وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة يحي فارس بالمدية
كلية الحقوق والعلوم السياسية

الحرية النقابية في مجال الوظيفة العمومية بين النص والممارسة

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر

تخصص: دولة ومؤسسات

من إعـــــداد :

- محمد قايدي
- منال شرقي

إشراف الأستاذ:

د/ لعروسي حليم

أعضاء لجنة المناقشة:

الإسم واللقب	الجامعة	الصفة
	المدية	رئيسا
د/ لعروسي حليم	المدية	مشرفا ومقررا
	المدية	عضوا مناقشا

السنـــة الدراسية 2024 /2025م

بِسْمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

شكر وعرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وبعونه تهون مصائب الدنيا وبه تكبر امال الحياة ، احمده حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه اتقدم بخالص شكري وامتناني لاستاذي الدكتور الفاضل حليم لعروسي الذي تبنى هذه المذكرة منذ ان كانت فكرة الى ان صارت عملا جاهزا للتقييم ولم يبخل علي بتوجيهاته وارشاداته فشكرا لك استاذي الكريم وادامك الله تعالى شمعة تضيئ درب طلبة العلم كما اتقدم بشكر خاص لاعضاء لجنة المناقشة ، لاجتماعهم لتقييم هذا العمل المتواضع الاستاذ الدكتور بلعربي بلقاسم والاستاذ الدكتور قربة رضا فشكرا لكم اساتذتي الكرام وجعل الله ذلك في ميزان حسناتكم

كذلك شكرا وعرفانا بالجميل إعمالا بمبدأ من علمني حرفا كنت له عبدا أتقدم بخالص شكري وامتناني لكل اساتذتي الذين نهلت منهم المعارف في مرحلة الليسانس ومرحلة الدراسات العليا فتقبلوا مني اساتذتي فائق التقدير والاحترام وادامكم الله فرسانا للعلم

إهـــــــداء

الى والدي العزيزين اللذين كان حبهما ودعمهما نافذتي الى تحقيق الحلم

والى المشرف الفاضل الدكتور حليم لعروسي الذي ملا دربي توجيها و حكمة

والى اصدقائي الاعزاء شركاء السهر والصبر كل من عبد الهادي وعبد الكريم

وعبد الله وعبد الرؤوف ورفيق أهدي لكم هذا البحث ايمانا مني بالدور العظيم الذي لعبتموه في هذه الرحلة

شكرا لكم هذا النجاح لكم ولكم فقط

محمد

إهـــــــداء

الى من غرس الحب في قلبي منذ ولادتي الى من حملاني صغري وسهرا على راحتي الى زهرتي حياتي امي وابي

اهدي هذا العمل عربون وفاء وامتنان فبفضل صبركما تحقق الحلم ونضج الامل

والى كل من امن بي حين شككت وساعدني حين تعثرت

لكم كل الشكر والاحترام والتقدير

منال

مقدمـــــة

مقدمة

تمثل الحرية النقابية أحد الأسس الجوهرية لضمان التوازن بين أرباب العمل والعمال ، كونها تمكن فئة الأجراء من الدفاع عن حقوقها وتمثيل مصالحها أمام مختلف الهيئات والسلطات وهي حق معترف به دوليا بموجب عدة اتفاقيات ، على رأسها اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948 التي تكرس الحق في إنشاء النقابات والانضمام إليها بحرية دون تدخل من السلطات العامة .

في الجزائر ، وعلى غرار باقي دول العالم اكتسب موضوع الحرية النقابية أهمية متزايدة منذ الانفتاح السياسي والتعددية النقابية التي بدأت في مطلع تسعينيات القرن الماضي والتي أقرت بموجب دستور 1989 ثم كرسها قانون 90-14المتعلق بكيفيات الحق النقابي غير أن الممارسة العملية لهذا الحق لا تزال تثير العديد من الإشكاليات ، خاصة في ظل التداخل بين العمل النقابي والمجال السياسي ومحدودية إستقلالية بعض النقابات ، وكذا القيود الإدارية والعملية المفروضة أحيانا على تأسيس النقابات أو نشاطها الميداني.

أهمية الموضوع :

تبرز أهمية دراسة الحرية النقابية في الجزائر من خلال ما يلي :

- ارتباطها المباشر بحقوق الإنسان والحريات الأساسية.
- علاقتها الوثيقة بالاوضاع الاجتماعية والمهنية للعمال.
- دورها المحوري في دعم ثقافة الحوار الاجتماعي والسلم المدني.

أهداف الدراسة :

- تحليل الإطار القانوني المنظم للحرية النقابية في الجزائر
- تشخيص واقع الممارسة النقابية والتحديات التي تواجهها
- مقاربة مدى انسجام التشريع الجزائري مع الاتفاقيات الدولية

إشكالية البحث :

إلى أي مدى يوفر الإطار القانوني والتنظيمي في الجزائر حماية فعالة للحرية النقابية ، وماهي أبرز التحديات التي تعيق تجسيد هذا الحق على أرض الواقع وفقا للمعايير الدولية ؟

المنهج المعتمد:

تقتضي دراسة موضوع الحرية النقابية في الجزائر اعتماد مقاربة متعددة الأبعاد تجمع بين التحليل القانوني والملاحظة الواقعية ، بالنظر إلى الطبيعة المركبة لهذا الموضوع الذي يتداخل فيه البعد القانوني مع الأبعاد السياسية والاجتماعية .

وعليه ، سيتم تبني المنهج التحليلي - الوصفي كمنهج رئيسي لما يوفره من أدوات لفهم النصوص القانونية والتنظيمية المؤطرة للعمل النقابي في الجزائر ، وتحليل مضامينها من حيث مدى انسجامها مع الاتفاقيات الدولية لا سيما اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 (حول الحرية النقابية) ورقم 98 (حول الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية)

كما سيتم الاستعانة بالمنهج المقارن ، وذلك من خلال مقارنة التجربة الجزائرية بنماذج أخرى إقليمية أو دولية ، بهدف إبراز أوجه القوة والقصور ، واستخلاص الدروس والتوصيات الكفيلة بتطوير الإطار النقابي الوطني .

وبالإضافة إلى ذلك ، يوظف المنهج النقدي في تناول الإشكاليات العملية التي تواجه العمل النقابي ، مثل العراقيل الإدارية ، القيود الأمنية و أوجه تدخل السلطة في بعض النقابات ، مما يسمح بتقييم مدى فعالية النصوص المكرسة نظريا على أرض الواقع .

الفصل الأول:

ماهية الحرية النقابية

الفصل الأول: ماهية الحرية النقابية.

إن من يطالع التطور التاريخي للحركة النقابية الوطنية يجد أنها مرت بمراحل أساسية كان لها بالغ الأثر في تحديد معالم الحرية النقابية في الجزائر، أضف إلى ذلك أن انضمام الدولة الجزائرية للاتفاقيات الدولية التي تكرس وتحمي الحرية النقابية وخضوعها للإشراف والرقابة من قبل الأجهزة الدولية التي تسهر على نفاذ تلك الاتفاقيات كان له انعكاسا كبيرا على المنظومة القانونية الوطنية في معالجتها لمبدأ الحرية النقابية لذلك ارتأت الباحثة بداية أن تعالج ماهية هذه الحرية من خلال التعرض لمفهومها وتطورها ومصادرها ثم تتطرق للحماية التي تتمتع بها، وعلى ذلك قامت بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين بحيث تناولت في المبحث الأول: مفهوم وتطور الحرية النقابية، بينما عالجت في المبحث الثاني مصادر الحرية النقابية.

المبحث الأول: تطور مفهوم الحركة النقابية.

يعود السبب الرئيسي لنشأة النقابات في كل من انجلترا وأمريكا وفرنسا إلى قيام الثورة الصناعية في منتصف القرن 18 نتيجة لظهور الاختراعات واكتشاف الآلات وتطويرها واستخدامها في الصناعة بأعداد كبيرة[1] الأمر الذي أدى إلى هجرة العمال من الريف إلى المدن، سعيا وراء أبواب الرزق، مما أتبعه ظهور طبقة من الرأسماليين مهمتها جمع الأموال من المشروعات الاقتصادية الكبيرة وزيادة الطلب على الأيدي العاملة من رجال و نساء وأطفال[2]، وقد صاحب قيام الثورة الصناعية انتشار الفكر الرأسمالي الذي كان يقوم على مبادئ تتفق مع مصالح الطبقة الرأسمالية ومن ذلك "مبدأ التجاريين" القائم على مبدأ حرية العمل الذي كان يفسر على أساس عدم تدخل الدولة في العلاقة بين العمال وأصحاب العمل وترك الحرية لهما في التعاقد وفقا للشروط التي يرتضيها الطرفان بكامل إرادتهما دون قيد أو رقابة، و كان ذلك سببا في تسلط أصحاب الأعمال على العمال بإملاء شروط عمل مجحفة وبالأخص في مجال الأجور وساعات العمل[3]، كون كل ذلك رغبة لدى العمال في إنشاء منظمات نقابية ترعى شؤونهم وتدافع عن مصالحهم وكانت بداية تلك المحاولات في القرن التاسع عشر[4]، وقد لاقت منذ الوهلة الأولى لنشأتها المقاومة والرفض، ومن ثمة ظهر مبدأ الحرية النقابية الذي ينادي بحرية إنشاء النقابات وحرية الانضمام إليها وحرية العمل النقابي وحرية ممارسة الإضراب فما هي الحرية النقابية؟ و كيف تطورت؟

هذا ما ستحاول الباحثة بيانه من خلال هذا المبحث الذي قسمته إلى مطلبين بحيث تناولت في المطلب الأول: مفهوم الحرية النقابية والمطلب الثاني: تطور الحرية النقابية.

[1]- محمد خالد، الحركة النقابية بين الماضي والحاضر، مؤسسة دارا لتعاون للطبع والنشر، القاهرة، 1975، ص 15.

[2]- ray Marshall, & rungeling Brian, l'Amérique des syndicats, édition economica, paris, 1978 pagel.

[3]- ray Marshall. op.cit, p2.

[4]- Michel Gérard Lyon Caen et jean, Droit du travail, Dalloz, Paris16 édition, 1996, page 526.

المطلب الأول: تطور الحرية النقابية.

ينصرف مفهوم الحرية النقابية إلى تعريف الحرية النقابية وبيان أنواع النقابات وأيها يستند إلى مبدأ الحرية النقابية، وعلى ذلك قسمت الباحثة هذا المطلب إلى فرعين بحيث تناولت في الفرع الأول: تعريف الحرية النقابية بينما عالجت في الفرع الثاني أنواع النقابات وخصائصها على النحو التالي:

الفرع الأول: مدلول الحرية النقابية.

يرتبط تعريف الحرية النقابية بتحديد مدلول كل من مصطلح الحرية والنقابة وتمييزهما عن المصطلحات التي تتشابه معهما، وعلى هذا الأساس تناولت الباحثة في هذا الفرع تعريف الحرية وتمييزها عن الحق، وتعريف النقابة وتمييزها عن الجمعية، ثم قامت بتحديد تعريف الحرية النقابية.

أولا: تعريف الحرية وتمييزها عن الحق

كثيرا ما يخلط الفقهاء بين مصطلح الحرية والحق فتارة يصنفون حقوقا على أنها حريات وطورا يصنفون حريات أخرى على أنها حقوق[1]، وهذا التباين موجود في الدراسات المتعددة المتعلقة بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية، مما يستدعي ضبط هذه المصطلحات وتحديد العلاقة بينها وبيان أيها أسبق وأشمل من الأخرى؟ وفي أي إطار يمكن إدراج الحرية النقابية ؟ وما هو معيار التصنيف؟.

1- تعريف الحرية.

أ- المعنى اللغوي للحرية.

الحرية في اللغة اللاتينية ibértas ومعناها في اللغة الفرنسية liberté وفي اللغة الانجليزية liberty وتعني جميعها حرية الإرادة والاستقلال و تحرر من العبودية[2] والحرية في المعنى الواسع أن يكون الإنسان غير مملوك لأحد لا في نفسه ولا في ماله ولا في بدنه ولا بلده ولا قومه[3].

ب- المعنى الاصطلاحي للحرية.

يعتبر مصطلح الحرية من المفاهيم الشائكة التي تتجاذبها مختلف المذاهب حتى أنه يتعذر إيجاد تعريف موحد لها عند أصحاب المذهب الواحد، وفي هذا قال عنها مونتيسكيو أنها: "أكثر الكلمات التي تلقت معاني عديدة أصابت العقول هي الحرية"[4] وقد عرفها بأنها: "الحق فيما يسمح به القانون،

---

[1]- جابر عبد الراوي، حقوق الإنسان وحرياته الأساسية في القانون الدولي والشريعة الإسلامية، دار وائل للطباعة والنشر، بغداد، العراق، 1999، ص 121.

[2]- مها بهجت يونس، "حقوق الإنسان وحرياته الأساسية في دستور جمهورية العراق"، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية والعلاقات الدولية في التنظيم السياسي والإداري، 2005، بدون معلومات أخرى، ص 120.

[3]- خضر خضر، مدخل إلى الحريات العامة وحقوق الإنسان، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2004 ، ص 25.

[4]- مونتيسكيو، الفصل الثاني من الكتاب 11 من روح القوانين 1748 في:www.conseil-constitutionnel.fr .

والمواطن الذي يبيح لنفسه ما لم يبحه له القانون لن يتمتع بحريته لأن باقي المواطنين سيكون لهم نفس القوة"[1]، أما هوريو فيعرفها بأنها "مجموعة الحقوق المعترف بها والتي تعتبر أساسية عند مستوى حضاري معين، بما يلقى على الدولة واجب حمايتها حماية قانونية خاصة وضمان عدم التعرض لها وبيان وسائل حمايتها"[2].

كما يعرفها إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي لعام 1789 بأن " حق الفرد في أن يفعل كل ما لا يضر بالآخرين"[3] .

كما يعرفها جاك روبير : "بأنها مسؤولية أمام الذات و مسؤولية أمام الغير، تمكن كل فرد بأن يكون سيد نفسه"[4].

و للحرية معنى مطلق و آخر نسبي ، أما المعنى المطلق فهو "أن يفعل المرء ما يشاء وفيما يشاء و كيفما يشاء" ، و يصدق هذا المعنى إذا كان الفرد يعيش في معزل عن الآخرين، أما المعنى النسبي فهو "حق الفرد في أن يفعل كل ما لا يضر بالآخرين"[5] .

2- التمييز بين الحرية في الحق:

درج فقهاء القانون الفرنسي على إطلاق مصطلح الحريات العامة على مؤلفاتهم الخاصة بحقوق الإنسان[6]، مما جعل هذين اللفظين يتداخلان ويطلق أحدهما للتعبير عن الآخر، في حين أن المصطلحين لا يلتقيان دائما ، وقد عبر عن ذلك فقهاء القانون وظهر بهذا الصدد ثلاث اتجاهات:

الاتجاه الأول: يذهب أصحاب هذا الاتجاه إلى أن المفهومان لا يلتقيان دائما فالحريات تظهر من خلال سلطة الفعل أو عدمه من خلال لفظ العامة أما لفظ الحق فيعكس تصورا أكثر اتساعا[7]، وبيان ذلك أن حقوق الإنسان هي: "مجموعة الحقوق الطبيعية التي يمتلكها الإنسان و اللصيقة بطبيعته و التي تظل

---

[1]- كريم يوسف أحمد كشاكش ، الحريات العامة في الأنظمة السياسية المعاصرة ، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1987 ص25.

[2]- أندريه هوريو ، القانون الدستوري و المؤسسات السياسية ، ج 1، ترجمة على مقلد و آخرون، الأهلية للنشر والتوزيع بيروت، 1974، ص 174.

[3]- محند اورابح بورنين، "جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات، رسالة ماجستير ، جامعة تيزي وزو كلية الحقوق، 2010، ص 16.

[4]- Robert Jacques, liberté publique, édition, Montchrestien, Paris, 3 édition, 1982,p 17.

[5]- مبروك غضبان ، محاضرات في حقوق الإنسان منشورة ، ألقيت على طلبة الكفاءة المهنية ، جامعة باتنة ، كلية الحقوق، قسم العلوم القانونية ، 2005، ص 05.

[6]- مبروك غضبان، المرجع السابق، ص 16.

[7]- المرجع نفسه، ص 17.

موجودة و إن لم يتم الاعتراف بها بل أكثر من ذلك حتى و لو انتهكت من قبل سلطة ما"، فمفهوم حقوق الإنسان يقع إذا خارج وفوق أطر القانون الوضعي بعكس مفهوم الحريات العامة[1] والتي ينظر إليها على أنها مراكز قانونية للأفراد تمكنهم من مطالبة السلطة بالامتناع عن القيام بعمل ما في بعض المجالات، وهي مرهونة بالقانون و النشاط الإنساني وهذا الأخير لا يرق المرتبة الحرية إلا إذا توافر له التنظيم التشريعي الذي لا يتعارض مع الحرية وممارستها[2]، وعليه يمكن القول أن الحريات العامة كلها تعد حقوقا للإنسان، بينما يتعذر القول أن حقوق الإنسان كافة هي حريات عامة[3].

الاتجاه الثاني: يذهب رأي فقهي آخر إلى عدم وجود اختلاف بين الحقوق والحريات في مجال حقوق الإنسان وحرياته الأساسية على أساس أن حقوق الإنسان هي عبارة عن حقه في أن يكون حرا من القيود ، و بهذا المعنى نصت المادة الثالثة من الإعلان العالمي الحقوق الإنسان على - الحق في الحرية - من حيث أنها شيء مطلق ، كما أنه لو تصفحنا حقوق الإنسان التي وردت في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لوجدناها هي الحريات العامة المنصوص عليها في دساتير الدول، والأهم من كل ذلك فانه يتعذر علينا ممارسة الحريات العامة إذا ما لم تتحول إلى حقوق مضمونة معترف بها من قبل الدولة[4].

الاتجاه الثالث: يذهب أصحاب هذا الاتجاه و الذي تؤيده الباحثة إلى أن الحرية هي أصل جميع الحقوق وأنها السبب في نشوء الأنظمة المتعلقة بها ، وأنها أسبق من الحقوق من حيث النشأة مما يجعلها بالضرورة مضمونا أوسع وأشمل ويجعل لها جانبا ايجابيا وآخر سلبي بمعنى حرية الفرد في إتيان الفعل أو عدم إتيانه مع عدم الإضرار بالآخرين[5]، أما الحق فهو أضيق نطاقا وأكثر تحديدا، ويتميز بطابع ايجابي وهو استئثار شخص بقيمة معينة وبالتالي يتشدد القانون في منحه هذا الشيء عن طريق فرض القيود، على عكس الحريات التي يتمتع بها الكافة على قدم المساواة و لا يجب أن تقيد إلا في حدود ما يسمح به القانون[6].

---

[1]- عيسى بيرم ، الحريات العامة وحقوق الإنسان بين النص والواقع ، دار المنهل اللبناني، بيروت، لبنان، 1998 ص14.

[2]- مها بهجت يونس ، المرجع السابق ، ص 121.

[3] - Pouillé André, libertés publiques et droits de l'homme, Dalloz, Paris, 2004, p5 .

[4]- ماجد راغب الحلو، النظم السياسية والقانون الدستوري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000، ص 815.

[5]- مها بهجت يونس ، المرجع السابق ، ص 121.

[6]- مريم عروس، النظام القانوني للحريات العامة في الجزائر ، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 1999 ص 22.

ثانيا: تعريف النقابة وتمييزها عن الجمعية.

1- تعريف النقابة.

عند اطلاع الباحثة على مختلف المراجع التي تناولت الحركة النقابية لاحظت أنها تركز على نشأة الحركة وتطورها ودورها في المجتمع دون أن تعرج على مفهومها غير أنها وجدت بعض التعريفات القليلة التي تناولتها بعض المراجع وهي:

التعريف الذي ورد في معجم القانون الصادر عن مجمع اللغة العربية بالقاهرة الذي عرف النقابة على أنها "منظمة أو تجمع يضم العمال الذين يمارسون مهنة أو حرفة واحدة، أو الذين يباشرون عملا في مكان واحد أو الحساب منشأة واحدة ، بقصد الدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية"[1].

كذلك تعريف الأستاذ ضياء مجيد الموسوي الذي عرفها بأنها " الأداة الرئيسية التي تتعرف على حاجات ورغبات العمال من جهة وتقوم بالمفاوضات مع أرباب العمل من جهة أخرى"[2].

أيضا تعريف الأستاذ مصطفى احمد أبو عمر الذي يرى بأنها: "منظمة تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال على وجه دائم أو منظم لتمثيل مهنتهم و الدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم"[3].

كما عرفها الأستاذ إسماعيل محمد أحمد بأنها: "تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطا مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة"[4].

في حين أن المشرع الجزائري لم يعطي لها تعريفا محددا واكتفى بذكر حق العمال وأرباب العمل في تكوينها، فبالنظر للمواد 2-3 من القانون 90-14 المعدل و المتمم فنجد أن المادة 2 نصت على أنه: "يحق للعمال الأجراء من جهة و المستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية ، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية "، أما المادة 3 فقد جاء فيها: "كما يحق للعمال الأجراء من جهة و المستخدمين من جهة أخرى، أن يكونوا لهذا

[1]- مجمع اللغة العربية، معجم القانون، الهيئة العامة للشؤون الأميرية، القاهرة، مصر، 1999، ص 397.

[2]- ضياء مجيد الموسوي ، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2007 ، ص 74.

[3]- أبو عمرو مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية، "المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية منازعات العمل الجماعية، الإضراب، الإغلاق، التحكيم، الوساطة، المفاوضة"، في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 ، المكتبة الجديدة للنشر، مصر، 2005 ، ص 63.

[4]- إسماعيل محمد أحمد، القانون النقابي، دار النصر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1993، ص 6.

الغرض ، منظمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا و إراديا في منظمات نقابية موجودة شريطة أن يمتثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية"[1]، كما يضيف المشرع الجزائري وفقا لنص المادة 5 من القانون أنف الذكر: أن المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها ، وتتمايز في هدفها و تسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي[2].

باستقراء الباحثة لمختلف التعريفات المذكورة أنفا استخرجت التعريف الإجرائي للنقابة بأنها: "ذلك التجمع المنظم والمستمر الذي يمثل أصحاب المهنة الواحدة على أساس تطوعي أو إلزامي، غايتها الدفاع عن مصالح أعضائها المشتركة، تثبت للأجراء و المستخدمين وأصحاب المهن الحرة على قدم المساواة."

2- تمييز النقابة عن الجمعية.

أ- تعريف الجمعية.

عرفها الأستاذ مصطفى أحمد أبو عمرو بأنها: "كل جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة، تتألف من أشخاص طبيعيين لا يقل عددهم عن عشرة، أو تتكون من أشخاص اعتبارية و يكون الهدف منها الحصول على غرض مادي"[3].

وعرفها المشرع الجزائري بأنها : "اتفاقية تخضع للقوانين المعمول بها و يجتمع في إطارها أشخاص طبيعيون أو معنويون على أساس تعاقدي و لغرض غير مربح، كما يشتركون في تسخير معارفهم ووسائلهم لمدة محددة أو غير محددة من أجل ترقية الأنشطة ذات الطابع المهني والاجتماعي والعلمي و الديني والتربوي والثقافي والرياضي على الخصوص، ويجب أن يحدد هدف الجمعية بدقة وأن تكون تسميتها مطابقة له"[4].

ب- الفرق بين النقابة و الجمعية.

من خلال التعريفات التي أوردتها الباحثة أنفا لكل من النقابة و الجمعية يمكنها أن تلتمس أهم الفروق بينهما، والتي هي فروق جوهرية وأساسية في تحديد طبيعة كل منهما:

- **من حيث الأعضاء المكونين لهما**

---

[1]- قانون 90-14 مؤرخ في 90 ذي القعدة عام 1410 الموافق ل 2 يونيو سنة 1990 يتعلق بممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم بالقانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 و الأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996.

[2]- المادة 2 من قانون 91-30 المؤرخ في 14 جمادى الثانية، عام 1412 الموافق ل 21 ديسمبر 1991، يعدل و يتمم القانون 90-14.

[3]- أبو عمرو مصطفى أحمد، المرجع السابق، ص 63.

[4]- القانون 90-31.

تتألف النقابة من العمال الأجراء أو المستخدمين أما الجمعية فتتكون من أشخاص طبيعيين أو اعتباريين[1].

- **من حيث الهدف الذي تسعى لتحقيقه**

الهدف الأساسي من وراء إنشاء النقابة هو حماية مصالح أعضائها فهو يرتكز على الطابع المهني، أما الهدف من إنشاء الجمعية يرجع إلى أغراض مادية[2] ، أو مهنية أو اجتماعية أو علمية أو سياسية ، و قد بين المشرع الجزائري ذلك من خلال قوله: "أن المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها ، وتتمايز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي"[3].

كما أن النقابات لا يمكنها أن تضع من بين أهدافها حماية المصالح الخاصة لأعضائها إلا المهنية منها حيث لا يمكنها أن تمارس نشاطا سياسيا أو دينيا، كما تتمايز النقابات بفعل ماهيتها المهنية بطابع الاستمرارية و التنامي على عكس الجمعيات التي تنتهي حياتها بانتفاء الغرض الذي وجدت من اجله، أضف إلى ذلك أن شروط العضوية في النقابة تكون محصورة بالطابع المهني، في حين تختلف شروط العضوية في الجمعية اختلافا شديدا وتتنوع بحسب الهدف من وجودها[4].

يتضح مما سبق أن كل نقابة هي في الأصل جمعية أو بمعنى أدق نوع خاص من الجمعيات، ذلك أنه وفقا للمفهوم السائد في القانون الدولي، فان معنى حرية إنشاء الجمعيات ينصرف إلى حرية إنشاء المنظمات النقابية ، كما ينصرف إلى ممارسة الحرية النقابية بمظاهرها المتعددة ، بالإضافة إلى أنواع أخرى من الجمعيات[5].

ثالثا: تعريف الحرية النقابية

1- لغة

لم تتناول المراجع التي عالجت موضوع الحركة النقابية تعريف الحرية النقابية غير أن معجم القانون آنف الذكر قد أشار إلى أن مصطلح الحرية النقابية ينصرف إلى عدة معان منها: حرية العمال في تكوين النقابات وحريتهم في الانضمام إليها أو عدم الانضمام، في حين أن هناك مظاهر أخرى للحرية النقابية لم يذكرها معجم القانون، يمكن أن نستشفها من خلال استقراء أحكام الاتفاقية الدولية

[1]- أبو عمرو مصطفى أحمد، المرجع السابق، ص 63.
[2]- محمد اورابح بورنين ، المرجع السابق، ص 07.
[3]- المادة 5 من قانون 90-14.
[4]- إسماعيل محمد أحمد، مرجع سابق، ص 15.
[5]- علوان محمد يوسف والموسى محمد خليل ، القانون الدولي لحقوق الإنسان، الحقوق المحمية، ج 2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص263.

للحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي و العهود والمواثيق الدولية التي عالجت هذه الحرية، و من ذلك على سبيل المثال المادة 20 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان التي نصت على أنه: "لكل شخص حق في حرية الاشتراك في الاجتماعات والجمعيات السلمية لا يجوز إرغام أحد على الانتماء إلى جمعية ما" والمادة 23 التي نصت: "لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحة"[1].

2- اصطلاحا:

العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية جاء في المادة الثامنة: "تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها" وتضيف الفقرة ب من هذه المادة أن: "حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها"، أما الفقرة ج فقد نصت على أن: "حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل

تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو الحماية حقوق الآخرين وحرياتهم "[2].

كما جاء في المادة 22 من العهد الدولي للحقوق السياسية و المدنية: "لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه".

أما الاتفاقية (87) المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي فقد نصت في المادة الثانية منها على أن للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، ولهم كذلك، دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق[3]، أما المادة الثالثة من نفس الاتفاقية فقد تضمنت حق المنظمات العمالية وأصحاب العمل في وضع دساتيرها وأنظمتها، وانتخاب ممثليها في حرية تامة، وتنظيم إدارتها ووجوه نشاطها وصياغة برامجها، كما أضافت الفقرة الثانية من هذه المادة منع السلطات العامة من أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو يحول دون ممارستها المشروعة، كما أضافت المادة الرابعة :

[1]- محمود الشريف بسيوني ، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان ، مجلد 1 (الوثائق العالمية)، دار الشروق مصر القاهرة، 2003 ، ص 27 و ما بعدها.

[2]- محمود الشريف بسيوني ، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 119 و ما بعدها.

[3]- الاتفاقية رقم 87 للحرية النقابية وحماية حق التنظيم. في: http://www.ilo.org/ilolex/arab/docs/conv087.

"لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها سلطة إدارية"، أما المادة الخامسة فقد أكدت على أنه "المنظمات العمال وأصحاب العمل حق تكوين اتحادات واتحادات حلافية والانضمام إليها كما أن لكل منظمة أو اتحاد أو اتحاد حلافي من هذا النوع حق الانتساب إلى منظمات دولية للعمال وأصحاب العمل"[1].

من خلال استقراء الباحثة لما جاء في المواد السابقة قامت **بإعطاء مدلول أوسع للحرية النقابية** ينصرف إلى "حرية إنشاء النقابات دون إذن مسبق و حرية الانضمام إليها من عدمه و الانسحاب منها دون أي تمييز مهما كان شكله وحرية تأسيس الاتحادات وحرية الانضمام إليها من عدمه و الانسحاب منها وكذلك حرية تسيير النقابة وحرية ممارسة النشاط النقابي من طرف الأعضاء بكل حرية واستقلالية".

أما عن تصنيف هذه الحرية ونطاقها فهناك من اعتبرها من قبيل الحريات الفردية والتي ينظر إليها على أنها "تلك الحقوق التي يتمتع بها كل فرد بصفته وحدة قانونية متميزة بصرف النظر عن انتمائه إلى مجموعة اجتماعية، أي إمكانية السيطرة على الذات التي بموجبها يختار الإنسان تصرفاته بنفسه دون تهديد أو إكراه"[2] وينطبق هذا المعنى على الحرية النقابية في مظهرين فقط وهما حرية الانضمام إلى النقابة وحرية الانسحاب منها[3].

في حين ذهب رأي آخر و الذي تؤيده الباحثة إلى اعتبار الحرية النقابية من قبيل الحريات الجماعية[4] ، والتي ينظر إليها على أنها "حقوق لصيقة بمجموعات بشرية مختلفة تستلزم لممارستها والتمتع بها وجود مجموعة من الأشخاص يشتركون في خصائص معينة ويرتبطون بهذه الحقوق فيما بينهم، وعليه فإن الحقوق الجماعية لا يمكن ممارستها بشكل فردي رغم صحة النظر إليها على أنها حقوق فردية وأن أشخاصها أفراد ولكن في ذات الوقت هي حقوق جماعية استنادا إلى أن مباشرة الحق والتمتع به وممارسته يكون متعذرا ما لم ينخرط الفرد في جماعة معينة يشاركه أفرادها الحق ذاته [5]، وينطبق هذا المعنى على حرية تكوين النقابات وحرية الانضمام إليها والانسحاب منها و ممارسة حق

[1]- المرجع نفسه.

[2]- عيسى بيرم ، المرجع السابق، ص 51.

[3]- Antonia Fleischmann, syndicats et participation des travailleurs auteurs, Edition Université Antananarivo, Berlin, 2009,p07.

[4]- Robert Jaques, op.cit, P11 à 17.

[5]- احمد الرشيدي ، المرجع السابق، ص 145.

الإضراب و ممارسة النشاط النقابي بكل أنواعه وحق تكوين الاتحادات النقابية، والحق في المفاوضة الجماعية والحق في إبرام الاتفاقيات الجماعية[1] .

الفرع الثاني: أنواع النقابات.

تعتبر النقابات أحدى أهم مؤسسات المجتمع المدني التي تلعب دور الوسيط بين الدولة و الأفراد وتحتل أهمية بالغة على جميع الأصعدة، وينصرف مصطلح نقابة إلى النقابات العمالية والنقابات المهنية على حد السواء، وكثيرا ما يخلط الأفراد بين هذين المصطلحين لمجرد أنهما مسبوقين بكلمة نقابة في حين أنهما مختلفين كليا، و بينهما فروق جوهرية بالغة الأهمية في تحديد طبيعة كل منهما والمعايير التي تستند إليها، وتأسيسا على ذلك تناولت الباحثة أولا أنواع النقابات ثم بيان الفرق بينها.

أولا: النقابات المهنية

1- تعريف النقابة المهنية les ordres professionnels [2]:

في الفقه الفرنسي يعرفها الفقيه Michel Lascombe "بأنها تنظيم تفرضه الدولة على المهن الاحتكارية التي تفترض وجود جهد فكري على مستوى عال أو نشاط يمكن ممارسته بحرية دون وجود ضرورة لاكتساب وظيفة"[3].

في حين يعرفها الفقيه: " Cyr Cambier على أنها "اتحادات مهنية تدير ممارسة المهن الحرة بنظام الحكم الذاتي وبفضل امتيازات تمنحها السلطة العامة"[4].

---

[1]- Antonia Fleischmann, op.cit, 2009,p07.

[2]- يرى بعض فقهاء القانون العام الأردني أن ترجمة اصطلاح les ordres professionnels بالنقابات المهنية هي ترجمة غير صحيحة ويبررون ذلك أن مصطلح نقابة يقابله في اللغة الفرنسية syndicat و ليس ordre في حين أن معجم القانون الصادر عن مجمع اللغة العربية يرى أن الترجمة صحيحة لا لبس فيها وبيان ذلك أن مصطلح نقابة يعني" منظمة مهنية أو تجمع يضم العمال الذين يمارسون مهنة أو حرفة واحدة ، أو الذين يباشرون عملا في مكان واحد، أو الحساب منشأة واحدة، بقصد الدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية" في حين أن النقابة المهنية أو التنظيم المهني : "هو تجمع يضم الممارسين لمهنة مما اصطلح على تسميته بالمهن الحرة، كالمحامين و الأطباء و المهندسين والمحاسبين. انظر في هذا:

-على عيسى الأحمد، المسؤولية التأديبية للأطباء في القانون المقارن، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ، لبنان، ط1 2011، ص 20.

-على خطار شنطاوي ، موسوعة القضاء الإداري ،ج1، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن ، ط 1 2004، ص 389.

[3]- على عيسى الأحمد ، المرجع السابق، ص 20.

[4]- المرجع نفسه، ص 20.

أما في الفقه المصري فتعرف بأنها "مجموعة من الأشخاص تنظمهم وحدة المهنة أو تماثلها وتتمتع بالشخصية المعنوية وتمكينها من رعاية المصلحة المشتركة الخاصة بأرباب المهن المتقاربة والدفاع عن مصالحها المشتركة"[1].

يتضح من التعريفات السابقة أن النقابات المهنية هي نقابات أوكل لها المشرع مهمة إدارة مرفق عام عن طريق تنظيم المهنة والرقابة والإشراف عليها فمثلا لا تعد مهنة المحاماة و الطب وغيرها من المهن الحرة في حد ذاتها مرافق عامة، بل هي تمارس نشاط خاص عن طريق مزاولة المهنة، بينما المرفق العام هو تنظيم المهنة والرقابة و الإشراف عليها وهذه المهمة تعود للنقابات المهنية.

2- خصائص النقابات المهنية:

- أنها نقابات تنشأ بقوة القانون، ولا تخضع لإرادة الأفراد، كما أن الانضمام لها يكون بصفة إجبارية استنادا إلى مبدأ احتكار مزاولة المهنة ويترتب على هذه الحتمية أنها شرط المزاولة المهنة، أي لا يمكن لأي من أصحاب المهن الحرة أن يزاول نشاطه المهني ما لم يقيد اسمه في النقابة الخاصة بمهنته[2].
- أنها تتمتع ببعض امتيازات السلطة العامة كسلطة إصدار اللوائح و سلطة اتخاذ الإجراءات بصفة فردية كقبول العضوية وإلغائها وسلطة اتخاذ القرارات التأديبية[3].
- أنها شخص من أشخاص القانون العام مما يستتبع خضوعها في المنازعات المرتبطة بنشاط النقابة كمرفق عام للقانون الإداري ومثال على ذلك تلك الدعاوى التي ترفع ضد النقابة بخصوص إصدارها لقرارات تنظيمية أو فردية تمس بالأعضاء، كقرار التوقيف والشطب من جدول النقابة، في حين تخضع في المنازعات المتعلقة بنظامها الداخلي وعلاقات الأعضاء فيما بينهم وأموال النقابة الأحكام القانون الخاص[4].
- أنها تهدف إلى تنظيم وضبط شؤون النشاط المهني و الإشراف على ممارسته ورقابته ومزاولته مع حصر الأداء المهني في المقيدين في النقابة.

---

[1]- فؤاد العطار، مبادئ القانون الإداري ، "دراسة مقارنة الأصول النظام الإداري وتنظيم الإدارة العامة ونشاطاتها ومدى تطبيقها في القانون الوضعي"، دار النهضة العربية، القاهرة، 1970، ص 94.

[2]- على عيسى الأحمد المرجع السابق ، ص 24.

[3]- محمد عبد الله خليل و آخرون ، النقابات المهنية بين قيود القانون وجماعات الضغط ، المؤسسة العربية لدعم المجتمع المدني و حقوق الإنسان ، القاهرة، مصر، ط1، بدون سنة نشر ، ص 21.

[4]- هاني على الطهراوي ، القانون الإداري، مكتبة دار الثقافة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001، ص 272.

ثانيا: النقابات العمالية.

1- تعريف النقابات العمالية.

عرفها معجم القانون الصادر عن مجمع اللغة العربية بالقاهرة بأنها "منظمة أو تجمع يضم العمال الذين يمارسون مهنة أو حرفة واحدة، أو الذين يباشرون عملا في مكان واحد أو الحساب منشأة واحدة، بقصد الدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية"

كما عرفها الأستاذ ضياء مجيد الموسوي بأنها " الأداة الرئيسية التي تتعرف على حاجات ورغبات العمال من جهة وتقوم بالمفاوضات مع أرباب الأعمال من جهة أخرى[1]".

ما يمكن ملاحظته على هذه التعريفات أنها ذاتها التعريفات التي أوردتها الباحثة في تعريفها للنقابة، ذلك أن مصطلح النقابة الذي يقابله في اللغة الفرنسية syndicat ينصرف إلى النقابات العمالية، أما النقابات المهنية يقابله في اللغة الفرنسية les ordres professionnels ،[2] وعليه فان النقابات العمالية هي منظمات تنشأ بناءا عن الإرادة الحرة للأعضاء و تمارس نشاطا مهنيا وتهدف أساسا إلى حماية مصالح الأعضاء و تحسين أحوالهم.

2- خصائص النقابات العمالية.

- أنها نقابة تنشأ بالإرادة الحرة والمنفردة للأعضاء دون حاجة إلى تدخل من السلطة العامة أو من صاحب المؤسسة.
- الانخراط الحر للعمال في النقابات بمعنى للعمال حرية الانضمام للنقابة من عدمه دون أن يؤثر ذلك على المركز القانوني و المهني للعامل في منشأته.
- أنها تحمل هدفا مهنيا يميزها عن غيرها من المنظمات وهو الدفاع عن مصالح العمال وتحسين أحوالهم الاقتصادية و الاجتماعية.
- أنها شخص من أشخاص القانون الخاص، تخضع في كل أحكامها وتصرفاتها إلى القانون الخاص.

ثالثا: الفرق بين النقابات العمالية والمهنية.

1- من حيث طريقة التكوين:

[1]- ضياء مجيد الموسوي، مرجع السابق، ص 74.
[2]- مجمع اللغة العربية، مرجع سابق، ص 397.

بالنسبة للنقابات العمالية يتكون هذا النوع من النقابات انطلاقا من الإرادة الحرة للأعضاء، الذين ينتمون لنفس المهنة أو المنشأة، والذين يعربون عن رغبتهم في تكوين نقابة[1]، وقد اعترف المشرع الجزائري بحق العمال وأرباب العمل بتكوين النقابات والانضمام إليها طبقا لأحكام قانون 90-14[2]، بحيث يتم إيداع تصريح التأسيس لدى الجهات المختصة التي متى تأكدت من استيفائها لشروط التأسيس المنصوص عليها في القانون المعمول به تسلمهم وصل إيداع ملف التأسيس خلال 30 يوما وبعد الإشهار تكتسب المنظمة الشخصية المعنوية والأهلية المدنية لممارسة مهام النقابة، أما في فرنسا فتصبح النقابة كيانا قانونيا بمجرد إيداع الأوراق القانونية الخاصة بها لدى السلطات المختصة بدون انتظار تصريح أو إذن مسبق[3]، في حين لا تستند النقابات المهنية إلى مبدأ حرية الإنشاء من قبل أصحاب المهن الحرة بل تنشأ بموجب نص قانوني صادر عن السلطة المختصة فلكل مهنة قانون ينظمها.

2- من حيث الانضمام للنقابة.

يخضع انضمام العمال للنقابات العمالية لمبدأ حرية الانضمام للنقابة من عدمه، كما لهم حرية الانسحاب منها دون أن يؤثر ذلك عن مركز العامل في المنشأة أو يرتب أي آثار قانونية تضر بمصلحته المهنية، فلا يعتبر الانضمام للنقابة شرطا لازما لبقائه في عمله، ويرجع ذلك إلى استقلال النقابات في مواجهة الدولة من حيث تكوينها وإدارتها ومزاولة نشاطها فهي هيئات اختيارية [4]، في حين أنه كما سبق وأن بينا فان النقابات المهنية تخضع إلى مبدأ احتكار مزاولة المهنة، وعليه فالانضمام إليها ليس إرادي واختياري بل هو جبري و إلزامي و شرطا لازما لمزاولة المهنة والبقاء فيها إذ لا يمكن ممارسة النشاط المهني قبل القيد في جدولها، أو بمعنى آخر فإن القانون يتطلب شروط فنية وعلمية في العضو النقابي في نقابة المهن الحرة، كما لا يستطيع من يحمل هذه المؤهلات ممارسة المهنة إلا بانضمامه للنقابة التي تمثلها، ويكون الانضمام إليها عن طريق تقديم طلبا بالقيد في جدولها ومتى وجدت النقابة أنه تتوفر فيه شروط ومؤهلات الانضمام أصدرت القرار بقيده في سجلها، ليبدأ بمباشرة عمله، في حين أنه متى أصدرت النقابة قرارها بالرفض لانتقاء شروط اكتساب العضوية فيها، يحرم ذلك الشخص من

مزاولة المهنة، أما عن قرار الانسحاب منها، فللعضو مطلق الحرية في ذلك غير أنه يرتب آثارا قانونية تتمثل في حرمانه من مزاولة المهنة[5].

---

[1]- محمد عبد الله خليل وآخرون ، المرجع السابق ، ص 20.

[2]- المواد من 06 الى 16 قانون 90-14.

[3]-BIT Recueil de Décisions et de Principes du Comité de la liberté syndicale, édition 2006, partage 294.

[4]- محمد إبراهيم خيري الوكيل، المرجع السابق، ص 549.

[5]- محمد إبراهيم خيري الوكيل، المرجع السابق، ص 550.

3- من حيث الطبيعة القانونية.

تعتبر النقابات العمالية من أشخاص القانون الخاص غايتها حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين أحوالهم، والدولة لا تقوم بمنحها سلطات عامة، مما يستتبع خضوعها إلى أحكام القانون الخاص، بينما تعتبر النقابات المهنية من أشخاص القانون العام مما يستتبع خضوعها في المنازعات المرتبطة بنشاط النقابة كمرفق عام للقانون الإداري في حين تخضع في المنازعات المتعلقة بنظامها الداخلي وعلاقات الأعضاء فيما بينهم وأموال النقابة لأحكام القانون الخاص[1].

4- من حيث المعيار الذي تستند إليه:

تستند النقابات العمالية بشكل مطلق إلى مبدأ الحرية النقابية بمظاهرها المتعددة في حين تستند نقابات المهن الحرة إلى مبدأ احتكار مزاولة المهنة ، كما تستند إلى مبدأ الحرية النقابية في بعض مظاهرها كحرية تكوين الاتحادات النقابية و الانضمام إليها والانسحاب منها.

المطلب الثاني: مفهوم تطور الحرية النقابية.

ارتبطت نشأة وتطور النقابات بظهور الثورة الصناعية في أوربا في منتصف القرن الثامن عشر وبروز مفاهيم وقيم جديدة تكرس مبدأ الحرية الفردية، التي تنادي بحرية العامل ورب العمل في التعاقد استنادا إلى مبدأ سلطان الإرادة والعقد شريعة المتعاقدين[2]، وكان من نتاج تكريس الحرية الفردية الإخلال بمبدأ المساواة لعدم التكافؤ بين طرفي العلاقة نظرا إلى أن رب العمل هو الطرف الأقوى الذي يملك وسائل الإنتاج ورؤوس الأموال مما يؤهله لفرض شروطه و الهيمنة هيمنة كاملة على علاقة العمل، في حين أن العامل هو الطرف الضعيف الذي لا يملك سوى جهده وخبرته وحاجته إلى تأمين لقمة العيش، مما أدى به إلى الوقوع فريسة للاستغلال الرأسمالي و ما ترتب عنه من آثار بشعة كتردي ظروف العمل و تدهور حالة العامل المهنية والصحية و الاجتماعية، كون كل ذلك رغبة عند العمال في التضامن عن طريق جمعيات تحمي مصالحهم و تدافع عنهم أمام جور أرباب العمل، كما كان لظهور النقابات الجزائرية ارتباطا وثيقا بالنقابات الفرنسية من حيث والفكرة و طريقة العمل[3]، لذلك تناولت الباحثة تطور الحرية النقابية في فرنسا في الفرع الأول ثم تطور الحرية النقابية في الجزائر في الفرع الثاني على النحو الموالي.

---

[1]- محمد عبد الله خليل وآخرون، المرجع السابق ، ص 17 وما بعدها.

[2]- محمد خالد ، الحركة النقابية بين الماضي والحاضر، مؤسسة دارا لتعاون للطبع والنشر، القاهرة 1975، ص 15.

[3]- حميد جاعد ، الحركة النقابية العربية المعاصرة، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ، العراق، بغداد بدون سنة نشر، ص 63.

الفرع الأول: تطور الحرية النقابية في فرنسا.

إن الحرية النقابية من الحريات التي تم انتزاعها عنوة ولم تكن الحضارات السابقة تعترف بها، كونها تشكل في نظرهم خطرا داهما على المصالح الفردية لأرباب الأعمال وفرنسا من بين الدول التي كانت تحضر حق إنشاء النقابات و الانضمام إليها و ممارسة الحرية النقابية بمظاهرها المتعددة، وقد بدا ذلك جليا من خلال عدم ورود مبدأ الحرية النقابية في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمواطن الفرنسي[1]، وعلى هذا الأساس تناولت الباحثة تطور الحرية النقابية في فرنسا من خلال عنصرين أساسيين وهما: الجذور التاريخية لنشأة النقابات في فرنسا وبداية ظهور النقابات و الاعتراف القانوني بها.

أولا: الجذور التاريخية لنشأة النقابات في فرنسا.

يرى المؤرخون لظهور النقابات في فرنسا أن النواة الأساسية لبروزها تتمثل في نظام الطوائف الذي كان سائدا في فرنسا في العصور الوسطى[2]، و هو عبارة عن مجموعة من التكتلات الاجتماعية لأصحاب الحرف ينشئها الحرفيين المهرة بحيث يقومون باحتكار المهنة ولا يسمحون لأي حرفي آخر بممارستها إلا إذا حصل على تصريح مسبق منهم والأمر نفسه عند الانسحاب منها، كما أنها تنظيمات تسمح بالعضوية لأصحاب العمل[3] الأمر الذي أدى إلى شل حركة العمل وحرية العامل و خضوعه إلى السيطرة الكاملة و الصارمة من قبل هذه الطوائف، كما أدت عضوية أرباب العمل في هذه التنظيمات إلى تضارب مصالحهم مع مصالح العمال مما أفقد العمال باعتبارهم الطرف الأضعف قدرتهم على الدفاع عن مصالحهم من خلال هذه الطوائف ، التي يفترض أن تكون أداة لحمايتهم والدفاع عن مصالحهم ، ورغم محاولة بعض العمال التحلل منها وإنشاء منظمات مستقلة عنها تهدف أساسا إلى الدفاع عنهم، وتقتصر العضوية فيها على فئة العمال دون غيرهم، إلا أن جهودهم لم تكلل بالنجاح لان هذه المحاولات تزعمها عمال ضعاف من ذوي الدخل المحدود.

وقد أخذ هذا النظام في الاضمحلال في بداية القرن السابع عشر[4] إلى أن انقضى نهائيا بعد قيام الثورة الفرنسية، وذلك بإصدار مرسوم d'Alcarde Décret الذي تم بموجبه الإلغاء النهائي لنظام الطوائف حيث جاء هذا المرسوم كتكريس لمبدأ الحرية الفرية وحرية العامل في العمل دون قيود، إلا تلك التي تفرضها اللوائح التي تصدر عن الجهات المختصة حيث جاء فيه: "لكل شخص مطلق الحرية في القيام بأي عمل تجاري أو ممارسة أي نشاط مهني يراه مناسبا له ولا يلتزم في مقابل ذلك إلا بأداء

[1]- محمد اورابح بورنين، المرجع السابق، ص 24.

[2]- Michel Gérard, Lyon Caen et jean, op.cit, p524.

[3]- محمد إبراهيم خيري الوكيل، المرجع السابق، ص 560.

[4]- عبد الله حنفي، دور النقابات في الحياة الدستورية، دار النهضة العربية، مصر، القاهرة، 1998 ص 28 و ما بعدها.

الرسوم المقررة لمزاولة المهنة باحترام اللوائح التي تصدرها الجهات المعنية بخصوص ممارسة المهنة[1].

كما قامت السلطة بالحد من دور الدولة في التدخل في علاقات العمل و حضر أي نوع من الجمعيات الوسيطة بين العمال وأصحاب العمل، وأدت القوانين التي كرستها الثورة الفرنسية إلى تضاعف قوة أرباب العمل على حساب العمال فأدى التطور السريع للثورة الصناعية وما صاحبها من استغلال لفئة العمال إلى ضعف الروابط بين أرباب العمل والعمال وتردي ظروف العمل وأجور العمال، فانقسم المجتمع إلى طبقتين طبقة مستغلة تملك رؤوس الأموال ووسائل الإنتاج و طبقة كادحة مستغلة[2] تعمل لساعات طويلة مقابل أجور زهيدة، و ما زاد الوضع سوءا هو صدور قانون le chapelier بتاريخ 17 جوان 1791 الذي منع تكوين جمعيات وطبق على مخالفي هذا القانون غرامات مالية[3] حيث قدم السيد شابلييه مذكرة إلى الجمعية التأسيسية تحوي خلاصة فكر رجال الثورة من حيث تمجيدهم للحرية الفردية و حرية العمل و حضر أي تجمع أو تكتل مهني أو جماعي و مما جاء في المذكرة "مما لا شك فيه أنه يجب أن يكون متاحا لكافة المواطنين حرية التجمع ولكن يجب أن لا يسمح للمواطنين ذوي المهن أن يجتمعوا من أجل حماية مصالحهم المشتركة فلم يعد هناك في الدولة أي وجود لنظام الطوائف و لم يعد يوجد إلا المصلحة الخاصة لكل فرد والمصلحة العامة فقط و غير مسموح بالدعوة لإيجاد أي مصلحة وسيطة[4] ...".

هذا وقد جاء في المادة الأولى من هذا القانون: "القضاء على كل تجمع مهني أو طائفي هو أحد الأسس التي يقوم عليها الدستور الفرنسي ، لذلك يحضر إعادة تكوين هذه التجمعات تحت أي شكل من الأشكال و لأي سبب من الأسباب" أما المادة الثانية فقد نصت: "على أن يحظر القانون على ذوي المهن إتيان بعض الأفعال التي يمكن أن تساعد على تكوين تجميع خاص بهم[5].

هذا وقد تم تتويج هذا الحضر بنصوص تتضمن عقوبات على المخالفين له حيث نصت المادة الرابعة من نفس القانون على عدم دستورية أي تجمع لذوي المهنة الواحدة لأي غرض من الأغراض ولا سيما التجمع من أجل الاتفاق على القيام بأي إجراءات من شأنها رفع الأجور، وتعتبر هذه التجمعات والاتفاقيات مخالفة المبادئ الحرية و حقوق الإنسان التي احتواها إعلان حقوق الإنسان والمواطن عام

[1]- محمد ابراهيم خيري الوكيل، المرجع السابق، ص 516.
[2]- ابو عمرو مصطفى أحمد، مرجع سابق، ص 37.
[3] -gilles Lebreton, Libertés publiques et droit de l'homme, Armand colin, paris, 4me édition 1999, p489.
[4]- محمد إبراهيم خيري الوكيل، المرجع السابق، ص 517.
[5]- محمد إبراهيم خيري الوكيل، المرجع السابق، ص 517.

1789 ، وعندئذ تستطيع السلطة ملاحقة هذه التجمعات وفضها بالقوة لأنها وفقا للقانون تكون غير مشروعة و ليس لها وجود فعلي، كما تضيف المادة السادسة من القانون أنف الذكر توقع عقوبة الحبس والغرامة إذا صاحب هذا التجمع القيام بأعمال عنف وتهديد لأصحاب العمل"، كما اعتبر الدستور الفرنسي أي تجمع مهني أو حرفي مخالف للدستور الفرنسي[1].

تنظيمات غير مشروعة في نظر القانون تحمل اسم "société de résistance"[2] شركات المقاومة كان من بين أهدافها خلق تعاون ومساعدة بين العمال ومقاومة البورجوازية[3] فكانت تلك هي الصور الأولى للجهود الجماعية العمالية لمحاولة تأسيس حركة نقابية.

ثانيا: بداية ظهور النقابات والاعتراف القانوني بها.

رغم أن المشرع الفرنسي بعد الثورة الفرنسية سعى بكل جهد إلى تكريس الحرية الفردية والحيلولة دون أي تجمع مهني، إلا أن ذلك لم يؤدي إلى استسلام القوة العاملة وخضوعها لإحكامه ، بل واصل العمال كفاحهم من أجل حقهم في التجمع للدفاع عن مصالحهم المشتركة، وكان للثورات التي قام بها العمال دور في الاعتراف القانوني بالنقابات كما ترتب عن ثورة 1848 القضاء على الملكية وإعلان الجمهورية الثانية في فرنسا وشارك العمال لأول مرة في الحكومة المؤقتة فكان من نتائج ذلك، تضمين المادة الثامنة من الدستور الجديد حق المواطنين في التجمع[4] فسارعت بعض الجماعات العمالية إلى تكوين جمعيات خاصة بها، لكن هذه الحرية ما فتئت أن لاقت عقبات جديدة وذلك بصدور القانون المؤرخ في 19 جوان 1849 الذي منح سلطة تقديرية للحكومة في منع الجمعيات والتجمعات إذا رأت أنها خطر على الأمن العمومي، كما زادت الأوضاع سوءا إثر انقلاب 20 ديسمبر 1851 حيث منعت كل الجمعيات بما فيها العمالية ومنح مرسوم 25 مارس 1852 للإدارة وحدها صلاحية إجازته[5].

ثم طرأ نوع من التطور أدى إلى صدور عدة قوانين لصالح الطبقة العاملة منها صدور قانون 25 مايو 1864 الذي ألغى المادتين 414 و 415 من القانون الجنائي وكذلك جنحة التحالف و جريمة التجمع ، و أقر بحق العمال في التجمع المؤقت للتشاور دون أن يعترف لهم بحقهم في تشكيل نقابات ، كما أقر لهم بحقهم في الإضراب، غير أن ذلك لم يستمر طويلا بسبب نجاح الطبقة البرجوازية في الانتخابات التشريعية[6]، وعلى الرغم من ذلك استمرت الحركات النقابية في البروز، و كانت تعقد

[1]- المرجع نفسه، ص 518.
[2]- محمد اورابح ، المرجع السابق، ص 24.
[3]- محمد إبراهيم خيري الوكيل، المرجع السابق، ص 554.
[4]- المرجع نفسه ، ص 555.
[5] -gilles Lebreton, op.cit, p490.
[6]- محمد ابراهيم خيري الوكيل، المرجع السابق، ص 537.

اجتماعات سرية إلى غاية الاعتراف القانوني بوجودها في تاريخ 31 مارس 1868 الذي يعد يوما مشهودا في تاريخ الحركة النقابية الفرنسية، فقد اعترف المشرع الفرنسي بحق العمال في تكوين نقابات و الانضمام إليها ، إلا انه أحاطها بجملة من القيود كالإعلان عن اجتماعاتها مسبقا، و قبول ممثل عن السلطة العامة في تلك الاجتماعات[1] و كان هذا بمثابة فرض نوع من الرقابة عليها، ورغم ذلك عدت هذه الخطوة جد ايجابية في تكريس مبدأ الحرية النقابية في فرنسا.

بعد ذلك بدأت معالم هذه النقابات تتضح شيئا فشيا وصدرت ثلاث قوانين أساسية تنظم حرية إنشاء النقابات و الانضمام إليها وحرية العمل النقابي في إطارها فكان أول قانون سنة 1875 يسمح بتكوين نقابات في التعليم العالي ثم تلاه قانون سنة 1884 المتعلق بالنقابات المهنية[2] ثم تلاه قانون 1898 الخاص بجمعيات الإغاثة المتبادلة ، ويعد القانون الصادر في الفاتح من يوليو 1901 الخاص بالجمعيات منعطفا أساسيا في تاريخ الحركة الجمعوية الفرنسية و مدعما للحركة النقابية على اعتبارها نوع خاص من الجمعيات[3]، ومنذ ذلك الحين تضاعفت جهود المنظمات النقابية في فرنسا لتكريس الحق النقابي و مبدأ الحرية النقابية و تحقيق المكتسبات العمالية كحق التقاعد بالنسبة لعمال الصناعة و الفلاحة سنة 1910 والتأمينات الاجتماعية سنة 1930 و الحق في الضمان الاجتماعي سنة 1945.

الفرع الثاني: تطور الحرية النقابية في الجزائر.

كما سبق البيان فان ميلاد الحركة النقابية في العالم برمته ارتبط بظهور الثورة الصناعية وما صاحبها من تطورات في والآلات 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 حاجتهم إلى توفير لقمة العيش فشغلوهم في ظروف عمل قاسية لساعات عمل طويلة قدرت ب 16 ساعة في اليوم[4] مما أدى إلى تردي الظروف الصحية والاجتماعية والاقتصادية للعمال، فكانت الحاجة الملحة للانضمام والتضامن بينهم في شكل جمعيات تدافع عنهم وتحمي مصالحهم ومن هنا جاءت البوادر الأولى للعمل الجماعي للعمال، فكيف كان ظهور الحركة النقابية في الجزائر؟ وكيف تطورت؟

أولا: مرحلة نشأة وتطور الحركة النقابية إبان الاستعمار الفرنسي.

وسوف تتناول الباحثة هذه المرحلة من خلال عنصرين أساسيين وهما الجذور التاريخية لنشأة الحركة النقابية في الجزائر والاعتراف القانوني بالنقابات.

---

[1] -gilles Lebreton, op.cit, p. 490.

[2] -Thierry Revet, Libertés et droits fondamentaux, Dalloz, Paris, 13 édition, 2007.p421.

[3] -gilles Lebreton, op.cit. p.490.

[4]- محمد خالد ، المرجع السابق، ص 15.

1- الجذور التاريخية لنشأة الحركة النقابية في الجزائر:

كانت الآلات ووسائل الإنتاج التي اصطحبها المحتلون معهم هي بداية دخول الثورة الصناعية إلى الجزائر على أثر الاحتلال الفرنسي سنة 1830[1]، وفي تلك الآونة كانت تركيبة المجتمع الجزائري بسيطة جدا ، فكان معظمهم يشتغلون في الزراعة ويقطنون في الأرياف و يتخذون النشاط الفلاحي المصدر الأساسي لرزقهم، باستثناء القلة ممن يسكنون في المدن وهم الأعيان وأصحاب الأملاك[2]، 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[3]، وقاموا بتحويل الأراضي الخصبة إلى شركات زراعية كما غيروا نمط الزراعة الجزائرية، بما يخدم ويتماشى و الصناعة الفرنسية الأولية وبصورة خاصة المشروبات، و على رأسها الخمور وقد وصل عدد المزارع التي استولى عليها المعمر إلى أكثر من 150.000 ألف مزرعة كون الزراعة في ذلك الوقت هي مركز النشاط الاقتصادي في الجزائر، و بهذا تشكلت الطبقة البرجوازية الفرنسية في الجزائر، وبازدهار الصناعة الفرنسية أخذ المحتلون في الهجرة العكسية من الأرياف إلى المدن لمزاولة النشاط الصناعي، وانخفض اهتمامهم بالنشاط الزراعي فانخفض عدد المزارع التي استولى عليها المعمر إلى 26000 ألف مزرعة، وانصرف معظمهم إلى العمل في التجارة وقطاع الخدمات و الصناعات الأولية خاصة بعد انتفاضة كومونة[4] ، إذ سارعت السلطات الفرنسية إلى إبعاد آلاف العمال من باريس إلى الجزائر مما ساعد على نمو النشاط الاقتصادي و ازدياد حجم التبادل التجاري و توسعت شبكة النقل و المرافق الحديثة بما فيها المرافئ الجزائرية العامة وكانت البوادر الأولى لتشكيل الطبقة العاملة الجزائرية هي الانضمام لهذه النشاطات ولكن في حدود ضيقة جدا.

سعى الجزائريون إلى تحسين أحوالهم و البحث 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 سنة 1901 في فرنسا إلا أن العمال الجزائريون لم يستفيدوا من هذه القوانين على اعتبار أن هذه القوانين كانت مقصورة على

---

[1]- حميد جاعد ، المرجع السابق ص 34.

[2]- حسن السعيد، الحركة النقابية الجزائرية أثناء الثورة التحريرية، (ورقة بحث قدمت في يوم دراسي حول موضوعات التاريخ الاقتصادي والاجتماعي في الجزائر سبتمبر، الجزائر، 1982). ص 4

[3]- نعيم بوقره ، " الحركة النقابية في الجزائر وسياستها المطلبية"، إضافات، العدد الأول ، 2008، بدون معلومات أخرى ص 25.

[4]- عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 16.

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].

واستمرت الطبقة العاملة الجزائرية في الكفاح 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[2] وفي سنة 1924 سعت الطبقة العاملة من الجزائريين المتواجدين في فرنسا إلى إنشاء أول تنظيم سياسي عرف باسم نجم شمال أفريقيا وكان في مقدمة أهدافه الكفاح من أجل الاستقلال، و منذ ذلك الحين أصبحت مساعي الحركة العمالية الجزائرية تتجه إلى تشكيل نقابات مركزية جزائرية مستقلة كليا عن النقابات الفرنسية رافعة شعار الحرية والاستقلال

بدل الدمج و الوحدة[3]، وكانت البوادر الأولى لهذه المساعي متمثلة في قيام العمال الجزائريين بسلسلة من الإضرابات في عام 1920 1924 ضد البواخر المحملة بالخمور وفي سنة 1928 شارك مندوب عن العمال الجزائريين في مؤتمر الرابطة الدولية من أجل استقلال الشعوب في بروكسل واستطاع إقناع المؤتمر بالتصويت على القرار الذي يدعوا إلى استقلال الجزائر والاعتراف بحقها في تقرير المصير والمساواة في الحقوق السياسية[4].

2- الاعتراف القانوني بالنقابات.

بعد عام 1931 بدأت فكرة السماح للعمال الجزائريين بإنشاء نقابات خاصة بهم اثر اعتلاء الجبهة الشعبية الحكم في فرنسا في سنة 1936، و تم عقد مؤتمر كبير في الجزائر حضره ممثلو المنظمات السياسية والنقابية وقد أفصح المؤتمر عن جملة من القرارات كان من بينها إلغاء القانون الخاص بالجزائريين، و تطبيق التدابير الاجتماعية المطبقة في فرنسا، و تحديد ساعات العمل ب 46 ساعة في الأسبوع، وكذلك الاعتراف بحرية مزاولة النشاط النقابي للنقابات الجزائرية[5]، واعتبرت هذه من أهم المكاسب التي تحققت للجزائريين من خلال هذا المؤتمر غير أن إعلان الحرب العالمية الثانية، وسياسة القمع التي كانت تمارسها السلطات الاستعمارية على الجزائريين حالا دون التمتع بهذه الحقوق المكفولة لهم والمصرح عنها في المؤتمر آنف الذكر، وبعد نهاية الحرب العالمية الثانية استأنف العمال نشاطهم النقابي والنضالي معا فقاموا بتنظيم سلسلة من التظاهرات و الإضرابات على المستوى الوطني شملت المدن الكبرى كالجزائر العاصمة ووهران وعنابه و قسنطينة، و تم قمعها ومواجهتها من طرف

[1]- العابد الكنتي العقباوي، دليل العمل النقابي، الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الجزائر ، 2010، ص 5.
[2]- نعيم بوقرة ، المرجع السابق، ص 27.
[3]- حميد جاعد، الحركة النقابية العربية المعاصرة، المرجع السابق، ص 69 و ما بعدها.
[4]- المرجع نفسه ، ص 70.
[5]- المرجع نفسه ، ص 71.

المستعمر بالرصاص مما أدى إلى استشهاد عدد كبير من الجزائريين[1] ، شكل 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 و فرنسا في سنة 1952 عهدت رئاستها للمناضل الكبير عيسى أيدير، كما أوصى مؤتمر عام 1953 بتنظيم نقابة مركزية هذا على المستوى الوطني، أما على مستوى المغرب العربي فقد دعا مؤتمر الاتحاد العام لعمال تونس في سنة 1951 الذي شارك فيه وفد جزائري إلى إنشاء مركزية نقابية جزائرية[2] وفي جوان 1954 تم تشكيل الاتحاد العام للنقابات الجزائرية كمنظمة مستقلة، و لكنها عضو في الكنفدرالية العامة للشغل تم حل هذه المنظمة في جويلية 1956 من طرف السلطات الاستعمارية نتيجة لإعمالها النضالية المساندة للثورة التحريرية وعلى اثر الخلاف الذي وقع في حركة انتصار الحريات الديمقراطية قامت العناصر المصيلية في منتصف فيفري 1956 بإنشاء منظمة نقابية هي اتحاد نقابات عمال الجزائر[3] وبعد أسبوع فقط من ميلاد هذه المنظمة النقابية ذات الانتماءات المصيلية نشأ الاتحاد العام للعمال الجزائريين[4]، في 24 فيفري 1956[5]، وجاء تأسيسه في هذا الوقت بالذات من أجل إعطاء نفس جديد للثورة وتدعيم لصفوفها بواسطة جمع شمل الطبقة العاملة الجزائرية في تنظيم نقابي واحد وأيضا لدفع هذه الشريحة الاجتماعية للمساهمة ليس فقط في الدفاع عن مصالح العمال المادية والاجتماعية، وإنما للنضال السياسي والكفاح المسلح من أجل تحرير الجزائر[6]، ومن بين الأهداف المتوخاة من وراء تأسيس الإتحاد ، تدويل المشكلة النقابية الجزائرية والتجنيد الفعال لكل عمال العالم من أجل تأييد قضية العمال الجزائريين المكافحين ، ولتجسيد هذه الأهداف انضم الإتحاد إلى الجامعة العالمية للنقابات الحرة التي وجد فيها منبرا لتبليغ صوته إلى الرأي العام العالمي، حيث تمكن على أثرها من كسب اعتراف الرأي العام النقابي الدولي وإقرار الحركة النقابية الدولية بحق العمال الجزائريين في الحرية والاستقلال.

حاولت السلطات الاستعمارية الحد من نشاط وتحركات الاتحاد العام للعمال الجزائريين من خلال عرقلة نشاطه وعدم السماح لقادته بالخروج من الجزائر، والزج بهم في السجون الفرنسية، مما جعله يلجأ إلى العمل السري متخذا من تونس الشقيقة مقرا لعمله، وقد ساهم مساهمة فعالة في تنظيم

[1]- حسن السعيد ، المرجع السابق، ص 2.
[2]- حسن السعيد ، المرجع السابق، ص 2.
[3]- المرجع نفسه، ص 3.
[4]- عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 17.
[5]- نعيم بوقره، المرجع السابق، ص 28.
[6]- العابد الكنتي العقباوي، المرجع السابق ، ص 6.

الإضرابات الوطنية كإضراب الخامس من شهر جويلية 1956 و إضراب 27 جانفي 1957 الذي استمر أسبوعا كاملا[1]، كما لعب الإتحاد دورا كبيرا ومميزا في تنظيم الطبقة العاملة الجزائرية ورص صفوفها لخدمة أهداف الثورة التحريرية، وأزداد هذا الدور وتجدر بعد انعقاد مؤتمر الصومام الذي أكد على الدور الذي تقوم به الطبقة العاملة في الثورة[2].

ثانيا: مرحلة تطور الحركة النقابية بعد الاستقلال.

بعد الاستقلال و انتهاج النظام الاشتراكي بقيت الحركة العمالية الجزائرية ممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين باعتباره النقابة المركزية الوطنية الوحيدة[3] و التي كانت تعمل تحت لواء وإشراف الحزب الوطني الوحيد الممثل في حزب جبهة التحرير الوطني[4]، واعتبرت امتداد طبيعي له وذلك لتحقيق التحول الاجتماعي وبناء الاشتراكية و الدفاع عنها و هو ما تضمنه الميثاق الوطني لسنة 1976 "إن تعزيز التحالف بين العمال والفلاحين والجنود والشباب والعناصر الوطنية سيكسب الثورة مناعة تامة ويمكنها من التقدم بكل ثبات في طريق الاشتراكية و سيحصل هذا التحالف بقيادة الحزب الطلائعي"[5]، وبقي الاتحاد وفيا لمبادئ ثورة نوفمبر ساعيا لتجنيد الطبقة العاملة لالتحاق بالركب التنموي، وقد حافظ على الروابط المتينة التي كانت تربطه بالقيادات السياسية التي اعتبرته احد أهم المنظمات الجماهيرية في الدولة[6]، غير أنه سرعان ما انطلقت شرارة التوتر بينهما، نتيجة الهيمنة الحزبية على العمل النقابي، و سعي الاتحاد للاستقلال عن الحزب والسلطة وقد برزت مظاهر الهيمنة في تدعيم بعض أساليب التسيير الذاتي وتشكيل لجان المشاركة في المؤسسات وسياسة التخطيط الفوقي و مركزية التسيير الإداري بالإضافة إلى ربط الترشح لأي منصب مهما كان نوعه بانخراط في حزب

[1]- حسن السعيد ، المرجع السابق، ص 14.

[2]- المرجع نفسه، ص 10.

[3]- لقد أفرغت الأحادية السياسية التي ميزت النظام السياسي الجزائري بعد الاستقلال قانون 1901 ، الموروث عن الحقبة الاستعمارية والمتعلق بالجمعيات من طابعه الليبرالي في الممارسة العملية، خاصة بعد سلسلة النصوص القانونية التي تم إصدارها بدءا من الستينيات ولغاية السبعينيات كمنشور سنة 1964 وأمريه 3 ديسمبر 1971 المعدلة في 7 جوان 1972 التي تشترط مادتها الثانية على سبيل المثال ، موافقة ثلاث مؤسسات رسمية هي وزير الداخلية والوزير المكلف بالقطاع والسلطة المحلية (أي الوالي) عند طلب تأسيس جمعية في الميادين الثقافية، الدينية والرياضية. أنظر:
- عبد الناصر جابي، العلاقات بين البرلمان والمجتمع المدني في الجزائر (الواقع والأفاق)، مجلة الفكر البرلماني العدد 15 ، 2005، ص 5.

[4]- نعيم بوقرة ، المرجع السابق، 28.

[5]- الميثاق الوطني ، الجريدة الرسمية عدد 61 الصادرة بتاريخ 30 جويلية 1967.

[6]- العابد الكنتي العقباوي، المرجع السابق، ص 6.

جبهة التحرير الوطني، و هو الأمر الذي جعل الاتحاد يرد بسلسلة من الإضرابات عرفت بإضرابات التسيير الذاتي[1].

أما عن دور الحركة النقابية الجزائرية في هذه المرحلة فقد كان يتبلور في هدفين أساسيين: الأول مطلبي يتعلق أساسا بمسألة الأجور. أما الهدف الثاني فيتمركز حول الجوانب للعمل المرتبطة بالمصلحة العليا للبلاد والمسار التنموي[2].

بعد وفاة الرئيس الهواري بومدين قامت السلطات الجزائرية بإتباع سياسة الهيكلة فقامت المؤسسات الصناعية بتنظيم عدة إضرابات للتعبير عن سخطها و غضبها ، فما كان من السلطة إلا أن قامت بقمع هذه الإضرابات كونها تعد أعمالا مخالفة للقانون[3] ورغم سياسة القمع التي كانت النقابة الجزائرية تعاني منها في هذه الحقبة إلا أنها ضلت عاكفة على ممارسة نشاطها النقابي ، و ذلك بعملها على ترسيخ بعض المعطيات المتعلقة بالعمال والمرتبطة خاصة بالجوانب الاجتماعية و هذا ما يؤكده الأمين العام للعمال الجزائريين في ذلك الوقت و هو السيد الطيب لخضر الذي أكد أن "النقابة تعمل على تحقيق المصالح المادية والمعنوية للعمل وذلك في مواجهة الدولة و المؤسسات العمومية التي انحرفت على المسار الاشتراكي المحدد في الميثاق الوطني و عليه فان الاتحاد سيعمل كل ما في وسعه من أجل ضمان هذه الحقوق مع التركيز على الجوانب التشريعية من أجل تحقيقها[4] ، ونتيجة لتطور الأوضاع الداخلية والدولية أصدر الأمين العام الحزب 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 و الذي يجسد هذا التحول[5].

مثلت أحداث أكتوبر 1988 منعرجا حاسما في تغيير المسار الإيديولوجي والسياسي للدولة الجزائرية وفتح المجال أمام ممارسة الحقوق والحريات العامة والاعتراف بالتعددية السياسية والنقابية[6] وتم تتويج ما جاء في دستور 1989 بجملة من النصوص القانونية التي تعالج مختلف الحقوق والحريات ومن ضمنها الحرية النقابية التي أولاها المشرع الوطني أهمية وعناية بارزة عن طريق السعي لتكريسها من خلال النصوص الدستورية والقانونية وقد تضمن قانون 90-14 حق العمال و أصحاب العمل في تكوين منظمات نقابية و الانضمام إليها بكل حرية واستقلالية و دون أي تمييز ، كما نص على حقهم في

[1]- المرجع نفسه، ص 6.
[2]- نعيم بوقرة ، المرجع السابق، ص 29.
[3]- نعيم بوقره ، المرجع السابق، ص 30.
[4]- المرجع نفسه ، ص 31.
[5]- فاروق حميد شي ، مرجع سابق، ص 31.
[6]- مولود ديدان، مباحث في القانون الدستوري والنظم السياسية ، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2007 ، ص 210

تكوين اتحادات والانضمام إليها[1] ، ويعتبر هذا القانون الأول في البلاد الذي يكرس الحرية النقابية على غرار قوانين الشرعة الدولية و دستور منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا والاتفاقيات الصادرة عنها بهذا الخصوص كالاتفاقية 87 و الاتفاقية 98.

[1]- قانون 90-14، مرجع سابق.

المبحث الثاني: مصادر الحرية النقابية.

نشأت الحرية النقابية مستمدة وجودها و أساسها 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 مسألة حقوق الإنسان والحريات العامة بما فيها الحرية النقابية هي مسألة ذات منبع و أصول داخلية ، كونها تتعلق أولا وقبل كل شيء بالسيادة الوطنية ، كما أن واجب حمايتها يقع بالدرجة الأولى على عاتق 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[1] وفي هذا الإطار يؤكد الدكتور أحمد الرشيدي صحة أولوية المصادر الوطنية على المصادر الدولية برغم التأثير المتزايد للقانون الدولي على القانون الداخلي[2].

الدولية للحرية النقابية من خلال المطلب الأول ثم المصادر الداخلية للحرية النقابية من خلال المطلب الثاني على النحو الموالي:

المطلب الأول: المصادر الدولية للحرية النقابية.

تشمل المصادر الدولية للحرية النقابية الاتفاقيات والعهود والمواثيق ذات الصبغة العالمية الصادرة عن الأمم المتحدة باعتبارها المنظمة الأم أو أحد وكالاتها المتخصصة، وفي هذا الموضوع الوكالة المتخصصة التابعة للأمم المتحدة هي منظمة العمل الدولية و التي تعد الرائد الأساسي وصاحب الاختصاص الدولي الأصيل في حماية حقوق و حريات العمال وعلى رأسها الحرية النقابية، والعهود و المواثيق الإقليمية و التي تصدر عن اتحادات إقليمية تجمع بين أعضائها روابط أساسية كوحدة الدين واللغة والأصل والتاريخ والمصير المشترك[3]، و على أساس ذلك تناولت الباحثة المصادر العالمية في الفرع الأول ثم تطرقت للمصادر الإقليمية في الفرع الثاني على النحو الموالي:

الفرع الأول: المصادر العالمية للحرية النقابية.

اهتمت البشرية بعد نهاية الحرب العالمية الثانية بتكريس حقوق و حريات العمال وعلى رأسها الحرية النقابية، وكان من نتاج هذا الاهتمام إنشاء منظمة عالمية متخصصة في شؤون العمل و العمال وهي منظمة العمل الدولية ، و التي يعود الفضل في نشأتها مع عصبة الأمم إلى مؤتمر فرساي للسلام[4]، وبذلك تعد هذه المنظمة من أقدم المنظمات الدولية الموجودة حاليا، وبعدها ظهرت العديد من العهود

[1]- مها بهجت يونس ، حقوق الإنسان وحرياته الأساسية في دستور جمهورية العراق ، مرجع السابق، ص 129.
[2]- أحمد الرشيدي، حقوق الإنسان في النظرية والتطبيق، مرجع سابق ، ص 104.
[3]- جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي النظرية العامة للمنظمات العالمية و الإقليمية المتخصصة، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، عنابة ، 2006 ، ص 350.
[4]- حنفي عبد الله، دور النقابات في الحياة الدستورية، مرجع السابق، ص 756.

والاتفاقيات التي تكرس الحرية النقابية، لذلك ينبغي التطرق لمصادر الحرية النقابية على ضوء الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية ثم المواثيق والعهود الأخرى الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة.

أولا: الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

نشأت منظمة العمل الدولية في 11-4-1919 بموجب الفصل الثالث عشر من معاهدة فرساي وهو أيضا قانونها الأساسي[1]، وصلت هذه المنظمة صامدة خلال الحرب العالمية الثانية، حتى بعد انهيار عصبة الأمم و ألحقت سنة 1946 بمنظمة الأمم المتحدة واعتبرت أحد وكالاتها المتخصصة في مؤتمر مونترو، و يقع مقرها في مدينة جنيف بسويسرا[2]، وقد قامت مع منظمة الأمم المتحدة بإبرام اتفاقية بتاريخ 30 مايو 1946 صادقت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 14 ديسمبر 1946 وتمت المصادقة عليها من طرف الندوة الدولية للعمل بتاريخ 2 أكتوبر 1946، نصت هذه الاتفاقية في مادتها الأولى على أنه "يعترف بمنظمة العمل الدولية من طرف الأمم المتحدة باعتبارها مؤسسة متخصصة ومخول لها مسؤولية اتخاذ التدابير اللازمة وفقا لميثاقها الأساسي التحقيق الأهداف المقررة في ميثاقها"، وبذلك أصبحت منظمة العمل الدولية بموجب الاتفاقية تستأثر بقضايا العمل و العمال على المستوى الدولي، كما يعترف لها بهذا الاختصاص بموجب المادة 71 من ميثاق الأمم المتحدة[3].

و قد تضمن دستور منظمة العمل الدولية التأكيد على مبدأ الحرية النقابية في ديباجته[4]، كما جاء إعلان فيلادلفيا في عام 1944 مكملا له حيث نص على المبادئ الأساسية التي تقوم عليها المنظمة وكان من ضمن تلك المبادئ: "حرية التعبير وتكوين جمعيات شرط ضروري لتقدم مستمر"[5].

وقد حدث تباين في الآراء حول الجهة المختصة بدراسة موضوع الحريات النقابية وفيما إذا كانت هذه الجهة هي المجلس الاقتصادي والاجتماعي أو منظمة العمل الدولية و قد ذهب البعض إلى اعتبار أن موضوع الحريات النقابية يعود بالضرورة إلى اختصاص المجلس الاقتصادي والاجتماعي باعتباره الجهاز المختص بتقديم توصيات للدول في نظر المسائل المتعلقة بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية بما

[1]- محمد المجذوب، التنظيم الدولي، النظرية والمنظمات العالمية والتنظيمية المتخصصة، منشورات الحلبي، لبنان بيروت، 2005، ص 765.

[2]- جمال عبد الناصر مانع، المرجع السابق، ص 396.

[3]- محند اورابح بورنين، مرجع السابق ، ص 38

[4]- بدرية عبد الله العوضي، دول مجلس التعاون الخليجي ومستويات العمل الدولية، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت ، 1990، ص 11.

[5] -Lee swepston, droits de Lhomme et liberté syndicale: Évolution sous le contrôle de Loit Revue internationale du Travail, vol 137, N°2, 1998, p188.

فيها الحريات النقابية[1] ، في حين يرى البعض الآخر أن منظمة العمل الدولية هي صاحبة هذا الاختصاص كونها منظمة متخصصة في شؤون العمل، ولارتباط تلك الحريات بحقوق العمال الفردية منها والجماعية، كما أنها من ضمن أهدافها الأساسية المسطرة في ميثاقها إضافة إلى أن ممثلي النقابات عنصر أساسي في التشكيلة الثلاثية للمنظمة، وقد حسم المجلس أمره إلى إسناد اختصاص النظر في مسألة الحريات النقابية إلى المنظمة العمل الدولية[2] ، غير أن هذا لا يمنع من اضطلاع المجلس الاقتصادي والاجتماعي بتلقي ونظر الشكاوي إذا كانت الدولة ليست عضوا في منظمة العمل الدولية وعضوا في منظمة الأمم المتحدة و الجدير بالذكر أن هذا الخلاف ثار على أثر المذكرتين اللتان تقدم بهما كل من الاتحاد النقابي العالمي والاتحاد الأمريكي بخصوص الحرية النقابية[3].

وكانت أولى محاولات المنظمة لتقنين مبدأ الحرية النقابية هي اعتمادها **للاتفاقية رقم 11 لعام 1921** المتعلقة **بحق التجمع في ميدان الزراعة**[4]، إذ ينص مضمونها على أنه يقع على عاتق كل دولة تصادق على الاتفاقية ضمان لأي شخص يشتغل في ميدان الزراعة نفس حقوق الاجتماع والتحالف الممنوحة لعمال الصناعة كما يستوجب عليها تعديل أي نص قانوني يهدف إلى التضييق على هذا الحق اتجاه المشتغلين في الزراعة[5] بعد ذلك تم اعتماد الاتفاقية رقم 84 الخاصة بالتجمع وتسوية منازعات العمل في الأقاليم التابعة سنة 1947 ، « territoires métropolitains » وكانت تتعلق بالأقاليم الواقعة تحت مغبة الاستعمار، حيث تعتبر تلك الاتفاقية الأولى من نوعها لأنها كانت تحمل تدابير موضوعية خاصة بالحريات النقابية[6].

وتعد **اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم (87) لسنة 1948** المرجع الأساسي لمنظمة العمل الدولية في مجال الحرية النقابية و كذلك للدول المنظمة إليها وقد اعتمدت في الدورة 31 للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية[7] في 9 سبتمبر 1948، ولم يكن اعتماد اتفاقية خاصة بالحرية النقابية بالأمر الهين بل لاقى العديد من العراقيل[8]، وجاء في ديباجتها "أن الاتفاقية اعتمدت مبدأ الحرية النقابية من بين الأهداف المنصوص عليها في ميثاق المنظمة"، وبذلك أصبحت هذه الاتفاقية الوثيقة

[1]- جمال عبد الناصر مانع، المرجع السابق، ص 213.
[2]- حنفي عبد الله، المرجع السابق، ص 776.
[3]- المرجع نفسه، ص 770.
[4] -Antonia Fleischmann, op.cit., 2009,p07.
[5]- هبة خديجة دراقي ، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي ، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق ، 2001، ص 45.
[6] -Lee Swepston, op cit, p189.
[7] -David Tajgman et Karen Curtis, Guide pratique de La liberté syndicale, Bureau international du Travail, Genève, édition, 2000, p07.
[8] -Lee swepston, op cit, p188.

الأساسية لحماية الحريات النقابية دوليا كونها تضع قواعد موضوعية ذات تطبيق عام، حيث أصبحت تلك القواعد أكثر وضوحا عبر اجتهادات وأحكام هياكل الرقابة التابعة للمنظمة العمل الدولية، تعالج هذه الاتفاقية من جهة حق أرباب العمل والعمال في إنشاء وتكوين منظمات نقابية ومن جهة أخرى الحقوق والضمانات التي تستفيد بها تلك المنظمات النقابية[1] ، وتتضمن الاتفاقية 21 مادة ولكن أهميتها تتركز في المواد الأولى وبالتحديد من المادة الثانية إلى الحادية عشر، أما بقية المواد فهي ذات طبيعة إجرائية.

تعد المادة الثانية هي حجر الأساس في الاتفاقية حيث نصت على أن " للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع ، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، ولهم كذلك دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق"[2].

وما يمكن ملاحظته على هذا النص انه جاء عاما إذ نص على حضر التمييز أيا كان شكله دون أن يعدد لنا أشكال التمييز ويرجع هذا طبعا إلى عالمية النص و شموليته و حتى لا تحتج الحكومات بأن النص قد حظر تمييزا دون آخر، كما جاء النص باللغة الفرنسية على النحو التالي:

Les travailleurs et les employeurs, **sans distinction d'aucune sorte**, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.[3]

فهي نصت على حق العمال في تكوين المنظمات بدون تفرقة وبدون ترخيص سابق وأريد بتعبير بدون تفرقة عدم استثناء فئات من العاملين باستثناء القوات المسلحة والبوليس التي سيرد عليها نص خاص من حق تكوين النقابات، كما أريد بالنص على عدم اشتراط الترخيص المسبق تحرير العمال من هذا الاشتراط الذي كان يعطى الجهات الإدارية سلطات على تكوين النقابات مما ينتقص من حريتها[4].

وتتضمن المادة الثالثة فقرتين تؤكد الأولى منهما حق منظمات العمال في إعداد لوائحها ونظمها، وتحرم الثانية أي تدخل للسلطات العامة من شأنه عرقلة إنشاء أو سير تلك النقابات وأريد بهذا تمكين

---

[1]- هبة خديجة دراقي ، المرجع السابق. ص 46.

[2]- المادة 2 من الاتفاقية رقم 87 للحرية النقابية وحماية حق التنظيم في: http://www.ilo.org/ilolex/arab/docs/conv08.

[3] -Article 2 C87 Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

[4]- خالد علي عمر ، الحرية النقابية بين الأطر التشريعية ومبادئ المحكمة الدستورية والممارسة العملية، مركز هشام مبارك ، القاهرة ، ط2، 2010، ص 25.

النقابات من وضع برامجها ولوائحها بحرية تامة، كما تمنع المادة الرابعة حل النقابات أو وقف نشاطها بالطرق الإدارية، أما المادة الخامسة فهي تعطى منظمات العمال حق تكوين اتحادات مهنية أو عامة والانتماء إلى منظمات دولية وتعطى المادة السادسة هذه الهيئات الحرية نفسها التي تعطى للنقابات، ونصت المادة السابعة على أنه لا يجوز أن يخضع اكتساب منظمات العمال أو اتحاداتهم للشخصية الاعتبارية لشروط من شأنها أن تخل بالضمانات الواردة في المواد (2، 3، 4) أو تجعلها محل جدل، وتضم المادة الثامنة فقرتين: الأولى تعترف بأن على العمال وأصحاب الأعمال ومنظماتهما أن تحترما - كبقية الأفراد والمنظمات - قانون البلاد بينما تنص الفقرة الثانية على أن لا يمس قانون البلاد أو يطبق بطريقة تمس الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية[1]، وارتأت في المادة التاسعة أن يترك للوائح والقوانين الوطنية البت في مدى تطبيق هذه الاتفاقية على رجال البوليس والقوات المسلحة على أن لا يمس أي شيء بالاتفاقية حقوقا قد اكتسبوها وقضت المادة الحادية عشر على كل دولة تصدق على الاتفاقية باتخاذ الإجراءات اللازمة والمناسبة ليمارس العمال حق التنظيم النقابي بحرية[2].

بالإضافة إلى الاتفاقية 87 للحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي هناك اتفاقيات بارزة في هذا المجال أهمها **الاتفاقية 98 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية[3] لعام 1949** وتتكون من (16) مادة نصت في مجملها على أهمية تكريس الحماية للعمال ضد أي تمييز من شأنه أن يخرق الحق في الحرية النقابية وتكوين النقابات والانضمام إليها بمحض اختيارهم، وعدم المساس بالحق في العمل، كما نصت على منع أي تدخل للمنظمات النقابية ومنظمات أصحاب العمل في شؤون بعضها البعض سواء من حيث التأسيس أو التسيير أو كيفية إدارة شؤونها الداخلية.

وتعتبر المادة الأولى من الاتفاقية رقم (98) حجر الزاوية فيها إذ تضمنت إقرارا جليا لحماية العمال من أي تمييز كان، ونصت على أنه "يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي، أما الفقرة الثانية فنصت على أن تنطبق هذه الحماية بوجه خاص على الأعمال المقصود بها:

- جعل استخدام عامل مشروطا بعدم انضمامه إلى نقابة أو تخليه عن عضوية نقابة.

[1]- المواد 3-8 من الاتفاقية رقم 87 للحرية النقابية وحماية حق التنظيم.
[2]- المواد 9-11 من الاتفاقية نفسها.
[3] -David Tajgman et Karen Curtis, op.cit, p07.

- تسريح عامل أو الإساءة إليه بأي وسائل أخرى بسبب انضمامه إلى نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو أيضا لمشاركته فيها، بموافقة صاحب العمل أثناء ساعات العمل"[1].

وما يمكن ملاحظته على هذه المادة أنها أرست الضمانات التي من شأنها أن تحمي العامل من أي تمييز قد يكون عرضة له وهو في موقع العمل، ويستهدف التقليص أو الحد من الحرية النقابية التي تقرها الاتفاقية كما تشمل الحماية التي تضمنتها المادة الأولى من هذه الاتفاقية حماية العامل من أن يشترط صاحب العمل عدم انضمام هذا الأخير إلى أي تنظيم نقابي أو أن ينسحب من عضوية نقابة كان منخرط فيها، إلغاء عقد العمل أو تسريح أو طرد العامل من قبل صاحب العمل الذي قد يكون شخصا طبيعيا أو معنويا بحجة أن العامل انضم إلى نقابة أو انسحب منها أو شارك في نشاط نقابي خارج ساعات العمل، أو شارك فيه بموافقة صاحب العمل، أثناء ساعات العمل.

لقد صدر عن هيئة الأمم المتحدة ثلاث وثائق أساسية تكرس حقوق الإنسان وحرياته الأساسية وتعتبر من أهم المصادر الدولية للحرية النقابية وهي الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي للحقوق السياسية المدنية، والعهد الدولي للحقوق الاجتماعية و الاقتصادية وهو ما يصطلح على تسميته بقوانين الشرعة الدولية.

1- الحرية النقابية في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

لم تكن مبادئ حقوق الإنسان وحرياته الأساسية المكرسة في ميثاق الأمم المتحدة وحدها كافية لتعزيز احترامها وضمان نفاذها في مواجهة الكافة ، لذا كان لابد من صياغة وثيقة مستقلة ، تشكل إطارا دوليا لهذه الحقوق والحريات وأسفرت المساعي الدولية عن ميلاد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في باريس بتاريخ 10 ديسمبر سنة 1948 ، لتكتسب بعد ذلك حقوق الإنسان الطابع القانوني والدولي وذلك حينما اعترف الإعلان بالكرامة المتأصلة في الطبيعة البشرية وبحقوق جميع البشر الثابتة كأساس للحرية والمساواة والعدالة والإخاء وعدم التمييز[2] ، أدى ذلك إلى سعي معظم الدول المستقلة حديثا إلى تضمين دساتيرها للحقوق والحريات التي جاء بها الإعلان والملفت للانتباه أن الإعلان جاء شاملا لكل الحقوق بما فيها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية و هو الأمر الذي لم يحدث من قبل[3].

[1]- المادة الأولى من الاتفاقية 98.
[2]- نادية خلفة ، مرجع سابق، ص 84.
[3]- جابر عبد الراوي، المرجع السابق، ص 86.

ومن ضمن الحقوق والحريات العامة المكرسة في الإعلان نجد الحرية النقابية ونستشف ذلك من خلال نص المادة 20 و المادة 23 من الإعلان، فبينما نصت الفقرة الأولى من المادة 20 على أن "لكل شخص الحق في حرية الاشتراك في الجمعيات والجماعات السلمية"، فقد نصت الفقرة الثانية على أنه لا يجوز إرغام أحد على الانضمام إلى جمعية ما " أما المادة 23 فقد نصت على أنه "لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات الحماية لمصلحته"[1].

تستشف الباحثة من هاتين المادتين أن المادة 20 قد كرست الحرية النقابية بشكل غير مباشر إذ أنها تعترف للأشخاص بحرية الاشتراك في الجمعيات و الجماعات السلمية وعلى اعتبار أن النقابات نوع خاص من الجمعيات فينطبق عليها هذا الوصف ، أما الفقرة الثانية فقد نصت على المظهر السلبي للحرية النقابية و هو حرية عدم الانضمام للنقابة في حين جاءت المادة 23 مكرسة للحرية النقابية بصورة مباشرة من خلال حرية إنشاء النقابات و الانضمام إليها، كما أن هذه المادة قد اعتمدها واضعو الإعلان لتمييز الحرية النقابية عن حرية الاشتراك في الجمعيات ذات طابع آخر[2]، وقد جاءت صياغة "كل شخص "تدل على لفظ العموم على خلاف الاتفاقية رقم 87 التي حددت الفئات المعنية بذلك الحق، كما أن محرري الإعلان لم يضعوا أي ضابط لذلك الحق بينما جاءت الاتفاقية رقم 87 بشرط التقيد بلوائح تلك المنظمات حيث نصت المادة 2 منها "للعمال وأصحاب العمل دون أي تمييز الحق، دون ترخيص سابق، في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام إليها، بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات"[3].

2- الحرية النقابية في العهدين الدوليين

على أثر الجدل الذي وقع بين فقهاء القانون الدولي حول القيمة القانونية للإعلان العالمي لحقوق الإنسان والذي تعتبر مواده مجرد مبادئ قانونية عامة لا ترق بأي حال إلى قواعد قانونية ملزمة[4] ، سعت الأمم المتحدة إلى تقنين المواد التي جاءت في الإعلان عن طريق اتفاقيات دولية ملزمة حتى تضمن نفاذها في مواجهة المجتمع الدولي كافة، وبالفعل قامت الأمم المتحدة بإعداد اتفاقيتين دوليتين وهما العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وقد اعتمدتهما الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16 ديسمبر 1966 ودخلا حيز النفاذ في عام 1976.

[1]- المرجع نفسه، ص 84.
[2]- المرجع نفسه ، ص 121.
[3]- محند اورابح بورنين ، المرجع السابق ، ص 48.
[4]- محمد مصباح عيسى، حقوق الإنسان في العالم المعاصر، دار اكاكوس للطباعة والنشر، بيروت 2001 ص 268.

أ- الحرية النقابية في العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية

نظرا للصراع الأيديولوجي بين المعسكرين الرأسمالي و الشيوعي، واختلاف كل منهما في نظرته لحقوق الإنسان اجتهدت الأمم المتحدة في وضع وثيقتين للحقوق والحريات العامة تفصل فيها الحقوق السياسية و المدنية التي تعبر عن تطلعات المعسكر الغربي عن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية و التي كانت تميز المعسكر الشرقي[1] ، إلا أننا نجد أن العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية تضمن النص على مبدأ الحرية النقابية و يمكن التماس ذلك من خلال المادة 21 التي تنص على أن "يكون الحق في التجمع السلمي معترفا به....."، على اعتبار أن الحرية النقابية هي نوع من التجمع السلمي المستمرة[2]، كما نصت المادة 22 في فقرتها الأولى أن لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه"، أما الفقرة الثالثة فقد نصت على أنه "لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة ورجال الشرطة لقيود قانونية على ممارسة هذا الحق ".. ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة عام 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية"[3].

تستشف الباحثة من أحكام هذه المواد أنه تم إعادة الترتيبات المنصوص عليها في المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وذلك من خلال المادة 22 من العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية[4]، في حين جاءت المادة 22 بضمانات و أحكام أخرى لم تتضمنها مواد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وذلك بنصها في الفقرة الثانية منها على الضوابط الشرعية لتقييد الحرية النقابية التي سنتعرض إليها بشيء من التفصيل في أوانها، كما أجاز للدولة اتخاذ التدابير اللازمة ووضع القيود الكفيلة بضمان أمنها وسلامتها على بعض القطاعات الحيوية في الدولة كرجال الشرطة ، كما لا تسمح هذه المادة للدول الأعضاء في المنظمة الدولية للعمل التي هي أيضا طرف في العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية من

---

[1]- شرعت لجنة حقوق الإنسان عقب صياغة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، في صياغة معاهدة دولية لحقوق الإنسان واتضح أن ذلك أصعب مما تصوره العاكفون على الأمر في البداية، حيث تزامنت بدايات عمل اللجنة بهذا الخصوص مع بداية تدهور العلاقات بين الشرق والغرب و ، ولم تكن لجنة حقوق الإنسان بعيدة عن هذه الخلافات . وقد عبر الخلاف بين هذين المعسكرين السياسيين عن نفسه ، فيما يتعلق بحقوق الإنسان، و تبلور حول أولوية مجموعة محددة من حقوق الإنسان و طرق تحقيقها ففي حين تبنت الدول الاشتراكية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي ربطتها هذه الدول بأهداف المجتمع الاشتراكي ، اعتقادا منها، في الوقت نفسه بأن إحقاق هذه الحقوق يجب أن يقع على عائق الأجهزة السياسية ، كان الغرب يفضل أن يكون تنفيذ الحقوق من واجب المؤسسات القضائية لا السياسية كما أكدت الدول الغربية على أولوية الحقوق المدنية والسياسية ، التي كانت تعتبرها شيئا متمما للحرية و الديمقراطية.

[2]- نادية خلفة ، مرجع سابق ، ص 176.

[3]- محمود الشريف بسيوني ، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان مجلد 1 (الوثائق العالمية)، دار الشروق، مصر القاهرة، 2003، 212.

[4]- محند اورابح بورنين، المرجع السابق. ص 49.

التهرب من الالتزامات الملقاة عليها بموجب الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحريات النقابية وحماية حق التنظيم.

ب- الحرية النقابية في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

نصت المادة الثامنة منه على أن تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي "حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها.. كما نصت على "حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها، كما نصت على حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم، كما تضمنت حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعنى، كما أضافت أنه لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق .. ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها، أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية".

ما يمكن ملاحظته من خلال هذه المادة أن العيد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية قد أفلح إلى حد كبير في معالجة مسألة الحرية النقابية و أرسى لها الضمانات الكافية على غرار العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية والاتفاقية 87 الخاصة بالحريات النقابية[1] غير أنه ذهب إلى ابعد من ذلك بخصوص النص على حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها، كما تضمنت هذه المادة آلية من أهم آليات ممارسة الحرية النقابية و هي كذلك من الحقوق الدستورية المكفولة للعمال وهي حق الإضراب غير أنه يشترط أن يمارس هذا الحق وفقا لقانون البلد المعمول به وذلك طبعا لحماية النظام العام و الأمن الوطني[2].

الفرع الثاني: المصادر الإقليمية للحرية النقابية

لم ترد الحرية النقابية في المواثيق والعهود الدولية فحسب بل اكتست أهمية بالغة على المستوى الإقليمي إذ هناك العديد من الاتفاقيات والمواثيق الخاصة بحقوق الإنسان التي صدرت عن تجمعات

[1]- بهي الدين حسين، محمد السيد سعيد، المواثيق الدولية لحقوق الإنسان، مركز القاهرة الدراسات حقوق الإنسان، القاهرة 2003 ص 139.

[2]- محند أورباح بورنين، المرجع السابق، ص 43.

دولية تربط بين أعضائها أواصر جغرافية وحضارية ودينية مشتركة كتجمع دول أوربا الغربية ومجموعة الدول الأمريكية ومجموعة الدول الإفريقية والعربية[1] غير أننا سنكتفي بدراسة المصادر الإقليمية التي تعتبر الجزائر طرفا فيها وبالتالي سنتناول مصادر الحرية النقابية على المستوى الإفريقي والعربي.

أولا: مصادر الحرية النقابية على المستوى الإفريقي

كرس الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لعام 1981 المعتمد في دورة نيروبي حق تكوين جمعيات في مادته العاشرة[2]، والتي نصت في فقرتها الأولى " يحق لكل إنسان و بكل حرية أن يكون جمعيات مع الآخرين شريطة أن يلتزم بالأحكام التي حددها القانون، أما الفقرة الثانية فقد نصت على أنه لا يجوز إرغام أي شخص على الانضمام إلى أي جمعية على أن لا يتعارض ذلك مع الالتزام بمبدأ التضامن المنصوص عليه في هذا الميثاق"[3]. و قد صادقت عليه الجزائر في 19874[4]

ومن خلال تحليل الباحثة للمادة السابقة وجدت أنها كرست حرية إنشاء الجمعيات شريطة احترام الشروط المحددة في القانون، إلا أن صياغتها جاءت عامة ولم يتم فيها ذكر الحرية النقابية مما يستتبع اعتبار هذه الحرية تدخل ضمن حرية تكوين الجمعيات هذا من جهة ومن جهة أخرى فإننا نجد بان الميثاق الإفريقي نص على حماية الجانب السلبي للانضمام إلى الجمعيات، وذلك ما يستشف من مدلول الفقرة 2 من المادة أنفة الذكر غير أن محرري الميثاق الإفريقي تجنبوا ذكر حق إنشاء نقابات ووضعوه في صياغة غامضة مما يجعل الحرية النقابية عرضة للانتهاك من قبل الدول المنظمة لعدم وجود وثيقة إقليمية نابعة من إرادتهم تحمي الحرية النقابية، وذلك يرجع بشكل أساسي إلى تخوف الدول الإفريقية من القوى الاجتماعية عموما ومن النقابات بشكل خاص كونها تعتبرها عامل عدم استقرار ومساس بالنظام العام والأمن في نظر تلك الدول.

ثانيا: مصادر الحرية النقابية على المستوى العربي

تضمن الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر في 1994 مادتين أساسيتين تناولتا حرية التجمع والاجتماع على التوالي و هما المادتين 28-29، حيث جاء في المادة 28 "للمواطنين حرية الاجتماع و

---

[1]- أحمد الرشيدي، مرجع سابق، ص 204.

[2]- دخل حيز التنفيذ في 21 تشرين الأول 1986، تم تسجيله في الأمم المتحدة في 10 أيلول 1981، رقم التسجيل 26363.

[3]- المادة 10 من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان، ج ر ، العدد 06 الصادرة في 1987.02.04 في:
http://www.aihr.org.tn/arabic/convinter/Conventions/tachriaat/africa1981OK.pdf.

[4]- القانون الدولي لحق التجمع في:
http://www.icnl.org/knowledge/library/browseByLanguage2.php

حرية 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"، كما تنص المادة 29 من نفس الميثاق "تكفل الدولة الحق في تشكيل نقابات والحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها القانون".

وقد تمت مراجعة الميثاق العربي لحقوق الإنسان وتحيينه وتحديثه ليتم تبنيه في صورته الجديدة بالعاصمة التونسية تونس في شهر مايو 2004 حيث نصت المادة 35 منه في فقرتها الأولى على "أنه لكل شخص الحق في حرية تكوين الجمعيات أو النقابات المهنية والانضمام إليها، وحرية ممارسة العمل النقابي من أجل حماية مصالحه" أما الفقرة الثانية من هذه المادة فنصت على أنه: "لا يجوز فرض أي من القيود على ممارسة هذه الحقوق والحريات إلا تلك التي ينص عليها التشريع النافذ وتشكل تدابير ضرورية الصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام، أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة، أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم" في حين تضمنت الفقرة الثالثة النص على حق الإضراب حيث جاء فيها، تكلف كل دولة طرف الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع النافذ".

و بهذا يكون الميثاق العربي قد حذا حذو المواثيق الدولية الأخرى في إرساء الضمانات اللازمة لممارسة الحرية النقابية وليكون قابلا للنفاذ لابد أن تتم المصادقة عليه من سبع دول[1]، مما أرجى نفاذه إلى 2008[2].

ثالثا: مصادر الحرية النقابية في إطار جامعة الدول العربية:

لا يمكن تناول الحريات النقابية في العالم العربي دون التطرق إلى دور **الجامعة العربية** التي أسست بدورها **منظمة العمل العربية** و التي أصدرت أهم الاتفاقيات بهذا الخصوص وقد تأسست في 1965 بموجب القرار رقم 43 في 21 مارس 1965، وقد اعتمد مجلس جامعة الدول العربية دستور العمل العربي ودستور المنظمة العربية للعمل[3] وعرضهما على الدول الأعضاء للمصادقة عليهما وخلال شهر يناير من سنة 1970 وبعد تسجيل 12 مصادقة دعا مجلس جامعة الدول العربية إلى إنشاء المنظمة العربية للعمل كمنظمة ثلاثية الأطراف تضم الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات

[1]- القانون الدولي لحرية التجمع في العالم العربي، المرجع السابق.

[2]- احمد فتحي سرور، إشكاليات ثقافة حقوق الإنسان، محاضرة منشورة بمركز البحوث القانونية لمجلس الشعب القاهرة، فيفري، 2009، ص 73.

[3]- لم يتناول دستور منظمة العمل العربية النص على مبدأ الحرية النقابية و على ذلك فانه لم يحذو حذو دستور منظمة العمل الدولية التي أكدت عليه وكرسته من بين المبادئ التي تقوم عليها، وقد اكتفى دستور منظمة العمل العربية بذكر انه من بين أهدافها توحيد التشريعات العمالية العربية والقيام بالدراسات والبحوث حول المشاكل المتعلقة بالعمل في الصناعة والتجارة والخدمات.

العمال وكهيئة متخصصة تابعة لجامعة الدول العربية على غرار منظمة العمل الدولية وهو ما تحقق في المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب الذي عقد في بغداد في يناير 1965.

وضعت المنظمة على عاتقها منذ نشأتها الاهتمام بحقوق وحريات العمال العرب و على رأسها الحرية النقابية ، وقد اعتمد المؤتمر العربي للعمل في دورته السادسة **الاتفاقية العربية رقم 8 الخاصة بشأن الحريات والحقوق النقابية** في شهر مارس عام 1977[1]، وقد جاءت هذه الاتفاقية بعد قرابة ثلاثون سنة من اعتماد منظمة العمل الدولية للاتفاقية 87 الخاصة بالحريات النقابية وحماية حق التنظيم.

تعتبر المادة الأولى حجر الأساس في هذه الاتفاقية وجاءت بمضمون مشابه للمادة الثانية للاتفاقية 87 غير أنهم استبدلوا حضر التمييز المنصوص عليه في نص الاتفاقية 87 بعبارة "أيا كان القطاع الذين يعملون فيه"[2] يفهم من ذلك أن العمال الذين ينتمون إلى قطاعات إنتاجية مختلفة يمكنهم تكوين نقابات بل يتسنى حتى للموظفين العموميين أن يكونوا نقابات مع عمال القطاع الخاص في مفهوم تلك المادة، وكذلك الحال بالنسبة لحق هؤلاء في الانضمام مما قد يخلق مشاكل تنظيمية بالنسبة للدول[3]، كما أن غياب عبارة "دون أي تمييز أيا كان "في نص المادة الأولى من الاتفاقية العربية يجعلنا نتصور احتمال وجود تمييز في حق إنشاء نقابات وحق الانضمام بين العمال العرب وغيرهم من العمال الأجانب، وهذا ما تأكده المادة الثانية من الاتفاقية العربية حيث نصت أنه يجب المساواة بين العمال العرب الذين يعملون في دولة عربية غير تلك الذين ينتمون إليها بجنسياتهم بالعمال الوطنيين في الانتماء إلى عضوية منظمات العمال وتمتعهم بكافة الحقوق النقابية" وتأكد هذه المادة على دور النقابات في الدول العربية على تحقيق خطط الاقتصاد الموجه التي كانت تسري عليه الدول العربية آنذاك وتأثير النزعة الاشتراكية في تحرير هذا النص الإقليمي، في حين أنت المادتان الثالثة والرابعة بتبسيط إجراءات تأسيس النقابات وممارستها لنشاطها حيث تتوقف على إيداع النظام الأساسي لدى السلطات الإدارية المختصة ، وتكون بذلك قد واكبت ما جاء في نص الاتفاقية رقم 87 لمنظمة العمل الدولية ، كما كفلت المادة 8 من الاتفاقية العربية للحريات النقابية ، حق النقابات في تكوين اتحادات نقابية عامة كما تضمنت الفقرة الثانية منها حق تلك الاتحادات العامة في الانضمام إلى المنظمات العربية أو تأسيسها في حالة عدم وجودها كذلك حق تلك

[1]- الاتفاقية العربية رقم 8 بشأن الحريات والحقوق النقابية لعام 1977 في:

http://www.arabhumanrights.org/dalil/ch_0.htm convention lis arabe.

[2]- لكل من العمال و أصحاب الأعمال، أيا كان القطاع الذي يعملون فيه أن يكونوا دون أذن مسبق ، منظمات ، أو ينظموا إليها ، لترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية و تمثلهم أمام الجهات المختلفة وتسهم في رفع الكفاية الإنتاجية و في تحقيق الخطط لتي تهدف إلى التقدم الاقتصادي والاجتماعي أنظر في هذا المادة 2 من الاتفاقية العربية رقم 8 بشأن الحريات والحقوق النقابية لعام 1977، المرجع نفسه.

[3]- محند بورنين أورباح ، مرجع سابق، ص 44.

الاتحادات العامة في الانضمام وتأسيس الاتحادات الإقليمية والدولية[1]، على خلاف الاتفاقية رقم 87 لمنظمة العمل الدولية جاءت المادة 13 من الاتفاقية العربية للحريات النقابية بواجب الدولة بضمان حرية الانضمام بمظهريها الايجابي والسلبي للعمال كما كفلت حقهم في الانسحاب من النقابات[2] لكن ما يعاب على تلك المادة أنها لم تذكر أصحاب العمل ، كما أكدت المادة 12 من الاتفاقية العربية على حق الإضراب وقيدته بشرط استنفاذ طرق التفاوض القانونية[3].

المطلب الثاني: المصادر الداخلية للحرية النقابية

تتمثل المصادر الداخلية للحرية النقابية في الدستور والقانون .

وقد تطرقت الباحثة للمصادر الداخلية للحرية النقابية من خلال الفرعين المواليين الفرع الأول : الدستور كمصدر داخلي للحرية النقابية و الفرع الثاني القانون كمصدر ثاني للحرية النقابية.

الفرع الأول: الدستور كمصدر داخلي للحرية النقابية

إن وجود الدستور في الدولة يعد من أهم ضمانات حماية حقوق الأفراد وحرياتهم الأساسية و هو ما يميز دولة القانون عن الدولة البوليسية خاصة إذا كان جامدا مما يستتبع صعوبة تعديل أحكامه من الحين إلى الآخر تبعا للأهواء السياسية[4]، وقد عرفت الجزائر بعد الاستقلال العديد من الدساتير التي تضمنت كلها حماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، و من ضمن هذه الحقوق الحق النقابي، **و يعتبر دستور 10 سبتمبر 1963 أول دستور عرفته الجزائر بعد الاستقلال.**

أولا: الحرية النقابية في دستور 1963

رغم أن دستور 1963 تضمن النص على الحقوق والحريات العامة وكفل ضمانها وممارستها إلا انه لم يتم العمل به فقد تم توقيفه بعد 23 يوم فقط من ميلاده و ذلك على اثر استعمال الرئيس للمادة 59 التي تنص على الظروف الاستثنائية، مستغلا بذلك تمرد العقيد شعباني رحمه الله والخلاف الحدودي مع المغرب و النزاع القائم بمنطقة القبائل برئاسة حسين آيت أحمد لوقف العمل به ودام ذلك إلى غاية إحداث

[1]- محند بورنين أورباح ، مرجع سابق، ص 45.

[2]- تنص المادة 13 على أنه: " يكفل تشريع كل دولة حرية العامل في الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة وحريته في الانسحاب منها"، الاتفاقية العربية رقم 8 بشأن الحريات والحقوق النقابية لعام 1977.

[3]- تنص المادة 12 من نفس الاتفاقية على أنه: "للعمال الحق في الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاذ طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح".

[4]- أحمد الرشيدي، المرجع السابق ص 105.

انقلاب 19 جوان 1965 و ذلك عقب نص الأمر رقم 65-182 الصادر بتاريخ 10 جويلية 1965 إذ جاء في حيثيات الأمر" ريثما تتم المصادقة على دستور البلاد فان مجلس الثورة هو صاحب السيادة"[1].

جاء دستور 1963 متأثرا بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان في مسالة تضمينه للحقوق والحريات الأساسية للإنسان، كما أنه أولى قدسية للإعلان تجلت في نص المادة 11 منه: "توافق الجمهورية على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وتنضم إلى كل منظمة دولية تستجيب لمطامح الشعب الجزائري و ذلك اقتناعا منها بضرورة التعاون الدولي"[2].

أما النص على حرية التجمع و الاجتماع فقد جاء في المادة 19: " تضمن الجمهورية حرية الصحافة، وحرية وسائل الإعلام الأخرى، وحرية تأسيس الجمعيات وحرية التعبير، ومخاطبة الجمهور و حرية الاجتماع"، وجاء تقرير الحق النقابي والإضراب من خلال المادة 20 التي نصت على أن "الحق النقابي، وحق الإضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات معترف بها جميعا، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون" ، و قد أورد الدستور ضوابط لممارسة الحقوق والحريات تجلت في نص المادة 22 حيث نصت على أنه : "لا يجوز لأي كان أن يستغل الحقوق والحريات السالفة الذكر في المساس باستقلال الأمة وسلامة الأراضي الوطنية والوحدة الوطنية و مؤسسات الجمهورية و مطامح الشعب الاشتراكية، ومبدأ وحدانية جبهة التحرير الوطني "[3].

ما يمكن ملاحظته على هذه المواد أن المؤسس الدستوري سعى إلى الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية عن طريق ضمان ممارسة الحق النقابي و حق الإضراب على غرار ما جاء في العهود والمواثيق الدولية غير أنه قيدها بعدم المساس باستقلال الأمة وسلامة التراب الوطني والمنشآت الجمهورية ومطامح الشعب والاشتراكية ووحدانية جبهة التحرير مما يدل على طغيان الطابع الإيديولوجي والسياسي على حساب تكريس الحريات العامة و منها الحرية النقابية أو بمعنى آخر، إيثار مطالب الاشتراكية على الحريات العامة[4].

ثانيا: الحرية النقابية في دستور 1976

جاء دستور 1976 اثر اعتلاء الرئيس الهواري بومدين الحكم ، حيث تم إعداد مشروع دستور من قبل لجنة خاصة ضمت متخصصين في السياسة و القانون و دائما في إطار حزب جبهة التحرير

[1]- مولود ديدان، مرجع سابق، ص 55.

[2] -Abdallah Bougoufa, Le droit constitutionnel, Histoire et Constitution de la république Algérienne, dar alhouda, l'Algérie, 2008,p55.

[3]- انظر المواد 19، 20، 22 من الدستور 10 سبتمبر 1963 في: www.algeriedroit.fb.bz.

[4] -Abdallah Bougoufa, op.cit.p57.

الوطني و ذلك في أكتوبر 1976 وأعقب ذلك انعقاد ندوة وطنية تحت إشراف الحزب وتمت مناقشة المشروع والموافقة عليه بتاريخ 6 نوفمبر 1976، وصدر في 14 نوفمبر بموجب أمر رئاسي ، حيث تم عرضه لاستفاء شعبي بتاريخ 19 نوفمبر 1976 و تم إقراره من طرف الشعب[1]، وبالرغم من أن هذا الدستور لم ترد فيه مادة تشير إلى تضمينه للأحكام التي نص عليها الإعلان إلا أنه يعتبر في حد ذاته إعلانا لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية[2] ، إذ بالرجوع إلى نص المادة 86 منه والتي تنص على أن: "تتبنى الجمهورية الجزائرية المبادئ والأهداف التي تتضمنها مواثيق الأمم المتحدة ومنظمة الوحدة الإفريقية و الجامعة العربية"، ويؤكد ميثاق المنظمة الأخيرة أن الدول الإفريقية تفضل التعاون أخذة في عين الاعتبار مقتضيات أحكام ميثاق الأمم المتحدة و الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وعليه فان دستور 1976 قد كرس المبادئ العامة المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بصيغة غير مباشرة[3].

وقد اعترف الدستور بحرية الاجتماع غير أنه قيدها بعدم ضرب أسس الاشتراكية وهذا ما يتضح من خلال المادة 55 التي نصت على أن: "حرية التعبير والاجتماع مضمونة، و لا يمكن التذرع بها لضرب أسس الثورة الاشتراكية"، هذا في الفقرة الأولى في حين نصت الفقرة الثانية على أن "تمارس هذه الحرية مع مراعاة أحكام المادة 73 من الدستور"، كما نصت المادة 56 على أن: "حرية إنشاء الجمعيات معترف بها، وتمارس في إطار القانون" ، أما النص على الحق النقابي فقد ورد في المادة 60 فقد نصت أن "حق الانخراط في النقابة معترف به لجميع العمال، ويمارس في إطار القانون"، في حين نصت المادة 61 "تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام القوانين و التنظيمات المتعلقة بالأساليب الاشتراكية للتسيير"، كما جاء في فقرتها الثانية أن "في القطاع الخاص، حق الإضراب معترف به و ينظم القانون ممارسته"، كما أرسى هذا الدستور ضمانة لممارسة الحقوق والحريات العامة تجلت من خلال المادة 71 التي نصت على أن "يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات وعلى كل مساس بالسلامة البدنية أو المعنوية للإنسان"[4]، كما أورد جملة من القيود التي أرستها المادة 73: "يحدد القانون شروط إسقاط الحقوق والحريات الأساسية لكل من يستعملها قصد المساس بالدستور أو بالمصالح الرئيسية للمجموعة الوطنية، أو بوحدة الشعب و التراب الوطني، أو بالأمن الداخلي والخارجي للدولة، أو بالثورة الاشتراكية"[5].

---

[1]- مولود ديدان، المرجع السابق، ص 55،

[2]- نورة يحياوي (بن علي)، المرجع السابق، ص 39.

[3]- نورة يحياوي (بن علي)، المرجع السابق ، ص 34.

[4]- للتأكد من صحة المواد أنظر دستور 1976 في:www.algeriedroit.fb.bz .

[5]- المادة 73 من نفس الدستور.

ثالثا: الحرية النقابية في دستور 1989

كان للمصادقة على دستور 1989 الأثر البالغ في تنظيم القطاع العام الاقتصادي وتكييف علاقات العمل بما يتجاوب والخصائص العامة التي أصبحت تسود القطاع الاقتصادي وتقوم على الاستقلالية ومبدأ المتاجرة [1]، وقد ألغت فكرة تسييس القوانين[2]، كما اعتبره العديد من الفقهاء دستور قانون كونه يقتصر على ذكر الجوانب القانونية المتعلقة بتنظيم السلطة و تحديد صلاحياتها وتكريس نظام الحريات العامة وحقوق الأفراد مما يعطيه مكانة أسمى كونه خالي من الشحنات الإيديولوجية[3]، وهذا يشكل أكبر ضمانة الحماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية[4].

خصص دستور 1989 الفصل الرابع للحقوق والحريات العامة فقد جاء في المادة 28 منه : "كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق أو الجنس أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي" كما تأكد ذلك من خلال نص المادة 30 منه: "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، والثقافية"[5] كما نصت المادة 31 على أن: "الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة وتكون تراثا مشتركا بين جميع الجزائريين والجزائريات واجبهم أن ينقلوه من جيل إلى جيل كي يحافظوا على سلامته ، وعدم انتهاك حرمته، في حين نصت المادة 32 على أن: "الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية عن الحقوق الأساسية للإنسان وعن الحريات الفردية والجماعية، مضمون "أما المادة 34 فنصت على أن: " يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات ، وعلى كل ما يمس سلامة الإنسان البدنية والمعنوية"، كما تضمن هذا الدستور النص على حرية التجمع والاجتماع وهذا ما يتجلى من خلال المادة 39 و التي نصت على أن: "حريات التعبير، وإنشاء الجمعيات والاجتماع مضمونة للمواطن"، في حين كرس الحق النقابي بموجب نص المادة 53 والتي نصت على أن: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"، في حين تناولت المادة 54 حق الإضراب وضوابط ممارسته من خلال نصها على أن: "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون، ويمكن 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 للمجتمع".

---

[1]- محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الجزائر 2000 ، ص 05.

[2]- المرجع نفسه، ص 5.

[3]- مولود ديدان، المرجع السابق، ص 56.

[4] -Abdallah bougoufa op.cit, p237.

[5]- للتأكد من صحة المواد أنظر دستور 1989 المؤرخ في 23 فبراير سنة 1989 فيwww.algeriedroit.lb.bz :

رابعا: الحرية النقابية في دستور 1996

رغم أن دستور 1989 كرس التعددية السياسية والنقابية و باشر عملية التحول الديمقراطي إلا أن ذلك أوقع الدولة في العديد من المشاكل التي أدت بها إلى مغبة العشرية السوداء[1] مما دعي إلى ضرورة تعديله وفق ضوابط قانونية تكرس و تحمي الحقوق والحريات العامة، كما تحمي الأمن والنظام العام في الدولة، وعلى أثر ذلك تم إصدار دستور 1996 بموجب الأمر الرئاسي رقم 96 1438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 وقد تم تعديله بموجب القانون 02-03 المؤرخ في 10 ابريل 2002 المتضمن تعديل الدستور[2]، كما تم تعديله في 2008.

وعلى غرار ما جاء في دستور 1989 كرس المشرع الدستوري الفصل الرابع الحقوق الإنسان وحرياته العامة ، وقد نص على ضرورة المساواة بين كل المواطنين في المادة 29 : "كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي كما أضافت المادة 31 : "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية"، كما نصت المادة 32 على أن : "الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة، وتكون تراثا مشتركا بين جميع الجزائريين والجزائريات، واجبهم أن ينقلوه من جيل إلى جيل كي يحافظوا على سلامته، وعدم انتهاك حرمته، كما أجازت الدفاع عن هذه الحقوق والحريات من خلال المادة 39 التي نصت على أن: "الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية عن الحقوق الأساسية للإنسان وعن الحريات الفردية والجماعية مضمون".

كما كرس هذا الدستور حرية التجمع و الاجتماع من خلال المادة 41 التي نصت على أن "حريات التعبير، وإنشاء الجمعيات، والاجتماع، مضمونة للمواطن"، كما أضافت المادة 43 في فقرتها الأولى أن "حق إنشاء الجمعيات مضمون أما الفقرة الثانية منها فإنها نصت على أن الدولة تشجع ازدهار الحركة الجمعوية ، في حين نصت الفقرة الأخيرة من هذه المادة على أن يحدد القانون شروط وكيفيات إنشاء الجمعيات، وقد كرس هذا الدستور الحق النقابي و حق الإضراب من خلال المادتين 56-57، فقد نصت المادة 56 على أن "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين" وتضيف المادة 57 أن: "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون، كما تضيف الفقرة الثانية من هذه المادة أنه يمكن أن

[1]- نتيجة تكريسه للتعددية السياسية دون أن يضع ضوابط لحرية إنشاء الجمعيات السياسية و التي استدركها المشرع الدستوري في دستور 1996 من خلال نص المادة 42 أنظر في هذا دستور 1996 في: www.algeriedroit.lb.bz.

[2]- مولود ديدان المرجع السابق، ص 57.

يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".

الفرع الثاني: القانون باعتباره مصدرا داخليا للحرية النقابية

أولا: التكريس القانوني للحرية النقابية

نصت المادة 18 من القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات رقم 59/85 على ممارسة الحق النقابي حيث جاء فيها ما يلي: "يمارس العمال الحق النقابي حسب الشروط المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما"[1]، كما جاء القانون المتعلق بالحق النقابي رقم 90-14 لتحقيق أهداف أساسية تتمثل أساسا في ترسيخ الحريات الأساسية في عالم الشغل، وتعزيز أسس الحوار وتنظيم مشاركة النقابة في المؤسسة، والحث على التمثيل الديمقراطي للمتعاملين الاجتماعيين، والحرية في إنشاء المنظمات النقابية[2]، ويتألف هذا القانون من خمس أبواب موزعة على 65 مادة، تناول الباب الأول الهدف والأحكام العامة من المادة الأولى إلى المادة الخامسة ، أما الباب الثاني فيتعلق بتأسيس المنظمات النقابية وتنظيمها وتسييرها من المادة 6 إلى المادة 33 كما تناول الباب الثالث: المنظمات النقابية التمثيلية من المادة 30 إلى المادة 39 وبدوره الباب الرابع تضمن أحكام خاصة بالمنظمات النقابية للعمال والأجراء من المادة 40 إلى المادة 57 ، كما تضمن الباب الخامس أحكام جزائية من المادة 58 إلى المادة 61 وقد اختتم المشرع القانون بالباب السادس المتضمن الأحكام ختامية من المادة 62 إلى المادة 65 ، تعكس المضامين الواردة في هذا القانون المنظم لكيفيات ممارسة الحق النقابي أهم المعايير الأساسية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم[3].

نصت المادة الثانية من قانون 90-14 على أنه يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة، أو الفرع الواحد، أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.

كما نصت المادة الثالثة على أنه : " يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، أن يكونوا لهذا الغرض منظمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في منظمات نقابية موجودة شريطة أن يمتثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية ".

كما نصت المادة الرابعة على أن " يطبق على اتحادات المنظمات النقابية واتحاداتها وكفدرالياتها نفس الأحكام التي تطبق على المنظمات النقابية."

[1]- الحق النقابي في: http://geniecivil.keuf.net/t1918-topic.
[2]- الحق النقابي، المرجع السابق.
[3]- قانون 90-14 مؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1410 الموافق ل 2 يونيو سنة 1990 يتعلق بممارسة الحق النقابي.

كما تضمنت المادة الخامسة من هذا القانون النص على تمايز المنظمات النقابية عن الجمعيات السياسية وأرست لنا المادة السادسة الشروط الأساسية التي يجب أن تتوافر في الأشخاص حتى يؤسسوا نقابة وهي: أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل، وأن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية، وأن يكونوا راشدين، وألا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية، وأن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف التنظيم النقابي.

في حين نصت المواد 9-10-11 على الأحكام المتعلقة بالتصريح المسبق[1] ، كما نصت المادة 14 على حرية التسيير الداخلي للنقابة بكل استقلالية و هذا ما توضحه المادة 15[2] ، كما تضمنت المادة 16 النص على أن: تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها طبقا للمادة (8) من القانون وعلى هذا الأساس يمكنها القيام بالتقاضي سواء مدعى أو مدعى عليه، وممارسة الحقوق المدنية أو المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية، المختصة عندما تلحق الأضرار التنظيم النقابي سواء تعليق الأمر بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية أو المادية والمعنوية وإبرام العقود والاتفاقيات التي لها علاقة بهدفه ، واقتناء أملاك منقولة أو عقارية مجانا أو بمقابل الممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونه الأساسي ونظامه الداخلي.

كما تضمنت المادة 18 حرية انخراط المنظمات النقابية في اتحادات دولية أو قارية أو جهوية تشترك معها في الأهداف ذاتها.

كما تتضمن المادة 19 من هذا القانون النص على الحرية النقابة في إصدار نشريات و مجلات ووثائق إعلامية و نشرات لها علاقة بهدف النقابة و هذا ما يدخل في إطار الثقافة العمالية ، كما كفل لها حرية وضع نظامها الأساسي غير أنه وضع جملة من الشروط تضمنتها المادة 21.

كما عالجت المواد من 27 إلى 33 مسألة حل المنظمات النقابية بحيث نصت المادة 27 على أن الحل لا يمكن أن يتم إلا بناءا على حكم قضائي صادر عن الهيئات القضائية بناءا على دعوى من قبل السلطات العمومية وقيده بالشرطين الواردين في المادة 30 و هما في حالة ثبوت مخالفة النقابة للقوانين المعمول بها أو في حالة مارست نشاطات لم يتضمنها قانونها الأساسي، كما أضافت المادة 60 "يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة مالية تتراوح بين 500.00 إلى 50.000.00 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يسر عقد اجتماع تنظيم موضوع الحل أو يدير هذا الاجتماع أو يشترك فيه،

[1]- أنظر المواد 9-10-11 من قانون 90-14 مؤرخ في 90 ذي القعدة عام 1410 الموافق ل 2 يونيو سنة 1990 يتعلق بممارسة الحق النقابي.

[2]- يمنع أي شخص معنوي أو طبيعي من التدخل في تسيير تنظيم نقابي إلا في الحالات التي ينص عليها صراحة القانون المادة 15 من القانون آنف الذكر.

ويفهم من هذه المواد عدم جواز الحل الإرادي[1] للنقابات و الذي يعد انتهاكا للحريات النقابية، في حين أجازت حل المنظمات النقابية بناءا عن إرادة الأعضاء و هذا ما نصت عليه المادة 29 من هذا القانون، وقد تم تعديل هذا القانون مرتين منذ صدوره بموجب القانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996.

تستشف الباحثة مما سبق أن المشرع الجزائري قد سعى إلى تكريس الحرية النقابية بمظاهرها المتعددة مستندا في ذلك إلى المعايير الدولية للحرية النقابية.

ثانيا: التكريس القانوني لآليات ممارسة الحرية النقابية

أما فيما يخص آليات ممارسة الحرية النقابية والمتمثلة في الحق في الإضراب والمفاوضة الجماعية فقد تضمنها على التوالي قانون 90-02 المتعلق بالمنازعات الجماعية و كيفيات ممارسة حق الإضراب و قانون العمل في بابه السادس المتعلق بالمفاوضة الجماعية، وقد تضمن الباب الثالث من قانون 90-02 النص على الحق في الإضراب كوسيلة لحل نزاعات العمل الجماعية[2].

1- التكريس القانوني لحق الإضراب

يتميز حق الإضراب بأنه من الحقوق التي لها طابع سياسي اجتماعي مهني في نفس الوقت، بالنظر إلى الأسباب التي تدفع له والآثار التي تنجم عنه أو الممكن نجومها عنه في حال امتداده ولما يمثله من وسيلة ضغط في يد العمال يمارسونها متى اقتضى الحال لحماية مصالحهم المادية المهنية والاجتماعية.

لم يكرس حق الإضراب كآلية من آليات ممارسة الحرية النقابية إلا بصدور القانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، لأنه قبل صدور هذا القانون كان يمنع اللجوء لهذا الأسلوب للمطالبة بالحقوق في القطاع العام عملا بأحكام دستور 1976 لاسيما المادة 61 منه ولم تكن هناك إمكانية حتمية لممارسة الحق إلا في القطاع الخاص اعتبارا أنه في تلك المرحلة بعد مساسا بالنظام العام وأركان النظام الاشتراكي، إلى غاية صدور القانون 05/82 المؤرخ في 1982/02/13 والذي نظم الخلافات الجماعية وكيفية تسويتها في القطاع العام والمؤسسات الاشتراكية دون التطرق لقطاع الإدارة ولا لممارسة حق الإضراب.

[1]- يعد الحل الإداري انتهاكا صارخا للحرية النقابية وكان مشروعا في فرنسا.

[2]- قانون 90-02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، معدل ومتتم.

ويعتبر حق الإضراب من أهم آليات ممارسة الحرية النقابية كونه الأكثر خطورة و فعالية[1] ، وقد تعرضت لجنة الحريات النقابية من جانبها إلى العديد من الشكاوى المتعلقة بهذا الحق و قد أشارت إلى أنه حق معترف به على العموم للعمال ولمنظماتهم و هو وسيلة مشروعة للدفاع عن مصالحهم المشروعة، ويعرفه "جان دانيال ريو" بأنه توقف عن العمل متفق عليه مسبق ومدعم بمطالب[2] ، كما يعرف بأنه "ذلك التوقف المدير والجماعي عن العمل من قبل العمال بهدف ضمان الحصول على مطالبهم[3]، كما ويعرف أيضا بأنه الرفض الجماعي والمدبر للعمال المبين لرغبتهم في وضع أنفسهم مؤقتا خارج العقد بهدف ضمان نجاحهم في الحصول على مطالبهم[4]، أما الفقه المصري فيعرفه بأنه امتناع العمال عن العمل امتناعا إراديا ومديرا لتحقيق مطالب مهنية"[5].

في حين يعرفه الأستاذ احميه سليمان بأنه "التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر ومحضر من طرف العمال ، بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم أو إيجاد حل للنزاع القائم بينهم وبين صاحب العمل"[6].

ونتيجة للأثر البالغ الذي يحدثه الإضراب وهو شل المرافق العامة والخاصة في الدولة فقد أورد له المشرع شروط لممارسته في المواد من 24 إلى 31 من قانون 90-02 تمثلت في شروط عامة نصت عليها المادتين 24-25 حيث نصت المادة 20 على أنه: "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون في حين نصت المادة 25: "لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم"[7]، كما نصت المواد 27-28 على موافقة جماعة العمال على الإضراب كما تضمنت المواد من 29 إلى 31 الإشعار المسبق بالإضراب كما نصت المواد 32-33 33 مكرر على حماية الحق في الإضراب

[1]- خالد حامد "منازعات العمل" دراسة سوسيولوجية ، محاضرة ألقيت في اليوم الدراسي تحت عنوان دور مفتشية العمل في الرقابة، المركز الجامعي العربي التبسي ، تبسة، أبريل 2004، ص 03.

[2]- المرجع نفسه ، ص 03.

[3] -Gérard cornue, vocabulaire juridique, presses universitaires de France, paris, 5ème édition,1996, p 389.

[4] -sinay Hélène, traite de droit du travail la grève librairie, Dalloz, paris, 1966, p 133.

[5]- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الاجتماعي، مرجع سابق، ص 169.

[6]- سليمان احميه آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2005، ص 137.

[7]- قانون رقم 90-02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، معدل ومتتم.

في حين نصت المواد من 34 إلى 36 على عرقلة حرية العمل في حين تضمنت المادة 37 و ما بعدها توفير الحد الأدنى من الخدمة، كما نص القانون عن التسخير في نص المادة 41: "عملا بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون، في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات، مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأملاك، لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان"[1]، كما حددت المادة 43 الفئات الممنوعة من ممارسة الإضراب وهم القضاة، الموظفين المعينين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج، أعوان مصالح الأمن، أعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية، أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية، الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك، عمال المصالح الخارجية الإدارة السجون[2].

2- التكريس القانوني للمفاوضة الجماعية

أما المفاوضة الجماعية فقد تضمنتها المواد 114 إلى 134 من الباب السادس من قانون علاقات العمل كما نصت عليها المادة الرابعة من قانون 90-02 على أنه " يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة، تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين، تحدد كيفية تطبيق هذه المادة لاسيما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال، هذا وقد جاء في المادة 90 من الاتفاقية الجماعية لعمال التعاضدية العمالية "من أجل تفادي أي نزاع في العمل ينظم المستخدم و ممثلي العمال اجتماعات دورية كل ثلاثة أشهر من أجل الدراسة و التقييم المشترك لوضعية علاقات العمل المهنية و الاجتماعية و الظروف العامة للعمل"[3] و تظهر أهمية المفاوضة الجماعية باعتبارها آلية من آليات ممارسة الحرية النقابية في مشاركة العمال في اتخاذ القرارات التي تتعلق بهم وبعمالهم وحل النزاعات التي قد تشوب بينهم و بين مستخدميهم بالطرق الودية.

[1]- تنص المادة 42 من قانون 90-02 "يبعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيما، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائي".

[2]- يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو اقتصاد الوطني للخطر أنظر المادة 43 من نفس القانون.

[3]- سليمان احميه، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 96.

الفصل الثاني:

الحماية المقررة للحرية النقابية في الجزائر

الفصل الثاني: الحماية المقررة للحرية النقابية في الجزائر

يبقى الاعتراف القانوني بالحرية النقابية وإقرارها وتوكيدها عبر العهود المواثيق الدولية العالمية منها و الإقليمية والتشريعات الوطنية وحده غير كاف لضمان نفاذها ، لذا كان لزاما على المشرع الوطني والدولي تعزيز هذا الإقرار والتوكيد عليه بجملة من الضمانات والآليات التي تعمل على حمايتها ونفاذها، كما أن الإقرار بهذه الحماية لا يعني أن تترك هذه الحرية على إطلاقها فلا بد من ضبطها وتنظيمها، وعلى هذا الأساس قامت الباحثة بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين بحيث تناولت في المبحث الأول: الإطار التنظيمي للحرية النقابية وضمانات حمايتها، في حين تناولت في المبحث الثاني: آليات حماية الحرية النقابية.

المبحث الأول: الإطار التنظيمي للحرية النقابية و ضمانات حمايتها

نظرا للارتباط الوثيق بين الإطار التنظيمي للحرية النقابية والضمانات التي تعمل على حمايتها ارتأت الباحثة أن تتناولهما معا بالدراسة و التحليل وعلى هذا الأساس قسمت هذا المبحث إلى مطلبين بحيث تناولت في المطلب الأول: الإطار التنظيمي للحرية النقابية في حين تناولت في المطلب الثاني ضمانات حماية الحرية النقابية.

المطلب الأول: الإطار التنظيمي للحرية النقابية

إن الحماية المقررة للحرية النقابية في التشريع الوطني و التشريعات الدولية لا يعني بالضرورة إطلاق العنان لها ، بل نجد من دواعي الحكمة و المنطق أن تفرض عليها قيود تنظمها و تضبط مسارها وأسلوب ممارستها ، غير أنه من الحكمة أيضا أن ندقق في الحد الفاصل بين تنظيم هذه الحرية وانتهاكها ، وعلى هذا الأساس جاء هذا المطلب في فرعين الفرع الأول: ضوابط تقييد الحرية النقابية و الفرع الثاني: القيود الواردة على الحرية النقابية.

الفرع الأول: ضوابط تقييد الحرية النقابية

نظرا للأهمية البالغة التي تكتسيها الحرية النقابية، فان فكرة تقييدها أو جعل حدود لممارستها لابد 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 لهذه الحرية حتى لا يشكل التنظيم انتهاكا لها وعلى هذا الأساس سوف تعالج أولا: الأساس القانوني لتقييد الحرية النقابية ثم نتناول: شروط تقييد الحرية النقابية على النحو الموالي:

أولا: الأساس القانوني لتقييد الحرية النقابية

يمكن رد مبررات تقييد الحرية النقابية إلى ثلاث عناصر أساسية وهي: النظام العام وصيانة الأمن القومي وحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

1- حماية النظام العام

النظام العام هو فكرة متطورة، تهدف إلى الحفاظ على الأسس و المبادئ التي يقوم عليها مجتمع ما، مما يستتبع أنه ما يعد من النظام العام في بلد معين قد لا يكون كذلك في بلد آخر[1] ولهذا السبب لم يتفق الفقه على تحديد معناه بشكل دقيق، ومع ذلك ظهرت عدة محاولات لتعريفه.

ففي الفقه الغربي نجد تعريف الفقيه الفرنسي eisman الذي يقول بأن قواعد النظام العام هي تلك القواعد الموضوعية لحماية المصالح حتى الفردية منها و التي تعتبر أساسية للمحافظة على سلام وازدهار المجموعة الاجتماعية موضوع الاهتمام"[2]، وقد انتقد هذا التعريف لأنه يجعل المصلحة العامة والمصلحة الخاصة في مرتبة واحدة بالنسبة لارتباطها بالنظام العام[3].

[1]- محمد محسن خليل، الحريات العامة في ظل الظروف الاستثنائية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ط 1، 2009، ص 69.

[2]- عبد القادر عودة ، التشريع الجنائي الإسلامي مقارن بالقانون الوضعي، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1994، ص 152.

[3]- المرجع نفسه، ص 152.

أما في الفقه العربي فنجد التعريف الذي اعتمده الدكتور حسن كيره حيث يعرف لنا النظام العام بأنه "مجموعة مصالح أساسية أي مجموع الأسس و الدعامات التي يقوم عليها بناء الجماعة وكيانها بحيث لا يتصور بقاء هذا الكيان سليما ، دون استقراره عليها"[1] ، ما يلاحظ على هذا التعريف أنه قد أفلح إلى حد كبير في ذكر أهم الأسس التي يقوم عليها النظام العام* إذا ما قورن بالتعريف السابق الذي أقصره على جانب واحد وهو حفظ السلام، غير أنه لم يحدد طبيعة هذه الأسس.

و فكرة النظام العام تتسع و تضيق تبعا للاختلافات الإيديولوجية والأفكار المذهبية فهي تضيق عند فقهاء القانون العربي نظرا لسيطرة الأفكار الليبرالية و أولوية الحريات الفردية على المصلحة العامة التي تمثلها الدولة، في حين أنها تتسع في المذاهب الجماعية التي تعطى فيها أولوية أكبر للمصالح الجماعية،[2] كما يعتبر النظام العام معيارا للتفرقة بين القواعد القانونية الآمرة والمكملة[3] .

وقد أولى المشرع الوطني أهمية كبيرة لحماية النظام العام حين ممارسة الأفراد للحرية النقابية رغم أنه لم ينص على ذلك صراحة سواء في الدستور أو من خلال قانون 90-14، غير أنه يمكننا أن نلمس ذلك من خلال إحاطتها بجملة من القيود أو منعها في بعض القطاعات الحيوية كالشرطة والجيش التي تسهر على حماية الأمن العام الذي ما هو إلا ركنا من أركان النظام العام[4]، وكذلك من خلال تقييد الحق في الإضراب بإشعار مسبق الذي يبين من خلاله تاريخ ومدة الإضراب نظرا لما يترتب على هذا الحق من أضرار خطيرة أمنية واقتصادية وسياسية واجتماعية قد تخل بالنظام العام، فتتخذ سلطات الضبط التدابير الأمنية اللازمة حتى تحمي النظام العام من تداعيات ممارسته وتظهر أيضا التدابير الخاصة بحماية النظام العام من خلال تقييد حق إنشاء النقابات بالتصريح المسبق الذي يتبين من خلاله نشاط النقابة وأهدافها ودواعي إنشائها و هذا كله لحماية النظام العام.

غير أن مصطلح نظام عام مصطلح فضفاض وغير محدد مما يستلزم اتخاذه كذريعة لتبرير الانتهاكات التي تتعرض لها الحريات العامة بما فيها الحرية النقابية خاصة إذا كانت الدولة تمر بظروف استثنائية، وقد جاء في المادة 6 من مرسوم الطوارئ المذكور آنفا أنه يخول وضع حالة الطوارئ حيز التنفيذ لوزير الداخلية والجماعات المحلية في كامل التراب الوطني و الوالي على امتداد ولايته في إطار التوجهات الحكومية سلطة القيام بما يلي : تحديد أو منع مرور الأشخاص والسيارات في أماكن وأوقات

---

[1]- حسن كيرة ، المدخل إلى القانون ، منشأة المعارف، الإسكندرية ، من دون سنة طبع ، ص 47.

* يرى حسن كيرة أن الأسس والدعامات التي يقوم عليها النظام العام تتمثل في المصلحة الجماعية.

[2]- عبد الرزاق أحمد السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، نظرية الالتزام بوجه عام، ج1، منشأة المعارف الإسكندرية، مصر ، 2003، ص 326.

[3]- خليل أحمد حسن قدادة ، شرح النظرية العامة للقانون في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص 56 و ما بعدها.

[4]- عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر ، ط 2 ، 2007 ، ص 376.

معينة، تنظيم نقل المواد الغذائية والسلع ذات الضرورة الأولى وتوزيعها إنشاء مناطق الإقامة المنظمة لغير المقيمين، منع من إقامة أو وضع تحت الإقامة الجبرية كل شخص راشد، يتضح أن نشاطه مضر بالنظام العام أو تسيير المصالح العمومية تسخير العمال للقيام بنشاطهم المعتاد في حالة الإضراب غير المرخص به أو غير شرعي ويشمل هذا التسخير المؤسسات العمومية أو الخاصة للحصول على تقديم الخدمات ذات المنفعة العامة، الأمر استثنائيا بالتفتيش ليلا ونهاراً [1]، كما نصت المادة 7 على منع كل مظاهرة يحتمل فيها أن تمس بالنظام العام والطمأنينة العمومية بالإضافة إلى غلق الأماكن الترفيهية وأماكن الاجتماعات[2]، مما يستتبع إعطاء سلطة تقديرية واسعة لوزارة الداخلية وسلطات الضبط الإداري لتقدير الأعمال التي تعتبر من وجهة نظرهم مساسا بالنظام العام وأركانه، وفي هذه الحالة قد تلجأ السلطات إلى التضييق على الحريات العامة بما فيها الحرية النقابية بداع ومن غير داع ، ومن الأمثلة العملية الدالة على صحة ذلك صدور قرار بغلق دار النقابات الذي تديره نقابة الموظفين الإداريين المستقلة، وذلك بذريعة أن المكان كان يستخدم لعقد اجتماعات غير مرخص بها، وقد تحول إلى مكان اجتماعات للشباب والشابات مما اعتبرته السلطات المحلية مساسا بالنظام العام في حين أن دار النقابات ما هي في حقيقة الأمر إلا مكانا يتاح فيه للجمعيات والنقابات المستقلة أن تعقد اجتماعات دون الحاجة إلى الحصول على موافقة رسمية، وقد أتى أمر الإغلاق قبل يومين من عقد منتدى للنقابات المغاربية[3] .

2- حماية الأمن العام

قد استقر فقهاء القانون الإداري على اعتبار أن الأمن العام من عناصر النظام العام، غير أنه تم تناول كل منهما على حدا تأسيسا على ما ورد في المواد آنفة الذكر ويعتبر 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 والحوادث 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 أو الحيوان أو الطبيعة، وتقع هذه المسؤولية على عاتق سلطات الضبط الإداري"[4] مما يبرر منع المشرع الوطني لحق الإضراب في قطاع الأمن نظرا لان وظيفته الأساسية هي حماية الأمن العام في الدولة.

---

[1]- المادة 6 من المرسوم الرئاسي، رقم 92-320 والمتضمن إعلان حالة الطوارئ.

[2]- المرجع نفسه.

[3] -Rapport «la liberté d'association», Op.Cit, p27.

[4]- عمار بوضياف ، المرجع سابق ، ص 376.

3- حماية حقوق الآخرين وحرياتهم

حينما قام القانون بتنظيم الحريات العامة وأحاطها بضمانات وآليات تحميها وتضمن نفاذها في مواجهة الكافة، أورد لها أيضا العديد من القيود لحماية حقوق وحريات الآخرين، لان الحرية لا تكون إلا في إطار الجماعة ولا توقفها أو تقيدها إلا حرية أخرى ولعل المثال البارز في إطار حماية حقوق وحريات الآخرين أثناء ممارسة الحرية النقابية يظهر من خلال تقييد آلية الإضراب بالحد الأدنى من الخدمات في بعض القطاعات الحيوية في الدولة، كالقطاع الصحي[1] وقطاع النقل و البريد و المواصلات و الكهرباء و الغاز[2] ... ذلك أن ممارسة الحرية النقابية من خلال حق الإضراب لا تمس بالمؤسسات المستخدمة فحسب، بل تمس بالدرجة الأولى بحريات المستفيدين من الخدمات التي تقدمها هذه المرافق، والذين لا ذنب لهم في حدوث الإضراب و مسبباته[3].

كما يظهر المساس بحقوق وحريات الآخرين من خلال المساس بالمظهر السلبي للحرية النقابية وذلك عن طريق لجوء النقابات إلى حصر ثمار العمل النقابي على النقابيين وذلك لإجبار العمال الآخرين على الانخراط في النقابة و يطلق على هذا الشرط الأمن النقابي[4]، وقد أشارت لجنة الحريات النقابية إلى أن إجبار العمال على الانضمام للنقابات من خلال هذه الأعمال التمييزية من قبل المنظمات النقابية والذي يفرض بامر تشريعي 2 فيه مساس بمبدأ الحرية النقابية[5].

ثانيا: شروط تقييد الحرية النقابية

من خلال النصوص الدولية المتعلقة بحماية الحرية النقابية وما ورد في الحماية الدستورية للحرية النقابية، يمكن استنتاج الشروط التي يجب إعمالها في تنظيم الحرية النقابية، فبالنسبة للدستور فانه لم يضع أي قيد على المشرع في تنظيمه للحرية النقابية مما يستتبع أنه ليس عليه سوى قيد دستوري واحد وهو عدم جواز انتهاك الحرية أو الانتقاص منها، كما جاء في المادة 30 من الإعلان العالمي لحقوق

---

[1]- وفي هذا السياق كشف السيد "عمار تو" وزير الصحة و إصلاح المستشفيات بوهران، في خطاب ألقاه أمام أعضاء نقابة ممارسي الصحة العمومية، في أشغال مؤتمرهم الرابع، أن وزارته تلقت ثمانية آلاف شكوى ضد تجاوزات أطباء و مهنيي قطاعه ، وقد أردى ذلك إلى الخلافات الضيقة بين الإدارة والنقابات حيث أحدثت زيغا عن المسار المهني و الصحي و العلمي لقطاع المستشفيات. أنظر : عبد الناصر جابي، تقييم وطني المشاركة المواطنين و المجتمع المدني في إصلاح القطاع العام في الجزائر، الإدارة الرشيدة لخدمة التنمية في الدول العربية، مرجع سابق.

[2]- سليمان أحمية ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 155-157.

[3]- المرجع نفسه، ص 157.

[4]- و تتخذ هذه الشروط عمليا عدة صور منها ما يعرف بمصطلح العمل المغلق حيث تحتكر النقابة تشغيل العمال المنتمين لها في مشروع معين، كما يظهر ذلك من خلال الامتيازات التي يتمتع بها النقابيون على حساب العمال الآخرين في المنشأة كمكافئات نهاية الخدمة ومكافئات الإنتاج و التعويضات المتعلقة بالغياب المبرر، أنظر محند أورباح بورنين ، مرجع سابق، ص 82.

[5] -BIT, « La liberté syndicale >> Op.cit. paragr.765.

الإنسان : ليس في هذا الإعلان أي نص يجوز تأويله على نحو يفيد انطواءه على تخويل أية دولة أو جماعة، أو أي فرد أي حق في القيام بأي نشاط أو بأي فعل يهدف إلى هدم أي من الحقوق والحريات المنصوص عليها"[1]، كما حددت المادة الرابعة من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية شروط تنظيم الحقوق والحريات العامة المضمونة بموجب العهد بأن تكون القيود محددة بالقانون و أن تكون بمقدار توافق ذلك مع طبيعة هذه الحقوق و أن تكون ضرورية في مجتمع ديمقراطي[2] ، و على هذا الأساس سوف نتناول هذه الشروط على النحو الموالي:

1- وجوب النص على القيد في القانون

نظرا للمبررات التي ذكرناها آنفا ، فان الدولة تسعى إلى اتخاذ التدابير اللازمة لتنظيم الحرية النقابية ، وقد اشترطت الاتفاقيات الدولية لإعمال تلك القيود جملة من الشروط من بينها وجوب النص على القيد في القانون، وذلك حتى تكون تلك القيود جائزة ومشروعة نظرا إلى أن الدولة هي صاحبة الاختصاص الأصيل في حماية الحقوق والحريات العامة بما فيها الحرية النقابية و بالتالي تقع على عاتقها مسؤولية إعمالها من خلال تشريعاتها الوطنية، وتتمتع حيال ذلك بهامش تقديري يسمح لها بوضع القيود على ممارسة تلك الحريات بشرط أن يتم النص عليها في القانون[3].

والهامش التقديري في مفهوم القانون الدولي لحقوق الإنسان هو "تلك الحرية المتاحة للدول الأطراف في الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان لتطبيق وإعمال الحقوق المحمية"[4] ، وقد ذهبت الهيئات الاتفاقية للرقابة في تفسيرها لمصطلح القيد في القانون تفسيرا واسعا يشمل كل التشريعات النافذة في الدولة أيا كانت مصادرها، في حين أخذت المحكمة الأمريكية بالمفهوم الضيق للقانون[5] والذي يعني في مجمله تلك القواعد القانونية الصادرة عن السلطة التشريعية[6]، وقد حددت المحكمة الأوربية لحقوق الإنسان الشروط التي ينبغي توفرها في التشريع المقيد للحرية وهي "أن يكون معلوما ومعروفا ومصاغا بشكل دقيق، بما فيه الكفاية ليسمح للمخاطبين به أن ينزلوا على مقتضاه"[7] ، وغرض المحكمة الأوربية من هذه الشروط هو حماية الأفراد من تعسف السلطة العامة ، فكلما كان القانون واضح الدلالة مفهوم

---

[1]- بسيوني محمد شريف ، الوثائق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان ، المجلد الأول " الوثائق الدولية "، مرجع سابق 32.

[2]- محمد عبد الله محمد الركن، التنظيم الدستوري للحقوق والحريات العامة، الإمارات العربية المتحدة، دون معلومات أخرى، ص 381-380.

[3]- محمد يوسف علوان، محمد خليل موسى، الحقوق المحمية ، مرجع سابق، ص 82.

[4]- المرجع نفسه ، ص 91 وما بعدها.

[5]- المرجع نفسه، ص 88.

[6]- حسن خليل قدادة ، مرجع سابق، ص 8.

[7]- محمد يوسف علوان ، محمد خليل موسى المصادر ووسائل الرقابة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ط 1، 2008، ص 171.

المعنى بعيدا عن التأويل كلما شكل أكبر ضمانة لحماية حقوق و حريات الأفراد، وقد تم تحديد القيود الواردة على الحرية النقابية بموجب نص قانوني وهو قانون 14/90.

2- أن تكون القيود ضرورية في مجتمع ديمقراطي

ينصرف هذا المعنى إلى أن فرض القيود على الحريات العامة بما فيها الحرية النقابية ينبغي أن يتم من قبل سلطة تتبنى النظام الديمقراطي الذي تعد حقوق وحريات الأفراد أحد أهم دعائمه، مما يؤدي به إلى تطبيق معيار التناسب بين كفالة الحقوق والحريات العامة وحماية حقوق وحريات الأشخاص[1]، وعلى هذا الأساس ينبغي أن يتناسب تدخل السلطة مع جسامة الخطر الذي قد يترتب عن ممارسة الحريات العامة[2] والمثال البارز في هذا السياق هو حل المنظمات النقابية الذي كانت تمارسه الأنظمة الدكتاتورية للحد من ممارسة الحرية النقابية، كما سبق لنا وأن تناولناه في تطور الحرية النقابية، وهو الإجراء الأكثر خطورة والذي قد يرد على جوهر هذه الحرية خاصة إذا تمت إناطته بالسلطات الإدارية، ولهذا السبب نصت الاتفاقية 87 في مادتها الرابعة على عدم جواز الحل الإداري للمنظمات النقابية، كما أشارت لجنة الحريات النقابية إلى عدم جواز حل المنظمات النقابية بالطرق الإدارية لما في ذلك من تعسف من طرف السلطة العامة حتى و إن ادعت مخالفة المنظمة المنحلة لقانونها الأساسي و انحرافها عن أهدافها النقابية، وبعد ذلك مساسا بالضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية[3] ، و لذلك حينما نص قانون 90-14 على جواز حل المنظمات النقابية فقد أناطها بالقضاء وقيده بشرطين و هما في حالة ثبوت مخالفة النقابة للقوانين المعمول بها أو في حالة ما إذا مارست نشاطات لم يتضمنها قانونها الأساسي و قد أفرد المشرع من خلال هذا القانون في المادة 60 عقوبات لكل من تسول له نفسه الاشتراك في تنظيم الحل الإداري للمنظمات النقابية، غير أن ذلك مرهونا أيضا بمدى استقلالية القضاء وحيدته خاصة إذا كانت دعوى الحل مرفوعة من قبل السلطات العمومية[4]، وهذا ما سيتم التطرق إليه لاحقا عند دراسة ضمانات حماية الحرية النقابية.

3- مشروعية الهدف

إن الأصل في حقوق الإنسان والحريات العامة بما فيها الحرية النقابية هو الإباحة و الانطلاق و إنما القيود تكون فقط من أجل أهداف مشروعة تتوخاها السلطات العامة من وراء التقييد، فمتى انتفت

---

[1]- محمد يوسف علوان، محمد خليل موسى المصادر ووسائل الرقابة المرجع السابق ، ص 172.

[2]- عيسى بيرم ، مرجع سابق، ص 222.

[3]- إسماعيل محمد أحمد، مرجع سابق، ص 193.

[4]- عبد الناصر جابي، تقييم وطني المشاركة المواطنين والمجتمع المدني في إصلاح القطاع العام في الجزائر، مرجع سابق، ص 14.

هذه الأهداف فلا حاجة إليه[1]، ونظرا لخطورة تقييد الحرية النقابية فقد أورد المشرع الدولي ضوابط على السلطة العامة في مسألة تقييدها ، وقد ثبت أن الدولة تتخذ من النظام العام وعناصره وحقوق وحريات الآخرين مبررات لأعمال تلك القيود ورغم مشروعية هذه الأهداف إلا أنها صيغت بعبارات فضفاضة ومطاطة، قد تتخذها السلطات العامة ذريعة لتبرير انتهاكها للحرية النقابية خاصة إذا كانت الدولة تمر بظرف استثنائي و تعمل قانون الطوارئ منذ عشرين سنة وهي بذلك تمنح صلاحيات واسعة لوزارة الداخلية وسلطات الضبط الإداري لوضع قيود على الحرية النقابية والتي تصل إلى حد إهدار الحرية ومنعها[2]، والمثال العملي في هذه الحالة هو تقييد المشرع لحق النقابات في الحصول على الهبات والمساعدات بالإذن المسبق للسلطة المختصة و الهدف المعلن عنه من وراء هذا المنع هو حماية النظام العام والأمن القومي وما إلى ذلك غير أنه تدخل في هذا المنع اعتبارات أخرى كتهميش النقابات التي لا تحض باعتراف من قبل السلطة وفي ذلك محاولة لفرض الرقابة عليها وتعجيزها ومنعها من ممارسة نشاطها النقابي بالتضييق عليها ، باعتبار أن التمويل المالي هو عصب حياة النقابات، في حين أن الدولة تقوم بتمويل النقابات التمثيلية التي تحض باعتراف من قبلها والتي لها ولاء للسلطة وتدافع عن سياساتها الاقتصادية والاجتماعية.

4- عدم جواز الانتقاص من الحرية النقابية أو إهدارها

حينما نص المشرع الدستوري على الاعتراف بالحرية النقابية وأناط تنظيمها بالمشرع العادي لم يحدد القيود التنظيمية الواردة عليه، مما يستتبع أنه يقع على عاتق المشرع العادي مسؤولية تنظيمها وفي هذه الحالة ليس عليه سوى قيد دستوري واحد و هو عدم جواز إهدارها أو الانتقاص منها، بالإضافة إلى هذا القيد يفترض أن يراعي جملة من الأسس التي تضمنه وهي أن يقوم بكفالة الحرية وتوفير الحد الأدنى من الحماية لها و ضمان ممارستها وعدم إهدارها أو الانتقاص منها، وأن يصدر التشريع من السلطة المخولة دستوريا بذلك أي ضرورة مراعاة مبدأ تدرج القوانين، كما عليه أن يكفل حق التقاضي ليتم اللجوء إليه في حالة الاعتداء على الحرية[3] ، وعلى هذا فانه يجب على المشرع حينما ينظم الحرية النقابية أن يراعي المقاصد الدستورية والغايات التي يرمي إليها المشرع الدستوري، وهي تمكين الأفراد من التمتع بهذه الحرية على قدم المساواة وحماية النظام العام والأمن العام في المجتمع، فمتى التزم المشرع ذلك عد منظما للحرية النقابية، و متى أغفل إعمال نظرية التوازن بين حماية الحرية النقابية و النظام العام و الأمن العام في المجتمع فانه سيقيد الحرية وينتقص منها، وبذلك يكون قد خرج عن الأطر الدستورية و حدود السلطة التقديرية الممنوحة له و يكون قد وقع في عيب الانحراف بالسلطة التشريعية.

[1]- محمد يوسف علوان، محمد خليل موسى، الحقوق المحمية، مرجع سابق، ص 82-83.
[2]- عبد الناصر جابي، مرجع سابق، ص 7.
[3]- إقبال عباس يوسف الخالدي، المرجع سابق، ص 25.

وفي هذا السياق أقام السنهوري نظرية الانحراف في استعمال السلطة التشريعية على غرار نظرية الانحراف في استعمال السلطة في القانون الإداري، وتقوم نظريته على أن التشريع يكون مخالفا للدستور ليس فقط من حيث الشكل و الاختصاص و الإجراءات و السبب و المحل، بل هناك أيضا الانحراف في استعمال السلطة التشريعية وذكر من حالات الانحراف حالة الانحراف في تنظيم الحرية، وقد حاول السنهوري أن يميز بين فكرة تنظيم الحرية وتقييدها، وأقام التفرقة على أساس أن التنظيم يرد على كيفية استعمال الحرية أما التقييد فينتقص منها ويرد على جوهرها ويرجع معيار الانحراف بهذا الصدد إلى أنه معيار موضوعي وليس شخصي يقوم على كشف نوايا المشرع عندما قام بتنظيم الحرية إذ يكفي أن نتبين على نحو موضوعي أن الحرية العامة التي نظمها المشرع منتقصة من أطرافها ولا تحقق الغاية التي قصد إليها الدستور وتطبيقا لذلك فانه متى أصدر المشرع قانونا ينتقص من حرية الاجتماعات العامة كان التشريع باطلا لانطوائه على الانحراف في استعمال السلطة التشريعية[1].

و قد تعرضت نظرية السنهوري إلى النقد على أساس عدم إمكانية الفصل بين تقييد الحرية وتنظيمها ووضع معيار حاسم بينهما، نظرا إلى أن النصوص الدستورية لا ترسم خطوطا واضحة لكل حرية ونادرا ما تتضمن حدودا موضوعية للحرية حتى يمكن التفرقة بين التنظيم الذي يرد على كيفية استعمالها والقيد الذي ينتقص منها[2].

في حين ذهب رأي فقهي اخر و الذي تؤيده الباحثة إلى أن الدستور حينما يحيل تنظيم حرية ما إلى السلطة التشريعية فانه لا يفرض عليها أي قيود، بل يمنحها سلطة واسعة في تنظيم الحرية وتقييدها بشرط أن لا تتسبب تلك القيود في هدمها، لان من له الحق في تنظيم الحرية له الحق أيضا في تقييدها ويعود السبب في ذلك إلى عدم وجود معيار موضوعي تقاس به خطورة هذا التقييد أو الانتقاص، كما أن تقرير ضرورة هذا التشريع و ملاءمته يدخل في اختصاص السلطة التشريعية ودون أي رقابة إلا من قبل الرأي العام[3].

الفرع الثاني: طبيعة القيود الواردة على الحرية النقابية

هناك جملة من القيود أوردتها السلطات العامة في الدولة على مبدأ الحرية النقابية وجرى تقسيمها بالنظر إلى الجهة التي أصدرتها فعدت قيود دستورية إذا أصدرها المشرع الدستوري، وعدت قيود

[1]- فارس حامد عبدا لكريم، أسباب الطعن بعدم الدستورية، في: http://www masarat.net
- نظر أيضا: إقبال عباس يوسف الخالدي ، المرجع السابق، ص 15.
- أنظر أيضا نبيل صقر، المرجع السابق، نقلا عن: عبد الرزاق السنهوري مخالفة التشريع للدستور والانحراف في استعمال السلطة التشريعية، مجلة مجلس الدولة، العدد الثالث، كانون الأول 1952، ص من 75 وما بعدها.
[2]- إقبال عباس يوسف الخالدي، المرجع سابق، ص 22.
[3]- محمد كامل ليله، القانون الدستوري، دار الفكر العربي القاهرة، مصر ، 1971، ص 173.

تشريعية إذا تم إصدارها من قبل المشرع العادي، وعدت قيود إدارية إذا كانت من فعل سلطات الإدارة وسنتناولها على النحو الموالي:

أولا: القيود الدستورية التي ترد على الحرية النقابية.

إن التقييد الدستوري للحقوق والحريات العامة يتضح من خلال النصوص الدستورية التي تجيز للمشرع العادي تقييدها، وينتهج الدستور في ذلك أسلوبين أساسيين:

1- أما الأسلوب الأول فيتضح من خلال الحقوق والحريات التي لا تقبل التنظيم التشريعي ، ذلك أن المؤسس الدستوري قد عمد إلى تنظيمها بعبارات واضحة الدلالة لا تترك أي مجال للتأويل من قبل السلطة التشريعية، كما أنها لم تقترن بعبارة في حدود القانون أو وفقا للقانون، وكمثال على هذه الحقوق نجد تنظيم المشرع الدستوري لمبدأ شرعية الجرائم والعقوبات الذي أقره بموجب المادة 46 من الدستور[1].

2- أما الطائفة الثانية فتتعلق بالحقوق والحريات التي أحال المشرع الدستوري تنظيمها إلى المشرع العادي وعادة ما تقترن بعبارة في حدود القانون أو وفقا للقانون و مثال ذلك ما نصت عليه المادة 30 في فقرتها الثانية أن شروط اكتساب الجنسية الجزائرية والاحتفاظ بها وفقدانها أو إسقاطها محددة بالقانون ، كما نلتمس ذلك من خلال نص المادة 43 في فقرتها الثالثة والتي تنص على أن يحدد القانون شروط وكيفيات إنشاء الجمعيات واستنادا إلى ذلك تتدخل السلطة التشريعية لتنظيم هذه الحرية.

ومن ضمن الحريات العامة التي أحيل تنظيمها للمشرع العادي نجد الحرية النقابية فرغم أن المشرع الدستوري وبموجب المادة 56 لم يذكر عبارة في حدود القانون إلا أنه يفهم ضمنيا من النص الدستوري أنه أحال تنظيم هذه الحرية إلى المشرع العادي دون أي ضمانات أو قيود وعلى هذا الأساس فان المشرع العادي يتمتع في تنظيم الحرية النقابية بسلطة تقديرية واسعة قد تؤدي به إلى الانحراف في استعمال السلطة التشريعية[2]، وكان على المشرع الدستوري أن يضع مجموعة من الضوابط التي تشكل إطارا تنظيميا لكل الحقوق والحريات العامة بما فيها الحرية النقابية ساريا في ذلك على خطى المشرع الدولي الذي لم ينظم هذه الحريات وترك هامشا تقديريا للدول الأطراف في الاتفاقيات المتعلقة بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية، غير أنه حدد شروط و مبررات تقييدها، كما أكد على عدم جواز انتهاكها أو الانتقاص من الضمانات الممنوحة لها، و كان على المشرع الدستوري أن يحذو حذوه لما للقاعدة الدستورية من سمو ناتج عن جمود الدستور وصعوبة تعديله وقاعدة تدرج القواعد القانونية التي يتقيد

[1]- نبيل صفر، مرجع سابق، ص 144.
[2]- المرجع نفسه ، ص 146.

بموجبها التشريع الأدنى بالتشريع الأعلى منه درجة، وقد جاء في تقرير للتنمية الإنسانية العربية في 2004 أن كثيرا من الحريات التي تمنحها الدساتير العربية تكبلها التشريعات التنظيمية المتشددة[1].

ثانيا: القيود التشريعية التي ترد على الحرية النقابية

تعترف النصوص الدستورية من حيث المبدأ بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية وترسم الخطوط العريضة الفلسفية والاجتماعية التي يجب أن تستلهمها سياسة الدولة في مجال الحريات تاركة للسلطة التشريعية أمر تنظيمها ، غير أن الاتجاه الحديث في الفقه المعاصر يرى بضرورة تنظيم الحريات العامة من قبل المؤسس الدستوري حتى لا يتركها تحت رحمة المشرع العادي ، فكلما كان الدستور شاملا ، كلما كان أكثر صونا للحقوق والحريات العامة[2] ، غير أنه هناك جانب من الفقه يرى بأن هناك من الحريات العامة والحقوق ما لا يمكن تنظيمه عن طريق الدستور بالنظر لطبيعته المتطورة والمرتبطة بالحياة العملية لذا أناط أمر تنظيمه للقانون الذي يمكنه مسايرة هذا التطور بحكم طبيعته المرنة وسهولة تعديله[3]، وفي هذه الحالة ليس على المشرع سوى قيد دستوري واحد وهو عدم إلغاء الحرية أو سلبها، وفيما يلي القيود التي أوردها قانون 90-14 على الحرية النقابية و القيود الواردة على ممارسة الحق في الإضراب و سوف تتحقق من أنها لا تهدر الحرية النقابية أو تنتقص من جوهرها.

1- حضر ممارسة النشاط السياسي

انقسم الفقه إزاء ممارسة النقابات للعمل السياسي إلى اتجاهين مختلفين، أما الاتجاه الأول فيرى بضرورة حضر النشاط السياسي للنقابات حضرا مطلقا، و يستند في ذلك إلى أن للنقابات وظائف محددة تناولتها الاتفاقيات الدولية والتشريعات الداخلية، و تقتصر على الدفاع عن مصالح أعضائها المادية منها والمعنوية، وأن فتح المجال للعمل السياسي للنقابات سيؤدي بلا ريب إلى تحول أماكن العمل إلى ساحات للمبارزات بين مختلف التيارات السياسية[4]، مما يساعد على بعث روح التفرقة بين العمال و تعطل الإنتاج وتدهور العمل، كما أن ممارسة العمل السياسي للنقابيين يجعلهم يبتعدون عن أهدافهم المطلبية مما يدفع الدولة إلى محاولة احتوائهم وتحويلهم إلى أدوات لصالحها، في حين ذهب الاتجاه الثاني إلى أنه

[1]- عبد الناصر جابي " العلاقات بين البرلمان والمجتمع المدني في الجزائر : الواقع والآفاق"، مجلة الفكر البرلماني العدد 15، 2005، ص 6-7.
[2]- أحمد فتحي سرور، الحماية الدستورية للحقوق والحريات ، دار الشروق القاهرة، ط 2 ، 2002، ص 85 و ما بعدها.
[3]- إقبال عباس يوسف الخالدي، المرجع سابق، ص 23.
[4]- عبد الله حنفي، مرجع سابق، ص 89.

ينبغي على النقابات أن تدخل المعترك السياسي لتدافع عن مصالح الطبقة العاملة، ذلك أن العمل السياسي و النقابي لا ينفصلان[1].

أما عن موقف المشرع الجزائري فقد كان واضحا بهذا الخصوص ، فبالرجوع للمادة الخامسة من قانون 90-14 نجده 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 أنه أجاز الانضمام الفردي للجمعيات ذات الطابع السياسي[2]، وعلى هذا الأساس تم حل النقابة الإسلامية للعمل عام 1992 نظرا لارتباط هذه النقابة بالجبهة الإسلامية للإنقاذ المنحلة[3].

في حين ذهبت لجنة الحريات النقابية إلى أن هذه المسألة معقدة نوع ما نظرا الصعوبة وضع حد فاصل بين ما هو سياسي و ما هو نقابي، غير أنها قدرت بأن الحظر العام لأي نشاط سياسي للنقابات مخالف لروح الاتفاقية المتعلقة بالحريات النقابية، و أردت ذلك إلى أن الحظر المطلق قد يطرح مشاكل في التفسير الذي تعطيه بعض التشريعات للعمل السياسي الذي يتغير من حين لآخر، أو يفتقد إلى الواقعية والموضوعية[4].

هذا وقد حث المؤتمر الدولي للعمل سنة 1952 الدول في - توصية له - على بذل الجهد لإشراك المنظمات النقابية في تطبيق السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدول لما له من أثر بالغ لتحقيق الرقي والتقدم الاجتماعي، وذلك مرهون بمدى الحرية والاستقلالية التي تتمتع بها النقابات إزاء الدول و في هذا السياق لا يجوز للحكومات أن تحول النقابات إلى وسيلة لتحقيق أهدافها السياسية ، ووجه المؤتمر توصيته أيضا للنقابات طالبا منها ضرورة احترام القوانين السارية المفعول في بلدها[5].

غير أنه في واقع الأمر هناك صعوبة في التفرقة بين العمل النقابي والعمل السياسي لما يوجد من تداخل بين المجالين خاصة وأن نشأة الحركة النقابية في الجزائر ارتبطت بالعمل السياسي وكانت لها أهداف سياسية أكثر منها مطلبية، وهذا التداخل يدفعنا الطرح التساؤلات التالية: هل يخوض التنظيم النقابي في ميدان السياسة إذا عارض السياسية الاقتصادية للبلاد؟ أو إذا طالب الحكومة بأن تتبنى برامج تؤدي إلى خلق مناصب عمل واحتج على عدم سعيها لتحسين الظروف المعيشية للعمال؟

---

[1]- محمد خالد ، الحركة النقابية بين الحاضر والماضي، مرجع سابق، ص 347.

[2]- المادة 5 من قانون 90-14، مرجع سابق.

[3]- أحمد سنه، حقوق الموظف في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 114.

[4] -BIT La liberté syndicale ». Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté Syndicale du Conseil d'administration du BIT, Genève, Bureau international du Travail, 5tme édition révisée, 2006.415-418.

[5]- محمد اورباح بونين، مرجع سابق، ص 72.

وبالتالي فان العمل النقابي والسياسي متلاحمان ولعل أروع ما قيل في ذلك ما ذهب إليه الأستاذ "سورد" في وصفه للحرية النقابية بأنها أصدق تعبير عن ترابط الحقوق المدنية والسياسية مع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، إذ بها يسمح للديمقراطية أن تنساب إلى علاقات العمل وأن تصبح أحد المكونات الأساسية لهذه العلاقات وسمة بارزة من سماتها[1].

2- حضر قبول الهدايا و الهبات والإعانات

يشكل موضوع تمويل المنظمات النقابية مصدر توتر وصراع مستمر سواء بين المنظمات النقابية ذاتها أو بينها وبين السلطة، نظرا لما يمثله التمويل المالي من أهمية بالغة لتفعيل نشاط المنظمة هذا من جهة ومن جهة أخرى فانه يعتبر مساسا بمبدأ استقلاليتها في مواجهة الأطراف الممولة لها، ويتخذ هذا التمويل أشكالا متعددة فقد يكون هبات أو وصايا أو إعانات إذ تنص المادة 24 من قانون 90-14 "تتكون موارد المنظمات النقابية من اشتراكات أعضائها والمداخيل المرتبطة بنشاطاتها و الهبات والوصايا والإعانات المحتملة من الدولة"[2] ، فالمشرع أجاز للمنظمات النقابية تلقي مداخيل متعلقة 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 نص المادة 5 "... لا يمكنها الارتباط هيكليا ولا عضويا بأي جمعية ذات طابع سياسي، ولا الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا كيف ما كان نوعها من هذه الجمعيات و لا المشاركة في تمويلها ، تحت طائلة تطبيق الأحكام المنصوص عليها في المادتين 27 و 30 من هذا القانون نلاحظ أن المشرع شدد في حضر التمويل المالي للنقابات من طرف الجمعيات السياسية وذلك لموقفه السلبي من ممارسة النشاط السياسي للنقابات وفي حالة مخالفة ذلك قد تصل العقوبة إلى حل المنظمة النقابية، بينما أخضع الهبات والوصايا والمساعدات الواردة من منظمات نقابية وهيئات أجنبية إلى رقابة السلطات العمومية المختصة والتي يتعين عليها أن تتحقق من مصدرها ومبلغها والضغوط التي تنشأ عليها، كما قيد الهبات والوصايا والإعانات المثقلة بالشروط[3] بضرورة موافقتها للهدف المسطر في القانون الأساسي وأحكام قانون 90-14، كما تضمنت المادة 49 إمكانية استفادة المنظمات النقابية التمثيلية من إعانات من الدولة[4].

[1]- محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى القانون الدولي لحقوق الإنسان، الحقوق المحمية، مرجع سابق، ص 263.
[2]- المادة 24 من قانون 90-14.
[3]- المواد 25-26 من القانون 90-14.
[4]- المادة 49 من نفس القانون.

وقد عبرت لجنة الحريات النقابية عن أسفها لإخضاع الإعانات التي تتلقاها المنظمات الدولية لإذن مسبق من الحكومات، وأقرت بأن ذلك يمس بحرية النقابة في تسيير شؤونها[1].

3- القيود الواردة على التأسيس

أورد قانون 90-14 الشروط الواجب توفرها حتى يسمح للأشخاص بتأسيس منظمات نقابية تدافع عنهم حيث نصت المادة السادسة منه على أنه يمكن للأشخاص المذكورين في المادة الأولى أعلاه، أن يؤسسوا منظمات نقابية إذا توفرت فيهم الشروط الآتية : أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل وأن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية، وأن يكونوا راشدين، وألا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية، وأن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف التنظيم النقابي"[2].

من خلال استقراء الباحثة لهذه المادة فقد التمست تشدد المشرع في شروط تأسيس المنظمات النقابية من خلال شرط التمتع بالجنسية الجزائرية من عشر سنوات وهذه المدة طويلة جدا ، وترى لجنة الحريات النقابية أن هذا الإجراء يمس بحق العمال الأجانب الذين يقيمون بصفة شرعية على إقليم الدولة في الدفاع عن مصالحهم من الانتماء إلى المنظمات النقابية خاصة إذا كانوا يمثلون قوة فاعلة في قطاع ما[3] .

كما أن الإشكال يثور أيضا من خلال تقدير النشاط الذي له علاقة بهدف المنظمة والذي غالبا ما يتخذ كذريعة من قبل وزارة العمل المؤهلة رسميا بمنح تصارح العمل إذ تمتنع السلطات المعنية عن الاعتراف بهذه المنظمات بحجة مخالفة الشروط الشكلية و التي نجد من أهمها عدم مطابقة نشاط المنظمة للهدف المرجو من تأسيسها ، وعلى ذلك هناك عدة نقابات بعدة قطاعات لم تحض بالاعتراف من قبل السلطات المعنية كقطاع التربية والتعليم مثل نقابات العاصمة CLA والمجلس الوطني للأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST و العديد من النقابات في المجال الصحي[4].

4- التصريح المسبق Préalable Déclaration

إن النظام الأساسي للنقابة بمثابة دستور لها و يتم وضعه من قبل الجمعية العامة التأسيسية للمنظمة النقابية، ويتضمن بعض القواعد الأساسية التي تقوم عليها المنظمة كتحديد الغرض من إنشائها ومواردها

[1] -BIT, La liberté syndicale. Op.cit, p739.

[2]- المادة 06 من قانون 90-14.

[3]- محند أورباح بورنين ، مرجع سابق ، ص 106.

[4]- عبد الناصر جابي، تقييم وطني لمشاركة المواطنين والمجتمع المدني في إصلاح القطاع العام في الجزائر، مرجع سابق.

المالية وتشكيلاتها الإدارية ويتعين وضع هذا النظام في وثيقة مكتوبة ليتسنى إيداعه ضمن وثائق تأسيس المنظمة في الجهة المختصة[1] ويسمى هذا الإجراء بالتصريح المسبق، ويعتبر من قبيل التنظيمات الوقائية التي تعمد إليها السلطات العامة لإعلامها مسبقا بممارسة نشاط أو حرية معينة[2]، ويرى الدكتور عيسى بيرم أن هذا النظام أقرب في مضمونه إلى النظام العقابي خاصة إذا وقفت السلطة منه موقفا سلبيا، وعلى ذلك يجدر بالسلطة أن تقف عند حدود العلم بممارسة النشاط أو الحرية فقط من خلاله ولا يجوز لها منع الحرية أو الحد منها إلا إذا بدر من القائمين على ذلك النشاط ما يعد من وجهة نظر القانون إخلالا بالنظام العام أو الآداب العامة أو الأمن العام.

وقد نص المشرع الجزائري من خلال قانون 90-14 على ضرورة إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية[3]، و يتم تسليم وصل تسجيل تصريح التسجيل من قبل السلطات المعنية في غضون ثلاثين يوما على الأكثر من الإيداع حسب الفقرة الأولى من نص المادة الثامنة من هذا القانون ، كما اشترطت الفقرة الثانية من هذه المادة ضرورة استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية وإعلامية على الأقل على نفقة المنظمة، ويرفق تصريح التأسيس حسب نص المادة التاسعة من هذا القانون بقائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم ونسختان مصادق عليهما طبق الأصل من القانون الأساسي ومحضر الجمعية العامة التأسيسية[4].

5- الإذن المسبق

يعتبر الإذن المسبق من أهم القيود الواردة على حق الإضراب الذي هو أهم وسيلة الممارسة الحرية النقابية والذي يعرفه الدكتور عيسى بيرم بأنه نظام لا يسمح فيه للأفراد بممارسة نشاط معين إلا بعد القيام بإجراءات رسمية واستيفاء شروط قانونية[5] ، ويشترط من خلال هذا الإذن تحديد مدة الإضراب وبداية الشروع فيه وان كان محدد المدة أو مفتوح، ويبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية مدة الإخطار المسبق التي تمكن صاحب العمل من البحث عن تسوية ودية للخلاف، ويتم تحديد هذه المهلة عادة بمقتضى الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أي عن طريق آلية التفاوض، وفي حالة عدم وجود اتفاقية

[1]- نقلا عن اسماعيل محمد أحمد، مرجع سابق، ص 53.

[2]- عيسى بيرم ، مرجع سابق ، ص 220.

[3]- السلطة المعنية بمفهوم المادة العاشرة من قانون 90-14 هي : والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي المشترك بين البلديات والولاية والوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني.

[4]- المادة 9 من قانون 90-14، مرجع سابق.

[5]- نقلا عن عيسى بيرم، مرجع سابق ، ص 221.

تحدد هذه المدة فيشترط القانون أن لا تقل عن ثمانية أيام تحسب ابتداء من تاريخ إعلام صاحب العمل والمفتشية الإقليمية للعمل.

ثالثا: القيود الإدارية التي ترد على الحرية النقابية

يكمن الأساس القانوني في مشروعية تقييد الإدارة للحريات العامة بما فيها الحرية النقابية من خلال التدرج القانوني للقواعد القانونية الذي يخول كل سلطة أن تمنح بعض الاختصاصات لسلطة أخرى ترى بأنها الأقدر على تنظيم حرية ما ، فإذا كانت القواعد الدستورية تمنح سلطة تقديرية للسلطة التشريعية لتنظيم الحرية النقابية فان هذه السلطة غير قادرة على مواكبة التغيرات والأحداث الطارئة في مطلق الأحوال نظرا لبعدها عن الواقع اليومي للأفراد و انعقاد البرلمان في فترات محددة.

ونظرا إلى أن واجب حفظ الأمن والنظام العام يقع بالدرجة الأولى على سلطات الضبط الإداري[1] فان المشرع أعطى للإدارة صلاحية التدخل لتقييد الحريات العامة بما فيها الحرية النقابية، وتستخدم في ذلك عدة وسائل كالقرارات الإدارية و لوائح الضبط وتتقيد الإدارة في تقييدها للحرية النقابية بمبدأ المشروعية الإدارية[2]، أي أن يصدر القرار من الجهة و الشخص المختص بذلك في الحدود التي بينها المشرع من خلال القانون. وتظهر القيود الإدارية التي تفرضها الإدارة على الحرية النقابية من خلال إيداع التصريح المسبق بالتأسيس النقابي وتسليمها أو رفض تسليمها لوصل الإيداع والإذن المسبق في حالة ممارسة الحق في الإضراب وطلب حل النقابات ، وتزداد خطورة هذه الإجراءات في الحالات الاستثنائية كما بينا ذلك مسبقا ويبقى أمام النقابات طريقا واحدا هو القضاء لتحقيق العدالة.

فإذا كانت هذه هي القيود التي تفرضها السلطات العامة على الحرية النقابية مبررة ذلك بحماية النظام العام والأمن العام وحقوق وحريات الآخرين ، وهي تضيق و تتسع من درجة قانونية إلى أخرى ، فما هي الضمانات القانونية التي تحمي هذه الحرية برغم ما أوردناه من قيود ؟ هذا ما سوف نتعرض إليه في المطلب الثاني.

[1]- عمار بوضياف ، القضاء الإداري في الجزائر ، "دراسة وصفية تحليلية مقارنة"، دار جسور للنشر والتوزيع 367 الجزائر ، ط2، 2008، ص 367.

[2]- حاتم فارس الطعان، مرجع سابق، ص 6.

المطلب الثاني: ضمانات الحرية النقابية

توجد مجموعة من الضمانات لحماية الحقوق والحريات بصفة عامة بما فيها الحرية النقابية[1]، في حين تتضمن الاتفاقية 87 و قانون 90-14 ضمانات خاصة بالحرية النقابية بالتحديد، وعلى هذا الأساس ارتأت أن تتناول الضمانات الخاصة المتعلقة بالحرية النقابية من خلال مضمون الاتفاقية 87 والمتعلقة بالحريات النقابية وحماية حق التنظيم وقانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي من خلال الفرعين الموالين:

الفرع الأول: الضمانات العامة لحماية الحرية النقابية

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[2] وعلى هذا الأساس سنقتصر على دراسة بعض الضمانات التي تعد في الحقيقة من أهم ضمانات حماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، وقد ورد ذكرها في عموم المراجع المتعلقة بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية وهي دولة القانون ، ومبدأ الفصل بين السلطات ، ومبدأ استقلالية القضاء ، ومبدأ الرقابة على دستورية القوانين.

أولا: دولة القانون

1- تعريف مبدأ دولة القانون

دولة القانون هي الدولة التي يخضع فيها الحكام والمحكومين على السواء للقانون[3] ويمثل مبدأ خضوع الدولة للقانون في الوقت الحالي قمة الضمانات الفعلية والأساسية للحريات العامة والأساسية للإنسان بما فيها الحرية النقابية[4]، وتكون هذه الضمانة ضد أي انحراف أو استبداد أو تعسف في استعمال امتيازات السلطات العامة، ويقوم هذا المبدأ أساسا على أن تكون جميع تصرفات السلطات العامة في الدولة متفقة وأحكام القانون بمدلوله العام سواء أكانت تشريعية أو تنفيذية أو قضائية[5].

---

[1]- جابر إبراهيم الراوي، حقوق الإنسان وحرياته الأساسية في القانون الدولي و الشريعة الإسلامية ، مرجع سابق ص 211 و ما بعدها.

- انظر أيضا عيسى بيرم ، الحريات العامة وحقوق الإنسان بين النص والواقع، المرجع السابق ص 104 وما بعدها.

[2]- هناك من الفقهاء من يصنفها إلى ضمانات سياسية وأخرى اجتماعية وأخرى قضائية، أما البعض الآخر فيصنفها إلى ضمانات وطنية وأخرى دولية، انظر:

- أحمد الرشيدي، مرجع سابق، ص 55.

- بيرم عيسى، مرجع سابق، ص 153.

[3]- طعميه الجرف، مبدأ المشروعية وضوابط خضوع الدولة للقانون، الرسالة للطباعة والنشر القاهرة، مصر 1963، ص 05.

[4]- عيسى بيرم ، الحريات العامة وحقوق الإنسان بين النص والواقع، المرجع السابق ، ص 106.

[5]- المرجع نفسه ص 106.

كما نجد من مقتضياته أن إعمال السلطات العامة وكافة إجراءاتها وتصرفاتها وقراراتها النهائية على أي مستوى من التدرج لا تكون صحيحة ومنتجة لأثارها القانونية المقررة في مواجهة المخاطبين بها إلا بمطابقتها للقاعدة القانونية الأعلى التي تحكمها، فان صدرت هذه أو تلك على غير مقتضى القانون الواجب التطبيق فإنها تكون باطلة ومحلا للطعن فيها بعدم المشروعية مما يترتب عليه الجزاء اللازم بحسب الضرر الحاصل أمام الجهات القضائية المختصة[1].

2- تكريس مبدأ دولة القانون:

الأخذ بمبدأ المشروعية بمعناه الواسع[2] في الدولة الجزائرية يرتكز على قاعدة أساسية وجوهرية وهي عزل حق السيادة وفكرة السلطة العامة عن رغبات وأهواء وذوات الحكام وتقييدهم في ممارسة مظاهر السلطة العامة وامتيازاتها بقواعد وأحكام النظرية القانونية السائدة في الدولة سواء كانت نظرية قانونية ليبرالية رأسمالية أو غيرها والتي تعتنقها الدولة وفقا للإيديولوجية العامة السائدة والمقررة بواسطة الرأي العام والإرادة العامة[3]، وباعتبار أن الدستور هو القانون الأعلى والأسمى في البلاد والتي تتمتع قواعده بنوع من الجمود والثبات والاستقرار فيجب أن تكون القواعد القانونية التي تصدر بعده متدرجة عبر الهرم القانوني المنظم لها محترمة لهذا السمو ومستمدة لإحكامها وقراراتها منه[4] ، فعادة ما تضع النصوص الدستورية خاصة التي تكفل الحريات العامة و الأساسية للإنسان والتي نجد من بينها الحرية النقابية الإطار العام الممارسة هذه الحريات والتي يستوجب على القوانين احترامها وعدم الانتقاص منها وكنتيجة لاحترام مبدأ المشروعية الشكلية والموضوعية، عندما يقرر الدستور مبدأ الحرية النقابية ثم يخول المشرع حق تنظيم هذه الحرية فإن على المشرع من الناحية القانونية - كما سبق وأن بينا - قيد قانوني واحد يكمن في عدم إلغاء أو هدم هذه الحرية، كما يلتزم المشرع بما ورد في الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر والمتعلقة بموضوع الحرية النقابية على اعتبار أن الدستور الحالي أقر بسمو المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية عن القوانين الداخلية[5] ويعد هذا كضمانة قانونية دستورية للحرية النقابية، كما يحمي مبدأ المشروعية الأفراد من انحراف وتعسف السلطة التنفيذية والإدارية التي يجب عليها أن تلتزم وتخضع للأحكام ومبادئ وقواعد الدستور والاتفاقيات الدولية

---

[1]- مها بهجت يونس ، "حقوق الإنسان وحرياته الأساسية في دستور جمهورية العراق ، مرجع سابق، ص 136.

[2]- أشرنا إلى مبدأ المشروعية بمعناه الواسع لان هناك مبدأ المشروعية بمعناه الضيق أو المشروعية الإدارية و التي تعني خضوع الأعمال و التصرفات والقرارات الصادرة عن السلطة التنفيذية للنظام القانوني السائد في الدولة في مختلف قواعده أنظر في هذا محمد بعلي الصغير القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم للنشر و التوزيع الجزائر عنابه ، 2007، ص 8.

[3]- مريم عروس، النظام القانوني للحريات العامة في الجزائر ، مرجع سابق ، ص 80.

[4]- محمد بعلي الصغير، المرجع السابق، ص 6-7.

[5]- عمار بوضياف ، مبدأ المشروعية ودور القضاء الإداري في حمايته ، في :
http://sciencesjuridiques.blogspot.com/2009/05/blog-post_31.html.

المصادق عليها وسائر التشريعات الصادرة من السلطة التشريعية المختصة وكذلك تخضع وتلتزم باللوائح والقرارات الإدارية والمبادئ القانونية العامة وأحكام القضاء والقضاء الإداري فمثلا نجد قانون 90-14 يحضر الحل الإداري للنقابات وعلى ذلك يعد أي إجراء بهذا الصدد من قبل الإدارة العامة مشوبا بعيب عدم الاختصاص[1]، كما تلتزم السلطة القضائية عند القيام بأعمالها للأحكام وقواعد الدستور والتشريعات القانونية العادية وفقا لما يتطلبه مبدأ المشروعية الشكلية والموضوعية[2]، وتزداد أهمية هذا المبدأ في ظل الظروف الاستثنائية نظرا لتوسع صلاحيات السلطة التنفيذية مقارنة بما هو عليه الحال في ظل الظروف العادية، فهو يشكل القاعدة المتينة التي تبنى عليها كافة الضمانات الدستورية والقانونية لحماية الحريات العامة بما فيها الحرية النقابية فرغم السلطات الواسعة الممنوحة للسلطة التنفيذية إلا أن ذلك لا يمنع من تقيدها بالضوابط الدستورية والتشريعية ، وذلك طبقا لمبدأ حتمية خضوع الإدارة بمفهومها العام السيادة القانون[3].

فتطبيق مبدأ المشروعية وسيادة القانون في الدولة يقي السلطات والهيئات والأجهزة العامة من الانحراف والانزلاق في متاهات الفوضى والبيروقراطية، غير أن سيادة القانون في الجزائر من المبادئ التي باتت نسبية جدا نظرا للعشرية السوداء التي عاشتها الجزائر وفرض قانون الطوارئ في غياب المؤسسة التشريعية منذ 1992 و منح صلاحيات واسعة للإدارة من خلال مرسوم 92-320 على حساب سيادة القانون والحريات العامة بما فيها الحرية النقابية[4] ولا يبق لهذه الحرية سوى الاستناد على ضمانة أخرى يمنحها القانون وهي اللجوء إلى القضاء غير أنه لابد من البحث قبل ذلك عن مدى الفصل بين السلطات الذي تدور حوله باقي الضمانات.

ثانيا: مبدأ الفصل بين السلطات.

1- تعريف مبدأ الفصل بين السلطات.

يعتبر مبدأ الفصل بين السلطات أحد أهم ركائز الأنظمة الديمقراطية والدعامة الأساسية لدولة القانون، وقد ارتبط هذا المبدأ باسم المفكر الفرنسي مونتيسكيو في كتابه روح القوانين سنة 1748، إلا أن جذوره تعود إلى عهد الفكر السياسي الإغريقي ، وكان الأفلاطون وأرسطو دور هام في وضع

[1]- حاتم فارس الطعان، مشروعية سلطة الإدارة على تقييد الحريات العامة، مرجع سابق، ص 24.
[2]- عمار بوضياف، المرجع السابق ص 10 وما بعدها.
[3]- عبد الله مرسى سيادة القانون بين الشريعة الإسلامية والشرائع الوضعية، دار الطباعة المكتب المصري الحديث للطباعة والنشر، مصر، 1972، ص 264.
[4]- عبد الناصر جابي، تقييم وطني المشاركة المواطنين والمجتمع المدني في إصلاح القطاع العام في الجزائر ، مرجع سابق، ص 7 وما بعدها.

الأساس الذي قام عليه هذا المبدأ[1] وإن كان بصورة غير مكتملة، في حين بين جون لوك أهميته في العصر الحديث ولاسيما السلطتين التشريعية والتنفيذية في مؤلفه الحكومة المدنية الصادر في 1690 الذي لعب دورا كبيرا في توطيد نظام الحكم البرلماني البريطاني، و لم يحض هذا المبدأ بالاهتمام اللازم إلا بعد صدور المؤلف الشهير لمونتسيكيو روح القوانين والذي كان متأثرا بالنظام البريطاني ونظرية جون لوك بهذا الخصوص[2].

ويقوم مبدأ الفصل بين السلطات على أساس توزيع وظائف الدولة على هيئات منفصلة تستقل إحداها عن الأخرى في مباشرة وظائفها بحيث تتحقق داخل الدولة سلطة تشريعية تقوم بوظيفة أساسية وهي العملية التشريعية ووضع القوانين في الدولة ، وأخرى تنفيذية تتصدى لعملية تنفيذ القوانين الصادرة عن السلطة التشريعية وأخرى قضائية تقوم بالفصل في المنازعات التي تنشأ بين الأفراد وبعضهم البعض، وبين الأفراد والدولة وتسهر على تطبيق القوانين[3] .

ويبرر مونتيسكيو فكرته على أساس أن السلطة توقف السلطة فمتى تجمعت السلطات السياسية في قبضة واحدة أدى ذلك بلا أدنى شك إلى إساءة استعمالها وسهولة انتهاكها للحقوق والحريات العامة[4] بما فيها الحرية النقابية .

2- تكريس مبدأ الفصل بين السلطات.

لعل ما حدث في الجزائر في عهد الحزب الواحد واحتكار السلطة من طرف الحزب وهيمنته على النقابة وسلبه للحرية النقابية لأكبر دليل على مساوئ نظام احتكار السلطة ، إذ لم تعرف الجزائر مبدأ الحرية النقابية ولو من الناحية النظرية إلا بعد صدور دستور 1989 الذي كرس التعددية السياسية والنقابية ومبدأ الفصل بين السلطات[5]، وهذا ما يمكن قراءته من فحو الفقرة العاشرة من ديباجته " أن الدستور فوق الجميع ، و هو القانون الأساسي الذي يضمن الحقوق و الحريات الفردية والجماعية ويحمي مبدأ حرية اختيار الشعب ، و يضفي الشرعية على ممارسة السلطات ، ويكفل الحماية القانونية ورقابة عمل السلطات العمومية في مجتمع تسوده الشرعية ، و يتحقق فيه تفتح الإنسان"[6]، غير أن هذا الفصل ليس فصلا تاما إذ لا يمنع من التعاون بينها فهو ليس بالضرورة فصلا جامدا و تاما كما هو

---

[1]- عبد الحميد متولي، القانون الدستوري و الأنظمة السياسية، مبادئ نظام الحكم في الإسلام مع المقارنة بالمبادئ الدستورية الحديثة، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، ط 4، 1978، ص 12.

[2]- عيسى بيرم ، المرجع السابق ، ص 163.

[3]- موسى بودهان، الفصل بين السلطات في القانون الجزائري، مجلة النائب، العدد 2 ، بدون معلومات أخرى، ص 34.

[4]- مها بهجت يونس ، المرجع السابق ، ص 148.

[5]- السعيد أبو شعير ، النظام السياسي الجزائري، دار الهدى ، عين مليلة ، الجزائر ، 1990 ، ص 198.

[6]- احمد سحنين، الحريات العامة في ظل الظروف الاستثنائية في الجزائر، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق، 2005، ص 143.

الحال في نظام الولايات المتحدة الأمريكية، فقد أخذ المشرع الجزائري بالفصل المرن بين السلطات الذي يسمح بقدر من التداخل والتعاون والتوازن بين السلطات، هذا من الناحية النظرية غير أنه من الناحية العملية هناك هيمنة شديدة للسلطة التنفيذية على السلطتين التشريعية والقضائية خاصة بعد التعديل الدستوري الأخير لسنة 2008، والتي تظهر من خلال الممارسات البيروقراطية للسلطة التنفيذية وتعسفها في عدم الاعتراف لبعض المنظمات النقابية في حقهم في ممارسة الحرية النقابية رغم استيفائهم للشروط القانونية ويحدث هذا بينما نجد البرلمان باعتباره معبرا عن الإرادة الجماعية عاجزا حيال ذلك كما يقف القضاء من ذلك موقفا سلبيا، والسؤال الذي يطرح نفسه بهذا الخصوص ما مدى استقلال السلطة القضائية؟

ثالثا: استقلال القضاء

1- تعريف استقلالية القضاء.

يبقى مبدأ خضوع الدولة للقانون و مبدأ الفصل بين السلطات مجردان من أي معنى وقيمة ما لم يتقرر جزاء على مخالفة سلطات الدولة للقانون، وهذا الجزاء لا يمكن توقيعه إلا بواسطة هيئة قضائية تتمتع بقدر كبير من الاستقلال والنزاهة والكفاءة، ذلك أنه إذا كانت مهمة القاضي الأساسية هي حماية الحقوق والحريات وذلك عن طريق التطبيق الصارم للقواعد القانونية التي تجرم الانتهاكات التي تحصل بهذا الخصوص، فلا بد أن تترك له كامل الحرية في تكوين قناعته الشخصية وإصدار الأحكام والقرارات بكل حيدة وموضوعية بعيدا عن أي ضغوط سياسية أو إدارية، فالمقصود باستقلال القضاء هو عدم تدخل أي سلطة في الدولة في الأحكام التي يصدرها القضاة ، سواء كان ذلك بإملاء أحكام معينة ، أو بمحاولة التأثير في القاضي الإصدار حكم على نحو خاص ، أو منع صدوره في قضية ما ، أو منع تنفيذه إذا صدر أو حتى إعاقة هذا التنفيذ من غير حجة[1]، أي أن يكون القاضي متحررا من أي ضغوط و لا يخضع إلا للقانون[2].

وقد نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على كفالة حق التقاضي و مبدأ استقلال القضاء فقد جاء في المادة الثامنة منه "لكل شخص حق اللجوء إلى المحاكم الوطنية المختصة لإنصافه الفعلي من أية أعمال تنتهك الحقوق الأساسية التي يمنحها إياه الدستور أو القانون" كما نصت المادة العاشرة على أن "

[1]- مها بهجت يونس ، المرجع السابق ، ص 148.

[2]- أحمد فتحي سرور، الشرعة الدستورية وحقوق الإنسان في الإجراءات الجنائية، دار النهضة ، القاهرة، مصر 1995، ص 270.

لكل إنسان، على قدم المساواة التامة مع الآخرين، الحق في أن تنظر قضيته محكمة مستقلة ومحايدة، نظرا منصفا وعلنيا، للفصل في حقوق والتزاماته وفي آية تهمة جزائية توجه إليه "[1] .

3- تكريس مبدأ استقلالية القضاء.

كما نص الدستور الجزائري الحالي في بعض المواد الدستورية على مبدأ استقلال القضاء في إطار مبدأ الفصل بين السلطات حيث جاء في المادة 38 من دستور 1996 على أن : "السلطة القضائية مستقلة، تمارس في إطار القانون كما نصت المادة 143 من نفس الدستور على أن "ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية" وهذا حماية للحريات العامة في مواجهة التصرفات القانونية غير الشرعية، والمادة 146 التي نصت على انه: "يختص القضاء بإصدار الأحكام" أما المادة 147 فنصت على أن: "لا يخضع القاضي إلا للقانون" وأضافت المادة 148: "القاضي محمي من كل أشكال الضغوط و التدخلات والمناورات التي قد تضر بأداء مهمته أو تمس نزاهة حكمه"[2] .

ولضمان استقلال القضاء أورد المشرع جملة من الشروط تتمثل أساسا في أن يرتكز تعيين القاضي وترقيته على ضوابط موضوعية واضحة بالاعتماد على مؤهلاته ونزاهته وقدراته، وإناطة ذلك بسلطة مستقلة ومضمونة حتى لا يفتح الباب للتدخلات على غير الأسس الموضوعية السالفة الذكر وتكون تشكيلتها من قضاة وقع اختيارهم بصورة ديمقراطية من بين قضاة آخرين، كما يضمن القانون الأساسي للقاضي عدم إمكانية عزله كمبدأ من مبادئ الاستقلالية طالما أنه لم يقم بما يستوجب ذلك ويسمى ذلك بالحصانة ضد العزل[3]، غير أن ترأس رئيس الجمهورية للمجلس الأعلى للقضاء يعد في حد ذاته مساسا بهذه الاستقلالية إضافة إلى أن الممارسات العملية للقضاء في الجزائر تبين تبعية هذا الجهاز للسلطة التنفيذية والمثال البارز في هذا الإطار هو حل المنظمات النقابية بواسطة قرار قضائي، فإذا كانت الشكوى مقدمة من طرف السلطات العمومية فان السلطة التنفيذية ستمارس ضغوطات على القضاء للاستصدار قرار لصالحها[4] هذا عن استقلالية القضاء فما هو الحال بالنسبة للرقابة على دستورية القوانين؟

[1]- عمار بوضياف، القضاء الإداري في الجزائر ، مرجع سابق، ص 11.
[2]- مريم عروس، المرجع السابق، ص 87.
[3]- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 13-14.
[4]- عبد الناصر جابي، العلاقات بين البرلمان والمجتمع المدني في الجزائر، مرجع سابق، ص 6.

رابعا: الرقابة على دستورية القوانين

1- تعريف الرقابة على دستورية القوانين

إن الدستور باعتباره تجسيداً لإرادة الأمة في كيفية تنظيميها و تسير مؤسساتها والمنظم للوفاق بين الحرية والسلطة داخل المجتمع من جهة، وبصفته القانون الأساسي في الدولة من جهة أخرى، فهو يحتل المرتبة الأولى في قوانين الدولة التي عليها الالتزام و التقيد بما ورد فيه من أحكام، وبذلك يتحقق مبدأ المشروعية، الذي يعني خضوع الحكام والمحكومين لقواعد الدستور وهذا يعني التقيد بمبدأ تدرج 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[1]، ولا يتأتى ذلك إلا عن طريق إعمال مبدأ الرقابة على دستورية القوانين الذي يعد أهم الوسائل التي تكفل ضمان احترام الدستور وكفالة الحقوق والحريات العامة [2]، بما فيها الحرية النقابية.

وقد أخذت معظم دول العالم التي تدعي انتهاجها للنمط الديمقراطي بالرقابة على دستورية القوانين في حين اختلفت في الوسيلة المتبعة في تحقيقها، وجرى الفقه والحياة السياسية على تقسيم الرقابة على دستورية القوانين بالنظر للجهة التي تمارس الرقابة فعدت رقابة سياسية إذا كانت الهيئة التي تمارسها سياسية وعدت رقابة قضائية إذا مارستها هيئات قضائية.

2- تكريس الرقابة على دستورية القوانين :

وقد أخذت الجزائر بالرقابة على دستورية القوانين عن طريق هيئة سياسية متمثلة في المجلس الدستوري حيث نصت المادة 163 من الدستور الجزائري الحالي على أن يؤسس مجلس دستوري يكلف بالسهر على احترام الدستور، كما يسهر المجلس الدستوري على صحة عمليات الاستفتاء، وانتخاب رئيس الجمهورية، والانتخابات التشريعية، ويعلن نتائج هذه العمليات".

أما عن تشكيلة المجلس فقد نصت المادة 164 على أن : " يتكون المجلس الدستوري من تسعة أعضاء ثلاثة أعضاء من بينهم رئيس المجلس يعينهم رئيس الجمهورية واثنان ينتخبهما المجلس الشعبي الوطني، واثنان ينتخبهما مجلس الأمة، وعضو واحد تنتخبه المحكمة العليا، وعضو واحد ينتخبه مجلس الدولة، بمجرد انتخاب أعضاء المجلس الدستوري أو تعيينهم، يتوقفون عن ممارسة أي عضوية أو أي وظيفة أو تكليف أو مهمة أخرى، يعين رئيس الجمهورية رئيس المجلس الدستوري لفترة واحدة مدتها

[1]- مها بهجت يونس ، المرجع السابق ، ص 151.
[2]- المرجع نفسه ، ص 151.

ست سنوات، يضطلع أعضاء المجلس الدستوري بمهامهم مرة واحدة مدتها ست سنوات ويجدد نصف عدد أعضاء المجلس الدستوري كل ثلاث سنوات"[1].

أما عن اختصاصات المجلس الدستوري فقد نصت المادة 165 على أن :" يفصل المجلس الدستوري، بالإضافة إلى الاختصاصات التي خولتها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور، في دستورية المعاهدات والقوانين، والتنظيمات إما برأي قبل أن تصبحواجبة التنفيذ، أو بقرار في الحالة العكسية، ويبدي المجلس الدستوري، بعد أن يُخطره رئيس الجمهورية، رأيه وجوبا في دستورية القوانين العضوية بعد أن يصادق عليها البرلمان. كما يفصل المجلس الدستوري في مطابقة النظام الداخلي لكل من غرفتي البرلمان للدستور، حسب الإجراءات المذكورة في الفقرة السابقة"[2] .

الفرع الثاني: الضمانات الخاصة لحماية الحرية النقابية

باعتبار أن الاتفاقية 87 تعد الوثيقة المرجعية لمبدأ الحرية النقابية و قد جاءت الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية موائمة لإحكامها بهذا الخصوص، كما أن قانون 14-90 يمثل الإطار القانوني لهذه الحرية في التشريع الجزائري، فإننا سنعمد إلى دراسة الضمانات الخاصة لحماية الحرية النقابية في الجزائر من خلال العنصرين الموالين:

أولا : في إطار منظمة العمل الدولية

تضمنت الاتفاقية 87 والمتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي النص على ضمانتين أساسيتين لحماية مبدأ الحرية النقابية وهما مبدأ المساواة وعدم التمييز ومبدأ الاستقلالية و نجد ذلك في المواد الأولى[3] وبالضبط في المواد 2-3-4، كما أن هناك ضمانة أخرى تتعلق بضرورة احترام مبدأ الحرية النقابية من قبل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، يمكن أن نستشفها من المادة الأولى للاتفاقية السابقة ودستور منظمة العمل الدولية.

1- مبدأ المساواة وعدم التمييز

أكدت مجمل الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية على هذا المبدأ ولكننا سنكتفي بعرض المبدأ في الاتفاقيات التي تدخل في إطار دراستنا و نستهل ذلك **بالاتفاقية 87 المتعلقة بالحرية النقابية حماية حق التنظيم النقابي** فنجد المادة 2 تنص على أنه للعمال وأصحاب العمل دون تمييز من أي نوع

[1]- المادة 164 من الدستور الحالي.
[2]- المادة 165 ، المرجع نفسه.
[3]- المواد 2-3-4 من الاتفاقية رقم 87 للحرية النقابية وحماية حق التنظيم في:
http://www.ilo.org/ilolex/arab/docs/conv087.

الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، ولهم كذلك، دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق"[1].

وما يمكن ملاحظته على نص الاتفاقية أنها جاءت عامة وشاملة لكل أشكال التمييز، فهي لم تعدد لنا أشكال التمييز بل حضرت التمييز أيا كان شكله، غير أن لجنة الحريات النقابية قد قامت بتوضيح أشكال التمييز في أكثر من مناسبة فقد أوردت توصية تفيد أنه لا يجوز للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية تضمين تشريعاتها تمييزا على أساس العرق[2] ، كما تحضر لجنة الحريات النقابية القيام بأعمال تمييزية على أساس الجنسية أو رهن التمتع بالحرية النقابية بشرط الإقامة أو بشرط المعاملة بالمثل وترى أنه من حق الأجانب التمتع بالحرية النقابية ماداموا يقيمون بصفة شرعية على إقليم الدولة[3] أما **الاتفاقية المتعلقة بحق التنظيم النقابي و المفاوضة الجماعية** فقد نصت المادة الأولى ف 1 من الاتفاقية[4] على أنه: "يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي، أما الفقرة الثانية فنصت على أن تنطبق هذه الحماية بوجه خاص على الأعمال المقصود بها جعل استخدام عامل مشروطا بعدم انضمامه إلى نقابة أو تخليه عن عضوية نقابة تسريح عامل أو الإساءة إليه بأي وسائل أخرى بسبب انضمامه إلى نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو أيضا لمشاركته فيها، بموافقة صاحب العمل، أثناء ساعات العمل".

نستشف من هذه المادة أن الاتفاقية 98 تحضر التمييز بين العمال على أساس انتمائهم النقابي وممارستهم للحرية النقابية كأن يجعل من عدم الاشتراك في النقابة شرطا للحصول على الوظيفة أو يجبره على التخلي عن العضوية في النقابة للحصول على الوظيفة أو يقوم بتسريح العامل نتيجة لانتمائه النقابي أو ممارسته للحرية النقابية على أن يكون ذلك خارج ساعات العمل فهي على خلاف الاتفاقية 87 حددت حضر التمييز بين العمال على أساس انتمائهم النقابي، وقيامهم بأعمال نقابية خارج ساعات العمل أو بموافقة رب العمل ، كما جاء في ديباجة **الاتفاقية المتعلقة بممثلي العمال لعام 1971**[5] أن توفر للموظفين العموميين حماية كافية من أية أعمال تمييزية على صعيد استخدامهم تهدف للمساس بحريتهم النقابية و المادة الثالثة من **اتفاقية علاقات العمل** (في الخدمة العامة) حيث نصت في الباب الثاني المتعلق

[1]- المرجع نفسه.

[2] -BIT Liberté syndicale et négociation collective, conférence internationale du travail 81eme, Session, Genève, 1994, p13.

[3] -i bip, P..15.

[4]- الاتفاقية خاصة حق التنظيم النقابي و المفاوضة الجماعية اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في تموز / يوليه 1949 ، في دورتها الثانية والثلاثين تاريخ بدء النفاذ : 18 تموز / يوليه 1951 .

[5]- الاتفاقية بشأن ممثلي العمال اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 23 حزيران / يوليه 1971 ، في دورته السادسة والخمسين تاريخ بدء النفاذ : 30 حزيران / يوليه 1973 .

بحماية حق التنظيم النقابي المادة 3: أن توفر للموظفين العموميين حماية كافية من أية أعمال تمييزية على صعيد استخدامهم تهدف للمساس بحريتهم النقابية[1].

الاستثناء الوارد على الحظر

يعتبر مبدأ المساواة وعدم التمييز مبدأ عاما شاملا له استثناء وحيد جاءت به المادة 9 من اتفاقية الحرية النقابية والآتي نصها: "تحدد القوانين واللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة طبقا للمبدأ المقرر في الفقرة 8 من المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية، لا يعتبر تصديق أي عضو لهذه الاتفاقية ذا أثر على أي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو اتفاق قائم بالفعل، يتمتع أعضاء القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه باي حق تضمنه هذه الاتفاقية".

من خلال استقراء الباحثة لنص المادة السالفة الذكر نجد أن مؤتمر العمل الدولي قد ترك سلطة تقديرية للدول الأعضاء في المنظمة بشأن تقييد أو منع فئات معينة ذات مراكز حساسة في الدولة من ممارسة الحرية النقابية وحق التنظيم[2]، وفي تقديرنا أن السبب الذي أدى بالمشرع الدولي إلى استبعاد هذه الفئات من المساواة مع غيرهم في التمتع بهذه الحرية يتعلق بالدرجة الأولى بأسباب أمنية وحفظ النظام العام الذي يشكل التزاما على عاتق هذه الفئة.

و بصورة عامة فان المساواة هي عدم التفرقة وانتفاء التمايز بين الأشخاص في الحقوق والواجبات لأي سبب كان باعتبارهم يولدون متساوين في الطبيعة ، وواقعيا هذه المساواة هي أمر نسبي ذلك أنه لابد من مراعاة الاختلاف بين الأشخاص في القدرات العقلية والجسمية والأخلاقية و الاجتماعية وهذا لا يعد خرقا للمبدأ في حد ذاته[3].

2- مبدأ استقلالية

الأساس الدستوري لتبني هذا المبدأ أن المنظمات النقابية تجسد مصالح وحقوق أعضائها وتعمل على خدمتهم، لهذا يجب أن يمارس أعضائها عليها المراقبة والمحاسبة باعتبارهم أصحاب الحق الأصيل

[1]- الاتفاقية بشأن علاقات العمل (في الخدمة العامة) الاتفاقية خاصة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 27 حزيران / يوليه 1978 ، في دورته السابعة والستين.

[2]- محمد عبد الله خليل و آخرون، النقابات المهنية بين قيود القانون وجماعات الضغط ، مرجع سابق، ص 38.

[3]- عيسى بيرم ، الحريات العامة وحقوق الإنسان بين النص والواقع، المرجع السابق ، ص 177.

في أسباب وجود المنظمة وغاياتها[1]، وهم أفضل من يحدد مصالحهم ويحافظ عليها، وحتى يتحقق للمنظمة قيامها بأدوارها طبقا لمصالح وإرادة أعضائها وحدهم، يجب أن تكون مستقلة، وأن لا تخضع إلا لإرادة أعضائها، وأن تتجنب ومهما كان الثمن الوقوع تحت هيمنة آية مصالح أو حسابات خارجها سواء كانت من أصحاب العمل أو من الحكومة أو من الأحزاب السياسية أو من مجموعات دينية أو من أية تنظيمات أخرى، أو حتى من هيمنة أفراد أو مراكز قوة ونفوذ[2]، وتبرز أهم مظاهر استقلالية المنظمات النقابية في الاستقلال المالي، فبدون تلك الاستقلالية يستحيل على المنظمات النقابية ممارسة الحرية النقابية بكل مظاهرها، وقد يعني الاستقلال المالي للمنظمات عدم تلقيها لأي مساعدة مالية من طرف السلطات العامة إذا اقترنت بأي شروط ونصت المادة 3 من الاتفاقية 87 على مبدأ التسيير الحر لنقابات العمال وأصحاب العمل حيث تعترف لهم بأربعة حقوق ، إعداد نظامهم وقانونهم الأساسي والقانون الداخلي، وحق انتخاب ممثليهم، وحق تسيير التنظيم النقابي بكل حرية وإعداد خطة عملهم دون تدخل السلطات العمومية[3]، في حين حاولت المادة 8 من الاتفاقية الموازاة بين الامتيازات والضمانات التي منحتها للمنظمات النقابية بموجب المادة الثالثة وضرورة تقيد هذه الأخيرة بالتشريعات الوطنية فنصت على أنه على العمال وأصحاب العمل، ومنظمات أولئك وهؤلاء، في ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية أن يحترموا القانون الوطني، شأنهم في ذلك شأن غيرهم من الأشخاص والجماعات المنظمة، كما نصت في فقرتها الثانية بأنه: "لا يجوز للقانون الوطني، ولا للأسلوب الذي يطبق به انتقاص الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية"، وقد عبر الممثلون الحكوميون لعدة دول خلال الأعمال التحضيرية للاتفاقية السابقة ، على إمكانية تدخل الدولة لتنظيم الحرية النقابية وضمان بقائها في الحدود المشروعة رغم اعترافهم بمبدأ الاستقلالية ، وقد برز هذا الهدف المزدوج على إثر صياغة الفقرة الثانية للمادة الثالثة من طرف المؤتمر الدولي للعمل، فقد نصت على أنه تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق أو أن يعوق ممارسته"[4].

[1]- صابر بركات ، كيف نؤسس نقابة ، الوادي للطباعة والنشر بمساعدة المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، مصر، القاهرة ، بدون سنة شر، ص 21.

[2]- المرجع نفسه، ص 21.

[3]- المادة 3: "المنظمات العمال وأصحاب العمل حق وضع دساتيرها وأنظمتها، وانتخاب ممثليها في حرية تامة، وتنظيم إدارتها ووجوه نشاطها، وصياغة برامجها تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو يحول دون ممارستها المشروعة".

[4]- محند اورابح بورنين، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات ، المرجع السابق، ص 89.

3- مبدأ احترام الحرية النقابية

يرتبط مبدأ احترام الحرية النقابية بعنصرين أساسيين يكمن العنصر الأول في فكرة إدماج المعاهدات الدولية الخاصة بحماية الحرية النقابية في القانون الوطني، أما العنصر الثاني فيكمن في عدم إمكانية الاحتجاج بعدم المصادقة على اتفاقيات الحرية النقابية.

أ- إدماج المعاهدات الدولية الخاصة بحماية الحرية النقابية في القانون الوطني

بما أن الحرية النقابية تم تكريسها من خلال معاهدات دولية عالمية وإقليمية فان هذا التكريس لا ينتج أثره على الأفراد إلا عن طريق إدماج المعاهدات الدولية الخاصة بحماية الحرية النقابية في القوانين الداخلية ، بحيث تصبح جزءا لا يتجزأ من التشريع المعمول به أمام المحاكم الوطنية، غير أن مشكلة اندماج الاتفاقيات الدولية في القوانين الداخلية تعتبر من المسائل التي تخضع لظروف كل دولة ، فهناك بعض الدول التي تعترف دساتيرها بمبدأ الاندماج الذاتي للمعاهدات الدولية في القانون الداخلي[1] ، وذلك في حالة ما إذا كان البرلمان يملك - منفردا أو بالاشتراك مع السلطة التنفيذية - اختصاص إبرام تلك الاتفاقيات[2] وهناك بعض الدول التي تنص دساتيرها على عدم اندماج المعاهدات في أنظمتها القانونية الداخلية إلا بعد نشرها في الجريدة الرسمية.

وسواء كان الاندماج يتم ذاتيا أو بإجراء خاص فإنه يبقى التساؤل عن المرتبة القانونية للاتفاقيات الدولية داخل النظام الداخلي؟ وفي هذا الصدد نجد أيضا اختلافا بين الدول ، فهناك دساتير بعض الدول تعطى تلك الاتفاقيات قوة تعلو على القوانين التشريعية وبالتالي تأخذ هذه الاتفاقيات الأولوية في التطبيق داخل الدولة ، وهذا يعنى ضرورة تعديل التشريعات المخالفة لأحكامها ، وعدم إصدار تشريعات لاحقه تتعارض معها ، وامتداد الرقابة القضائية لتحقيق هذه الغاية ، وهناك دول أخرى تعطى الاتفاقية قوة القانون وهذا يعنى أن الاتفاقية يمكن أن تلغى أحكام قانون سابق يتعارض معها ، ولكنها لا تمنع المشرع من إصدار تشريع لاحق يخالف أحكامها، وفى هذه الحالة فلا يجوز للمتقاضين داخل الدولة الدفع بمخالفة التشريع الجديد لأحكام الاتفاقية[3].

و قد نصت المادة 132 من الدستور الجزائري الحالي "المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور، تسمو على القانون"، ورغم أن الدستور

---

[1]- وفيما يخص المعاهدات المتعلقة بحقوق الإنسان، بالرغم أن نشرها يبقى ضروري للعلم بها ، واستظهارها ، وتطبيقها من طرف القاضي ، فالاجتهاد القضائي يتجه نحو الأخذ بالمعاهدة المصادق عليها ولو لم تنشر في الجريدة الرسمية وهذا ما جاء في تقرير تونس إلى لجنة حقوق الإنسان راجع بهذا الخصوص: خير الدين زيوي ، إدماج المعاهدات الدولية في النظام القانوني الداخلي الجزائري طبقا لدستور 96 رسالة ماجستير، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق ، 2003، ص 39.

[2]- المرجع نفسه ، ص 26.

[3]- خير الدين زيوي، المرجع السابق، ص 08.

الجزائري لم ينص على وجوب نشر المعاهدات الدولية حتى تصبح نافذة في مواجهة الكافة إلا أن التصديق وحده غير كاف لنفاذ المعاهدات و النشر شرط وجوبي للاحتجاج بها ويمكننا أن نلتمس ذلك من خلال نص المادة الرابعة من القانون المدني الجزائري والتي تنص على أنه تطبق القوانين على أراضي الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ابتداء من يوم نشرها في الجريدة الرسمية وبعد ما يتم نشرها لا يعذر بجهلها حسب نص المادة 60 من الدستور الحالي، كما جاء المرسوم الرئاسي رقم 90-359 الصادر في 10 نوفمبر 1990، مؤكدا على ضرورة نشر المعاهدات من قبل وزير الخارجية باعتبار وزارته هي المسئولة على إعداد المعاهدات الملزمة للدولة الجزائرية و هذا تطبيقا للمادة 4 من المرسوم أنف الذكر[1] .

ب- عدم إمكانية الاحتجاج بعدم المصادقة على اتفاقيات الحرية النقابية

اعتبرت الحرية النقابية من بين المبادئ التي كرسها دستور منظمة العمل الدولية كوسيلة أساسية لضمان سلام دائم ، كما اعتبر إعلان فيلادلفيا هذا المبدأ شرطا ضروريا لاطراد التقدم والتطور الاجتماعي هذا التكريس الدستوري يعد في حد ذاته ضمانا الممارسة الحرية النقابية ، ذلك أن مجرد ورودها في ميثاق منظمة العمل الدولية يقضي بضرورة احترامها من قبل الدول الأعضاء في المنظمة حتى وان لم يصادقوا على الاتفاقيات الصادرة عنها بهذا الخصوص[2]، وكان أول اعتراض حول عدم اختصاص لجنة الحريات النقابية بالنظر في الشكاوى المثارة ضد دولة لم تصادق على اتفاقيات الحريات النقابية من طرف حكومة جنوب إفريقيا، حيث أثارت حجة عدم دستورية الإجراء، وقد تصدى المؤتمر الدولي للعمل بأغلبية كبيرة للحجة المقدمة من طرف تلك الحكومة، كما اعتمدت الندوة الجهوية الأوربية للمنظمة بالأغلبية المطلقة توصية تؤكد فيها أن الحريات النقابية إحدى الأهداف المؤكدة في ميثاق المنظمة ويجب على الدول بحسب انتمائها للمنظمة احترامه[3] .

ثانيا: الضمانات الوطنية الخاصة بالحرية النقابية

لقد أفرد المشرع الوطني جملة من الضمانات التي تعزز احترام الحرية النقابية وذلك في الفصل الثالث من قانون 90-14، تحت بند الحماية بالإضافة إلى الإقرار الضمني للضمانات التي أرستها الاتفاقية 87.

[1]- عمار رزيق ، " نشر الاتفاقيات المتعلقة بحقوق الإنسان في النظام القانوني الجزائري" ، مجلة العلوم الإنسانية ، عدد 13 ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2000، ص 107.
[2]- محند أورباح بورنين، مرجع السابق 116.
[3]- المرجع نفسه ، ص 116.

1- مبدأ المساواة وعدم التمييز

بما أن الأحكام والمبادئ الدستورية في كافة الدول ومن 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[1]، فقد نص الدستور في المادة 29 "كل الناس سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق أو الجنس أو الرأي، أو أي شرط، أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي"، كما جاء في المادة 31 "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، والثقافية"[2].

كما تقرر هذا المبدأ في قانون 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 والتدرج و الترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني و المنافع الاجتماعية"[3] كما تنص المادة 51 على أنه: "لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية ونشاطاتها" في حين نصت المادة 52 على أنه: "يخضع المندوبون النقابيون أثناء ممارسة نشاطاتهم المهنية لأحكام التشريع و القانون المتعلقين بالعمل" أما المادة 53 فنصت على أنه "لا يجوز للمستخدم أن يسلط على مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل والتحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها".

نستشف من هذه المواد أن المشرع الجزائري حاول توفير أكبر قدر من الضمانات للعامل على مختلف حالاته القانونية وقام بحضر التمييز بين العمال بسبب نشاطاتهم النقابية و بذلك يكون قد واكب الضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية 98 والمتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، غير أن اشتراطه الحصول على الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل لتكوين منظمات نقابية والانضمام إليها، يعد انتهاكا صارخا لمبدأ المساواة المنصوص عليه في اتفاقية الحرية النقابية[4] (87).

[1]- عبد المجيد صغير بيرم ، "الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري" ، مرجع سابق ، ص 79.
[2]- الدستور الجزائري صادر بموجب الأمر الرئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 26 رجب عام 1417 ، الموافق ل 7 ديسمبر سنة 1996.
[3]- قانون 90-14، مؤرخ في 10 ذي القعدة عام 1410، الموافق ل 2 يونيو سنة 1990، يتعلق بممارسة الحق النقابي.
[4] -BIT Liberté syndicale et négociation collective», op cit, p15.

2- مبدأ استقلالية

نصت المادة 5 من القانون 1490 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 ، كما تنص المادة 54 على أنه إذا أخل مندوب نقابي بأحكام المادة 52 يمكن لمستخدمه أن يباشر ضده إجراء تأديبيا بعد إعلام المنظمة النقابية المعنية".

من خلال دراسة الباحثة للإطار التنظيمي للحرية النقابية وضمانات حمايتها، خلصت إلى أنه من الناحية القانونية حاول المشرع مواكبة ما تضمنته الاتفاقية الدولية للحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي بخصوص ضمانات حمايتها ، كما أنه هناك تناسب كبير بين القيود التي أوردها المشرع على هذه الحرية ومبررات التقييد التي جاءت بها اتفاقيات حقوق الإنسان غير أن المشكل يكمن في القيود الإدارية التي تفرضها الإدارة العامة على الحرية النقابية من خلال طلب الحل ورفض منح وصل التصريح و الإذن المسبق رغم استيفاء المنظمات النقابية التي عانت من هذه الممارسات البيروقراطية للشروط القانونية التي تضمنها قانون 90-14 بالإضافة عدم وجود فصل بين السلطات وتبعية السلطة القضائية للسلطة التنفيذية، فإذا كان هذا حال الإطار التنظيمي للحرية النقابية وضمانات حمايتها فهل توجد آليات فعالة لحمايتها هذا ما سنتعرض إليه في المبحث الثاني.

المبحث الثاني: آليات حمارية الحرية النقابية.

ان مصطلح حماية الحرية النقابية يفترض وجود حرية نقابية قائمة ومعترف بها من قبل التشريعات الدولية والوطنية وعن طريق هذه الحماية يتم تعزيزها بجملة من الضمانات القانونية ، ثم يتم فرض احترامها عن طريق آليات عملية تطبيقية تضع قواعدها موضع التنفيذ والإلزام[1] ، و لما كانت الآليات الوطنية هي الآليات التي يتم اللجوء إليها أولا في حالة ما إذا تعرضت الحرية النقابية للانتهاك فان الباحثة ستعمد في هذا المبحث إلى دراسة الآليات الوطنية لحماية الحرية النقابية في المطلب الأول ثم الآليات الدولية لحماية الحرية النقابية في المطلب الثاني على النحو الموالي:

المطلب الأول: الآليات الوطنية لحماية الحرية النقابية.

أفضل تصنيف يمكن اعتماده في هذا المجال هو الطبيعة الجزائية وبالتالي تم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين الفرع الأول: الآليات غير القضائية لحماية الحرية النقابية والفرع الثاني الآليات القضائية لحماية الحرية النقابية.

الفرع الأول: الآليات غير القضائية لحماية الحرية النقابية

كما سبق البيان فإن معيار تصنيف للآليات الوطنية لحماية الحرية النقابية هو الطبيعة الجزائية للآلية، وعلى ذلك فان الآليات غير القضائية لحماية الحرية النقابية هي تلك الآليات التي ليس لها طابع جزائي ، وإنما تقوم بدور الضغط على الحكومات أو أرباب العمل لإعمال التشريعات المتعلقة بالحرية النقابية أو تعديلها، وقد قدرنا أن أهم هذه الآليات هي: البرلمان باعتباره ممثلا عن الإرادة الشعبية ومفتشية العمل باعتبار أنها الجهة المخولة قانونا بمراقبة مدى إعمال التشريعات الاجتماعية في المؤسسات الوطنية والمؤسسات الوطنية الحكومية و غير الحكومية.

أولا - البرلمان

1- علاقة البرلمان والحرية النقابية:

باعتبار أن البرلمان ممثلا للإرادة الشعبية، فإن مسألة حماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية بما فيها الحرية النقابية تقع بالدرجة الأولى على عاتق هذه المؤسسة الدستورية، وذلك من خلال الوظيفتين الأساسيتين اللاتين تضطلع بهما، وهما الوظيفة التشريعية والوظيفة الرقابية التي من خلالها يتم الكشف عن مخاطر البيروقراطية والانحرافات والأخطار والفساد الإداري والسياسي والتخريب والتلاعب، واستغلال النفوذ والاختلاس والتعقيد والاستخفاف بقيم وأخلاقيات دولة القانون والمؤسسات العامة[2].

[1]- محمد شريف بسيوني، مرجع سابق، ص 13.
[2]- خلفة نادية ، مرجع سابق، ص 13.

2- مظاهر تدخل البرلمان لحماية الحرية النقابية:

ومن جعتنا تعمل اللجان البرلمانية الدائمة في كل من الغرفتين بما فيها لجنتا الحريات بالمجلس الشعبي الوطني ولجنة حقوق الإنسان بمجلس الأمة بالدراسة المعمقة 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 التزامها بحمايتها، كما تقوم بتلقى الشكاوى والملاحظات حول الممارسات المرتبطة بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية بما فيها الحرية النقابية وإيجاد الحلول المناسبة لها، كما تقوم بتشكيل لجان تقصى الحقائق في موضوعات اختصاصها ، وتعقد جلسات استماع حول بعض الموضوعات[1].

وقد قامت بعض لجان المجلس الوطني الشعبي بدعوة بعض الجمعيات الكبيرة ونقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين وبعض نقابات أرباب العمل، مثلها الاتحاد العام للفلاحين الجزائريين وحتى نقابات بعض المهن الحرة، كالمحامين والصيادلة والمهندسين المعماريين ، للاستماع لهم عند مناقشة بعض النصوص القانونية ذات العلاقة بتمثيلهم الاجتماعي وحتى عند مناقشة قانون الميزانية العامة سنويا كما هو الحال بالنسبة للاتحاد العام للعمال الجزائريين ، الذي لازال يحتكر كل التمثيل العمالي على حساب النقابات الأخرى[2] ، كما تمكنت النقابات العمالية من طرح قضية الاعتراف بها على مستوى الهيئة التشريعية الوطنية و ذلك من خلال الطرح الذي تقدمت به الكتلة النيابية لحزب الإصلاح الوطني والمتعلق بموضوع الحريات النقابية في الجزائر وتمكنت من تشكيل لجنة تحقيق برلمانية لم تنطلق في عملها بسبب الأزمة التي دخل فيها الحزب[3]، وبرغم ما تبذله هذه المؤسسة الدستورية من جهود في سبيل تعزيز وحماية حقوق الإنسان بما فيها الحرية النقابية إلا أنها لا ترتق للدور المطلوب منها ، و ذلك نظرا للهيمنة الشديدة عليها من طرف السلطة التنفيذية، بالإضافة إلى ضعف النواب و هشاشة الجهاز الرقابي في البرلمان.

ثانيا - الرقابة عن طريق مفتشية العمل

1- تعريف مفتشية العمل

تعتبر من العمل آلية من آليات الرقابة على تطبيق التشريعات الوطنية في مجال التشريعات الاجتماعية ، وقد أوجدها المشرع بموجب القانون 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المعدل والمتمم

[1]- الآليات الوطنية لحماية حقوق الإنسان، مرجع سابق.
[2]- عبد الناصر جابي، العلاقات بين البرلمان والمجتمع المدني في الجزائر، مرجع سابق، ص 21.
[3]- عبد الناصر جابي، تقييم وطني لمشاركة المواطنين و المجتمع المدني في إصلاح القطاع العام في الجزائر، الإدارة الرشيدة لخدمة التنمية في الدول العربية، مرجع سابق، ص 18.

لفض النزاعات العمالية الفردية منها و الجماعية متى فشلت الطرق الودية بين العمال ورب العمل داخل المؤسسة.

2- مهام مفتشية العمل

وقد أسندت لها جملة ، لها جملة من المهام والاختصاصات تمثلت أساسا في مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال، كما تختص بتقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكمية[1]، ومساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل و إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها، وتبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم وإعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي وإعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها وتعديلها.

ولقيام مفتشية العمل بالمهام السابقة منح لها القانون مجموعة من الصلاحيات المتمثلة أساسا في[2] سلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية ومواعيد العمل القانونية وتقديم فحص أو مراقبة أو تحقيق ضروري للتحقق من احترام القانون ، و في هذا الإطار نصت المادة 58 من قانون 90-14 على أنه: "تعتبر مخالفات أحكام الباب الرابع من هذا القانون عراقيل لممارسة الحق النقابي ويعاينها مفتشو العمل طبقا للتشريع المتعلق بمفتشيه العمل".

ويمكنهم بهذه الصفة الدخول في كل وقت في النهار أو الليل، لكل أماكن العمل فيقومون بتدوين أو تقديم ملاحظات كتابية للمستخدم في موضوع من مواضيع التفتيش وتوجيه الأعذار بتسوية الوضعيات الخاصة بالمواضيع المتعلقة بالصحة والأمن وطب العمل، كما لها أن تقدم محاضر مخالفات إذا تعلق الأمر بالأخطاء الجسيمة.

وطبقا للقانون 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، يتم التكفل بالنزاعات الفردية على مستوى مفتشية العمل، التي تتولى

[1]- المادة 2 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل ، المؤرخ في 6 فبراير 1990 المعدل والمتمم.
[2]- المادة 5 من نفس القانون.

تنظيم جلسات المصالحة المختصة بمكاتب المصالحة، وتتم المصالحة بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور العامل إلى مقر مفتشية العمل لإخطارها شفاهة، ثم يحرر محضر بأقوال وادعات العامل ويرسل إلى مكتب المصالحة في غضون ثلاثة أيام من التبليغ و ذلك لدعوة مكتب المصالحة للاجتماع بعد 8 أيام من استدعائه[1].

وقد حاول قانون 90-14 حماية المندوب النقابي من أي عقوبات قد تلحق به من قبل المستخدم نتيجة قيامه بمهامه النقابية ونلتمس ذلك من خلال نص المادة 55 " لا يجوز للمستخدم اتخاذ أي إجراء تأديبي ضد مندوب نقابي وفق الإجراء المنصوص عليه في المادة 54 أعلاه، أما المادة 56 فنصت على أن يعد كل عزل المندوب نقابي ، يتم وفقا لأحكام هذا القانون باطلا وعديم الأثر" كما تنص الفقرة الثانية من هذه المادة على أن يعاد إدماج المعني بالأمر في منصب عمله و ترد إليه حقوقه بناءا عن طلب من مفتش العمل مجرد ما يثبت هذا الأخير المخالفة"[2]، كما أضاف الأمر رقم 96-12 الذي يعدل و يتمم القانون 90-14 في المادة 7 التي تتمم أحكام المادة السابقة أنه " في حالة رفض مؤكد من قبل المستخدم للامتثال في أجل ثمانية أيام يحرر مفتش العمل محضرا بذلك ويخطر الجهة القضائية المختصة التي تبت في أجل لا يمكن أن يتجاوز ستين يوما بحكم نافذ بصرف النظر عن الاعتراض والاستئناف".

كما يتم تدوين محاضر المصالحة أو عدم المصالحة بحيث يمكن الرجوع إليها عند الحاجة وذلك بتسجيل نقاط التفاهم والمسائل العالقة وكيفية حلها، وتدوين المسائل السالفة الذكر في دفتر مرقم و موقع من قبل الأطراف المعنية بفتحه قانونا والمستخدم خصيصا لهذا الغرض مع تقديم أجل 8 أيام للتسوية، وإخطار السلطات المحلية البلدية و الولاية إذا تعلق الأمر بخطأ جسيم.

كما أنه في حالة ما إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين و التنظيمات تقوم بإخطار الجهة القضائية المختصة في أول جلستها الأولى بعد انقضاء مهلة التسوية المحددة بثمانية أيام و التمادي في تجاهل الموضوع وذلك باتخاذ الإجراءات القضائية في هذا المجال، وإعلام السلطة السلمية بالمخالفات التي ارتكبت في تطبيق القوانين[3].

[1]- سليمان احميه ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 16.
[2]- انظر قانون 90 - 14 المتعلق بممارسة الحق النقابي.
[3]- المادة 12 من قانون 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المعدل والمتمم.

ثالثا - اللجان الحكومية (اللجنة الاستشارية لحماية وترقية حقوق الإنسان)

1- تعريفها

المؤسسات الوطنية هي هيئات تابعة للدولة تعمل على تعزيز وحماية حقوق الإنسان، وتأخذ عدة أشكال منها مكاتب التحقيق في الشكاوى والمدافعين القانونيين والموكلين واللجان الاستشارية ولجان مناهضة التمييز العنصري[1]، وقد قامت اللجنة الخاصة بحقوق الإنسان في عام 1978 بتنظيم ندوة حول المؤسسات الوطنية حددت فيها وظائفها كما يلي :

- العمل كمصدر للمعلومات المتعلقة بحقوق الإنسان للحكومة ومواطني البلد.
- المساهمة في تثقيف الرأي العام ونشر الوعي حول حقوق الإنسان واحترامها.
- دراسة وتداول و إصدار توصيات بشأن أي وضع خاص لشؤون قد تنشأ وطنيا وترغب الحكومة بإحالتها إليها.
- تقديم النصح حول أية مسألة تخص شؤون حقوق الإنسان تحال إليها من قبل الحكومة.
- أن تدرس و تتابع التشريعات والقرارات القضائية، والترتيبات الإدارية لتعزيز حقوق الإنسان.
- تحضر وتقدم أية تقارير تتعلق بهذه الشؤون للسلطات المختصة.
- تقوم بأية وظيفة أخرى قد تعهد بها الحكومة إليها فيما يتعلق بواجبات الدولة بموجب تلك الاتفاقات الدولية في مجال حقوق الإنسان التي تكون طرفا فيها[2].

و الجزائر كغيرها من الدول في العالم التي تدعي انتهاج النمط الديمقراطي والدفاع عن حقوق الإنسان، قامت بعدة محاولات في هذا الإطار، توجت أخيرا بإنشاء اللجنة الاستشارية لحماية وترقية حقوق الإنسان[3]. بموجب المرسوم الرئاسي رقم 01-71 المؤرخ في 25 مارس 2001، والجدير بالذكر أنها كانت نتاجا لدمج هيئتين لحماية حقوق الإنسان وهما وسيط الجمهورية والمرصد الوطني لحقوق الإنسان[4]، وقد حدد الأمر رقم 04-09 المتعلق باللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها دور اللجنة بالرقابة والإنذار المبكر و التقييم في مجال حقوق الإنسان[5].

---

[1]- المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ، في:org/French/reports, HRC/facteurs.Html, www.Nrw

[2]- المرجع نفسه.

[3]- إن اللجنة الاستشارية لترقية وحماية حقوق الإنسان لم تظهر من فراغ، وإنما نشأت بعد تجارب مؤسساتية عرفتها الجزائر في هذا المجال، المزيد من التفصيل في هذا الموضوع راجع نادية خلفة ، ص 41 وما بعدها.

[4]- المرجع نفسه ، ص 44.

[5]- المادة 01 من الأمر رقم 09-04 مؤرخ في 6 رمضان عام 1430 الموافق ل 27 غشت 2009 ، المتعلق باللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها ، الجريدة الرسمية رقم 49 الصادرة في 30 غشت 2009، ص 4.

وتتكون الجمعية العامة للجنة الوطنية الاستشارية لترقية وحماية حقوق الإنسان من أعضاء يعينهم رئيس الجمهورية يختارون من الشخصيات الوطنية التي تولي اهتماما بحقوق الإنسان ومدة العضوية أربع سنوات تعتبر هذه الهيئة بمثابة جهاز المراقبة وتقييم كل ما يتعلق بحقوق الإنسان في الجزائر، وتتمتع باستقلال إداري ومالي[1]، وتضطلع بمهام عديدة في سبيل تعزيز حقوق الإنسان وترقيتها كترقية حقوق الإنسان في الجزائر طبقا لمبادئ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، كما تقوم بالسهر على مراقبة تطبيق الأحكام المتعلقة بحقوق الإنسان المنصوص عليها في التشريعات الداخلية بما فيها الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر، كما تقوم بالمشاركة في إعداد التقارير التي تقدمها الجزائر إلى أجهزة الأمم المتحدة ولجانها المختصة وإلى المؤسسات الجهوية طبقا لالتزاماتها الاتفاقية كما تعمل على تطوير التعاون في ميدان حقوق الإنسان مع أجهزة الأمم المتحدة والمؤسسات الجهوية الوطنية المماثلة، وكذا مع المنظمات غير الحكومية الوطنية والدولية[2].

2- مهامها

وتتمثل مهمتها الأساسية في التصدي لكل مساس بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية بما فيها الحرية النقابية وإبلاغ الجهات المعنية، كما تختص بإعداد تقرير سنوي عن وضع حقوق الإنسان في الجزائر وترفعه إلى رئيس الجمهورية، كما تقوم بنشر تقرير سنوي وتقارير بحث واستقصاء[3] ، ومجلة فصلية لحقوق الإنسان تحتوي ثلاثة أجزاء، إضافة إلى نصوص وثائق، معلومات عامة ومقالات خاصة ومعرضا للصحافة يحتوي مقالات بحث ومعلومات عامة تتعلق بوضعية حقوق الإنسان، كما وضعت اللجنة مصلحة للمداومة مكلفة باستقبال ودراسة مطالب وتظلمات المواطنين، ومركزا للتوثيق موجه للجمهور[4] ورغم الجهود التي تبذلها هذه اللجنة في سبيل النهوض بحقوق الإنسان وتعزيزها وحمايتها من أي انتهاك يقع عليها ، إلا أن خضوعها للإشراف المباشر للسلطة التنفيذية وتعيينها بموجب مرسوم رئاسي يجعلها عرضة لضغوط عديدة قد تمارسها عليها السلطة التنفيذية قد تصل إلى الحل.

وفي سياق حمايتها لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية بما فيها الحرية النقابية فقد قررت النقابات الجزائرية التي لم تحض باعتراف رسمي من قبل السلطات المختصة كنقابة الأسلاك المشتركة والعمال المهنيين و النقابة الوطنية لعمال التكوين المهني إبداع شكوى أمامها، تتهم فيها السلطات المعنية وعلى رأسها وزير العمل السيد "الطيب لوح" بالتماطل في منحها الاعتماد منذ أربع سنوات من إيداع ملفها

[1]- نادية خلفة ، مرجع سابق ، ص 44.
[2]- المرجع نفسه ، ص 44.
[3]- المادة 01 من الأمر رقم 09-04.
[4]- نادية خلفة ، المرجع السابق، ص 45

لدى مصالح وزارة العمل والضمان الاجتماعي رغم استيفائها لكل الشروط القانونية التي تضمنها قانون الحق النقابي في الجزائر[1].

رابعا - اللجان غير الحكومية (الرابطة الجزائرية للدفاع عن حقوق الإنسان)

أسست الرابطة الجزائرية للدفاع عن حقوق الإنسان من طرف المحامي الشهير علي يحي عبد النور في 30-6-1985 [2]، وتتمتع هذه الرابطة بصفة العضو في الفدرالية الدولية الرابطات حقوق الإنسان، أهم ما ورد منها في مجال حماية الحقوق والحريات العامة بما فيها الحرية النقابية ، هو دعوتها إلى رفع حالة الطوارئ في الجزائر وقالت في بيان تلقت شبكة " الإسلام اليوم" نسخة منه "إن حالة الطوارئ التي تعرفها الجزائر منذ 13 عاما بسبب الأزمة الأمنية تقيد الحريات الفردية والجماعية" وأضاف البيان أنه "من غير المعقول أن يستمر الجهاز القضائي تحت رقابة الإدارة، وأن تعطل قرارات العدالة السير العادي لنشاطات الأحزاب السياسية والنقابات والجمعيات، وأن تستمر العائلات في البحث عن مصير أولادها دون أن يتم تسليط كامل الضوء على ذلك، وكل إبقاء على حالة الطوارئ معناه السماح والترخيص بانتهاك حقوق الإنسان مهما كانت الأسباب، وهو يمثل وضعية خارجة عن القانون مفروضة بالقوة على الشعب الجزائري ويأتي كل هذا التنديد بمساندة منظمات دولية حكومية وغير حكومية [3]، كما طرحت الرابطة مسألة الحق النقابي وممارساته في المجتمع الجزائري [4].

من خلال ما سبق ، فان الآليات غير قضائية سواء كانت لجان برلمانية أو مفتشية العمل أو مؤسسات وطنية حكومية أو غير حكومية عملت بجد لمحاولة فرض احترام حقوق الإنسان بما فيها الحرية النقابية إلا أن افتقارها لعنصر الجزاء و المتابعة القضائية يقلل من فعاليتها.

الفرع الثاني: الآليات القضائية لحماية الحرية النقابية

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 حكاماً أو محكومين[5]، وينقسم القضاء في سبيل حمايته للحرية النقابية و قضاء عادي لذلك سوف نتناول دور القضاء الدستوري في حماية إلى قضاء دستوري و الحرية النقابية أولا ثم نتناول دور القضاء العادي في حماية الحرية النقابية ثانيا، على النحو الموالي.

---

[1] -http://www.elbilad.net/archives/32252.

[2]- الرابطة الجزائرية للدفاع عن حقوق الإنسان، في:http://ghropgr.Jeeran.Com/0/0/90 alg.html .

[3]- نادية خلفة، المرجع السابق، ص 47.

[4]- عبد الناصر جابي ، تقييم وطني المشاركة المواطنين والمجتمع المدني في إصلاح القطاع العام في الجزائر الإدارة الرشيدة لخدمة التنمية في الدول العربية، مرجع سابق، ص 18.

[5]- أحمد الرشيدي ، مرجع سابق ، ص 178.

أولا: دور القضاء الدستوري في حماية الحرية النقابية

يلعب القضاء الدستوري دورا بارزا في حماية الحريات العامة بما فيها الحرية النقابية، و يظهر ذلك من خلال الرقابة على دستورية القوانين التي يمارسها المجلس الدستوري في الجزائر على دستورية المعاهدات والقوانين، والتنظيمات، إما برأي قبل أن تصبح واجبة التنفيذ، أو بقرار في الحالة العكسية، كما يبدي بعد أن يُخطره رئيس الجمهورية رأيه وجوبا في دستورية القوانين العضوية بعد أن يصادق عليها البرلمان. ويفصل في مطابقة النظام الداخلي لكل من غرفتي البرلمان للدستور.

1- الطبيعة القانونية للمحكمة الدستورية الجزائرية

إن المحكمة الدستورية المصرية ذات طبيعة قضائية ويتضح ذلك من خلال نص المادة 175 من دستور 1971 التي جاء فيها: تتولى المحكمة الدستورية العليا دون غيرها الرقابة القضائية على دستورية القوانين و اللوائح .."[1]. كما يتضح ذلك من خلال قانون المحكمة الدستورية العليا رقم 48 لسنة 1979 و الذي جاء متضمنا نظام المحكمة واختصاصاتها والإجراءات المتبعة أمامها[2]، حيث نصت المادة الثالثة منه: تتألف المحكمة من رئيس وعدد كاف من الأعضاء تصدر أحكامها وقراراتها من 07 أعضاء كما نصت المادة الخامسة على أنه يشترط أن يكون 2/3 عدد أعضاء المحكمة على الأقل من بين أعضاء الهيئات القضائية[3].

2- أساليب الاتصال بالمحكمة الدستورية الجزائرية

نص قانون المحكمة الدستورية المصرية عن أساليب الاتصال بها وهي : طريق الدفع من جانب الأفراد (المادة 29 /ب) و الإحالة من جانب محكمة الموضوع (المادة 29 /أ) والتصدي من قبل المحكمة الدستورية العليا (المادة (27)[4] ، وهي بلا أدنى شك أساليب تختلف كليا عن تلك الأساليب المتبعة في الجزائر إذ تتيح للمحكمة الدستورية العليا القيام بالدور المنوط بها في حماية الحرية النقابية على أكمل وجه وبكل مصداقية وشفافية وفي منأى عن أي ضغوط سياسية.

ويبرز اهتمام المحكمة الدستورية المصرية بحماية الحرية النقابية من خلال المبادئ الدستورية التي أرستها بشأن الحرية النقابية ، و من حيث قراءتها لأحكام الاتفاقية (87) المتعلقة بالحرية النقابية و

[1]- جلول شيتور، الرقابة القضائية على دستورية القوانين، مجلة الاجتهاد القضائي، العدد الرابع ، جامعة بسكرة ص 67.
[2]- رمضان محمد بطيخ، النظرية العامة للقانون الدستوري وتطبيقاتها في مصر، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996 ص 402.
[3]- جلول شيتور، المرجع السابق، 67.
[4]- احمد رمضان ، الحماية الدستورية لحقوق الإنسان رقابة الدستورية كوسيلة الحماية الحقوق والحريات، دار النهضة العربية ، القاهرة 2006، 16، وما بعدها.

حق التنظيم[1] ، كما يتضح من خلال بعض الأحكام القضائية التي فصلت فيها المحكمة الدستورية لصالح العمال و النقابيون[2].

ثانيا: دور القضاء العادي في حماية الحرية النقابية

1- الدعوى القضائية

يلعب القضاء العادي دورا مهما في حماية الحرية النقابية و القضاء المخول بالنزاعات التي تتعلق بالحرية النقابية وهو القضاء العمالي وتختص الغرفة الاجتماعية بهذا النوع من القضايا[3]، و تتشكل الغرفة الاجتماعية من ممثلين للعمال وأصحاب العمل إلى جانب القاضي المختص و تمتاز إجراءات التقاضي بالبساطة و السلاسة حيث ترفع الدعوى أمام المحكمة بإيداع عريضة مكتوبة من المدعي أو وكيله أو ممثله القانوني أو بحضور المدعي أمام المحكمة وفي هذه الحالة يتولى مكتب الضبط أو أحد أعوانه تحرير محضر بتصريح المدعي الذي يوقعه[4]، وقبل عرض القضية للدراسة و الفصل يمكن للقاضي أن يجري مصالحة بين طرفي النزاع[5]، وتمتاز دعاوى العمل بسرعة البت فيها و تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوما ، لا يسمح الانتظار الطويل في القضايا الخاصة بالفصل التعسفي أو بدفع الراتب أو أجر متوقف و هذه القضايا مشمولة بالنفاذ المعجل[6] وقد تضمن قانون 90-14 العقوبات التي قد تصدر في حق رب العمل نتيجة مساسه بالحرية النقابية[7] حيث نصت المادة 59 على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج إلى 50.000 دج على أي عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون و لا سيما الأحكام الواردة في الباب الرابع منه و في حالة العود يعاقب بغرامة مالية تتراوح مابين 50.000 دج إلى 100.000 دج و بالحبس من ثلاثين يوما إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط".

2- الدعوى النقابية

تتمتع النقابة بأهلية التقاضي على اعتبار أنها شخص قانوني له أهلية لاكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات، و له كيان خاص و مستقل عن الدولة وأرباب العمل وتتمتع النقابة بهذا الحق سواء تعلق

[1]- خالد على عمر، مرجع سابق، ص 53 وما بعدها.
[2]- حكم المحكمة الدستورية العليا رقم : 77/19 للجلسة العلنية المنعقدة في 7 فبراير 1998 الموافق لـ 10 شوال 1418، المرجع نفسه ، ص 240.
[3]- محمد لمين لعجال ، قانون منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، محاضرات ألقيت على طلبة الكفاءة المهنية للمحاماة ، جامعة بسكرة، كلية الحقوق 2004 - 2005 ، ص 12
[4]- سليمان احميه ، مرجع سابق، ص 37.
[5]- المرجع نفسه ، ص 44.
[6]- سليمان احميه ، مرجع سابق ، ص 45.
[7]- عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية ، مرجع سابق ، ص 119.

الأمر بحماية مصالحها الخاصة كونها شخص قانوني له ارتباطات و تعاملات مع الغير، أو لحماية مصالح أعضائها الفردية أو الجماعية و التي نجد من ضمنها ممارسة الحرية النقابية، بمعنى آخر أن للنقابة أهلية مزدوجة ، فمن جهة يمكنها أن تلجأ للقضاء عن طرق ممثلها القانوني في القضايا التي تمس مصالحها الخاصة كمنظمة مستقلة ، كما لها أن تتأسس كطرف مدعى 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 أعضائها 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[1] .

وترفع الدعوى النقابية المتعلقة بالمساس بالحرية النقابية من طرف النقابة تحت تسمية دعوى المصالح الجماعية[2] ذلك أن النقابة تمثل مصالح أعضائها، وقد أعترف لها القضاء الفرنسي بأن تمارس حقها في التقاضي كلما تعرضت مصالح أعضائها المختلفة للتهديد والتي نجد من ضمنها الحق في ممارسة النشاط النقابي والحرية النقابية.

وقد ثار جدلا بين رجال القضاء الفرنسي نتيجة تمثيل النقابة لأعضائها عن طريق دعوى المصالح الجماعية، ويكمن الاختلاف أساسا حول تحديد مصطلح المصالح الجماعية وتمييزه عن المصطلحات التي تتشابه معه كالمصلحة العامة، والمصلحة الاجتماعية فمنهم من اعتمد التفسير الضيق للمصلحة الجماعية وهذا ما ذهب إليه القضاء الابتدائي إذ رفض الدعاوى النقابية المتعلقة بالسهر على التطبيق الجيد لأحكام قانون العمل بحجة أن ذلك يستند إلى معيار المصلحة العامة لا الجماعية[3] ، غير أن قاضي النقض رفض تفسير القضاء الابتدائي و اعتمد التفسير الواسع لمصطلح المصالح الجماعية الذي يشمل المصلحة العامة ، حيث حكمت هذه المحاكم بقبول الدعاوى الجماعية المتعلقة بالمطالبة بالتطبيق الجيد للأحكام المتعلقة بقانون العمل كالحق في الراحة الأسبوعية والصحة والأمن و السلامة في العمل ، الأمر الذي جعل النقابة تقوم بالدور المنوط بمفتش العمل والنيابة العامة لا سيما فيما يتعلق بالمساس بالحرية النقابية[4] بمظاهرها المتعددة كالمساس بحرية ممارسة النشاط النقابي و المساس بقواعد الانتخاب أو باليات ممارسة الحرية النقابية خاصة آلية الإضراب، ومع ذلك فقد أشار الأستاذ أحمية سليمان في مؤلفه

[1]- سليمان احميه ، مرجع سابق، ص 75.

[2]- وهي تلك الدعوى التي تتعلق بمصلحة عامة لجماعة من العمال أو بكل العمال أو تتعلق بمصالح المهنة أو قطاع النشاط و تختلف أسبابها ودوافعها كما تختلف الجهات القضائية المختصة بها فقد تكون مدنية أو اجتماعية أو جنائية المرجع نفسه، ص 76.

[3]- المرجع نفسه، ص 77.

[4]- سليمان احميه ، مرجع سابق ، ص 77.

الخاص باليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي إلى أنه رغم أهمية الدعوى النقابية إلا أنها لا تغني عن الدعوى العمومية باعتبار أن مجمل هذه الممارسات تمس بالنظام العام.

المطلب الثاني: الآليات الدولية لحماية الحرية النقابية

إن انضمام الجزائر للاتفاقيات الدولية المتعلقة بالحرية النقابية يقضي بضرورة إدماج هذه الاتفاقيات ضمن نظامها القانوني، كما يفرض نظام رقابة تضطلع به الهيئات المسئولة عن إعمال تلك الاتفاقيات في الدولة الجزائرية، وذلك من خلال رفع التقارير التي تبين مدى التزامها بما ورد فيها من أحكام، كما يسمح للأفراد الجزائريين الذين يدعون انتهاك حقوقهم النقابية من قبل السلطات الجزائرية أن يتوجهوا بشكاوى أمامها.

وعن طريق هذا النظام يمكن التأكد من مدى وفاء الدولة الجزائرية بالتزاماتها التعاقدية بخصوص إعمال مبدأ الحرية النقابية طبقا للمعايير الدولية، كما تتأزر هذه الآليات جنبا إلى جنب مع الآليات الوطنية لحماية الحرية النقابية ، لذلك سوف نتناول الآليات الدولية لحماية الحرية النقابية من خلال تقسيم هذا المطلب إلى فرعين بحيث نتناول في الفرع الأول: الآليات العالمية لحماية الحرية النقابية ثم تتناول في الفرع الثاني الآليات الإقليمية لحماية الحرية النقابية.

الفرع الأول: الآليات العالمية لحماية الحرية النقابية

باعتبار أن منظمة العمل الدولية صاحبة الاختصاص الأصيل في حماية الحرية النقابية[1]، على المستوى الدولي فإننا سنتناول أولا: آليات حماية الحرية النقابية في إطار منظمة العمل الدولية ثم نتناول آليات حماية الحرية النقابية في إطار منظمة الأمم المتحدة[2].

أولا: آليات حماية الحرية النقابية في إطار منظمة العمل الدولية

حرصت منظمة العمل الدولية منذ الوهلة الأولى لنشأتها على إقامة نظام فعال للإشراف الدولي تناط به مهمة رقابة مدى التزام الدول بتطبيق الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالحرية النقابية داخل نظمها التشريعية، ومدى جدية امتثالها ووفائها بالتزاماتها الدولية ويقوم هذا النظام الدولي للإشراف والرقابة في إطار منظمة العمل الدولية، على ركيزتين أساسيتين، هما نظام التقارير و الشكاوى[3].

[1]- محمد أمين الميداني، ترجمات في الحماية الدولية لحقوق الإنسان، مركز المعلومات و التأهيل لحقوق الإنسان، اليمن ط 2، 2005 ، ص 37.

[2]- محند أورباح بورنين، المرجع سابق، ص 181.

[3]- عبد العزيز قادري ، حقوق الإنسان في القانون الدولي و العلاقات الدولية، المرجع السابق، ص 168 و ما بعدها.

1- نظام التقارير

تلتزم الدول الأطراف في الاتفاقيات المتعلقة بالحرية النقابية بأن تقدم تقارير سنوية عن الإجراءات المتخذة لتطبيقها وهذا ما نستشفه من نص المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية إذ يقوم مجلس الإدارة التابع للمنظمة بوضع مواصفات التقارير الواجب تقديمها حسب كل اتفاقية على حدا ، والمعلومات التي يجب أن يتضمنها التقرير ، فضلا عن تحديد المدى الزمني لتقديم تلك التقارير تبعا لأهمية الاتفاقات وحداثة التصديق عليها والصعوبات التي قد ترد من أجل تنفيذه[1].

وقد تم تعديل نص المادة السابقة منذ عام 1976، حيث اعتمد مكتب العمل الدولي أسلوبا جديدا، فيما يتعلق بإرسال التقارير وبموجب هذا التعديل صارت الدول الأعضاء مطالبة بتقديم نوعين من التقارير في شأن الاتفاقيات المصادق عليها، تقارير مفصلة تقدمها كل سنتين ، تقتصر مهمتها على بيان مدى التزام الدولة المرسلة بالنسبة إلى أحكام اتفاقيات عمل دولية معينة، وهي على وجه التحديد الاتفاقيات الخاصة بالموضوعات الآتية: **الحرية النقابية، حظر العمل القسري، عدم جواز التمييز في إطار علاقات العمال سياسات الاستخدام أوضاع العمال المهاجرين التفتيش على العمل، مبدأ المشاورة الثلاثية،** وتقارير عامة ترفعها الدول إلى مكتب العمل الدولي، مضمنة إياها موقفها بشأن مجموع اتفاقيات العمل الدولية التي تم التصديق عليها من جانبها[2].

أما عن الوضع بالنسبة للاتفاقيات غير المصدق عليها، وكذلك بالنسبة إلى التوصيات التي يصدرها مكتب العمل الدولي، فقد أشارت المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية إلى وجوب قيام الدول الأعضاء برفع تقارير إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي في الفترات التي يحددها مجلس إدارة المنظمة تتضمن الوضع القائم قانوناً وتطبيقا فيما يتصل بالموضوعات والأحكام التي تتناولها هذه الاتفاقيات غير المصدق عليها وكذلك. التوصيات الصادرة عن المكتب المذكور، كما يتعين على كل دولة عضو أن تشير إلى الصعوبات التي تحول دون تصديقها على إحدى أو على بعض اتفاقيات العمل الدولية وعما إذا كانت تنوي القيام بذلك مستقبلا[3].

2- نظام الشكاوى

بعد نظام الشكاوى الركيزة الأساسية الأخرى التي ينهض عليها نظام الرقابة الدولية، فيما يتعلق بتعزيز الحرية النقابية وحمايتها في إطار منظمة العمل الدولية فتتمثل في البلاغات والشكاوى التي يسمح بتقديمها ورفعها إلى المنظمة ضد الدول التي لا تراعي مثل هذه الحقوق، وقد كفلت المادة 24 من

[1]- بدرية عبد الله العوضي ، دول مجلس التعاون الخليجي ومستويات العمل الدولية، مرجع سابق، ص 95.
[2]- أحمد الرشيدي، المرجع السابق، ص 250.
[3]- أحمد الرشيدي، المرجع السابق، ص 251 .

دستور منظمة العمل الدولية لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال الحق في التقدم إلى مكتب العمل الدولي ببلاغات أو عرائض بشأن أي تقصير من جانب أي عضو في ما يتعلق بالوفاء بالتزاماته المترتبة على تصديقه على أي من اتفاقيات العمل الدولية موضوع البلاغ[1]، وقد استوجبت المادة 25 من الدستور ذاته ضرورة أن تبادر الدولة العضو المعنية إلى بيان موقفها إزاء البلاغ المقدم ضدها، بحيث إذا لم يرد البيان المطلوب من الحكومة المسئولة، خلال وقت معقول، أو إذا وجد مجلس الإدارة أن البيان المرسل غير مرض، يكون للمجلس الحق في نشر الدعوى والبيان الذي تلقاه رداً عليها إن وجد[2]، وقد تضمنت المواد 26 إلى 29، ومن 31 إلى 34 من دستور منظمة العمل الدولية نظام الشكاوي ، فطبقا لنص المادة 26 من هذا الدستور يكون لكل دولة عضو الحق في تقديم شكوى إلى مكتب العمل الدولي ضد أية دولة أخرى عضو لا تفي بالتزاماتها الدولية، فيما يتصل بتطبيق أحكام أي من اتفاقيات العمل الدولية النافذة[3] .

ونستشف من هذه المادة أن هذا الحق مقرر للدول الأعضاء على وجه العموم، أي دون اشتراط أن يكون ثمة ضرر واقع على الدولة الشاكية أو على أحد أو بعض رعاياها والمعيار الذي تستند إليه هذه الشكوى هو حماية المصلحة العامة، وأن شرط المصلحة في مثل هذه الحالة يتحقق بمجرد وقوع إخلال بأحكام اتفاقيات العمل الدولية المصدق عليها من جانب أي دولة عضو، و ذلك يمثل تطورا إيجابياً كبيراً في مجال توفير الضمانات الدولية لحقوق الإنسان[4]، وهو تطور لا نكاد نجد مثيلا له في الوقت الحاضر وعلى صعيد الحماية الدولية لحقوق الإنسان، إلا في نطاق الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية المبرمة عام 1950[5].

وقد أوجدت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة إجراء خاص لتفعيل هذه الحماية ويمتد أيضا للدول التي لم تصادق على الاتفاقيات المتعلقة بالحرية النقابية و يطالها هذا الإجراء كنتيجة لعضويتها في منظمة العمل الدولية والذي يتمثل في إيجاد هيئتين يرجع لهما الاختصاص في فحص الشكاوى التي ترد للمنظمة سواء كانت من منظمات العمال أو من منظمات أصحاب العمل أو من الحكومات وهما لجنة الحرية النقابية ولجنة التوفيق و المصالحة.

ثانيا: آليات حماية الحرية النقابية في إطار منظمة الأمم المتحدة

[1]- بدرية عبد الله العوضي ، المرجع السابق، ص 120.
[2]- المرجع نفسه، ص 120.
[3]- المرجع نفسه، ص 120 وما بعدها.
[4]- أحمد الرشيدي، المرجع السابق، ص 252.
[5]- المرجع نفسه، ص 252.

تسهر الأمم المتحدة على حماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية بما فيها الحرية النقابية من خلال الآليات التي تقرها لضمان نفاذ الاتفاقيات الصادرة عنها من جهة و من خلال الآليات التي تقرها عبر أجهزتها المتعددة من جهة أخرى.

1- آليات الرقابة على تنفيذ المعاهدات الدولية

سبق و أن تعرضنا للمصادر الدولية للحرية النقابية في إطار منظمة الأمم المتحدة وهي قوانين الشرعة الدولية ولاحظنا أن الأمم المتحدة قد أقرت الحقوق المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في اتفاقيتين دوليتين حتى تعطيهما طابع الإلزام[1] كما تم تعزيزهما بأدوات للرقابة على نفاذهما وذلك كله لحماية الحقوق والحريات التي تضمناها.

أ- آليات الرقابة على تنفيذ العهد الدولي للحقوق السياسية و المدنية

تنص المادة 2 من العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية على أن " تتعهد كل دولة طرف في الاتفاقية باحترام الحقوق المعترف بها فيها ، وبكفالة هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها والداخلين في ولايتها ، دون تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين ، أو الرأي سياسيا أو غير سياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي ، أو الثروة أو النسب ، أو غير ذلك من الأسباب .. كما تتعهد كل دولة طرف إذا كانت تدابيرها التشريعية أو غير التشريعية القائمة لا تكفل فعلا إعمال الحقوق المعترف بها في هذه الاتفاقية، بأن تتخذ طبقا لإجراءاتها الدستورية ولأحكام هذه الاتفاقية ما يكون ضروريا لهذا الأعمال من تدابير تشريعية أو غير تشريعية ، كما تتعهد كل دولة طرف في الاتفاقية بأن تكفل وسيلة فعالة للتظلم لأي شخص انتهكت حقوقه أو حرياته المعترف بها في هذه الاتفاقية، حتى لو صدر الانتهاك عن أشخاص يتصرفون بصفتهم الرسمية وبأن تكفل لكل متظلم على هذا النحو أن يفصل في الحقوق التي يدعى بانتهاكها سلطة قضائية أو إدارية أو تشريعية مختصة ، أو أي سلطة أخرى ينص عليها نظام الدولة القانوني وأن تعمل على تطوير إمكانات التظلم القضائي وبأن تكفل قيام السلطات المختصة بإنفاذ الأحكام الصادرة لمصلحة المتظلمين[2].

كما بينت المواد من 8 إلى 45 من هذا العهد وكذلك البروتوكول الاختياري الملحق بهذه الاتفاقية، وسائل الرقابة على أحكام العهد والتي تضطلع بها اللجنة المعنية بحقوق الإنسان وهي التقارير والشكاوى أو الطعون الفردية[3]، وقد جاء النص على إنشاء هذه اللجنة في المادة 28 من العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية ، وتتكون من ثمانية عشر عضوا يتم اختيارهم عن طريق الانتخاب من بين مواطني

[1]- عبد العزيز قادري، مرجع سابق، ص 114.
[2]- نعمان دغبوش ، معاهدات دولية لحقوق الإنسان تعلو القانون ، دار الهدى ، الجزائر ، 2008، ص 191.
[3]- محمد مصباح عيسى، حقوق الإنسان في العالم المعاصر، مرجع سابق، ص 100.

الدول الأطراف من ذوى الصفات الأخلاقية العالية ، والمشهود لهم بالتخصص في مجال حقوق الإنسان، ويقسم أعضاء اللجنة في اجتماع علني على تأدية المهنة بكل تجرد ونزاهة[1]، وبالإضافة إلى ما تختص به اللجنة من بحث التقارير المحالة عليها من الأمين العام للأمم المتحدة بخصوص الإجراءات التي تتخذها الدول لتطبيق أحكام الاتفاقية، فهناك اختصاص رقابي آخر للجنة جاء النص عليه في المادة 41 وهو تلقي الشكاوي فطبقا لما جاء في هذه المادة يجوز للجنة أن تقوم باستلام ودراسة الشكاوى التي تنطوي على ادعاء دولة طرف ، بأن دولة أخرى طرفا في الاتفاقية لا تف بالتزاماتها بموجب الاتفاقية ، ولا تقبل مثل هذه الشكاوى إلا إذا صدرت من دولة طرف ضد أخرى ، وسبق لكليهما أن أودعتا إعلانا بقبولهما المسبق باختصاص اللجنة.

ب- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

بعد أشهر قليلة من دخول العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حيز النفاذ اعتمد المجلس الاقتصادي والاجتماعي قرار دعي فيه الدول الأعضاء في العهد إلى تقديم تقارير إلى الأمين العام تتضمن التدابير المتخذة لإعمال الحقوق المنصوص عليها في العهد وضمان احترامها، وبموجب القرار ذاته أنشأ مجموعة عمل لتساعده في دراسة التقارير، وكنتيجة للصعوبات التي اعترضت مجموعة العمل قرر المجلس الاقتصادي والاجتماعي تحويلها إلى مجموعة عمل لخبراء حكوميين إلى أن انتهى به الأمر إلى إنشاء لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية[2] بموجب القرار رقم 17/1985 المؤرخ في 18 مايو1985.

وتتكون اللجنة من ثمانية عشر عضوا يتم اختيارهم عن طريق الانتخاب من بين مواطني الدول الأطراف لمدة أربع سنوات من ذوى الصفات الأخلاقية العالية ، والمشهود لهم بالتخصص في مجال حقوق الإنسان ، ويقسم أعضاء اللجنة في اجتماع علني على تأدية المهنة بكل تجرد ونزاهة[3].

وتقوم الدول الأطراف في العهد بإرسال تقارير حول مدى التزامها بتطبيق التدابير المنصوص عليها في العهد وذلك بموجب الفقرة الأولى من المادة 16 من العهد[4] والتي تنص على أن: "تتعهد الدول الأطراف في العهد بأن تقدم طبقا لأحكام هذا الجزء من العهد تقارير عن التدابير التي تكون قد اتخذتها و عن التقدم الذي تم في التقيد بالحقوق المعترف بها في العهد، واستنادا إلى الفقرة الثانية من هذه المادة يقوم الأمين العام بإرسال نسخا من التقارير إلى الوكالات المتخصصة تبعا لاختصاصاتها، بالإضافة إلى

[1]- جاك دونللي ، ترجمة علي مبارك ، حقوق الإنسان العالمية بين النظرية والتطبيق ، المكتبة الأكاديمية ، القاهرة 1998، ص 251.

[2]- محمد مصباح عيسى ، المرجع سابق، ص 103.

[3]- المرجع نفسه، ص 103.

[4]- محمود الشريف بسيوني ، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان (الوثائق العالمية)، مرجع سابق، ص 560.

تلك التقارير التي ترسلها الوكالات المتخصصة إلى المجلس الاقتصادي و الاجتماعي عن التقدم الحاصل في التقيد بأحكام العهد[1] وهذا بموجب المادة 18 من العهد.

وعن الدور الذي تضطلع به التقارير في حماية حقوق الإنسان فقد أشارت لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إلى أن رفع التقارير مسألة إجرائية بحتة ترمي إلى استنفاذ كل دولة طرفا في العهد لالتزاماتها الدولية إزاءه و لنظام التقارير أهداف عديدة منها: التحقق من قيام الدولة لمراجعة شاملة لتشريعاتها الداخلية وقواعدها الإدارية إجراءاتها و ممارساتها وتوفير الأساس لتطور سياسات واضحة ومحددة و كذلك تسهيل و تشجيع اشتراك كافة قطاعات المجتمع في صنع وتنفيذ و مراجعة السياسات العامة ذات الصلة[2].

الفرع الثاني: آليات حماية الحرية النقابية على المستوى الإقليمي

إن الحرية النقابية لا تكتسي فقط أهمية على المستوى الدولي بل هناك اهتمام بالغ بها على الصعيد الإقليمي ويعتبر النظام الأوربي لحقوق الإنسان هو النظام الرائد في حماية الحرية النقابية غير أننا سنكتفي بدراسة الأنظمة الإقليمية التي تدخل في نطاق دراستنا وهي: النظامين الإفريقي و العربي باعتبار أن الجزائر منظمة لهما.

أولا - آليات حماية الحرية النقابية على المستوى الإفريقي

على المستوى الإفريقي أيضا أنشأت الاتفاقية الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب جهازين المراقبة مدى احترام الدول لالتزاماتها التي تعهدت بها وفقا للاتفاقية وهما اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والمحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان.

1- اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان

أنشا الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب وتتكون من إحدى عشر عضوا ، وتقوم اللجنة بانتخاب رئيسها ونائبه لمدة سنتين قابلة للتجديد[3].

تختص اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب بجمع الوثائق و أجراء الدراسات والبحوث حول المشكلات الإفريقية و المتعلقة بحقوق الإنسان، كما تقوم بوضع المبادئ العامة والقواعد اللازمة لحل المشكلات القانونية المتعلقة بحقوق الإنسان و التي تعتمدها الحكومات الإفريقية في تشريعاتها الداخلية ،

[1]- محمد مصباح عيسى، المرجع سابق، ص 103.

[2]- أحمد الرشيدي، "قليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان" (نظام التقارير و الشكاوي)، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية للدراسات العليا والبحوث، جامعة القاهرة، في: http://sciencesjuridiques.ahlamontada.net/1407-topic

[3]- اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب في: http://www.achpr.org.

كما تختص اللجنة بموجب الفقرة الأولى من المادة 45 بتفسير الأحكام الواردة في الميثاق بناءا على طلب الدول الأعضاء في منظمة الوحدة الإفريقية أو أحد أجهزتها أو بناءا على طلب من أية منظمة أخرى أو هيئة أخرى تعترف باختصاص المنظمة[1].

و الجدير بالذكر أن المادة 47 من الميثاق الإفريقي خولت الدول الأطراف في الميثاق برفع الشكاوى ضد الدول التي تنتهك حقوق الإنسان المحمية بموجب الاتفاقية بعد أن تقوم بلفت انتباه الدولة المعنية كتابيا طالبة منها توضيحات أو بيانات كتابية حول القضية في فترة ثلاثة أشهر وفي حالة فشل المساعي الثنائية بين الدولتين في إيجاد حلول ودية تقوم الدولة المدعية برفع الشكاوي بهذا الصدد إلى كل من الأمين العام لمنظمة الوحدة الإفريقية ورئيس اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب مما يستتبع عدم جواز تلقي الشكاوى من الأفراد[2].

أما ما يمكن ملاحظته عن اختصاص اللجنة الإفريقية أنه مقيد، حيث يقتصر دورها على إيجاد حل ودي بعد إخطارها و تقديم تقرير في حالة عدم التوصل إلى حل ودي تسرد فيه وقائع وتوصيات إلى مؤتمر رؤساء الدول والحكومات ، ولكي تنظر اللجنة في الشكوى الواردة إليها اشترط الميثاق أن تتأكد من استنفاذ سائر طرق الطعن الداخلية، وأن تتضمن الشكوى اسم المرسل كما يشترط عدم تضمينها أي عبارات مهينة للدول أو لمؤسساتها أو المنظمة الوحدة الإفريقية كما يشترط أن لا تكون القضية موضوع الشكوى قد نظر فيها من قبل بإحالة طبقا لمبادئ الميثاق[3] .

2- المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان

في عام 1997 قامت منظمة الوحدة الإفريقية بإصدار بروتوكول خاص بالميثاق الإفريقي بشأن إنشاء محكمة افريقية لحقوق الإنسان والشعوب غير أنه لم يتم إنشاؤها وفي عام 2001 تم اعتماد المرسوم الدستوري للاتحاد الإفريقي الذي ورد مسماه في إعلان سرت الصادر في 9 سبتمبر 1999 ، وقد دخل حيز النفاذ في 26 مايو 2001 معلنا إنشاء الاتحاد الإفريقي الذي حل محل منظمة الوحدة الإفريقية ، وقد نصت الفقرة الأولى من المادة 18 من المرسوم الدستوري للاتحاد الإفريقي على إنشاء محكمة العدل وتم إحالة إنشاء ميثاق المحكمة وتكوينها وكيفية عملها بموجب الفقرة الثانية من المادة السابقة إلى بروتوكول لاحق[4]، وكان الغرض الأساسي من إنشاء محكمة إفريقية لحقوق الإنسان هو

[1]- محمد بسيوني شريف ، الوثائق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان ، المجلد الثاني، مرجع سابق، ص 388.
[2]- المواد 48-49 من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان.
[3]- المادة 50-56 من الميثاق الإفريقي الحقوق الإنسان.
[4]- محمد بسيوني شريف، المرجع السابق، ص 376.

تكملة وتدعيم الاختصاص الوقائي للجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب[1] وقد دخل البروتوكول المنشئ للمحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب حيز النفاذ بتاريخ 25 يناير 2005 ، وذلك باستلام التصديق الخامس عشر على البروتوكول من دولة كوموروس[2] في 25 ديسمبر 2004 ، و قد قامت لجنة الاتحاد الإفريقي بدعوة الدول الأطراف في البروتوكول بترشيح المرشحون للعمل بالمحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، وبحلول شهر يوليو من عام 2004 قدمت تسع دول وهي جامبيا، وليستو والسنغال و التي انسحبت لاحقا، أن تستضيف مقر المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب[3]، وكان مقررا أن يتم انتخاب قضاة المحكمة غير أنه تم تأجيل ذلك في قمة الاتحاد الإفريقي في يناير 2005 حيث قرر مجلس رؤساء الدول والحكومات تأجيل انتخاب قضاة المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب إلى تاريخ يوليو 2005.

ثانيا - آليات حماية الحرية النقابية على المستوى العربي

1- في إطار جامعة الدول العربية

على الصعيد العربي أنشأت جامعة الدول العربية لجنة دائمة لحماية حقوق الإنسان[4] بموجب القرار رقم 2443 الصادر في 3 ديسمبر 1968 ، و قد عهد لها باختصاصات عديدة تمثلت أساسا في صياغة المشروعات ذات الصلة بحقوق الإنسان وعرضها على مجلس الجامعة للموافقة عليها وإقرارها، كما تختص بدراسة الموضوعات المتعلقة بحقوق الإنسان و التي يرفعها مجلس الجامعة أو الأمانة العامة أو أي من الدول الأعضاء ، ورغم الجهود التي تبذلها هذه اللجنة في سبيل ترقية حقوق الإنسان بصفة عامة على المستوى العربي إلا أن ذلك الاهتمام لم يتعدى المستوى النظري[5].

2- في إطار منظمة العمل العربية

لم يتضمن دستور منظمة العمل العربية النص على احترام مبدأ الحرية النقابية على خلاف ما جاء في دستور منظمة العمل الدولية ، كما لم يتضمن النص على الزامية تقديم الدول الأعضاء لتقارير دورية حول مدى وفاتها بالتزاماتها التعاقدية وتوصيات الندوة العربية للعمل ، غير أنها اعتمدت نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، حيث نصت الفقرة 3 من المادة 12 من ذلك النظام أنه: "على الدول الأعضاء

[1]- المادة 2 من البروتوكول المنشئ للمحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، المرجع نفسه، ص 395.
[2]- محمد أورباح بورنين، مرجع سابق، ص 161.
[3]- المرجع نفسه، ص 161.
[4]- أحمد الرشيدي، حقوق الإنسان ، المرجع السابق، ص 213.
[5]- المرجع نفسه ، ص 214.

أن تقدم تقارير بشأن التدابير المتخذة بأحكام توصيات العمل العربية"[1]، كما عمدت إلى إنشاء أجهزة تقنية تتسم بالحيدة و الاستقلالية على غرار الأجهزة المعتمدة في منظمة العمل الدولية وقد تبنت على إثرها نفس الإجراءات التي اعتمدتها منظمة العمل الدولية.

أ- لجنة الحريات النقابية

ترمي لجنة الحريات النقابية التابعة لمنظمة العمل العربية إلى حماية الحقوق الحريات النقابية[2] وذلك بالنظر في الحالات الخاصة بالشكاوي التي تحال إليها من المدير العام للمكتب العمل العربي، تصدر اللجنة توصيات بشأن ما يعرض عليها من شكاوى إلى المدير العام للمكتب العربي للعمل الذي يرفعها إلى المؤتمر العام، وتباشر اللجنة أعمالها استنادا إلى نظام عملها ، وفى إطار المبادئ التي نص عليها كل من الميثاق العربي و دستور منظمة العمل العربية والدساتير والقوانين الوطنية والاتفاقيات والمواثيق الدولية والعربية ، بشأن الحقوق والحريات النقابية والمبادئ التي المستقرة ، في النظام الدولي والعربي، وتصدر بشأنها توصيات.

2- لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات

تختص لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات بالنظر في تقرير لجنة الخبراء القانونيين كما تعمد إلى فحص مدى التزام الدول الأعضاء بنظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية كما يدخل في دائرة اختصاصها النظر في الشكاوى المقدمة التي تقدمها دولة طرف في الاتفاقية ضد دولة أخرى طرف لم تنفذ التزاماتها الاتفاقية[3]، و يشبه عمل هذه اللجنة عمل لجنة الخبراء لمتابعة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات لدى منظمة العمل الدولية، هذه اللجنة تبذل جهودا كبيرة في سبيل ممارسة اختصاصها وتبدي التوصيات والملاحظات بخصوص الشكاوي التي ترفع إليها من الأطراف المعنية إلا أنه يعاب عليها افتقارها إلى القوة المعنوية التي تمتاز بها قرارات وأحكام نظيرتها لدى منظمة العمل الدولية[4].

نستخلص مما سبق أن الحرية النقابية ليست حرية مطلقة 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 الحرية خصوصا في الظروف الاستثنائية، كما أن إحالة تنظيم الحرية النقابية من قبل المشرع الدستوري للمشرع العادي دون ضوابط دستورية أعطى للسلطة التشريعية صلاحيات واسعة في تقييد هذه الحرية وفرض الرقابة

[1]- محند أورباح بورنين، مرجع سابق، ص 162.
[2]- أحمد سنة، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 99.
[3]- محند أورباح بورنين ، مرجع سابق، ص 163.
[4]- المرجع نفسه ، ص 163.

الإدارية عليها فيما يخص تسليم وصل إيداع تصرح التأسيس و الرقابة على تلقي المساعدات و الهبات كما أن تقييد تأسيس النقابة بشرط التمتع بالجنسية الجزائرية منذ عشر سنوات بعد انتقاصا للضمانات التي جاءت بها الاتفاقية الدولية للحرية النقابية (87) ، كما أن غياب وجود قضاء مستقل يسهل من عملية انتهاك هذه الحرية ، وتعتبر الآليات ذات الطبيعة القضائية على الصعيدين الدولي أو الداخلي هي الآليات الأكثر فعالية في حماية الحرية النقابية في الجزائر نظرا لاقترانها بالطابع الجزائي، وتتأزر جنبا إلى جنب مع الآليات الأخرى لإيجاد البيئة المناسبة لممارسة هذه الحرية سواء على الصعيد التشريعي أو على الصعيد العملي.

الخاتمـــة

الخاتمة

من خلال هذه الدراسة ، التي تناولت موضوع الحرية النقابية في الجزائر من منظور قانوني وتحليلي مقارن ، تبين أن المشرع الجزائري قد أقر هذا الحق في العديد من النصوص القانونية والدستورية مما يعكس على المستوى النظري التزاما بمبادئ العدالة الاجتماعية والمعايير الدولية ذات الصلة ، خاصة تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية. غير أن الممارسة الفعلية لهذا الحق ما تزال تعرف عدة اختلالات وعوائق ، سواء من حيث تقييد تأسيس النقابات ، أو من حيث تدخل الإدارة ، أو حتى بسبب ضعف الحماية القانونية للنقابيين أثناء أدائهم لمهامهم .

وقد كشفت الدراسة أن التشريع الجزائري ، وعلى الرغم من استناده إلى مبادئ عامة تضمن الحرية النقابية ، كما أن غياب فعالية الرقابة القضائية ، وتردد بعض القضاة في الانتصار لحقوق النقابيين ، يطرح إشكاليات حقيقية على صعيد حماية هذا الحق .

وفي ضوء ذلك، يمكن القول أن الإطار القانوني الحالي ، وإن يشكل أساسا مقبولا من الناحية الشكلية ، إلا أنه بحاجة إلى مزيد من التفعيل والملائمة مع المعايير الدولية

سواء من خلال مراجعة بعض النصوص القانونية أو من خلال تعزيز استقلالية النقابات وضمان عدم التدخل في شؤونها .

أهم التوصيات :

- مراجعة القوانين النقابية بما يضمن وضوح النصوص و احترام المبادئ الدولية خصوصا في ما يتعلق بإجراءات التأسيس والتمثيل .
- تعزيز استقلالية النقابات وحمايتها من التدخلات الإدارية أو السياسية .
- ضمان الحماية القانونية للنقابيين ضد المضايقات أو العقوبات التعسفية .
- تفعيل دور القضاء الإداري في الرقابة على مدى احترام الإدارة للحرية النقابية
- الاستفادة من التجارب الدولية الناجحة في هذا المجال لإصلاح المنظومة الجزائرية.

وفي الختام ، فإن ترسيخ ثقافة الحرية النقابية في الجزائر يتطلب إرادة سياسية صادقة ، ومناخا ديمقراطيا يكرس حرية التعبير والتنظيم ، باعتبار أن النقابات تشكل دعامة أساسية لأي مشروع تنموي عادل ومستدام.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

الدستور

1. الدستور الجزائري .

القوانين

1. قانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل ، المؤرخ في 6 فبراير 1990 المعدل والمتمم.

2. قانون 02/90 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، معدل ومتتم.

3. قانون 14/90 مؤرخ في 90 ذي القعدة عام 1410 الموافق ل 2 يونيو سنة 1990 يتعلق بممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم بالقانون 9130 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 و الأمر رقم 9612 المؤرخ في 10 جوان 1996.

4. قانون 30/91 المؤرخ في 14 جمادى الثانية، عام 1412 الموافق ل 21 ديسمبر 1991، يعدل و يتمم القانون 1490.

المراسيم

1. المرسوم الرئاسي، رقم 92320 والمتضمن إعلان حالة الطوارئ.

الأوامر

1. الأمر رقم 0904 مؤرخ في 6 رمضان عام 1430 الموافق ل 27 غشت 2009 ، المتعلق باللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها ، الجريدة الرسمية رقم 49 الصادرة في 30 غشت 2009.

الاتفاقيات

1. الاتفاقية خاصة حق التنظيم النقابي و المفاوضة الجماعية اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في تموز / يوليه 1949 ، في دورتها الثانية والثلاثين تاريخ بدء النفاذ : 18 تموز / يوليه 1951 .

2. الاتفاقية بشأن ممثلي العمال اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 23 حزيران / يوليه 1971 ، في دورته السادسة والخمسين تاريخ بدء النفاذ : 30 حزيران / يوليه 1973 .

3. الاتفاقية العربية رقم 8 بشأن الحريات والحقوق النقابية لعام 1977 .

4. الاتفاقية بشأن علاقات العمل (في الخدمة العامة) الاتفاقية خاصة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 27 حزيران / يوليه 1978 ، في دورته السابعة والستين.

المواثيق

1. الميثاق الوطني ، الجريدة الرسمية عدد 61 الصادرة بتاريخ 30 جويلية 1967.

2. الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان، ج ر ، العدد 06 الصادرة في 1987.02.04

الكتب

1. طعميه الجرف، مبدأ المشروعية وضوابط خضوع الدولة للقانون، الرسالة للطباعة والنشر القاهرة، مصر 1963.

2. محمد كامل ليله، القانون الدستوري، دار الفكر العربي القاهرة، مصر ، 1971.

3. فؤاد العطار، مبادئ القانون الإداري ، "دراسة مقارنة الأصول النظام الإداري وتنظيم الإدارة العامة ونشاطاتها ومدى تطبيقها في القانون الوضعي"، دار النهضة العربية، القاهرة، 1970.

4. عبد الله مرسى سيادة القانون بين الشريعة الإسلامية والشرائع الوضعية، دار الطباعة المكتب المصري الحديث للطباعة والنشر، مصر، 1972.

5. أندريه هوريو ، القانون الدستوري و المؤسسات السياسية ، ج 1، ترجمة على مقلد و آخرون، الأهلية للنشر والتوزيع بيروت، 1974.

6. محمد خالد، الحركة النقابية بين الماضي والحاضر، مؤسسة دارا لتعاون للطبع والنشر، القاهرة، 1975.

7. محمد خالد ، الحركة النقابية بين الماضي والحاضر، مؤسسة دارا لتعاون للطبع والنشر، القاهرة 1975.

8. عبد الحميد متولي، القانون الدستوري و الأنظمة السياسية، مبادئ نظام الحكم في الإسلام مع المقارنة بالمبادئ الدستورية الحديثة، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، ط 4، 1978.

9. كريم يوسف أحمد كشاكش ، الحريات العامة في الأنظمة السياسية المعاصرة ، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1987.

10. بدرية عبد الله العوضي، دول مجلس التعاون الخليجي ومستويات العمل الدولية، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت ، 1990.

11. السعيد أبو شعير ، النظام السياسي الجزائري، دار الهدى ، عين مليلة ، الجزائر ، 1990 .

12. إسماعيل محمد أحمد، القانون النقابي، دار النصر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1993.

13. عبد القادر عودة ، التشريع الجنائي الإسلامي مقارن بالقانون الوضعي، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1994.

14. أحمد فتحي سرور، الشرعة الدستورية وحقوق الإنسان في الإجراءات الجنائية، دار النهضة ، القاهرة، مصر 1995.

15. رمضان محمد بطيخ، النظرية العامة للقانون الدستوري وتطبيقاتها في مصر، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996 .

16. جاك دونللي ، ترجمة علي مبارك ، حقوق الإنسان العالمية بين النظرية والتطبيق ، المكتبة الأكاديمية ، القاهرة 1998.

17. عيسى بيرم ، الحريات العامة وحقوق الإنسان بين النص والواقع ، دار المنهل اللبناني، بيروت، لبنان، 1998 .

18. عبد الله حنفي، دور النقابات في الحياة الدستورية، دار النهضة العربية، مصر، القاهرة، 1998 .

19. مجمع اللغة العربية، معجم القانون، الهيئة العامة للشؤون الأميرية، القاهرة، مصر، 1999.

20. جابر عبد الراوي، حقوق الإنسان وحرياته الأساسية في القانون الدولي والشريعة الإسلامية، دار وائل للطباعة والنشر، بغداد، العراق، 1999.

21. ماجد راغب الحلو، النظم السياسية والقانون الدستوري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000.

22. محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الجزائر 2000 .

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

24. هاني على الطهراوي ، القانون الإداري، مكتبة دار الثقافة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001.

25. أحمد فتحي سرور، الحماية الدستورية للحقوق والحريات ، دار الشروق القاهرة، ط 2 ، 2002.

26. محمود الشريف بسيوني ، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان ، مجلد 1 (الوثائق العالمية)، دار الشروق مصر القاهرة، 2003 .

27. بهي الدين حسين، محمد السيد سعيد، المواثيق الدولية لحقوق الإنسان، مركز القاهرة الدراسات حقوق الإنسان، القاهرة 2003 .

28. محمود الشريف بسيوني ، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان مجلد 1 (الوثائق العالمية)، دار الشروق، مصر القاهرة، 2003.

29. عبد الرزاق أحمد السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، نظرية الالتزام بوجه عام، ج1، منشأة المعارف الإسكندرية، مصر ، 2003.

30. على خطار شنطاوي ، موسوعة القضاء الإداري ،ج1، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن ، ط 1 2004.

31. خضر خضر، مدخل إلى الحريات العامة وحقوق الإنسان، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2004.

32. محمد المجذوب، التنظيم الدولي، النظرية والمنظمات العالمية والتنظيمية المتخصصة، منشورات الحلبي، لبنان بيروت، 2005.

33. سليمان احميه آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2005.

34. أبو عمرو مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية، "المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية منازعات العمل الجماعية، الإضراب، الإغلاق، التحكيم، الوساطة، المفاوضة"، في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 ، المكتبة الجديدة للنشر، مصر، 2005 .

35. محمد أمين الميداني، ترجمات في الحماية الدولية لحقوق الإنسان، مركز المعلومات و التأهيل لحقوق الإنسان، اليمن ط 2، 2005 .

36. عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر ، ط 2 ، 2007.

37. احمد رمضان ، الحماية الدستورية لحقوق الإنسان رقابة الدستورية كوسيلة الحماية الحقوق والحريات، دار النهضة العربية ، القاهرة 2006.

38. جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي النظرية العامة للمنظمات العالمية و الإقليمية المتخصصة، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، عنابة ، 2006 .

39. ضياء مجيد الموسوي ، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2007 .

40. مولود ديدان، مباحث في القانون الدستوري والنظم السياسية ، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2007 .

41. عمار بوضياف ، القضاء الإداري في الجزائر ، "دراسة وصفية تحليلية مقارنة"، دار جسور للنشر والتوزيع 367 الجزائر ، ط2، 2008.

42. محمد يوسف علوان ، محمد خليل موسى المصادر ووسائل الرقابة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ط 1، 2008.

43. نعمان دغبوش ، معاهدات دولية لحقوق الإنسان تعلو القانون ، دار الهدى ، الجزائر ، 2008.

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

45. علوان محمد يوسف والموسى محمد خليل ، القانون الدولي لحقوق الإنسان، الحقوق المحمية، ج 2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.

46. محمد محسن خليل، الحريات العامة في ظل الظروف الاستثنائية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ط 1، 2009.

47. احمد فتحي سرور، إشكاليات ثقافة حقوق الإنسان، محاضرة منشورة بمركز البحوث القانونية لمجلس الشعب القاهرة، فيفري، 2009.

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

49. خالد علي عمر ، الحرية النقابية بين الأطر التشريعية ومبادئ المحكمة الدستورية والممارسة العملية، مركز هشام مبارك ، القاهرة ، ط2، 2010.

50. على عيسى الأحمد، المسؤولية التأديبية للأطباء في القانون المقارن، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ، لبنان، ط1 2011.

51. محمد عبد الله خليل و آخرون ، النقابات المهنية بين قيود القانون وجماعات الضغط ، المؤسسة العربية لدعم المجتمع المدني و حقوق الإنسان ، القاهرة، مصر، ط1، بدون سنة نشر .

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

53. حسن كيرة ، المدخل إلى القانون ، منشأة المعارف، الإسكندرية ، من دون سنة طبع .

54. محمد عبد الله محمد الركن، التنظيم الدستوري للحقوق والحريات العامة، الإمارات العربية المتحدة، دون معلومات أخرى.

55. صابر بركات ، كيف نؤسس نقابة ، الوادي للطباعة والنشر بمساعدة المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، مصر، القاهرة ، بدون سنة شر.

رسائل الماجيستير

1. محند اورابح بورنين، "جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات، رسالة ماجستير ، جامعة تيزي وزو كلية الحقوق، 2010.

2. مريم عروس، النظام القانوني للحريات العامة في الجزائر ، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 1999.

3. احمد سحنين، الحريات العامة في ظل الظروف الاستثنائية في الجزائر، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر ، كلية 143 الحقوق، 2005،.

المجلات

1. مها بهجت يونس، "حقوق الإنسان وحرياته الأساسية في دستور جمهورية العراق"، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية والعلاقات الدولية في التنظيم السياسي والإداري، 2005، بدون معلومات أخرى.

2. عبد الناصر جابي، العلاقات بين البرلمان والمجتمع المدني في الجزائر (الواقع والأفاق)، مجلة الفكر البرلماني العدد 15 ، 2005.

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

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

5. عمار رزيق ، " نشر الاتفاقيات المتعلقة بحقوق الإنسان في النظام القانوني الجزائري" ، مجلة العلوم الإنسانية ، عدد 13 ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2000.

6. جلول شيتور، الرقابة القضائية على دستورية القوانين، مجلة الاجتهاد القضائي، العدد الرابع ، جامعة بسكرة.

المحاضرات

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

2. مبروك غضبان ، محاضرات في حقوق الإنسان منشورة ، ألقيت على طلبة الكفاءة المهنية ، جامعة باتنة ، كلية الحقوق، قسم العلوم القانونية ، 2005.

3. حسن السعيد، الحركة النقابية الجزائرية أثناء الثورة التحريرية، (ورقة بحث قدمت في يوم دراسي حول موضوعات التاريخ الاقتصادي والاجتماعي في الجزائر سبتمبر، الجزائر، 1982).

المواقع الإلكترونية

1. http://sciencesjuridiques.ahlamontada.net/1407topic

2. http://www.achpr.org.

3. http://www.ilo.org/ilolex/arab/docs/conv08.

4. http://sciencesjuridiques.blogspot.com/2009/05/blogpost_31.html.

5. http://ghropgr.Jeeran.Com/0/0/90 alg.html.

6. org/French/reports, HRC/facteurs.Html, www.Nrw

7. http://www.elbilad.net/archives/32252.

8. http://www masarat.net

9. http://www.ilo.org/ilolex/arab/docs/conv087

10. http://www.aihr.org.tn/arabic/convinter/Conventions/tachriaat/africa1981OK.pdf.

11. http://www.icnl.org/knowledge/library/browseByLanguage2.php

12. http://www.arabhumanrights.org/dalil/ch_0.htm convention lis arabe.

13. www.algeriedroit.fb.bz.

14. www.algeriedroit.lb.bz

15. http://geniecivil.keuf.net/t1918topic.

المراجع بالأجنبية

1. ray Marshall, & rungeling Brian, l'Amérique des syndicats, édition economica, paris, 1978 pagel.

2. Michel Gérard Lyon Caen et jean, Droit du travail, Dalloz, Paris16 édition, 1996.

3. Robert Jacques, liberté publique, édition, Montchrestien, Paris, 3 édition, 1982.

4. Pouillé André, libertés publiques et droits de l'homme, Dalloz, Paris, 2004.

5. Antonia Fleischmann, syndicats et participation des travailleurs auteurs, Edition Université Antananarivo, Berlin, 2009.

6. BIT Recueil de Décisions et de Principes du Comité de la liberté syndicale, édition 2006, partage .

7. gilles Lebreton, Libertés publiques et droit de l'homme, Armand colin, paris, 4me édition 1999.

8. Thierry Revet, Libertés et droits fondamentaux, Dalloz, Paris, 13 édition, 2007.

9. Article 2 C87 Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

10. Abdallah Bougoufa, Le droit constitutionnel, Histoire et Constitution de la république Algérienne, dar alhouda, l'Algérie, 2008.

11. Lee swepston, droits de Lhomme et liberté syndicale: Évolution sous le contrôle de Loit Revue internationale du Travail, vol 137, N°2, 1998.

12. David Tajgman et Karen Curtis, Guide pratique de La liberté syndicale, Bureau international du Travail, Genève, édition, 2000.

13. Gérard cornue, vocabulaire juridique, presses universitaires de France, paris, 5ème édition,1996.

14. sinay Hélène, traite de droit du travail la grève librairie, Dalloz, paris, 1966, p 133.

15. BIT Liberté syndicale et négociation collective, conférence internationale du travail 81 eme, Session, Genève, 1994.

16. BIT La liberté syndicale ». Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté Syndicale du Conseil d'administration du BIT, Genève, Bureau international du Travail, 5tme édition révisée, 2006.

الفهرس

الفهرس

شكر

إهداء

مقدمة 1
الفصل الأول: ماهية الحرية النقابية. 4
المبحث الأول: تطور مفهوم الحركة النقابية. 5
المطلب الأول: تطور الحرية النقابية. 6
الفرع الأول: مدلول الحرية النقابية. 6
الفرع الثاني: أنواع النقابات. 14
المطلب الثاني: مفهوم تطور الحرية النقابية. 18
الفرع الأول: تطور الحرية النقابية في فرنسا. 19
الفرع الثاني: تطور الحرية النقابية في الجزائر. 22
المبحث الثاني: مصادر الحرية النقابية. 29
المطلب الأول: المصادر الدولية للحرية النقابية. 29
الفرع الأول: المصادر العالمية للحرية النقابية. 29
الفرع الثاني: المصادر الإقليمية للحرية النقابية. 37
المطلب الثاني: المصادر الداخلية للحرية النقابية 41
الفرع الأول: الدستور كمصدر داخلي للحرية النقابية 41
الفرع الثاني: القانون باعتباره مصدرا داخليا للحرية النقابية 46
الفصل الثاني: الحماية المقررة للحرية النقابية في الجزائر 52
المبحث الأول: الإطار التنظيمي للحرية النقابية و ضمانات حمايتها. 53
المطلب الأول: الإطار التنظيمي للحرية النقابية 54
الفرع الأول: ضوابط تقييد الحرية النقابية. 54
الفرع الثاني: طبيعة القيود الواردة على الحرية النقابية 62
المطلب الثاني: ضمانات الحرية النقابية. 69
الفرع الأول: الضمانات العامة لحماية الحرية النقابية. 69
الفرع الثاني: الضمانات الخاصة لحماية الحرية النقابية. 76
المبحث الثاني: آليات حمارية الحرية النقابية. 84

المطلب الأول: الآليات الوطنية لحماية الحرية النقابية. 84
الفرع الأول: الآليات غير القضائية لحماية الحرية النقابية..... 84
الفرع الثاني: الآليات القضائية لحماية الحرية النقابية 91
المطلب الثاني: الآليات الدولية لحماية الحرية النقابية 94
الفرع الأول: الآليات العالمية لحماية الحرية النقابية..... 95
الفرع الثاني: آليات حماية الحرية النقابية على المستوى الإقليمي..... 100
الخاتمة..... 106
قائمة المراجع 108
الفهرس 118

ملخص

تقوم الحرية النقابية في الوظيفة العمومية على ضمان حق الموظفين في إنشاء النقابات والانضمام إليها بحرية، والدفاع عن مصالحهم المهنية دون تمييز. وتشمل هذه الحرية المشاركة في المفاوضة الجماعية، وتمثيل الموظفين أمام الإدارة، وتنظيم الأنشطة النقابية وفق القانون. كما تلتزم الإدارة باحترام استقلال النقابات وعدم التدخل في شؤونها، مما يعزز الحوار الاجتماعي ويحمي حقوق العاملين. وتسهم هذه المبادئ في ترسيخ بيئة عمل عادلة ومتوازنة تدعم الاستقرار الوظيفي لجميع الموظفين دائماً.

الكلمات المفتاحية: الحرية النقابية، الوظيفة العمومية، النص والممارسة.

Summary

Freedom of association in the public sector guarantees the right of employees to freely establish and join unions and to defend their professional interests without discrimination. This freedom includes participation in collective bargaining, representation before management, and the organization of union activities in accordance with the law. Management is also obligated to respect the independence of unions and refrain from interfering in their affairs, thereby promoting social dialogue and protecting workers' rights. These principles contribute to establishing a fair and balanced work environment that supports job security for all employees at all times.

Keywords: Freedom of association, public sector, text and practice.

Résumé

La liberté d'association dans le secteur public garantit aux salariés le droit de créer librement des syndicats, d'y adhérer et de défendre leurs intérêts professionnels sans discrimination. Cette liberté comprend la participation aux négociations collectives, la représentation auprès de la direction et l'organisation d'activités syndicales conformément à la loi. La direction est également tenue de respecter l'indépendance des syndicats et de s'abstenir de toute ingérence dans leurs affaires, favorisant ainsi le dialogue social et la protection des droits des travailleurs. Ces principes contribuent à instaurer un environnement de travail juste et équilibré, garant de la sécurité d'emploi pour tous les salariés en toutes circonstances.

Mots-clés : Liberté d'association, secteur public, texte et pratique.