترقيته ، حيث ترسخت لدى الدول أهميته من خلال إقبالها على التصديق على مختلف أعمال المنظمة وإدراجها في دساتيرها الوطنية.

الفصل الثاني

حماية الحق النقابي في التشريع الجزائري

الفصل الثاني: حماية الحق النقابي في التشريع الجزائري

إن من يطالع التطور التاريخي للحق النقابي في الجزائر يجد أنه مر بمراحل أساسية كان لها بالغ الأثر في تحديد معالم هذا الحق في الجزائر، ابتداءا من الفترة الاستعمارية التي كان يطبق فيها القانون الفرنس إلى فترة الاستقلال وما صاحبها من التطورات في مختلف المجالات، إضافة إلى انضمام الدولة الجزائرية للاتفاقيات الدولية التي تكرس وتحمي الحق النقابي وخضوعها للإشراف والرقابة من قبل الأجهزة الدولية التي تسهر على نفاد تلك الاتفاقيات كان له انعكاسا كبيرا على المنظومة القانونية الوطنية في معالجتها لهذا الحق.

ويبقى الاعتراف القانوني بالحق النقابي وإقراره وتوكيده عبر التشريعات الوطنية وحده غير كافي لضمان نفاذه، لذا كان لزاميا على المشرع الوطني تعزيز هذا الإقرار والتوكيد عليه بجملة من الضمانات والآليات التي تعمل على حمايته ونفاذه.

المبحث الأول: تطور الحق النقابي في الجزائر وتبيان مصادرها

لقد عرفت الحركة النقابية في الجزائر تطورا هاما بحيث لم يعرف العامل الجزائري الحق النقابي مع استقلال الجزائر فقط، بل أنه على صلة بهذا الحق منذ تاريخ الحقبة الاستعمارية، وفي ظل الجزائر المستقلة عام 1962 لم يكن الحق النقابي بحاجة إلى نضال لافتكاك الاعتراف به من قبل النظام السياسي الجديد، حيث اكتسبت شرعية وجودها من مساهمته في الثورة التحريرية، غير أنه كان بحاجة إلى تنظيم هيكلها، وتحديد مكانتها في هذا النظام بعد الاستقلال الذي عرف هذا الأخير تطورا من الأحادية الحزبية إلى التعددية الحزبية وما خلفه من تأثير على الحق النقابي كما ونوعا.

المطلب الأول: تطور الحق النقابي في الجزائر

إن ميلاد الحركة النقابية في العالم برمته ارتبط بظهور الثورة الصناعية وما صاحبها من تطورات في آلات ووسائل الإنتاج، مما أدى إلى نشأة المصانع من طرف الرأسماليين، الذين سعوا بكل جهد إلى استقطاب اليد العاملة بأبخس الأثمان من رجال ونساء وأطفال، مستغلين في ذلك حاجاتهم إلى توفير لقمة العيش وتشغيلهم لساعات طويلة قدرت ب 16ساعة في اليوم[1]، مما أدى إلى تردي الظروف الصحية والاجتماعية والاقتصادية للعمال، فكانت الحاجة الملحة للانضمام والتعاون بينهم في شكل جمعيات تدافع عنهم وتحمي مصالحهم ومن هنا جاءت البوادر الأولى للعمل الجماعي للعمال، في حين أن الحركة النقابية في الجزائر تميزت بمراحل فرضت عليها جراء الأوضاع السياسية ومختلف النظم السياسية التي مرت بها الجزائر سواء في عهد الاستعمار الفرنسي أو بعد الاستقلال في ظل الأحادية الحزبية والتعددية الحزبية والانفتاح السياسي.

الفرع الأول: مرحلة نشأة وتطور الحق النقابي إبان الاستعمار الفرنسي

كانت الآلات ووسائل الإنتاج التي اصطحبها المحتلون معهم هي بداية دخول الثورة الصناعية إلى الجزائر إثر الاحتلال الفرنسي[2]، وفي تلك الآونة كانت تركيبة المجتمع الجزائري بسيطة جدا، فكان معظمهم يشتغلون في الزراعة ويقطنون في الأرياف، باستثناء القلة ممن يسكنون في المدن وهم

[1]-محمد خالد، الحركة النقابية بين الماضي والحاضر، مؤسسة دار التعاون للطبع والنشر، القاهرة، 1975، ص15.
[2]-حميد جاعد، الحركة النقابية العربية المعاصرة، المعهد الثقافي للثقافة العمالية وبحوث العمل، العراق ، بغدد ، د.س.ن، ص 34.

الأعيان وأصحاب الأملاك، وبدخول المعمرين إلى الجزائر سعوا إلى السيطرة على أجود الأراضي الزراعية التي يمتلكها الأهالي وفرضوا الضرائب بأسعار مرتفعة كما قاموا بترحيلهم إلى الأماكن الأقل خصوبة، كما غيروا نمط الزراعة الجزائرية، بما يخدم ويتماشى والصناعة الفرنسية الأولية وبصورة خاصة المشروبات، وعلى رأسها الخمور، وبازدهار الصناعة الفرنسية أخذ المحتلون في الهجرة العكسية من الأرياف إلى المدن لمزاولة النشاط الصناعي، وانصرف معظمهم إلى العمل في التجارة وقطاع الخدمات والصناعات الأولية، وكانت البوادر الأولى لتشكيل الطبقة العاملة الجزائرية هي الانضمام لهذه النشاطات ولكن في حدود ضيقة جدا.

سعى الجزائريون إلى تحسين أحوالهم والبحث عن ظروف عمل أفضل فأخذوا في الهجرة إلى فرنسا مما ترتب عنه نشأة الطبقة العاملة الجزائرية في فرنسا، ورغم أنه تم الاعتراف بتكوين النقابات في فرنسا سنة 1868، والنقابات المهنية سنة 1884 وصدور قانون الجمعيات سنة1901، إلا أن العمال الجزائريون لم يستفيدوا من هذه القوانين على اعتبار أن هذه القوانين كانت مقصورة على العمال الفرنسيين أو على فئة قليلة من العمال المجنسين من الجزائريين، كما تم تأسيس عدة نقابات فرنسية في الجزائر لم يكن يعترف للعمال الجزائريين بالانضمام إليها للأسباب ذاتها[1].

وكانت النواة الأولى لتشكيل النقابات الجزائرية هي الانخراط في النقابات الفرنسية للعمال المجنسين من الجزائريين للدفاع عن مصالحهم، ومن هنا ارتبط العمل النقابي الجزائري بالعمل النقابي الفرنسي، وفي سنة1924 سعت الطبقة العاملة من الجزائريين المتواجدين في فرنسا إلى إنشاء أول تنظيم سياسي عرف باسم نجم شمال إفريقيا وكان في مقدمة أهدافه الكفاح من أجل الاستقلال، ومن ذلك الحيز أصبحت مساعي الحركة العمالية الجزائرية تتجه إلى تشكيل نقابات مركزية جزائرية مستقلة كليا عن النقابات الفرنسية[2].

بعد عام1931 بدأت فكرة السماح للعمال الجزائريين بإنشاء نقابات خاصة بهم إثر اعتلاء الجبهة الشعبية الحكم في فرنسا سنة 1936، وتم عقد مؤتمر كبير في الجزائر حضره ممثلو المنظمات السياسية والنقابية، وقد أفصح المؤتمر عن جملة من القرارات كان من بينها إلغاء القانون الخاص بالجزائريين، وتطبيق التدابير الاجتماعية المطبقة في فرنسا، وتحديد ساعات العمل ب46ساعة في

[1]-العابد الكنتي العقباوي، دليل العمل النقابي، الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الجزائر، 2010، ص5.
[2]-حميد جاعد، المرجع السابق، ص35.

الأسبوع، وكذلك الاعتراف بحرية مزاولة النشاط النقابي للنقابات الجزائرية[1]، واعتبرت هذه من أهم المكاسب التي تحققت للجزائريين من خلال هذا المؤتمر، غير أن إعلان الحرب العالمية الثانية وسياسة القمع التي كانت تمارسها السلطات الفرنسية على الجزائريين حالت دون التمتع بهذه الحقوق المكفولة لهم والمصرحة عنه في المؤتمر آنف الذكر، وبعد نهاية الحرب العالمية الثانية، استأنف العمال نشاطهم النقابي والنضالي، فقاموا بتنظيم سلسلة من التظاهرات والإضرابات على المستوى الوطني، شملت كبرى المدن، وتم قمعها ومواجهتها من طرف المستعمر بالرصاص مما أدى إلى استشهاد عدد كبير من الجزائريين، وشكل هذا الحدث الأليم منعرجا حاسما في التحول الذي طرأ على أسلوب وطبيعة النضال الذي انتهجته الحركة النقابية الجزائرية، فقامت خلال المؤتمر التأسيسي لحركة انتصار الحريات الديمقراطية 1947، بتكوين لجنة مكلفة بالشؤون الاجتماعية والنقابية كما تم تكوين خلايا في المصانع والورشات ينشطها نقابيون، كما تم تشكيل هيئة مركزية للقضايا العمالية في الجزائر وفرنسا سنة 1952 عهدت رئاستها للمناضل الكبير عيسى أيدير.

وأهم حدث تمثل في تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 فيفري 1956 وجاء تأسيسه في هذا الوقت بالذات من أجل إعطاء نفس جديد للثورة وتدعيم لصفوفها بواسطة جمع شمل الطبقة العاملة الجزائرية في تنظيم نقابي واحد، وتدويل المشكلة النقابية الجزائرية[2].

الفرع الثاني: الحق النقابي في ظل الأحادية الحزبية

إن مرحلة ما بعد الاستقلال كانت ثرية من حيث العمل النقابي، وقوة المطلبية العمالية سواء فيما يتعلق بإدارة المؤسسات والورشات التي تخلى عنها المستعمرون أو من خلال الدعوة إلى حرية التنظيم النقابي واستقلاليته من القرار السياسي.

كما تميزت مرحلة مابعد1965 واعتلاء مجلس قيادة الثورة والحكم ودخول الجزائر مرحلة المخططات التنموية الطموحة التي فتحت أبوابا واسعة للعمل بالنسبة للجزائريين وقد كانت هذه التجربة ثرية من

[1]-حميد جاعد، المرجع السابق، ص71.
[2]-مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، رسالة ماجستير في العلوم القانونية ، كلية الحقوق ، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2011-2012، ص34.

حيث ثراء القوانين الاجتماعية ومصادقة الدولة الجزائرية على مجمل الاتفاقيات الدولية لمنظمة العمل الدولية[1].

شهدت هذه المرحلة التي سميت بمرحلة البناء الاشتراكي نهضة حقيقية فيما يخص الحقوق والحريات النقابية إلا أنها كانت في إطار السلطة الشعبية الوحيدة وأن ما تميز هذه الفترة التي دامت إلى غاية التعديل الدستوري سنة 1989، وهو أن الحق النقابي كان يمارس خصيصا في إطار الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وبقى الاتحاد وفيا لمبادئ ثورة نوفمبر ساعيا لتجنيد الطبقة العاملة للالتحاق بالركب التنموي، وقد حافظ على الروابط المتينة التي كانت تربط بالقيادات السياسية التي اعتبرته أحد أهم المنظمات الجماهيرية في الدولة[2] غير أنه سرعان ما انطلقت شرارة التوتر بينهما، نتيجة الهيمنة الحزبية على العمل النقابي، وسعى الاتحاد للاستقلال عن الحزب والسلطة وقد برزت مظاهر الهيمنة في تدعيم بعض أساليب التسيير الذاتي وتشكيل لجان المشاركة في المؤسسات وسياسة التخطيط الفوقي ومركزية التسيير الإداري بالإضافة إلى ربط الترشح لأي منصب مهما كان نوعه بانخراط في حزب جبهة التحرير الوطني، وهو الأمر الذي جعل الاتحاد يرد بسلسلة من الإضرابات عرفت بإضرابات التسيير الذاتي [3]وبالتالي فإن ما يميز هذه المرحلة أن نشاطات النقابة في تلك الفترة كانت مندمجة في المشروع الاجتماعي ولا تملك خطة عمل خاصة بها[4].

الفرع الثالث: الحق النقابي في ظل التعددية الحزبية

قامت السلطات الجزائرية بعد وفاة الرئيس الهواري بومدين بإتباع سياسة الهيكلة فقامت المؤسسات الصناعية بتنظيم عدة إضرابات للتعبير عن سخطها وغضبها، فما كان من السلطة إلا أن قامت بقمع هذه الإضرابات كونها تعد أعمالا مخالفة للقانون ورغم سياسة القمع التي كانت النقابة الجزائرية تعاني منها في هذه الحقبة إلا أنها ضلت عاكفة على ممارسة نشاطها النقابي، وذلك بعملها على ترسيخ بعض المعطيات المتعلقة بالعمال والمرتبطة خاصة بالجوانب الاجتماعية وهذا ما يؤكده الأمين العام للعمال الجزائريين في ذلك الوقت، وهو السيد الطيب لخضر الذي أكد أن النقابة تعمل على تحقيق

[1]-محمد الصغير بعلي، المؤسسات العمومية الاقتصادية في التشريع الجزائري، الكتيب رقم02 الصادر ديسمبر 1988 عن المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية، بوزريعة، الجزائر.
[2]-العابد الكنتي العبقاوي، دليل العمل النقابي، الإتحاد العام للعمال الجزائريين، الجزائر، 2010، ص5.
[3]-المرجع نفسه، ص6.
[4] فاروق حميد شي، الجماعات الضاغطة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1998، ص30.

المصالح المادية والمعنوية للعمل وذلك في مواجهة الدولة والمؤسسات العمومية التي انحرفت على المسار الاشتراكي المحدد في الميثاق الوطني وعليه فإن الإتحاد سيعمل كل ما في وسعه من أجل ضمان هذه الحقوق مع التركيز على الجوانب التشريعية من أجل تحقيقها[1] ونتيجة لتطور الأوضاع الداخلية والدولية أصدر الأمين العام لحزب جبهة التحرير الوطني تعليمة بضرورة إثراء الميثاق الوطني بما يتماشى مع هذه التغيرات، وهذا ما تم بالفعل في الميثاق الوطني سنة 1986، ثم أعقبه صدور قانون رقم 87 بتاريخ 12 جويلية 1987 المتعلق بالجمعيات والذي يجسد هذا التحول.

مثلت أحداث أكتوبر1988 منعرجا حاسما في تغيير المسار الإيديولوجي والسياسي للدولة الجزائرية وفتح المجال أمام ممارسة الحقوق والحريات العامة والاعتراف بالتعددية الحزبية والسياسية والنقابية، وتم تتويج ما جاء في دستور 1989 بجملة من النصوص القانونية التي تعالج مختلف الحقوق والحريات ومن ضمنها الحرية النقابية التي أولها المشروع الوطني أهمية وعناية بارزة عن طريق السعي لتكريسها من خلال النصوص الدستورية والقانونية وقد تضمن قانون 90-14

حق العمال وأصحاب العمل في تكوين منظمات نقابية والانضمام إليها بكل حرية استقلالية ، دون تمييز كما نص على حقهم في تكوين اتحادات والانضمام إليه[2].

المطلب الثاني: مصادر ومضمون الحق النقابي في التشريع الجزائري

نشأ الحق النقابي مستمدة وجودها وأساسها القانوني من مصادر داخلية متمثلة في التشريعات الوطنية الصادرة عن السلطات المختصة كالدستور والقانون، ومصادر دولية متمثلة في الاتفاقيات والعهود الدولية الصادرة عن المنظمات الدولية والإقليمية ويرى فقهاء القانون الدولي أن مسالة حقوق الإنسان والحريات العامة بما فيها الحق النقابي هو مسالة ذات منبع وأصول داخلية، كونه يتعلق أولا بالسيادة الوطنية، كما أن واجب حمايتها يقع بالدرجة الأولى على عائق الدولة التي تعد صاحبة الاختصاص الأصيل في هذا الشأن، كما أنه لا يفترض بالشخص اللجوء إلى القانون الدولي إلا بعد استيفاء طرق الطعن المتاحة داخليا، وفي هذا الإطار يؤكد العديد من خبراء القانون الدولي على صحة أولوية

[1]-نعيم بوقرة، الحركة النقابية في الجزائر وسياستها المطلبية إضافات، العدد الأول، 2008، بدون معلومات أخرى.
[2]-قانون 90-14 مؤرخ في 90 ذي القعدة عام 1410 ، الموافق ل 02يوليو سنة 1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المادة 02 إلى المادة 04.

المصادر الوطنية على المصادر الدولية برغم من التأثير المتزايد للقانون الدولي على القانون الداخلي[1].

الفرع الأول: المصادر الدولية للحق النقابي

تشمل المصادر الدولية للحق النقابي الاتفاقيات والعهود والمواثيق ذات الصبغة العالمية الصادرة عن الأمم المتحدة باعتبارها المنظمة الأم أو أحد وكالاتها المتخصصة مثل منظمة العمل الدولية والتي تعد صاحبة الاختصاص الدولي الأصيل في حماية حقوق وحريات العمال وعلى رأسها الحق النقابي، والعهود والمواثيق الإقليمية والتي تصدر عن اتحادات إقليمية

تجمع بين أعضائها روابط أساسية كوحدة الدين واللغة، والأصل والتاريخ والمصير المشترك[2]وعلى أساس ذلك يمكن تقسيم المصادر الدولية للحق النقابي إلى المصادر العالمية للحق النقابي والمصادر الإقليمية.

أولا: المصادر العالمية للحق النقابي

اهتمت البشرية بعد نهاية الحرب العالمية الثانية بتكريس حقوق وحريات العمال وعلى رأسها الحق النقابي ، وكان من نتائج هذا الاهتمام إنشاء منظمة عالمية متخصصة في شؤون العمل والعمال وهي منظمة العمل الدولية، والتي يعود الفضل في نشأتها مع عصبة الأمم إلى مؤتمر فرساي للسلام، وبذلك تعد هذه المنظمة من أقدم المنظمات الدولية الموجودة حاليا، وبعدها ظهرت العديد من العهود والاتفاقيات التي تكرس الحق النقابي ، لذلك ينبغي التطرق لمصادر الحق النقابي على ضوء الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية ثم المواثيق والعهود الأخرى الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة.

[1]-أحمد الرشيدي، حقوق الإنسان في النظرية والتطبيق، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، مصر، 2005، ص104.
[2]-جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، النظرية العامة للمنظمات العالمية والإقليمية المتخصصة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، عنابة، 2006، ص350.

1-الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية

نشأت منظمة العمل الدولية في 11-04-1919 بموجب الفصل الثالث عشر من معاهدة فرساي وهو أيضا قانونها الأساسي، وقد تضمن دستور المنظمة التأكيد على مبدأ الحرية النقابية في ديباجته، كما جاء إعلان فيلادلفيا في عام 1944 مكملا له حيث نص على المبادئ الأساسية التي تقوم عليها المنظمة وكان من ضمن ذلك المبادئ : "حرية التعبير وتكوين جمعيات شرط ضروري لتقدم مستمر"[1].

ونذكر أهم الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحرية النقابية باختصار في:

-اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم (87) لسنة 1948.

-اتفاقية 98 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية لعام 1949.

2-**العهود والمواثيق الصادرة عن الأمم المتحدة** : يرجع اهتمام الأمم المتحدة بمسألة حماية حقوق الإنسان إلى علاقة التلازم بينهما وبين حفظ السلم والأمن الدوليين، وذلك من خلال إبراز الاحترام الواجب لحقوق الإنسان والحريات الأساسية، وقد صدر عن هيئة الأمم المتحدة ثلاث وثائق أساسية تكرس حقوق الإنسان وحرياته الأساسية وتعتبر من أهم المصادر الدولية للحرية النقابية وهي:

- الحق النقابي في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ونستشف من خلال نص المادة 20 والمادة 23 من الإعلان.

-الحق النقابي في العهدين الدوليين.

ثانيا: المصادر الإقليمية للحق النقابي

لم يرد الحق النقابي في المواثيق والعهود الدولية فحسب بل اكتسب أهمية بالغة على المستوى الإقليمي إذ هناك العديد من الاتفاقيات والمواثيق الخاصة بحقوق الإنسان التي صدرت عن تجمعات دولية تربط بين أعضاءها أواصر جغرافية وحضارية ودينية مشتركة، غير أننا سنكتفي بدراسة المصادر الإقليمية التي تعتبر[2] الجزائر طرفا فيها وبالتالي سنتناول مصادر الحق نقابي في المستوى الإفريقي والعربي .

[1]-جمال عبد الناصر مانع، المرجع السابق ص396.
[2]-أحمد الرشيدي، مرجع سابق ص204.

1-مصادر الحق النقابي على المستوى العربي: تضمن الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر في 1994 مادتين أساسيتين تناولنا حرية التجمع والاجتماع على التوالي وهما المادتين 28-29 حيث جاء في محتواها للمواطنين حرية الاجتماع وحرية التجمع بصورة سلمية ولا يجوز أن يفرض من القيود على ممارسة أي من هاتين الحريتين إلا ما تستوجبه دواعي الأمن القومي أو السلامة العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم، وقد تمت مراجعة الميثاق العربي لحقوق الإنسان وتحيينه وتحديثه ليتم تبنيه في صورته الجديدة بالعاصمة التونسية في ماي 2004 حيث نصت في المادة 35 منه على " أنه لكل شخص الحق في حرية تكوين الجمعيات أو النقابات المهنية والانضمام إليها، وحرية ممارسة العمال النقابي من أجل حماية مصالحهم ".

كما تجدر الإشارة إلى الدور الذي لعبته الجامعة العربية من خلال تأسيسها لمنظمة العمل العربية والتي أصدرت أهم الاتفاقيات بهذا الخصوص وقد تأسست في 21 مارس 1965، ووضعت المنظمة على عاتقها منذ نشأتها الاهتمام بحقوق وحريات العمال العرب وعلى رأسها الحرية النقابية، وقد اعتمد المؤتمر العربي للعمل في دورته السادسة الاتفاقية العربية رقم 08 الخاصة بشأن الحريات والحقوق النقابية في مارس عام 1977[1].

2-مصادر الحق النقابي على المستوى الإفريقي

كرس الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لعام 1981 المعتمد في دورة نيروبي حق تكوين جمعيات في مادته العاشرة، والتي نصت في فقرتها الأولى:" يحق لكل إنسان وبكل حرية أن يكون جمعيات مع الآخرين شريطة أن يلتزم بالأحكام التي حددها القانون"، إلا أن صياغتها جاءت عامة ولم يتم فيها ذكر الحق النقابي مما يستتبع اعتبار هذالحق تدخل ضمن حرية تكوين الجمعيات، وبالتالي فإن محرري الميثاق الإفريقي تجنبوا ذكر حق إنشاء نقابات ووضعوه في صياغة غامضة مما يجعل الحق النقابي عرضة للانتهاك، وذلك يرجع بشكل أساسي إلى تخوف الدول الإفريقية من القوى الاجتماعية عموما ومن النقابات بشكل خاص كونها تعتبر في نظرهم عامل عدم استقرار ومساس بالنظام العام والأمن[2].

[1]-الاتفاقية العربية رقم 08 بشأن الحريات والحقوق النقابية لعام 1977 في
[2]-أحمد الرشيدي، مرجع سابق ص204.

الفرع الثاني: المصادر الداخلية للحق النقابي

تتمثل المصادر الداخلية للحق النقابي في الدستور والقانون من منطلق أن الحق النقابي له ارتباط عضوي بالإطار التشريعي والسياسي والاقتصادي الذي يسود البلاد.

أولا: الدستور كمصدر داخلي للحق النقابي

إن وجود الدستور في الدولة يعد من أهم ضمانات حماية حقوق الأفراد وحرياتهم الأساسية وهو ما يميز دولة القانون عن الدولة البوليسية خاصة إذا كان جامدا مما يستتبع صعوبة تعديل أحكامه من الحين إلى الآخر تبعا للأهواء السياسية وقد عرفت الجزائر بعد الاستقلال العديد من الدساتير التي تضمنت كلها حماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، ومن ضمن هذه الحقوق، الحق النقابي، ويعتبر دستور 10 ديسمبر 1963 أول دستور عرفته الجزائر بعد الاستقلال [1].

1-الحق النقابي في دستور 1963:رغم أن دستور 1963 تضمن النص على الحقوق والحريات العامة وكفل ضمانها وممارستها إلا أنه لم يتم العمل به فقد تم توقيفه بعد 23 يوم فقط من ميلاده نتيجة لأحداث سياسية ومحاولات انفصال في بعض المناطق والخلاف الحدودي مع المغرب ودام ذلك الى10 جويلية 1965.

جاء دستور 1963 متأثر بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان في مسألة تضمينه للحقوق والحريات الأساسية للإنسان، أما النص على حرية التجمع والاجتماع فقد جاء في المادة 19 "تضمن الجمهورية حرية الصحافة وحرية وسائل الإعلام الأخرى، وحرية تأسيس الجمعيات وحربية التعبير ومخاطبة الجمهور وحرية الاجتماع"، وجاء تقرير الحق النقابي والأحزاب من خلال المادة 20 التي نصت على أن " الحق النقابي وحق الأحزاب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات معترف به جميعا وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون"، وقد أورد الدستور ضوابط لممارسة الحقوق والحريات تجلت في نص المادة 22 حيث نصت على أنه " لا جوز لأي كان أن يستغل الحقوق والحريات السالفة الذكر في المساس باستقلال الأمة وسلامة الأراضي الوطنية والوحدة الوطنية والمؤسسات الجمهورية ومطامح الشعب الاشتراكية ومبدأ وحدانية جبهة التحرير الوطنية".

[1]-المرجع نفسه، ص205.

ما يمكن ملاحظته على هذه المواد أن المؤسس الدستوري سعى إلى الاعتراف بمبدأ الحق النقابي عن طريق ضمان ممارسة الحق النقابي وحق الإضراب على غرار ما جاء في العهود والمواثيق الدولية غير أنه قيدها بعدم المساس بالاستقلال الأمة وسلامة التراب لوطني والمنشآت الجمهورية ومطامح الشعب والاشتراكية ووحدانية جبهة التحرير مما يدل على طغيان الطابع الإيديولوجي والسياسي على حساب تكريس الحق النقابي .

2-الحق النقابي في دستور 1976 : الذي تم عرضه للاستفتاء الشعبي بتاريخ 19 نوفمبر 1976 وتم إقراره من طرف الشعب[1]، قد اعترف بحرية الاجتماع غير أنه قيدها بعدم ضرب الأسس الاشتراكية وهذا ما يتضح من خلال المادة 55 التي نصت على" حرية التعبير والاجتماع مضمونة، ولا يمكن التضرع بها لضرب أسس الثورة الاشتراكية"، كما نصت المادة 56 على أنه " حرية إنشاء جمعيات معترف به، وتمارس في إطار القانون ، أما النص على الحق النقابي فقد رد في المادة 60 التي على أن حق الانخراط في النقابة معترف به من طرف جميع العمال ويمارس في إطار القانون في حين نصت المادة 61 " تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بالأساليب الاشتراكية للتسيير" كما جاء في فقرتها الثانية أن في القطاع الخاص حق الإضراب معترف به وينظم القانون ممارسته.

نستشف من المواد آنفة الذكر أنه رغم أن الدستور سعى إلى تكريس الحق النقابي وضمانه من الناحية القانونية إلى أنه حدد له إطارا واضحا يمارس في حدوده، مما يستتبع التقييد والتضييق لمداه ومعناه، من عدم ضرب أسس الاشتراكية كما أنه اعترف بحق ممارسة العمل النقابي في حين قيده بالنقابة الوحيدة وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، كما أنه يعترف بحق الإضراب غير أنه يقصره على عمال القطاع الخاص دون العام.

3-الحق النقابي في دستور1989:كان للمصادقة على دستور1989 الأثر البالغ في تنظيم القطاع العام الاقتصادي وتكييف علاقات العمل وإلغاء فكرة تسييس القوانين، كما اعتبره العديد من الفقهاء دستور قانون خالي من الشحنات الإيديولوجية، وهذا يشكل أكبر ضمانة لحماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية.

[1]-الأستاذ مولود ديدان، مباحث في القانون الدستوري والنظم السياسية دار بلقيس للنشر الجزائر 2007 ص 55

وقد كرس الحق النقابي بموجبه المادة53 التي تنص «الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين" المادة 54 *التي تناولت حق الاضراب وضوابط ممارسته من خلال نصها على ان "الحق في الاضراب معترف به ويمارس في اطار القانون ،ويمكن ان يمنع القانون ممارسة هذا الحق او يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والامن اوفي جميع الخدمات او الاعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع"* وما يلاحظ أنه قد وضع الدستور إطارا قانونيا لممارسة الحقوق والحريات العامة ومنها الحق النقابي والتي لم تعد تمارس في إطار النقابة الواحدة الممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، كما اعترف دستور 1989بحق الاضراب واقره في القطاعين العام والخاص ومع ذلك اجاز منعه وتقييده في بعض القطاعات الحيوية كالشرطة و الجيش[1]

4-الحق النقابي في دستور 1996:

رغم أن دستور1989 كرس التعددية السياسية والنقابية إلا أن ذلك أوقع الدولة في العديد من المشاكل التي أودت بها إلى مغبة العشرية السوداء مما دعا إلى ضرورة تعديله وفق ضوابط قانونية تكرس وتحمي الحقوق والحريات العامة، كما تحمي الأمن والنظام العام في الدولة، وعلى إثر ذلك تم إصدار دستور 1996 وتم تعديله بموجب القانون 02-03 المؤرخ في 10 افريل2002 وتبعه بتعديل 2008 ثم جاء اخر تعديل في 07فبراير2016 .

في ما يخص دستور 1996 :وعلى غرار ماجاء في دستور 1989كرس المشرع الدستوري الفصل الرابع لحقوق الانسان وحرياته العامة ، وقد نص من خلال المادة 41على "حريات التعبير وأنشاء الجمعيات ،والاجتماع مضمونة للمواطن «،وقد كرس هذا الدستور الحق النقابي وحق الاضراب من خلال المادتين 56و57 فقد نصت المادة 56على ان"الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين" وتضيف المادة 57ان "الحق في الاضراب معترف به ، ويمارس في اطار القانون" كما تضيف الفقرة الثانية من هذه المادة "انه يمكن ان يمنع القانون ممارسة هذا الحق ،او يجعل حدودا لممارسة في ميادين الدفاع الوطني والامن او في جميع الخدمات او الاعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع"

[1]-الأستاذ مولود ديدان، المرجع السابق ص 56.

وما يمكن ملاحظته على الماد السابقة ان دستور 1996لم يأتي بجديد فيما يخص الحق النقابي فقد اعاد مضامين المواد التي جاء بها دستور 1989.

اما فيما يخص التعديل الدستوري 2016،فقد نصت المادة 70 على الحق النقابي حيث جاء في نص المادة "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين" اما المادة 71،فتناولت الحق في الاضراب "الحق في الضراب معترف به ويمارس في اطار القانون ،يمكن ان يمنع القانون ممارسة هذا الحق او يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والامن او في جميع الخدمات والاعمال العمومية ذات المنفعة العامة ".

بعد صدور تعديل الدستوري 2016افصحت الدولة عن نيتها في المضي قدما نحو تكريس تعددية نقابية.

ثانيا: القانون باعتباره مصدرا داخليا للحق النقابي

لقد سن المشرع الجزائري قوانين عديدة تمثلت في القانون رقم 90-02، 90-03، 90-04 الصادر في 60 فبراير 1990، وهي على التوالي القوانين المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، والقانون المتعلق بمفتشيه العمل، والقانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، وكذا صدور بعض القوانين المعدلة والمتممة لها والمراسيم التطبيقية، وهي القوانين التي أصبحت تنظر إلى أطراف العلاقة نظرة موحدة لا تفصل طرفا عن الأخر، خلافا لما جرى عليه من العمل في القوانين القديمة التي كانت تنظر إلى العامل على أنه الطرف الضعيف الذي ينبغي محاباته[1].

يعكس اهتمام المشرع الجزائري بالحق النقابي وتكريسه لجملة من الحريات العامة الأساسية المرتبط بحقوق وواجبات المواطنة ضمن الدستور وعليه فان القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 يوليو 1990 المتمم والمعدل بأمر رقم 96-12 المؤرخ في 23 محرم عام1417 الموافق 10يونيو 1996 ترجمة لما جاء في المادة 70 من الدستور2016، حيث أكدت مواده على الأهداف الأساسية التالية:

-ترسيخ ممارسة الحريات الأساسية وفي مقدمتها الحق النقابي .

[1]-الأستاذ عمارة لغرورة، محاضرة حول علاقات العمل الفردية وتسوية النزاعات الناتجة عنها ألقيت في الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي التي نظمتها وزارة العدل يومي 28-29 أفريل 1993، بزرالدة ولاية تبازة.

–تكريس التمثيل الحقيقي الديمقراطي لممثلي العمال .

–نقل الفعل التشريعي في مجال العمل من الدولة إلى أطراف الإنتاج والمتعاملين الاقتصاديين من خلال المفاوضات الجماعية والاتفاقات الجماعية.

–تكريس الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج طبقا للالتزامات الدولية للجزائر نحو الاتفاقيات العمل الدولية.

يتألف هذا القانون من خمسة أبواب موزعة على 65 مادة:

يتناول في الباب الأول: الهدف من الأحكام العامة من المادة (01إلى05).

يتناول في الباب الثاني: تأسيس المنظمات النقابية وتنظيمها وتسييرها من المادة (06 إلى 33).

وفي الباب الثالث: المنظمات النقابية التمثيلية من المادة (34 إلى 39).

وفي الباب الرابع: أحكام خاصة بالمنظمات النقابية والأجراء من المادة(40إلى 57).

في الباب الخامس: أحكام جزائية من المادة(58إلى 61).

وفي الباب السادس: الأحكام من المادة(62إلى 65).

تعكس المضامين الواردة في هذا القانون المنظم لكيفيات ممارسة الحق النقابي أهم المعايير الأساسية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وهو يشكل تقدم ملحوظا ومسجلا لصالح الدولة الجزائرية التي كانت سابقة في مجال التصديق على أهم الاتفاقيات الدولية التي اعتمدتها منظمة العمل الدولية.

الفرع الثالث: مضمون الحق النقابي

هناك إجماع على أن أحكام دستور 1989 وبعده دستور1996المعدل بدستور 2016 قد رتبت تعديلا جذريا لنظام الحريات الأساسية ومنها على وجه الخصوص منظومة تشريع العمل، وأرست بذلك مبادئ ومنطلقات قانونية جديدة بالنسبة للقوانين الناظمة

للحقوق النقابية المرتبطة عضويا بالحرية العامة التي كرستها دساتير ومواثيق الدولة الجزائرية منذ الاستقلال وإلى غاية المصادقة على دستور 1996وهذا بالرغم من اختلاف في الصيغ والمفاهيم التي تبقى مرتبطة بالمراحل المتميزة التي مرت بها الجزائر.

ومن منطلق أن إقرار الحق النقابي دون الإقرار بمضمونه لا معنى له فقد كرست أحكام الدستور والحريات الأساسية في العمل وأكدت نصوص القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل العديد من الحقوق وأهمها[1]:

-الحق في المفاوضة.

-الحق في الإضراب.

أولا: الحق في المفاوضة:إن استخدام وسيلة الحوار الاجتماعي كإحدى الوسائل الهامة في البحث عن حلول للمشكلات الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع يفعل دور أطراف الإنتاج للمشاركة في بلورة القرار الذي يخدم مصالح الأطراف المعنية بالعملية الإنتاجية تحقيقا للأهداف الأساسية التي حددها القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

وقد دخلت الجزائر بعد التصديق على قوانين العمل سنة 1990 مرحلة جديدة قوامها الحوار الاجتماعي بين الأطراف وقد شكلت لقاءات الثلاثية أحد أهم أوجه هذا الحوار الاجتماعي.

ثانيا: الحق في الإضراب

لقد جاء في المادة 71 من الدستور 2016 أن" الحق في الإضراب معترف به يمارس في إطار القانون، يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية في المجتمع".

حسم المشرع الجزائري بعد أن أقر حق الإضراب وتنوع الوسائل التي تسمح بممارسة في الجدل الذي قد يثور حول فحوى ومضمون الحق النقابي بين المنظمات النقابية وأصحاب العمل، وبما أن أصحاب العمل غالبا ما يفضلون أن يفصل حق الإضراب على حق النقابي بالنسبة للفئات العمالية، أن يبقى

[1]-الأستاذة عمارة لغرورة، المرجع السابق.

محصورا في إطار حق العمال في تكوين وإنشاء منظمات نقابية والانخراط فيها أو الانسحاب منها بكل حرية، فإن ممارسة الحق النقابي بالنسبة لمنظمات العمل في بلادنا وفي غيرها من بلدان العالم، يجب أن لا يقتصر على الحرية تكريس النقابات والانخراط فيها، بل يجب أن يشمل الحق في الإضراب

وتوفر الوسائل القانونية لتنفيذه حتى تضمن الحماية القانونية للعمال ولممثليهم أثناء المفاوضات الجماعية أو في إطار الدفاع اليومي عن حقوقهم المادية والمعنوية ومن المفيد التذكير أن القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم يلغي جميع التدابير التي تناقض التدابير التي تضمنها[1].

وتجد النظرية التي تدعو الى فصل حق الاضراب على الحق النقابي في بلادنا وفي العديد من الدول النامية ،نتيجة التخوف الذي تبديه عديد السلطات العمومية من اطلا ق العنان للحق في الاضراب ، الاان ما يجب نسجله في هذا الإطار هو ان المشرع الجزائري قد اخذ با لخيار المتمثل في الحل الوسط بين الحالتين فهو يقر بالحق النقابي لجميع المواطنين باعتباره حقا تنظيميا وخصص المشرع الجزائري احكاما خاصة ضمن القانون رقم 90-02المعدلو المتمم تضبط وتحدد ممارسة حق الضراب.

[1]-العلمي عبد الرحمان. ممارسة، الحق النقابي المرجع السابق ص19

المبحث الثاني: الحماية المقررة للحق النقابي في التشريع الجزائري

يبقى الاعتراف القانوني بالحق النقابي وإقرارها وتوكيدها عبر العهود والمواثيق الدولية العالمية منها والإقليمية والتشريعات الوطنية وحده غير كاف لضمان نفاذها، لذا كان لزاما على المشرع الوطني والدولي تعزيز هذا الإقرار والتوكيد علية بجملة من الضمانات والآليات التي تعمل على حمايتها ونفاذها، كما أن الإقرار بهذه الحماية لا يعني أن يترك هذا الحق على إطلاقها فلا بد من ضبطها وتنظيمها.

المطلب الأول: الإطار التنظيمي للحق النقابي وضمانات حمايتها

نظرا للارتباط الوثيق بين الإطار التنظيمي للحق النقابي والضمانات التي تعمل على حمايته، بحيث نجد من دواعي الحكمة والمنطق أن تفرض عليه قيود تنظمها وتضبط مساره وأسلوب ممارسته، غير أنه من الحكمة أيضا أن ندقق

في الحد الفاصل بين تنظيم هذه الحرية وانتهاكها وعلى هذا الأساس جاء تقسيم هذا المطلب إلى ضوابط تقييد الحرية النقابية والقيود الواردة على الحرية النقابية وضمانات الحماية المقررة للحرية النقابية.

الفرع الأول: ضوابط تقييد الحق النقابي والقيود الواردة عليه

نظرا للأهمية البالغة التي يكتسبها الحق النقابي، فإن فكرة تقييده أو جعل حدود له لا بد أن يكون مبررا لدى الرأي العام ومؤسسا قانونا، حتى يلتزم الأفراد بما تمليه السلطة من قيود، ولا يتذمرون من صرامتها، كما أن هناك شروطا على المشرع أن يراعيها في تنظيمه لهذ الحق حتى لا يشكل التنظيم انتهاكاله.

أولا: الأساس القانوني لتقييد الحق النقابي

لابد من فهم العلاقة التي تربط بين الحق والسلطة، نظرا للارتباط الوثيق بين فكرة تنظيم الحق النقابي والسلطة، فالحق النقابي الذي يقوم على محوريين اساسيين ،هما الحرية النقابية وممارسة الحق

النقابي[1] ، والسلطة التي تقوم بحماية النظام العام وحقوق وحريات الأخريين عن طريق مجموعة من الضوابط حتى لا تصطدم حريات الأشخاص بعضها ببعض فلا توجد حرية بدون سلطة ولا سلطة بدون حرية[2]، وعلى هذا الأساس يمكن رد مبررات تقييد الحق النقابية إلى ثلاثة عناصر أساسية وهي النظام العام وصيانة الأمن القومي وحماية حقوق الأخريين وحرياتهم.

-**حماية النظام العام:** النظام العام هو فكرة متطورة تهدف إلى الحفاظ على الأسس والمبادئ التي يقوم عليها مجتمع ما، مما يستتبع أنه ما يعد من النظام العام في بلد معين قد لا يكون كذلك في بلد آخر[3].

وقد أولى المشرع الوطني أهمية كبيرة لحماية النظام العام حين ممارسة الأفراد للحق النقابي رغم أنه لم ينص على ذلك صراحة سواء في الدستور أو من خلال القانون 90-14، غير أنه يمكننا أن نلمس ذلك من خلال إحاطتها بجملة من القيود أو منها في بعض القطاعات الحيوية كالجيش والشرطة التي تسهم على حماية الأمن العام الذي ما هو إلا ركنا من أركان النظام العام، وكذلك من خلال تقييد الحق في الإضراب بإشعار مسبق الذي يبين من خلاله تاريخ ومدة الإضراب.

2- حماية الأمن العام

وتعتبر من أهم مقتضيات الدول إذ لا يمكن أن تزدهر إلا في وجوده ذلك أن الدولة التي تفتقر إليه تعمها الفوضى وعدم الاستقرار مما ينعكس سلبا على أوضاعها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وقد عرفه الدكتور عمار بوضياف بأنه "حماية المواطنين من الجرائم والمخاطر التي تهددهم أو تقع عليهم سواء على أنفسهم أو على أموالهم أو أعراضهم وسواء كانت من فعل الإنسان وسواء كان الظرف الذي تمر به عاديا أو استثنائيا، وذلك باتخاذ كافة الإجراءات الضرورية لذلك سواء كانت تلك الحوادث والمخاطر من فعل الإنسان والحيوان أو الطبعة، وتقع هذه المسؤولية على عاتق سلطات

[1] مناصرية سميحة،المرجع السابق ص74

[2] -عيسى بيرم، مرجع سابق ص55.

[3] -محمد محسن خليل، الحريات العامة في ظل الظروف الاستثنائية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى 2009 ، ص69.

الضبط الإداري"[1]، مما يبرز منع المشرع الوطني لحق الإضراب في قطاع الأمن نظرا لأن وظيفته الأساسية هي حماية الأمن العام في الدولة.

3-حماية حقوق الآخرين وحرياتهم

لأن الحق لا يكون إلا في إطار الجماعة ولا توقفه أو تقيده إلى حقوق و حريات أخرى ولعل المثال البارز في إطار حماية حقوق وحريات الآخرين أثناء ممارسة الحق النقابي يظهر من خلال تقييد آلية الإضراب بالحد الأدنى من الخدمات في بعض القطاعات الحيوية في الدولة، كالقطاع الصحي وقطاع النقل والبريد والمواصلات..وغيرها.

كما يظهر المساس بحقوق وحريات الآخرين من خلال المساس بالمظهر السلبي للحق النقابي وذلك عن طريق لجوء النقابات إلى حصر ثمار العمل النقابي على النقابيين وذلك لإجبار العمال الأخريين على الانخراط في النقابة.

ثانيا:القيود الواردة على الحق النقابي

هناك جملة من القيود أوردتها السلطات العامة في الدولة على مبدأ الحق النقابي وجرى تقسيمها بالنظر إلى الجهة الأخرى التي أصدرتها فعدت قيود دستورية إذا أصدرها المشرع الدستوري، وعدت قيود تشريعية إذا تم إصدارها من قبل المشرع العادي وعدت قيود إدارية إذا كانت من فعل سلطات الإدارة.[2]

1-القيود الدستورية التي ترد على الحق النقابي:

إن التقييد الدستوري للحقوق والحريات العامة يتضح من خلال النصوص الدستورية التي تجيز للمشروع العادي تقيدها وعادة ما يقترن بعبارة في حدود القانون او وفقا للقانون، ومن بين هذه الحقوق والحريات العامة نجد الحق النقابي فرغم أن المشروع الدستوري وبموجب المادة70 لم يذكر عبارة في حدود القانون إلا أنه يفهم ضمنيا من النص الدستوري إنه أحال تنظيم هذه الحق إلى المشروع العادي دون أي ضمانات أو قيود وعلى هذا الأساس فإن المشروع العادي يتمتع في تنظيم الحق النقابي

[1]-عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثانية، 2007، ص376.
[2] مناصرسة سميحة ،المرجع السابق ص88

بسلطة تقديرية واسعة قد تؤدي إلى الانحراف استعمال السلطة التشريعية [1]وقد جاء في تقرير للتنمية الإنسانية العربية في 2004 أن كثيرا من الحقوق و الحريات التي تمنحها الدساتير العربية تكبلها التشريعات التنظيمية المتشددة[2].

2-القيود التشريعية التي ترد على الحق النقابي

تعترف النصوص الدستورية من حيث المبدأ بحقوق الانسان وحرياته الاساسية وترسم الخطوط العريضة التي يجب ان تنتجها سياسة الدولة في مجال الحريات تاركة للسلطة التشريعية امر تنظيمها

يمكن حصر القيود التشريعية في القيود التي أوردها قانون 90-14 على الحرية النقابية والقيود الواردة على ممارسة الحق في الإضراب وتتمثل في:

-حضر ممارسة النشاط السياسي :فبالرجوع للمادة 05 من قانون 90-14 نجد المشروع الجزائري قد حضر ممارسة النشاط السياسي للنقابات ليس هذا فحسب بل حضر أي ارتباط هيكلي أو عضوي بالجمعيات ذات الطابع السياسي، كما حضر تلقي أي إعانات أو هبات أو وصايا منها ، غير انه أجاز الانضمام الفردي للجمعيات ذات الطابع السياسي[3].

-حضر قيود الهدايا والهبات والإعانات:يشكل موضوع تمويل المنظمات النقابية مصدر تؤثر وصراع مستمر سواء بين المنظمات النقابية ذاتها أو بينها وبين السلطة.ومن خلال نص المادة 24 من قانون 90-14 تتكون موارد المنظمات النقابية من إشركات أعضائها والمداخل المرتبطة بنشاطاتها والهبات والوصايا والإعلانات المحتملة من الدولة[4] فالمشرع أجاز للمنظمات النقابية تلقي مداخلي تتعلق بنشاطها غير أنه اختلف في تقييدها بالنظر للجهة التي تصدر عنها، فقد ذهب إلى حضر التمويل المالي بأنواعه حضرا مطلقا إذا كان من جهات سياسية وهذا ما يتضح من خلال المادة 05،وذلك

[1]-نبيل صقر، قراءة نقدية في التشريعات المقيدة للحريات في النظامين الجزائري والفرنسي مدير الموسوعة القضائية الجزائر في www.4shared.com/rar/y6

[2]-عبد الناصر جابي "العلاقات بين البرلمان والمجتمع المدني في الجزائر، الواقع والآفاق"، مجلة الفكر البرلماني العدد 15، 2005، ص6.

[3]-المادة 05 من قانون 90-14 مؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410، الموافق ل 2 يونيو سنة 1990، يتعلق بممارسة الحق النقابي.

[4]-المادة 24 من قانون 14/90.

لموقفه السلبي من ممارسة النشاط السياسي للنقابات وفي حال مخالفة ذلك قد تصل العقوبة إلى حل المنظمة النقابية.

-**القيود الواردة على التأسيس:**أورد قانون 90-14 الشروط الواجب توفرها حتى يسمح للأشخاص بتأسيس منظمات نقابية تدافع عنهم حيث نصت المادة السادسة06 منه على أنه يمكن للأشخاص المذكورين في المادة الأولى أعلاه، أن يؤسسوا منظمات نقابية إذا توفرت فيهم الشروط الآتية أن يكون لهم الجنسية الجزائرية الأصيلة أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية، وأن يكونوا راشدين، وأن لا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية، وأن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف التنظيم النقابي[1].

-**التصريح المسبق:** إن النظام الأساسي للنقابة بمثابة دستور لها ويتم وضعه من قبل الجمعية العامة التأسيسية للمنظمة النقابية، ويتضمن بعض القواعد الأساسية التي تقوم عليها المنظمة كتحديد الغرض من إنشائها ومواردها المالية، وتشكيلاتها الإدارية ويتعين وضع هذا النظام وثيقة مكتوبة ليتسنى إيداعه ضمن وثائق تأسيس المنظمة في الجهة المختصة ويسمى هذا الإجراء بالتصريح المسبق.

وقد نصت المادة 08 من قانون 90-14 على ضرورة إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية، ويتم تسليم وصل تسجيل تصريح التسجيل من قبل السلطات المعنية في غضون ثلاثين يوما على الأكثر، كما اشترطت استفاء شكليات الاشهار في جريدة يومية وطنية وإعلامية[2].

3-القيود الإدارية التي ترد على الحق النقابي:

يكمن الأساس القانوني في مشروعية تقييد الإدارة للحقوق والحريات العامة بما فيها الحق النقابي من خلال التدرج القانوني للقواعد القانونية الذي يحول كل سلطة أن تمنح بعض الاختصاصات لسلطة أخرى ترى بأنها الأقدر على تنظيم حق ما، فإذا كانت القواعد الدستورية تمنح سلطة تقديرية للسلطة التشريعية لتنظيم الحق النقابي فإن هذه السلطة غير قادرة على مواكبة التغيرات والأحداث الطارئة في مطلق الأحوال نظرا لبعدها عن الواقع اليومي للأفراد وانعقاد البرلمان في فترات محددة.

[1]-المادة 06 من قانون 14/90.
[2]-المادة 08 من القانون 14/90.

ونظرا إلى أن واجب حفظ الأمن والنظام العام يقع بالدرجة الأولى على سلطات الضبط الإداري فإن المشرع أعطى للإدارة صلاحية التدخل لتقييدالحقوق و الحريات العامة بما فيها الحق النقابي، وتستخدم في ذلك عدة وسائل كالقرارات الإدارية ولوائح الضبط وتتقيد الإدارة في تقييدها للحرية النقابية بمبدأ المشروعية الإدارية ، أي يصدر القرار من الجهة والشخص المختص بذلك في الحدود التي يبنيها المشرع من خلال القانون، وتظهر القيود الإدارية التي تفرضها الإدارة على الحق النقابي من خلال إيداع التصريح المسبق بالتأسيس النقابي وتسليمها أو رفض تسليمها لوصل الإيداع والإذن المسبق في حالة ممارسة الحق[1].

الفرع الثاني: الضمانات العامة للحق النقابي

اتفق فقهاء القانون الدولي والداخلي على أن هناك ضمانات عامة تشترك في حماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية بما فيها الحرية النقابية غير أنهم اختلفوا في تعدادها وعلى هذا الأساس نتطرق لأهم ضمانات حماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية.

1-دولة القانون:

دولة القانون هي الدولة التي يخضع فيها الحكام والمحكومين على السواء للقانون ويمثل مبدأ خضوع الدولة للقانون في الوقت الحالي قمة الضمانات الفعلية والأساسية للحريات العامة والأساسية للإنسان بما فيها الحرية النقابية[2] وتكون هذه الضمانة ضد أي انحراف واستبداد وتعسف في استعمال امتيازات السلطة العامة ، ويقوم هذا المبدأ أساسا على أن تكون جميع تصرفات السلطة العامة في الدولة مثقفة وأحكام القانون بمدلوله العام سواء كانت تشريعية أو تنفيذية وأحكام القانون بمدلوله العام سواء أكانت تشريعية تنفيذية وقضائية.

2-مبدأ الفصل بين السلطات:

يعتبر مبدأ الفصل بين السلطات أحد أهم ركائز الأنظمة الديمقراطية والدعامة الأساسية لدولة القانون، ويقوم مبدأ الفصل بين السلطات على أساس توزيع وظائف الدولة على هيئات منفصلة تستقل أحداها

[1]-مناصر سميحة، المرجع السابق، ص96.
[2]-عيسى بيرم، المرجع سابق، ص106.

عن الأخرى في مباشرة وظائفها بحيث تتحقق داخل الدولة سلطة تشريعية تقوم بوظيفة أساسية وهي العملية التشريعية ووضع القوانين في الدولة وأخرى تنفيذية تتولى تنفيذ القوانين الصادرة عن السلطة التشريعية وأخرى قضائية تقوم بالفصل في المنازعات التي تنشا بين الأفراد، وبين الأفراد والدولة وتسهر على تطبيق القوانين[1].

3-استقلال القضاء:

يبقى مبدأ خضوع الدولة للقانون ومبدأ الفصل بين السلطات مجردان من أي معنى وقيمة ما لم يتقرر جزاء على مخافة سلطات الدولة للقانون، وهذا الجزاء لا يمكن توقيعه إلا بواسطة هيئة قضائية تتمتع بقدر كبير من الاستقلال والنزاهة و الكفاءة، ذلك أنه إذا كانت مهمة القاضي الأساسية هي حماية الحقوق والحريات، فلا بد أن تترك له كامل الحرية في تكوين قناعته الشخصية وإصدار الأحكام والقرارات بكل حيادية وموضوعية بعيدا عن أي ضغوط سياسية أو إدارية.

4-الرقابة على دستورية القوانين:

إن الدستور باعتباره تجسيدا لإدارة الأمة في كيفية تنظيمها وتسيير مؤسساتها والمنظم للوفاق بين الحق والسلطة داخل المجتمع من جهة، وبصفته القانون الأساسي في الدولة من جهة أخرى، فهو يحتل المرتبة الأولى في قوانين الدولة التي عليها الالتزام والتقيد بما ورد فيه من أحكام، وبذلك يتحقق مبدأ المشروعية، التي تعني خضوع الحكام والمحكومين لقواعد الدستور وهذا يعني التقيد بمبدأ التدرج القوانين، حيث يخضع التشريع الأدنى للتشريع الأعلى منه درجة، وبالتالي لا يجب أن يتعارض قانون عادي مع أحكام الدستور أي أن تكون القوانين الصادرة في الدولة منسجمة مع أحكامه، ولا يأتي ذلك ولا عن طريق أعمال مبدآ الرقابة على دستورية القوانين الذي يعد أهم الوسائل التي تكفل ضمان الاحترام الدستور وكفالة الحقوق والحريات، بما فيها الحق النقابي[2].

وقد أخذت الجزائر بالرقابة على دستورية القوانين عن طريق هيئة سياسية متمثلة في المجلس الدستوري.

[1]-موسى بودهان، الفصل بين السلطات في القانون الجزائري، مجلة النائب، العدد 2، بدون معلومات أخرى، ص34.

[2]-عبد الناصر جابي، مرجع سابق، ص6.

الفرع الثالث: الضمانات الخاصة للحق النقابي

بما أن قانون 14/90 الذي يمثل الإطار القانوني لمبدأ الحق النقابي الذي جاء موائمة لمختلف الاتفاقيات الدولية التي صادقته عليها الجزائر ومنها الاتفاقية 87 التي تعد الوثيقة المرجعية لمبدأ الحرية النقابية، فإنه يمكن تلخيص الضمانات الوطنية الخاصة بالحق النقابي في:

1-مبدأ المساواة وعدم التمييز

بما أن الأحكام والمبادئ الدستورية في كافة الدول من بينها الجزائر تحتل الصدارة في السلم التشريعي الوطني، وهي بذلك تشكل المصدر الأول للقوانين الناظمة لمختلف الأنشطة الوطنية والحقوق والحريات العامة بما فيها الحرية النقابية، فقد نص الدستور في المادة 32 " كل المواطنين سواسية أمام القانون..."، كما جاء في المادة 34" تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات..."[1].

كما تقرر هذا المبدأ في القانون 90-14 في المادة 50 من الفصل الثالث تحت بند الحماية حيث تنص هذه المادة على أنه "لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية إبان التوظيف أو الأداء وتوزيع العمل .."

كما جاء وفق المادة 52و 53 من القانون 14/90 بأحكام تتعلق بعدم التمييز بين العمال ونستشف من كل هذه المواد أن المشرع الجزائري حاول توفير أكبر قدر من الضمانات للعامل على مختلف حالاته القانونية وقام بحضر التمييز بين العمال بسبب نشاطاتهم النقابية.

2-**مبدأ الاستقلالية** : نصت المادة 5 من القانون 14/90 على أن " المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها، وتتمايز في هدفها عن أية جمعية ذات طابع سياسي ".

كما نصت الفقرة الثانية من المادة 53 "على أنه تختص المنظمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض " مما يعزز مبدأ استقلالية النقابة في مواجهة رب العمل .

[1]-الدستور الجزائري صادر بموجب الأمر الرئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 26 رجب عام 1417، الموافق ل 7 ديسمبر سنة 1996.المعدل ب القانون.رقم16-01المؤرخ في 6مارس2016

من خلال نصوص هذه المواد يتضح أن المشرع الجزائري حاول مواكبة ما تضمنته الاتفاقيات الدولية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي".

المطلب الثاني: الآليات الوطنية لحماية الحق النقابي:

لقد حاول المشرع الجزائري تكريس الحرية النقابية من خلال إرساء جملة من الضمانات التي جاء بها قانون 14/90 بالإضافة إلى القوانين الأخرى ذات الصلة، إلا أن تكريس التشريعي وحده غير كاف نظرا إلى أن إعمال مبدأ الحرية النقابية يتطلب جملة من الآليات تعمل على رقابة نفاذ تلك التشريعات في الواقع العملي[1].

الفرع الأول: الآليات القضائية لحماية الحق النقابي

تعد الآليات القضائية أهم الآليات الوطنية لحماية الحرية النقابية، باعتبار القضاء هو الجهة المختصة بتطبيق القوانين على كافة أفراد الشعب في الدولة، وتحقيق العدالة بين أفراده سواء كانوا حكما أو محكومين، وينقسم القضاء في سبيل حمايته للحرية النقابية إلى قضاء دستوري وقضاء عادي .

أولا:دور المجلس الدستوري في حماية الحق النقابي :

تبنت الجزائر مبدأ الرقابة على دستورية القوانين وكلف بها المجلس الدستوري الذي له دورا بارزا في حماية الحقوق والحريات بما فيها الحق النقابي المكفول دستوريا حيث نصت المادة 70 من الدستور على مايلي : "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

ولتجسيد دولة القانون عمل المجلس الدستوري بمظهر الحارس للحقوق والحريات أمام أي تضاربات من النصوص الدستورية التي تكفل هذه الحقوق والحريات.

ونذكر على سبيل المثال لتطرق المجلس الدستوري للحق النقابي من خلال الرأي رقم 02 المؤرخ في 2004/08/22، بمناسبة مراقبة مطابقة القانون العضوي المتضمن القانون الأساسي للقضاء، وبعد فحصه للمادة 35 الفقرة الأولى من القانون والتي حررت كالآتي " الحق النقابي معترف به للقاضي في حدود الأحكام المنصوص عليها في المواد 07 ، 12 و16 من القانون ".

[1]-أحمد الرشيدي، مرجع سابق، ص207.

وتأسيسا على نص المادة 70 من الدستور 2016 اعتبر المجلس الدستوري أن المشرع الجزائري ضيق في المادة 35 فقرة 01 عند إحالتها إل المادة 16 من نفس القانون والتي تقضي بممارسة القاضي لحقه النقابي وذلك بإجباره على التصريح بذلك لوزير العدل، حيث يتمكن هذا الأخير عند الاقتضاء باتخاذ التدابير الضرورية للمحافظة على استقلالية القضاء.

وعليه اعتبر المجلس الدستوري بأن تصريح القاضي بقيامه بالنشاط النقابي لوزير العدل، هو مساس بإرادة المؤسس الضامنة لممارسة جميع المواطنين للحق النقابي من خلال المادة 70 من الدستور دون أي قيد، ومن ثم صرح المجلس الدستوري بمطابقة المادة جزئيا للدستور، وإعادة صياغتها بحذف الإحالة إلى المادة 16 من القانون العضوي المتضمن القانون الأساسي للقضاء.

وهذا الموقف عزز المجلس الدستوري به مكانته كهيئة دستورية رقابية تعمل على ضمان وحماية الحقوق الأساسية والحريات المكفولة دستوريا، ومنع المساس بها خاصة الحق النقابي باعتباره أحد الحقوق الأساسية المكفولة دستوريا .[1]

ثانيا:دور القضاء العادي في حماية الحق النقابي

1-الدعوة القضائية:

يلعب القضاء العادي دورا مهما في حماية الحق النقابي، والقضاء المخول بالنزاعات التي تتعلق بالحق النقابي وهو القضاء العمالي وتختص الغرفة الاجتماعية لهذا النوع من القضايا[2]، وتتشكل الغرفة الاجتماعية من ممثلين للعمال وأصحاب العمل إلى جانب القاضي المختص وتمتاز إجراءات التقاضي بالبساطة والسلاسة حيث ترفع الدعوى أمام المحكمة بإيداع عريضة مكتوبة من المدعي أو وكيله أو ممثله القانوني أو بحضور المدعي الذي يوقعه، وقبل عرض القضية

للدراسة والفصل يمكن للقاضي أن يجري مصالحه بين طرفي النزاع، وتمتاز دعاوي العمل بسرعة البث.

[1] بن ميرة إيمان، دور المجلس الدستوري الجزائري في حماية الحقوق والحريات الأساسية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق كلية الحقوق، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تموشنت 2017/2016 صفحة 32.

[2]-محمد لمين لعجال، قانون منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، محاضرات ألقيت على طلبة الكفاءة المهنية للمحاماة، جامعة بسكرة كلية الحقوق، 2004-2005 ص12.

وقد تضمن قانون 14/90 العقوبات التي تصدر في حق رب العمل نتيجة مساسه بالحق النقابي حيث نصت المادة 59 على أنه "يعاقب بغرامة مالية تتراوح مابين 10.000 إلى 50.000 دج على أي عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي[1].كماهو منصوص عليه في احكام القانون ،لاسيما الاحكام الواردة في الباب الرابع منه.

وفي حالة العودة يعاقب بغرامة مالية تتراوح مابين 50.000إلى 100.000 دج وبالحبس من ثلاثين يوما إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين".

2-الدعوى النقابية:

تتمتع النقابة بأهلية التقاضي على اعتبار أنها شخص قانوني له أهلية لاكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات، وله كيان خاص ومستقل عن الدولة وأرباب العمل وتتمتع النقابة بهذا الحق سواء تعلق الأمر بحماية مصالحها الخاصة كونها شخص قانوني له ارتباط وتعاملات مع الغير، أو لحماية مصالح أعضائها الفردية أو الجماعية والتي نجد من ضمنها ممارسة الحق النقابي، بمعنى آخر أن للنقابة أهلية مزدوجة، ضمن جهة يمكن أن تلجأ للقضاء عن طريق ممثلها القانوني في القضايا التي تمس مصالحها الخاصة كمنظمة مستقلة، كما لها أن تتأسس كطرف مدعي أو مدعى عليه أمام مختلف الجهات القضائية وسواء تعلق الأمر بنزاع مع الإدارة أو منظمات نقابية أخرى، أو غيرها من أشخاص معنوية، كما تقوم النقابة بتمثيل أعضاءها أو المهنة التي تمثلها أمام الجهات القضائية في كل القضايا سواء تعلقت بمصالح الأعضاء الفردية أو الجماعية المادية منها والمعنوية والمهنية أمام كل الجهات القضائية المدنية والإدارية والجزائية[2].

وترفع الدعوى النقابية المتعلقة بالمساس بالحق النقابي من طرف النقابة تحت تسمية دعوى المصالح الجماعية[3].

[1]-عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق ص 119.
[2]-سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2003 ص75.
[3]-وهي تلك الدعوى التي تتعلق بمصلحة عامة لجماعة من العمال أو بكل العمال أو تتعلق بمصالح المهنة أو قطاع النشاط وتختلف أسبابها ودافعها كما تختلف الجهات القضائية المختصة بها، الرجع سابق ص76.

الفرع الثاني: الآليات غير القضائية لحماية الحق النقابي

إن معيار تصنيف للآليات الوطنية لحماية الحق النقابي هو الطبيعة الجزائرية للآلية، وعلى ذلك فإن الآليات غير القضائية لحماية الحق النقابي القضائي هي تلك الآليات التي ليس لها طابع جزائي، وإنما تقوم بدور الضغط على الحكومات أو أرباب العمل لإعمال تشريعات المتعلقة بالحرية النقابية أو تعدلها، وأهم هذه الآليات هي:

أولا: البرلمان: باعتبار أن البرلمان ممثلا للإرادة الشعبية، فإن مسألة حماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية بما فيها الحق النقابي تقع بالدرجة الأولى على عاتق هذه المؤسسة الدستورية، وذلك من خلال الوظيفتين الأساسيتين اللتين تضطلع بهما، وهما الوظيفة التشريعية والوظيفة الرقابية، التي من خلالها يتم الكشف عن المخاطر البيروقراطية والانحرافات والإخطار والفساد الإداري والسياسي[1].

ومن جهتها تعمل اللجان البرلمانية الدائمة في كل من الغرفتين بما فيها لجنة الشؤون القانونية و الادارية والحريات على مستوى المجلس الشعبي الوطني و لجنة الشؤون القانونية والادارية وحقوق الانسان على مستوى مجلس الأمة، بالدراسة واليقظة للنصوص التشريعية والعمل على تنقيتها من النصوص التي تتعارض مع هذه الحقوق والعمل على تعديلها بما يكفل ضمانها كما تقوم بإعداد الدراسات ذات الصلة، كما تقوم بأعمال الرقابة على الأجهزة الحكومية للتأكد من مدى التزاماتها بحمايتها، كما تقوم بتلقي الشكاوى والملاحظات حول الممارسات المرتبطة بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية بما فيها الحق النقابي، وإيجاد الحلول المناسبة لها، كما تقوم بتشكيل لجان تقضي الحقائق في موضوعات اختصاصها، وتعقد جلسات استماع حول بعض الموضوعات.

ثانيا:الرقابة عن طريق مفتشية العمل

تعتبر مفتشية العمل آلية من آليات الرقابة على تطبيق التشريعات الوطنية في مجال التشريعات الاجتماعية، وقد أوجدها المشرع بموجب القانون 90-03 المؤرخ في06 فبراير 1990 المعدل والمتمم لفض النزاعات العمالية الفردية منها والجماعية متى فشلت الطرق الودية بين العمال ورب العمل داخل المؤسسة.

[1]-خلفة نادية، آليات حماية حقوق الإنسان في المنظومة القانونية الجزائرية، رسالة دكتوراه، جامعة باتنة، كلية الحقوق 2009 ص13.

وقد أسندت لها جملة من المهام والاختصاصات تمثلت أساسا في مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وامن العمال، كما تختص بتقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم ولقيام متفشية العمل بالمهام السابقة منح لها القانون مجموعة من الصلاحيات المتمثلة أساسا في السلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهام ومجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية، وفي هذا الإطار نصت المادة 58 من قانون 90-14 على أنه " تعتبر مخالفات أحكام الباب الرابع من هذا القانون عراقيل لحرية ممارسة الحق النقابي ويعاينها ويتابعها مفتشو العمل طبقا للتشريع المتعلق بمفتشية العمل ، ويمكنهم بهذه الصفة الدخول في كل وقت في النهار او الليل، لكل اماكن العمل فيقومون بتدوين او تقديم ملاحظات كتابية للمستخدم في موضوع من مواضيع التفتيش وتوجيه الاعذار بتسوية الوضعيات. [1]

وقد حاول قانون 90-14حماية المندوب النقابي من اي عقوبات قد تلحق به من قبل المستخدم نتيجة قيامه بمهامه النقابية ونلتمس ذلك من خلال نص المادة 55من قانون 90-14"لايجوز للمستخدم اتخاذ اي اجراء تأديبي ضد مندوب نقابي خرقا للأجراء المنصوص عليه في المادة 54اعلاه" اما المادة 56فنصت على "يعد كل عزل لمندوب نقابي ،يتم خرقا لأحكام هذا القانون باطلا وعديم الاثر "كما تنص الفقرة الثانية من هذه المادة "على ان يعاد ادماج المعني بالآمر في منصب عمله وترد اليه حقوقه بناءا عن طلب مفتش العمل وبمجرد ما يثبت هذا الاخير المخالفة ".[2]

[1] المادة02 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل المؤرخ في 06 فبراير1990 المعدل والمتمم
[2] المادة 55و56 من قانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي مؤرخ في 90 ذي القعدة عام 1410 الموافق ل 02يونيو سنة 1990

ملخص الفصل الثاني

الحركة النقابية الجزائرية ارتبطت بالوجود الاستعماري في الجزائر والعمل النقابي الفرنسي وقد انتهجت منذ بدايتها أهداف نضالية بعيدة عن السياسة المطلبية، ويكتسي الحق النقابي أهمية بالغة على الصعيد الداخلي وتعتبر قوانين الشركة الدولية من أهم المصادر لحماية الحرية النقابية في الجزائر وقد انضمت لها الجزائر في سنة 1962، وبما أن منظمة العمل الدولية صاحبة الاختصاص الأصل في حماية الحق النقابي ، وما صدر منها من اتفاقيتين أساسيتين لتعزيز وحماية الحق النقابي وهما اتفاقية 87للحرية النقابية وحماية التنظيم النقابي والمفاوضة لعام 1948 والاتفاقية98 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية لعام 1949 ، فقد انضمت لهما الجزائر وتم إدماجهما ضمن نظامها النقابي، كما انضمت للاتفاقيات المكرسة على الصعيد الإقليمي العربي والصادرة عن منظمة العمل العربية وأهمها الاتفاقية الخاصة بالحريات والحقوق النقابية لعام 1977 المعروفة باتفاقية رقم 08، كما يعتبر الدستور من أهم المصادر الداخلية لحماية الحق النقابي، وهو يشكل أيضا ضمانة أساسية للحق النقابي، إلى جانب قانون 90-14 المعدل والمتمم وهو القانون الأول في الجزائر الذي يعترف بهذا الحق، مع التنويه أن الحق النقابي في الجزائر ليست مطلقا بل سعى المشرع إلى ضبطها وتقييدها وفق أسس ومبررات تتمثل أساسا في حماية النظام العام والأمن العام وحقوق وحريات الآخرين إلا أن مصطلح النظام العام هو مصطلح مطاط قد يتخذ كذريعة للتضييق على ممارسة هذه الحق خصوصا في الظروف الاستثنائية، كما أن إحالة تنظيم الحق النقابي من قبل المشرع الدستوري للمشرع العادي دون ضوابط دستورية أعطى للسلطة التشريعية صلاحيات واسعة في تقييد هذه الحق وفرض الرقابة الإدارية عليها فيما يخص تسليم وصل إيداع تصريح التأسيس والرقابة على تلقي المساعدات والهبات، كما أن تقييد تأسيس النقابة بشرط التمتع بالجنسية الجزائرية منذ عشر سنوات يعد انتقاضا للضمانات التي جاءت بها الاتفاقية الدولية للحرية النقابية(87) ، كما أن غياب وجود قضاء مستقل يسهل من عملية انتهاك هذه الحق، ونعتبر الآليات ذات الطبيعة القضائية على الصعيدين الدولي والداخلي هي الآلية الأكثر فعالية في حماية الحرية النقابية في الجزائر نظرا لاقترانها بالطابع الجزائي إلى جانب الآليات الأخرى لإيجاد البيئة المناسبة للممارسة هذه الحق سواء على الصعيد التشريعي أوعلى الصعيد العملي.

الخاتمـــــة

الخاتمة:

على ضوء دراستنا لموضوع حماية الحق النقابي في إطار منظمة العمل الدولية والتشريع الجزائري ومحاولتها الإجابة عن إشكالية الرئيسية التي تم طرحها في مقدمة هذه الدراسة وهي " كيف ساهمت منظمة العمل الدولي في حماية الحق النقابي وإلى أي مدى يستند الحق النقابي في الجزائر إلى معايير الدواية، وما مستوى الحماية الذي يتمتع به؟ "، خلصنا إلى جملة من النتائج أتبعناها بجملة من الاقتراحات التي جاءت كالتالي:

أولا:النتائج:

1- يحتل الحق النقابي مكانة هامة لدى منظمة العمل الدولية، حيث قررت بأنه من المبادئ الأساسية التي تسعى المنظمة لحمايتها، وذلك بالنص على ذلك في دستورها، حيث أكدت ديباجة بأن إقامة سلام عالمي دائم، تستلزم وجود عدالة اجتماعية التي يعد الحق النقابي من أسسه.

2-تتميز المنظمة بالتشكيل الثلاثي، الذي بعد ميزة فريدة، لا نجدها في المنظمات الدولية الأخرى وهذا التشكيل يسمح للحكومات والعمال وأصحاب العمل، بإبداء أرائهم بكل حرية واستقلالية.

3-إن الاهتمام الذي خصصته المنظمة للحق النقابي، يظم من خلال تتبع طبيعة تشكيل أجهزة ولجان المنظمة ودورها، بإضافة إلى الإجراءات والأساليب التي أوجدتها للحد من انتهاكات الحرية النقابية.

4-بعض لجان المنظمة المنوطة لحماية الحق النقابي يطبعها التشكيل الذي يناسبها ، يتشكل من شخصيات ذات خبرة قانونية عالية، ولجوء المنظمة لهذا التنوع في لتشكيل كان مفيدا، وهذا لتتمكن من معالجة مسائل العمل بالتشكيل الذي يناسبها .

5-تم إقرار عدد من المبادئ المتعلقة بالحق النقابي في شكل اتفاقيات وتوصيات دولية من طرف المنظمة وأولت الأخيرة اهتمامها لعملية التصديق.

6-خصصت المنظمة نظامين ساهما في حماية الحق النقابي، وهما نظام التقارير ونظام الاحتجاجات والشكاوى.

7-إن دورها المنظمة في حماية وترقية الحق النقابي من خلال عمل لجانها المختصة يبين أن دورها لا يتوقف عند تحديد، وكشف انتهاكات الحرية النقابية، بل يتعداه إلى حثها للحكومات على ضرورة تعديل تشريعاتها، وممارستها بما يتوافق وأحكام اتفاقيات العمل الدولية، بالإضافة ذلك يبرز دور لجنة الحرية النقابية في إنشاءها لمبادئ جديدة لحماية الحق النقابي تدعيما للمبادئ القائمة.

8-من الآليات التي اتخذتها المنظمة تحقيقا لأهدافها، إصدار الإعلانات، ومنها الإعلان بشأن الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل، الذي شكل دعامة لتعزيز الحق النقابي، حيث أكدت على أهمية حمايته.

أما النتائج المتعلقة بحماية الحق النقابي في التشريع الجزائري فجاء كالأتي:

1-إن مدلول الحرية النقابية أوسع مضمونا من مدلول الحق النقابي ذلك أنه يمكن للدولة أن تعترف بالحق النقابي وتعقيده بشروط معينة كممارسته في إطار النقابة الوحيدة وحصر حق الإضراب في القطاع الخاص دون العام، ومع ذلك لا يسعنا الادعاء بعدم وجود حق نقابي، في حين أن الحرية النقابية تتطلب مناخا ديمقراطيا أوسع وفضاء من الحرية والاستقلالية يخول الأفراد ممارستها بمظاهرها المتعددة دون إذن أو رقابة.

2-الحق النقابي يعتبر من قبيل الحريات العامة والجماعية والتي نظر إليها بأنها حقوق لصيقة بمجموعات بشرية مختلفة تستلزم لممارستها والتمتع بها وجود مجموعة من الأشخاص يشتركون فيما بينهم في خصائص معينة ويرتبطون بهذه الحقوق.

3-نشأة النقابات في الجزائر ارتبطت بالوجود الاستعماري فيها وظهور الحركة النقابية الفرنسية في الجزائر.

4-تعتبر السياسة المطلبية هي أهم ما تسعى إليه الحركات النقابية، غير أن الحركة النقابية الجزائرية اتخذت منعرجا سياسيا ذا أهداف نضالية لمساندة الثورة التحريرية، فكانت حركة سياسية نضالية أكثر منها نقابية مطلبية.

5-تعتبر قوانين الشركة الدولية من أهم مصادر العالمية لحماية الحق النقابي في الجزائر إلى جانب منظمة العمل الدولية التي تعد صاحبة الاختصاص الأصل في حماية هذا الحق كما هناك الأنظمة الإقليمية للحق النقابي والتي تعد أيضا مصدرا من مصادر الحق النقابي في الجزائر وهي النظام الإفريقي والعربي.

6-يعتبر الدستور من أهم المصادر الداخلية للحق النقابي في الجزائر وهو يشكا أيضا ضمانة أساسية لهذا الحق، إلى جانب القانون 90-14 المعدل والمتمم والقانون الأول في الجزائر الذي اعترف بهذا الحق.

7- إن الحق النقابي ليس مطلقا بل سعى المشرع إلى ضبطه وتقييده وفق أسس ومبررات تتمثل أساسا في حماية النظام العام والأمن العام وحقوق وحريات الآخرين إلا أن مصطلح النظام العام مصطلح مطاط قد يتخذ كذريعة للتضييق على ممارسة هذا الحق خصوصا في الظروف الاستثنائية

8-رغم أن المشرع الجزائري قد سعى إلى تكريس الحق النقابي من خلال القانون 90-14 على ضوء المعايير الدولية إلا أن الممارسات العملية والتصرفات التي تصدر عن الجهات الإدارية المعنية كمنح الإذن والتصريح المسبق تعد انتهاكا صارخا لمبدأ الحرية النقابية في الجزائر.

ثانيا: الاقتراحات: فيما يخص منظمة العمل الدولية:

1- ضرورة تكثيف جهود منظمة العمل الدولية، لحث الدول التي لم تصدق بعد على اتفاقيات الحرية النقابية، للوصول بالتصديق إلى العالمية، لأن ذلك سيكون عملا هاما للحد من انتهاكات الحرية النقابية.

2-على المنظمة أن تبحث الكيفيات التي تجعلها تواكب التغيرات على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي التي تفرضها تحديات العولمة، وظهور الشركات عبر الوطنية.

3-على المنظمة أن تطور فعالية النصوص القانونية، التي قررتها لحماية الحق النقابي، ويمكن أن يكون ذلك من خلال إقرار الجزاءات التي من شأنها دفع الحكومات إلى احترام مبادئ الحرية النقابية.

4-عند إجراء المنظمة لدراسات لاستحداث نصوص أو آليات لحماية الحق النقابي، فعليها أن تضع أهدافا، تصل بها إلى أبعد من حماية هذا الحق، أي إلى ترقيته، لأن ذلك يعد ضمانة حقيقة للحد من انتهاكات الحق النقابي وحرياته.

5-على المنظمة أن تسعى لتطوير علاقاتها مع الدول الأعضاء فيها، بحيث لا تصبح الدول تنظر للمنظمة بأنها هي التي تدفعها لاحترام الحق النقابي، بل أن تدرك الدول أن حمايتها للحق النقابي، وتوفيرها للضمانات الكفيلة بتحقيق ذلك، تعتبر ضرورة بغض النظر عن مطالبة المنظمة بذلك، وهكذا تكون المنظمة قد أسست للاستقرار والسلم الاجتماعي الذي يعد حتمية يجب على جميع الدول أن تهدف لتحقيقها.

أما فيما يخص الاقتراحات المقدمة فيما يخص حماية الحق النقابي في التشريع الجزائري:

1- إلغاء إجراء التصريح المسبق والاكتفاء بإيداع الأوراق القانونية للمنظمة النقابية حتى تصبح كيانا قانونيا، كما هو الحال في كثير من البلدان.

2-إلغاء شرط اكتساب الجنسية الجزائرية من عشر سنوات لإنشاء المنظمات النقابية وتقييدها بفترة معقولة، نظرا لانتفاء ذلك مع مبدأ المساواة الذي يعد ضمانة حقيقة لحماية الحق النقابي.

3-تحديد ضوابط تقييد الحرية النقابية في إطار دستوري يصعب معه انتهاكها أو الانتقاص منها لان إحالة تنظيمها للمشرع العادي دون ضوابط دستورية يسهل عملية انتهاكات والمساس بجوهرها.

4-إقرار المساعدات المالية من قبل الدولة لكل النقابات دون التمييز والاستفادة من خبراتها ومطالبها في وضع السياسة الاجتماعية الاقتصادية.

5-يعتبر مبدأ سيادة القانون والفصل بين السلطات واستقلال القضاء من أهم الضمانان الحرية النقابية.

6-إلغاء الحضر الكلي للنشاط السياسي للنقابات لأن ذلك يشكل مساسا بمبادئ الحرية النقابية حسبما جاءت به التوصيات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية لمنظمة العمل الدولية نظرا لصعوبة الفصل بين ما هو سياسي وما هو نقابي.

7-إن أكبر ضمانة لحماية الحق النقابي وحماية النظام العام في الآن نفسه هي إخضاع القرارات التي تصدر عن الجهات الإدارية إلى رقابة قضاء مستقل.

8-التوقف الفعلي للعمل بالقوانين الاستثنائية المقيدة الحريات العامة بما فيها الحرية النقابية كقانون الطوارئ.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

الكتب:

أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، علاقة العمل الجماعية، الجزء الثالث، الكتاب الاول، النقابات العمالية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006.

رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دراسة في ضوء قانون العمل رقم 12 لعام 2003 والقانون المقارن، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006.

محمد محمد أحمد عجيز، حرية الرأي في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر 2006.

كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لاتفاقيات العمل الجماعية في التشريع الجزائري دفاتر السياسة والقانون، العدد الرابع 2011.

مكتب العمل الدولي، دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، الطبعة الأولى، جنيف 2012.

عبد الكريم علوان، الوسيط القانوني الدولي، الكتاب الرابع، المنظمات الدولية، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 1997 .

صلاح الدين حسن السيسي، النظم والمنظمات الإقليمية والدولية، الطبعة الأولى دار الفكر العربي، القاهرة، مصر 2007.

محمد عبد الرحمن الدسوقي، قانون المنظمات الدولية، منظمة الأمم المتحدة وحالاتها المتخصصة الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006.

محمود مسعد محمود، دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل، دار النهضة العربية القاهرة مصر بدون عام.

العابد الكنتي العقباوي، دليل العمل النقابي، الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الجزائر، 2010.

حميد جاعد، الحركة النقابية العربية المعاصرة، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، العراق، بغداد.

محمد خالد، الحركة النقابية بين الماضي والحاضر، مؤسسة دار التعاون للطبع والنشر، القاهرة، 1975.

محمد الصغير بعلي، المؤسسات العمومية الاقتصادية في التشريع الجزائري، الكتيب رقم02 الصادر ديسمبر 1988 عن المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية، بوزريعة، الجزائر.

العابد الكنتي العبقاوي، دليل العمل النقابي، الإتحاد العام للعمال الجزائريين، الجزائر، 2010.

نعيم بوقرة، الحركة النقابية في الجزائر وسياستها المطلبية إضافات، العدد الأول، 2008، بدون معلومات أخرى.

أحمد الرشيدي، حقوق الإنسان في النظرية والتطبيق، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، مصر، 2005، ص104.

جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، النظرية العامة للمنظمات العالمية والإقليمية المتخصصة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، عنابة، 2006.

نورة يحياوي بن علي"، حماية حقوق الإنسان في القانون الدولي والداخلي، دار هومة، الجزائر، 2006،

محمد محسن خليل، الحريات العامة في ظل الظروف الاستثنائية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى 2009 .

عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثانية، 2007.

نبيل صقر، قراءة نقدية في التشريعات المقيدة للحريات في النظامين الجزائري والفرنسي مدير الموسوعة القضائية الجزائر www.4shared.com/rar/y6

سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2003 .

عبـد الله علـي عبـو، المنظمـات الدوليـة، الأحكـام العامـة وأهـم المنظمـات العالميـة والإقليميـة والمتخصصة، ط1، دار قنديل للنشر والتوزيع، الأردن 2011.

كلوديو زانغي، الحماية الدولية لحقوق الإنسان، ترجمة فوزي عيسى، الطبعة الأولى، مكتبة لبنان ناشرون، 2006.

فاروق حميد شي، الجماعات الضاغطة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1998.

المذكرات والرسائل

عايدي ميهوب، حماية وترقية الحق النقابي في إطار منظمة العمل الدولية، رسالة ماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان جامعة المدية 2014/2013 .

عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق،2003.

مناصر سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، رسالة ماجستير جامعة باتنة، كلية الحقوق، 2011-2012.

خلفة نادية، آليات حماية حقوق الإنسان في المنظومة القانونية الجزائرية، رسالة دكتوراه، جامعة باتنة، كلية الحقوق 2009 .

دراقي هبة خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي ، رسالة ماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2000-2001.

المجلات والمحاضرات

الأستاذ عمارة لغرورة، محاضرة حول علاقات العمل الفردية وتسوية النزاعات الناتجة عنها ألقيت في الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي التي نظمتها وزارة العدل يومي 28-29 أفريل 1993، بزرالدة ولاية تيبازة.

عبد الناصر جابي "العلاقات بين البرلمان والمجتمع المدني في الجزائر، الواقع والآفاق"، مجلة الفكر البرلماني العدد 15، 2005.

موسى بودهان، الفصل بين السلطات في القانون الجزائري، مجلة النائب، العدد 2، بدون معلومات أخرى.

محمد لمين لعجال، قانون منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، محاضرات ألقيت على طلبة الكفاءة المهنية للمحاماة، جامعة بسكرة كلية الحقوق، 2004-2005 .

القوانين

الدستور الجزائري صادر بموجب الأمر الرئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 26 رجب عام 1417، الموافق ل 7 ديسمبر سنة 1996.المعدل ب القانون رقم:16-01 المرخ في 06مارس 2016

دستور منظمة العمل الدولية.

الاتفاقية العربية رقم 08 بشأن الحريات والحقوق النقابية لعام 1977 في

قانون 90-14 مؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410، الموافق ل 2 يونيو سنة 1990، يتعلق بممارسة الحق النقابي.

القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل والمتمم

الاتفاقيات

الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية

الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 المتعلقة بممثلي العمال

الفهـــرس

الفهرس

شكر وعرفان

الإهداء

مقدمة 2

الفصل الأول: الحق النقابي وحمايته في إطار منظمة العمل الدولية.....7

المبحث الأول: الحق النقابي في اتفاقيات وأعمال منظمة العمل الدولية 8

المطلب الأول: أهم الاتفاقيات العمل الدولية بشأن الحق النقابي.....8

الفرع الأول": الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.....9

الفرع الثاني: الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية 12

الفرع الثالث: الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 المتعلقة بممثلي العمال.....13

المطلب الثاني: الحق النقابي في توصيات وقرارات وإعلانات منظمة العمل الدولية.....14

الفرع الأول: توصيات العمل الدولية بشأن الحق النقابي 14

الفرع الثاني: قرارات منظمة العمل الدولية بشأن الحق النقابي 15

الفرع الثالث: إعلانات منظمة العمل الدولية بشأن الحق النقابي 17

المبحث الثاني 18

الأجهزة والإجراءات المساهمة في حماية الحق النقابي في إطار منظمة العمل الدولية.....18

المطلب الأول: الأجهزة الرئيسية في منظمة العمل الدولية ودورها في حماية الحق النقابي.....18

الفرع الأول: المؤتمر العام ودوره في حماية الحق النقابي.....19

الفرع الثاني: مجلس الإدارة ودوره في حماية الحق النقابي.....21

الفرع الثالث: مكتب العمل الدولي ودوره في حماية الحق النقابي. 21

المطلب الثاني: اللجان والإجراءات المساهمة في حماية الحق النقابي.....23

الفرع الأول: لجنة الحرية النقابية ودورها في حماية الحق النقابي 23

الفرع الثاني: لجنة تقصي الحقائق والتوفيق ولجنة الخبراء ولجنة المؤتمر ودورهم في حماية الحق النقابي 25

الفرع الثالث: الاجراءات المساهمة في حماية وترقية الحق النقابي.....28

الفصل الثاني: حماية الحق النقابي في التشريع الجزائري.....35

المبحث الأول: تطور الحق النقابي في الجزائر وتبيان مصادرها 36

المطلب الأول: تطور الحق النقابي في الجزائر 36
الفرع الأول: مرحلة نشأة وتطور الحق النقابي إبان الاستعمار الفرنسي.....36
الفرع الثاني: الحق النقابي في ظل الأحادية الحزبية 38
الفرع الثالث: الحق النقابي في ظل التعددية الحزبية 39
المطلب الثاني: مصادر ومضمون الحق النقابي في التشريع الجزائري.....40
الفرع الأول: المصادر الدولية للحق النقابي 41
الفرع الثاني: المصادر الداخلية للحق النقابي 44
الفرع الثالث: مضمون الحق النقابي 49
المبحث الثاني: الحماية المقررة للحق النقابي في التشريع الجزائري.....51
المطلب الأول: الإطار التنظيمي للحق النقابي وضمانات حمايتها 51
الفرع الأول: ضوابط تقييد الحق النقابي والقيود الواردة عليه 51
الفرع الثاني: الضمانات العامة للحق النقابي.....56
الفرع الثالث: الضمانات الخاصة للحق النقابي 58
المطلب الثاني: الآليات الوطنية لحماية الحق النقابي: 59
الفرع الأول: الآليات القضائية لحماية الحق النقابي 59
الفرع الثاني: الآليات غير القضائية لحماية الحق النقابي.....62
ملخص الفصل الثاني 64
الخاتمة.....65
قائمة المراجع 71
الفهرس 77