

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي علي كافي تندوف

معهد الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق



الحق النقابي بين التشريع الجزائري و الإتفاقيات الدولية

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص قانون عام

تحت إشراف الأستاذ:

حمادينا عمر

إعداد الطالبين:

• وداش قادة

• بيبوس بوبكر

• لجنة المناقشة:

• حمودي محمد أستاذ محاضر-أ المركز الجامعي تندوف رئيسا

• حمادينا عمر أستاذ مساعد-أ المركز الجامعي تندوف مشرفا و مقرا

• معزوز الربيع أستاذ محاضر-أ المركز الجامعي تندوف ممتحنا و مناقشا

الموسم الجامعي: 2019-2020



الشكر والتقدير

نتوجه بالشكر والتقدير إلى رب العالمين..... الذي وضعنا على الصراط المستقيم
ونوج هذا العقل وسقاه بماء العلم.

كما نتقدم بخالص الشكر والتقدير للأستاذ " حمادينا عمر " الذي تفضل بقبول
الأشراف على هذه المذكرة, مثنيين عليه تواضعه مع طلبته وأسلوبه العلمي في تعامله
معنا ، من خلال إعطائه مفاتيح البحث و توجيهه بالتسلسل المنطقي للأفكار ويترك
في نفس الوقت مساحة رحبه وواسعة له في وصم بحثه باللمسات التي تميزه عن غيره.
الشكر موصول إلى جميع الأساتذة و موظفي المركز الجامعي تندوف على ما بذلوه
من الجهد الطيب والعمل الدؤوب قصد تطوير الأداء العلمي.
إلى كل من ساهم وقدم المشورة لنا ، لهم منا كل الشكر والتقدير

إهداء

اهدي هذا العمل إلى

* كل من يحمي راية الإسلام ويعلي كلمة الحق

* إلى أفراد عائلاتنا ، وإخواننا وأخوتنا وأبنائهم كل باسمه.

إلى كل الأساتذة و موظفي المركز الجامعي تندوف

* إلى كل الزملاء و طلاب المركز الجامعي تندوف

إلى كل الذين لهم الفضل بعد الله عز وجل من خلال ما قدموه لنا من تسهيلات

خلال مرحلة دراستنا فجازاهم الله عنا كل خير .

يعتبر الحق النقابي اهم حق اجتماعي وقانوني تحققه المجتمعات المعاصرة ،حيث لم يكن وليد الصدفة، بل جاء نتيجة تضحيات جسام وصرعات طويلة للعمال امتدت لعدة اجيال ،فالثورة الصناعية التي عرفتها اوروبا وما صاحبها من استغلال وظلم وهضم للحقوق المادية والاجتماعية للعمال ادت الى ظهور الحركات المطالبة والنقابية للمطالبة بتحسين ظروف العمل هذا بالنسبة للدول الغربية ،اما الحركات النقابية في الدول العالم الثالث ومن بينها الجزائر فقد ظهرت نتيجة ظروف تاريخية -الحقبة الاستعمارية - فقد اخذت فيها الحركة النقابية طابعا مزدوجا نقابيا وثوريا الى غاية تحقيق الاستقلال، فجاءت الدساتير متضمنة للحقوق والحريات الاساسية ومن بينها الحق النقابي في اطار الاحادية النقابية الى غاية التسعينات اين تم الاعتراف بالتعددية السياسية و النقابية، وقد نال الحق النقابي قدرا من الاهتمام والعناية على الصعيد الدولي والوطني ، وعلى هذا الاساس فقد تم الاعتراف به على المستوى العالمي في المواثيق والاتفاقيات الدولية او على المستوى الوطني من خلال القوانين الوطنية ،وقد تضافرت عدة جهود دولية واقليمية وطنية لضمان ممارسته ،وعليه فان استقرار النظام الديمقراطي والطابع الجمهوري يتحقق بوجود عدالة اجتماعية تحافظ على الحقوق والحريات النقابية المكرسة دوليا ووطنيا .

Résumé

De par le monde, le droit syndical est considéré comme le plus important des droits sociaux et légaux acquis par les sociétés modernes. En fait, ce n'est pas le fruit du hasard mais de bien des sacrifices consentis dans les conflits subis par les travailleurs durant des générations. La révolution industrielle connue par l'Europe et ce que les travailleurs ont connu comme spoliation de droits légitimes, exploitation et inexistance des moindres droits sociaux a eu pour résultat la résurgence des mouvements sociaux et syndicaux demandant l'amélioration des conditions de travail. Ceci pour l'Europe. Pour les pays du tiers monde dont l'Algérie, les mouvements syndicaux sont apparus pendant une période historique spéciale à savoir le "colonialisme". Dans notre pays le mouvement syndical a pris le cachet de mouvement révolutionnaire en plus d'être syndical et cela jusqu'à l'indépendance. Les différentes constitutions du pays ont toutes assuré les droits et les libertés primordiales du citoyen dont le droit syndical. Toutefois l'exercice de ce droit était assuré par un syndicat unique ce n'est que dans les années 90 que fut reconnu le droit de former d'autres syndicats. Le mouvement syndical a acquis une importance toute particulière aux yeux des responsables nationaux et par la société mondiale. De ce fait le mouvement syndical a été reconnu et a eu toutes les considérations dans toutes les constitutions et accords au niveau national ou mondial. Les efforts et les sacrifices consentis dans la nation et de par le monde par les personnes qui se sont battues pour acquérir ces droits ont obtenu la garantie de l'exercice syndical. La démocratie et la République au niveau national et mondial sont garanties et consacrés par l'instauration d'une égalité sociale qui assure les droits et les libertés syndicales.

الفهرس

فهرس المحتويات	
الصفحة	العنوان
	إهداء
	شكر
	ملخص الدراسة
	الفهرس
أ	مقدمة عامة
الفصل الأول: ماهية الحق النقابي و مصادره	
2	تمهيد
3	المبحث الاول: مفهوم الحق النقابي وتطور الحق النقابي
3	المطلب الاول: مفهوم الحق النقابي
3	الفرع الاول: تعريف الحق النقابي
10	الفرع الثاني: تمييز النقابة عن غيرها من التنظيمات القانونية الاخرى
11	المطلب الثاني: تطور ممارسة الحق النقابي
12	الفرع الاول: تطور النشاط النقابي في الدول الغربية
15	الفرع الثاني: تطور النشاط النقابي في الدول العربية
17	الفرع الثالث: تطور النشاط النقابي في الجزائر
22	المبحث الثاني: المصادر الخارجية والداخلية للحق النقابي
22	المطلب الاول: المصادر الخارجية للحق النقابي
23	الفرع الاول: الحق النقابي في المواثيق و العهود و الاتفاقيات الدولية
32	الفرع الثاني: الحق النقابي في المواثيق الاقليمية
36	المطلب الثاني: المصادر الداخلية للحق النقابي
37	الفرع الاول: الحق النقابي في الدساتير
44	الفرع الثاني: الحق النقابي في القوانين الوطنية
الفصل الثاني: الضمانات و الآليات القانونية لممارسة الحق النقابي	
51	تمهيد
52	المبحث الاول: الضمانات والاليات حماية الحق النقابي على مستوى الدولي
52	المطلب الاول: الضمانات (القواعد) العالمية المقررة لحماية الحق النقابي
52	الفرع الاول: النصوص العالمية الخاصة (اتفاقيات العمل الدولية)

56	الفرع الثاني:النصوص العالمية العامة الموثيق والعهود الصادرة عن هيئة الامم المتحدة
60	المطلب الثاني: الهياكل والاليات المقررة لحماية الحق النقابي على مستوى الدولي والاقليمي
60	الفرع الاول: هياكل واليات حماية الحق النقابي على الصعيد الدولي
66	الفرع الثاني: هياكل واليات حماية الحق النقابي على المستوى الاقليمي
71	المبحث الثاني: حماية الحق النقابي على المستوى التشريعات الوطنية
71	المطلب الاول: الضمانات (القواعد) الوطنية المقررة لحماية الحقوق والحريات النقابية
71	الفرع الاول : القواعد العامة المقررة لحماية الحق النقابي
80	الفرع الثاني: الحماية الجزائية للحريات النقابية
85	المطلب الثاني: هياكل واليات حماية الحق النقابي على الصعيد الوطني
86	الفرع الاول: دور مفتشية العمل في حماية الحقوق والحريات النقابية
93	الفرع الثاني: دور القضاء في حماية الحقوق والحريات النقابية
100	الخاتمة العامة
	قائمة المراجع



مقدمة

عامه



لقد اقترن نشأة تشريع العمل بالثورة الصناعية التي عرفتها أوروبا خلال القرن الثامن عشر نتيجة المطالبة المستمرة بتحسين ظروف العمل فقد ، تسلط اصحاب العمل واختل التوازن بين العمال واصحاب العمل فقد تضاعفت اشكال الاستغلال وتزايدت شراسة الصناعيين فكانت ظروف العمل قاسية ومجحفة بالنسبة للعمال، فالأجور زهيدة ،ساعات العمل طويلة، غياب التأمينات ،قلة اوقات الراحة ،مما ادى الى تدني الظروف الصحية والاجتماعية والاقتصادية للعامل ،ونتيجة للظروف الصعبة والقاسية بدأت تظهر روح التضامن بين العمال في محاولة منهم لإقامة نوع من التوازن بينهم وبين اصحاب العمل ،فظهرت التكتلات والتجمعات العمالية من اجل الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، وقد رأى العمال في اتحادهم تعويضا عن الضعف الذي يعانونه ومن هذا جاءت البوادر الاولى للعمل الجماعي للعمال ،وتشكل ما يعرف بالمنظمات النقابية.

و نظرا لاهمية موضوع الحق النقابي على الصعيدين الدولي والوطني باعتباره حقا اقرته مختلف المواثيق والاتفاقيات الدولية واغلب التشريعات الوطنية وقع اختيارنا في هذه المذكرة على الحق النقابي بين التشريع الوطني والاتفاقيات الدولية.

اسباب اختيار الموضوع :

اخترنا هذا الموضوع لعدة اسباب منها الموضوعية واخرى ذاتية

الاسباب الموضوعية :

-الاهتمام العالمي بالحقوق والحريات العامة بصفة عامة والحريات النقابية بصفة خاصة من خلال اقرار وتكريس منظمة العمل الدولية للحق النقابي لما له من اثر على استقرار المجتمعات وتطورها وتجنب الصراعات والازمات بين العمال واصحاب العمل .

- التطورت السريعة للحركات النقابية العالمية بصفة عامة والحركات النقابية الجزائرية بصفة خاصة وتأثير النظام الاقتصادي الدولي الجديد على النقابات

- الاحتجاجات والاضطرابات التي تعرفها مختلف القطاعات الناتجة عن الاضرابات العمالية في معظم المؤسسات الجزائرية

- اثراء مجال البحث العلمي وابرار مدى تأثير تمتع العمال بالحقوق والحريات النقابية على الحياة المهنية والاجتماعية للعمال.

-الاسباب الذاتية :

- الفضول والاهتمام بواقع الحق النقابي في الجزائر.
- محاولة فهم وتتبع مسار تطور الحق النقابي منذ نشأته الى وقتنا الحاضر.
- محاولة لتقديم المزيد من الاسهامات العلمية التي تساعد على فهم تطور الحركة النقابية في جميع المستويات العالمية والاقليمية والوطنية،وما طرى على الحركات النقابية من تطورات وتعديلات وتغيرات واباحة وتجريم حتى وصلت الى ما هي عليه اليوم.

اهمية الدراسة :

- تتبع اهية الدراسة من اهمية الحق النقابي على الصعيدين الدولي والوطني والمكانة التي يتمتع بها العمل النقابي على المستوى العالمي والوطني،فقد استحوذ الموضوع على جانب هام من الدراسات الاجتماعية والانثروبولوجيا
- ابراز مدى تمتع الحرية النقابية في الجزائر بالحماية على الصعيد الدولي والوطني

- منهج الدراسة :

- اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي باعتباره المنهج الملائم لتفسير وتحليل الاحكام والنصوص القانونية الدولية والوطنية التي اقرت الحق النقابي للاطلاع على مختلف المراحل التي عرفتتها الحركة النقابية الى غاية يومنا هذا ،و موقف المشرع الجزائري ومدى مواكبته لتشريع العمل المنظم للحق النقابي تنفيذا للالتزامات الجزائر الدولية .
- كما استخدمنا المنهج التاريخي حيث قمنا بدراسة الحق النقابي وتطورت الحركة النقابية في اوروبا الغربية ،وكذلك تاريخ الحركة النقابية في الجزائر من الفترة الاستعمارية الى وقتنا الراهن مرورا بمختلف المراحل التي عرفتتها الحركة النقابية وصولا الى المستجدات والمتغيرات التي طرأت على الحق النقابي.

كما استخدمنا المنهج المقارن كلما دعت الضرورة الى ذلك لمقارنة مختلف التشريعات

-الصعوبات :

- تكمن صعوبة هذه الدراسة في قلة وندرة المراجع المتخصصة التي تعالج الموضوع .
- ولقد جاءت دراستنا هذه كمحاولة لتسليط الضوء على الحق النقابي بين التشريع الوطني والاتفاقيات الدولية من خلال الاحاطة بالجوانب المختلفة والمتعلقة بالحق النقابي من حيث التعريف والتطور التاريخي للحق النقابي في اروربا والجزائر ومختلف مصادره

الخارجية والداخلية والضمانات القانونية المقررة لحمايته، وعلى هذا الاساس تمحور السؤال الرئيسي لاشكالية الدراسة على النحو التالي :

الى اي مدى يستند الحق النقابي في الجزائر الى المعايير الدولية وماهي الضمانات المقررة له على المستوى الدولي والوطني ؟

ومن ثم ندرج التساؤلات الفرعية

-ماهو الحق النقابي وكيف ظهر وتطور؟

ماهي مصادرالحق النقابي ؟

-ماهي الضمانات المقررة لحماية الحق النقابي ؟

لمعالجة هذه الاشكالية ارتائنا تقديم هذه الدراسة في خطة موضحة على الشكل

التالي:

الفصل الاول تحت عنوان ماهية الحق النقابي ومصادره مقسم الى مبحثين اثنين استعرضنا في المبحث الاول مفهوم الحق النقابي وتطور الحركة النقابية فتطرقنا الى تعريف وتمييز النقابة عن المفاهيم المشابهة كشركة ، التحالف ،الجمعية وتتبعنا التطور التاريخي للنشاط النقابي في الدول الغربية كفرنسا وانجلترا وفي الدول العربية كالجزائر ومصر ابتداء من نظام الروابط المعروف في المجتمعات الغربية والذي يعني تجمع عدد من الحرفيين والتجار من نفس المهنة لحماية مصالحهم الى غاية اليوم،واشرنا في المبحث الثاني الى المصادر الخارجية والداخلية للحق النقابي وما جاءت به الموثائق والاتفاقيات من احكام ومبادئ لتنظيم الحرية النقابية وتأثيرها على التشريعات الوطنية ومطابقتها لاحكامها.

اما الفصل الثاني استعرضنا فيه للضمانات المقررة لحماية الحق النقابي وهذا من خلال مبحثين اثنين تطرقنا في المبحث الاول الى الضمانات المقررة لحماية الحق النقابي على المستوى العالمي من حيث القواعد العالمية الصادرة من هيئة الامم المتحدة ومنظمة العمل الدولية وكذلك الهياكل والاليات المقررة للحمايته،اما المبحث الثاني تناولنا اهم الضمانات المقررة لحماية الحق النقابي على المستوى الوطني من حيث اقرار النصوص الدستورية للحقوق والحریات النقابية وترجمتها في التشريعات العمالية خاصة قانون 14/90 ودور القضاء ومفتشية العمل في حماية الحقوق والحریات النقابية.



الفصل الأول:

ماهية الحق النقابي

ومصادره



تمهيد:

لقد ارتبط ظهور النقابات بظهور الثورة الصناعية في اوروبا الغربية وما نتج عنها من استغلال واضطهاد للعمال وعدم توفير لهم ابسط الحقوق، كما ان اتضحيات التي بذلتها الطبقة الضعيفة في علاقات العمل اثمرت وكرست العديد من الحقوق على الصعيدين الدولي والوطني، فقد كان السبق لمنظمة العمل الدولية التي تأسست سنة 1919 في وضع القواعد الدولية التي تكفل حماية الحق النقابي، وساهمت في اثناء النصوص الاجتماعية والقانونية للتشريعات الوطنية من خلال ما توفره من معايير تعزز الحقوق والحريات النقابية .

ونظرا لاهمية الموضوع سوف نتناول في هذا الفصل، ماهية الحق النقابي (مبحث اول) مقسم الى مطلبين الاول مفهوم الحق النقابي والثاني تطور ممارسة الحق النقابي، و سنتناول المصادر الخارجية والداخلية للحق النقابي (مبحث ثان) موزع هو الاخر على مطلبين المصاد الخارجية للحق النقابي(مطلب اول)والمصادر الداخلية للحق النقابي (مطلب ثاني) .

المبحث الاول: مفهوم الحق النقابي وتطور الحق النقابي

لم يكن الحق النقابي وليد الصدفة ، بل جاء نتيجة سرعات طويلة ونضال عمالي مستميت ضد النظام الراسمالي الاستغلالي ، وقد شكل هذا الحق احدى حقوق الانسان وحرية ، مما دفع الى الاعتراف به سواء على المستوى الدولي بالمواثيق الدولية والاتفاقيات الجماعية، او على مستوى المحلي من خلال اعتراف القوانين الداخلية للدول بهذا الحق ومن ثم انشاء المنظمات النقابية لتتولى الدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية للعمال وعليه الحديث على ماهية الحق النقابي يستلزم التعريف به (مطلب اول) وتطور الحق النقابي (مطلب ثان)

المطلب الاول: مفهوم الحق النقابي .

يعتبر اقرار الحق النقابي في الدول من اهم المكاسب الاجتماعية والاقتصادية التي حققتها الطبقة الشغيلة ، لما له من اهمية كبرى ، فقد تم التنصيص عليه في المواثيق والاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية ، ويرتكز مفهوم الحق النقابي على محورين اساسيين هما الحرية النقابية وممارسة الحق النقابي¹ سوف نتناول في هذا المطلب تعريف الحق النقابي (فرع اول) ونظرا للتداخل والتشابه بين النقابات وبعض المفاهيم المشابهة سنتطرق الى تمييز النقابة عن غيرها من المفاهيم التي تقترب منها (فرع ثاني)

الفرع الاول:تعريف الحق النقابي :

لتعريف الحق النقابي سوف نتطرق الى تعريف المصطلحات الاتية الحق، الحرية ، النقابة وهذا نظرا للتشابه والارتباط والتداخل بين المفاهيم ، ثم نقوم بتمييز الحق عن الحرية ، ثم نعرف النقابة واخيرا تعريف الحق النقابي .

¹ عبد المجيد الصغير بيرم ،الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2003، ص10

اولا :تعريف الحق :

*الحق لغة :للحق عدة معاني في معاجم اللغة ومنها:

- المعجم الوسيط :يطلق الحق على الصحة والثبوت والصدق

- لسان العرب :الحق هو نقيض الباطل

- اساس البلاغة حق الله الامر حقا اي اثبته وواجبه¹

الحق اسم من اسماء الله تبارك وتعالى ،قال الله عز وجل في كتابه الكريم "ثم ردد

الى الله مولاهم الحق الا له الحكم وهو اسرع الحاسبين"² وقال في موضع اخر

"فتعالى الله الملك الحق لا اله الا هو رب العرش الكريم"³

*الحق اصطلاحا :

اختلف الفقهاء في تحديد معنى الحق اصطلاحا ،نظرا لاعتبارات كثيرة

،فاتجاه انكر وجود فكرة الحق "الفقيه ديجي" وافر بوجود مراكز قانونية للأفراد بدل

حقوق ،واتجاه اخر يؤيد فكرة وجود الحق⁴ .

وقد ظهرت ثلاث نظريات او اتجاهات فيما يخص تعريف الحق⁵

*1*الاتجاه الشخصي (النظرية الفردية) :يعرف هذا الاتجاه الحق على انه "القدرة او

السلطة الارادية يخولها القانون لشخص معين ويرسم حودها "بمعنى ان الحق ملك

لصاحبه فقط ، .من انصار هذا الاتجاه الفقيه الالمانى "سافيني" ، يؤخذ على هذا

الاتجاه انه يعرف الحق انطلاقا من الارادة ،ويعتبرها جوهره ومعيار وجوده في حين

لا تعدو ان تكون نتيجة لوجود الحق والاقرار به ،كما ان هناك بعض الحقوق

تثبت لبعض الاشخاص دون ان تكون لهم ارادة في اكتسابها كالمجنون والصبي

غير المميز .

¹ سناء دويكات ،مفهوم الحق لغة واصطلاحا25 h00 26/06/2020 <https://mawdoo3.com>

² الاية رقم 62 سورة الانعام .

³ الاية رقم 116 سورة المؤمنون .

⁴ محمد سليمان الهلالات ،حقوق الانسان ضماناتها ومبررات قيودها في الدستور الاردني والتشريع المقارن

،الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ،طبعة اولى،2016،ص22

⁵ مناصرية سميحة،الحرية النقابية في الجزائر،رسالة ماجستير،قسم القانون الدستوري،كلية الحقوق ،جامعة

باتنة،2011،ص9

ب الاتجاه الموضوعي (النظرية الموضوعية): هي نظرية تنظر الى الحق على انه موضوع ثابت ولا علاقة للأفراد بالتحكم فيه، بل هو الذي يتحكم فيهم ويحمي مصالحهم بالاعتماد على نصوص قانونية وتشريعية ، بمعنى مصلحة يحميها القانون ، من انصارها الفقيه الالمانى "اهرينج" ،وقد انتقد هذا الاتجاه على اساس انه ينظر للمصلحة انها معيارا للحق في حين انها لا تعدو ان تكون هدفا منه ، كما ان الحماية هي مجرد وسيلة يقرها له القانون .

ج نظريات الحق الحديثة: هي مجموعة من النظريات الحديثة تنتقد النظريات التقليدية وتجمع بين المذهبين الشخصي والموضوعي ، وتعرف الحق على انه " القدرة الارادية المعطاة لشخص من الاشخاص على سبيل مصلحة يحميها القانون " ،من انصارها الفقيه "دابان" .

ثانيا :تمييز الحق عن الحرية

الحق والحرية مفهومان متلازمان ومرتبطان بغض النظر عن موقف الدولة اتجاها ،وباعترافها بالحقوق والحريات وادراجها في دساتيرها وتشريعاتها الداخلية ، لاضفاء الحماية القانونية ، او انطلاقا من مصالحها او ايدولوجيتها قد تهمل بعضها وتهتم بالآخرى¹ ، غير انه كثيرا ما يخلط الفقهاء بين مصطلح الحرية والحق فتارة يصنفون حقوقا على انها حريات واحيانا يصنفون حريات اخرى على انها حقوقا² ، . وانطلاقا من هذا يمكن تعريف الحرية كما يلي:

الحرية لغة: الحرية لغة عكس العبودية ،من ليس عبدا هو حر. والحر هو نقيض العبد ،الحر عند الناس هو اخيرهم ،كما تعني الحرية المجد واستطالة الشرف ، كما تعني كذلك الخلاص من الشوائب³

¹ ابن السيمو محمد المهدي،ضمانات حماية الحقوق والحريات العامة اثناء الظروف الاستثنائية، مذكرة ماجستير،قسم علوم قانونية والادارية ،ادار،سنة2010 ص9

² مناصرية سميحة ،المرجع السابق ،ص6

³ محمد سليمان الهلالات ،المرجع السابق،ص26

***الحرية اصطلاحاً** : اختلف الفقهاء في تعريف الحرية ، فمنهم من عرفها على انها " قدرة الانسان على اختيار سلوكه بنفسه في السعي من اجل تحقيق ما يصبو اليه بالطرق والاساليب التي يريتها لنفسه " .

- عرفها الفقيه (هوبز) على انها "قدرة الانسان على ما يراه مناسباً" .

- كما عرفها الفقيه (مونتسكيو) بانها "الحق بما تسمح به القوانين"¹

عرفها الاعلان العالمي لحقوق الانسان والمواطن في المادة الرابعة الصادر في

عام 1789 على ان الحرية هي " حق الفرد ان يفعل ما لا يضر الاخرين"²

***الفرق بين الحق والحرية** : ظهر بهذا الصدد ثلاث اتجاهات³ .

- **الاتجاه الاول** : يذهب اصحاب هذا الاتجاه الى ان المفهومين لا يلتقيان ابدا ، فالحرية تظهر من خلال سلطة الفعل او عدمه من خلال لفظ العامة ، اما لفظ الحق فيعكس تصورا اكثر اتساعا وبيان ذلك ان حقوق الانسان هي مجموعة الحقوق الطبيعية التي يمتلكها الانسان واللصيقة بطبيعته والتي تظل موجودة حتى ولو لم يتم الاعتراف بها ، بل اكثر من ذلك حتى ولو انتهكت من قبل سلطة ما ، بعكس مفهوم الحرية العامة والتي ينظر اليها على انها مراكز قانونية للأفراد تمكنهم من مطالبة السلطة بالامتناع عن القيام بعمل في بعض المجالات وهي مرهونة بالقانون والنشاط الانساني .

- **الاتجاه الثاني** : يذهب اصحاب هذا الاتجاه الى عدم وجود فرق بين الحق والحرية في مجال حقوق الانسان وحياته الاساسية على اساس ان حقوق الانسان هي ان يكون حراً من القيود .

- **الاتجاه الثالث** : يذهب اصحاب هذا الاتجاه الى اعتباران الحرية هي اصل كل الحقوق وانها السبب في نشوء الانظمة المتعلقة بها ، وانها اسبق من الحقوق من حيث النشأة مما يجعلها بالضرورة مضمونا اوسع واشمل ويجعل لها جانبا سلبيا

¹ محمد سليمان الهلالات ، المرجع السابق، ص27

² بن السبحو محمد المهدي ، المرجع السابق ، ص39

³ مناصرية سميحة ، المرجع السابق ، ص10

وجانبها ايجابيا بمعنى حرية الفرد في اتيان الفعل او عدم اتيانه مع عدم الاضرار بالآخرين .

ثالثا :تعريف النقابة :

* **التعريف اللغوي (الاشتقائي):** كلمة " نقابة " باللغة العربية مشتقة من فعل (نقب) بجر القاف او فتحه ، نقب على القوم اي صار نقيباً عليهم ، وتعني كبير القوم أو العميد¹، فالمعنى الاشتقائي يعني ان النقيب شخص منتخب او معين من اجل الاهتمام بالشؤون والمصالح لفئة معينة من الناس والدفاع عنها ورعايتها .

* **التعريف الفقهي (الاصطلاحي):** لقد اختلف الفقهاء في تعريف النقابة فمنهم من عرفها على اساس وظيفتها، او الغاية المرجوة منها، او استنادا للأشخاص المنتمين اليها²

فاعتبرها " جون دنيال رينو " جمعيات تدافع عن المصالح الاقتصادية المرتبطة بمهنة ما تمثل قوة ضغط على السلطة للحكومات او المستخدمين وعرفها الدكتور ناصف نصار " جماعة منظمة من العمال غايتها الدفاع عن مصلحة العامل والسعي الى تحسين اوضاعه فهي تجمع مهني اقتصادي اجتماعي".

اما المشرع الجزائري لم يعرف النقابة في التشريعات العمل تعريفا محدد او دقيقا واكتفى بتحديد كفاءات ممارسة الحق النقابي ، وحق العمال وارياب العمل في تكوينها وذلك من خلال المادتين الثانية والثالثة من قانون 90-14 المتعلق بكفاءات ممارسة الحق النقابي³ المعدل والمتم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 1991/12/21.

¹المنجد الابجدي ، علي بن الحسن الهنائي ، طبعة الرابعة ، دار المشرق ، بيروت، 1968 ،ص1084.

² ثوابتي ايمان ريماء سرور ،ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري ،طبعة اولى،2006 ،مكتبة الوفاء القانونية ،ص47 .

³ قانون 14/90 المؤرخ 2 يونيو 1990 ،المتعلق بكفاءات ممارسة الحق النقابي، ج ر، العدد23،المعدل والمتم .

تعريف الحق النقابي: يمكن تعريف الحق النقابي كما يلي:

الحق النقابي هو ذلك الحق الذي تمارسه جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدد معين من العمال تجمعهم وحدة المهنة او ارتباط المهن وتقوم لغرض الدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية للعمال وتنشأ بايداع وثائق تاسيسها لدى السلطات المعنية¹ يعتبر الحق النقابي حقا شاملا يتسع لجميع أنشطة منظمات العمل واصحاب العمل، وقد نصت عليه المواثيق والاتفاقيات الدولية فالاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1948 يضمن للعمال الحق في تكوين نقابات عمالية والانتساب اليها بكل حرية²، كما ان العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ينص على ذلك في المادة الثامنة "تتعهد الدول الاطراف في العهد حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع الاخرين وفي الانضمام الى النقابة التي يختارها دون قيد سوى قواعد المنظمة المعنية"

كما حظي الحق النقابي باهتمام المنظمات الدولية والاقليمية³ كمنظمة العمل الدولية التي اصدرت في هذا الشأن اتفاقيتين دوليتين تتمثل الاولى في الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم والثانية في الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بالحق النقابي .

اما على المستوى الاوروبي فقد اقرت المعاهدة الاوروبية لحقوق الانسان المؤرخة في 4 نوفمبر 1950 ضمان حرية انشاء النقابات والانضمام اليها بكل حرية في اطار القوانين والتنظيمات الداخلية .

اما على المستوى العربي فقد اصدرت منظمة العمل العربية اتفاقيتان عربيتان تتعلق الاولى بالحرية والحقوق النقابية والثانية بالتفاوض الجماعي .

¹ مصطفى احمد ابو عمر ، علاقات العمل الجماعية ، الطبعة 1 ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، سنة 2005 ، ص 45

² عبد المجيد صغير ببيرم ، المرجع السابق ص 12

³ بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد، طبعة اولى ، 2011، ص 175

ان اغلب التشريعات التي تضمنتها النصوص الدولية خاصة تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والمنظمات والكفدراليات الاقليمية والدولية تستعمل في تقاريرها الدولية عبارة الحرية والحقوق النقابية، ومنها من يفضل استعمال الحق النقابي بحرية، في حين نجد ان المشرع الجزائري استعمل مصطلح الحق النقابي ولم يعتمد مصطلح الحرية النقابية في النصوص المنظمة لهذه الحرية سواء الدستورية منها او القانونية¹

*** الحق النقابي في التشريع الجزائري :**

لقد اعتمد المشرع الجزائري عبارة الحق النقابي عوض الحرية النقابية في قانون 14/90 المتعلق بكفريات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم، فالحق النقابي مرادف لكلمة الحرية النقابية والتي تعني حق العمال في تكوين النقابات وفي الانخراط فيها من عدمه، في حين ان الحق النقابي يتضمن معنيين هما حرية الانشاء والتكوين والثاني هو الحرية او حق الانخراط، وكما ان الحق في الفكر القانوني يعني المكاتب او المميزات التي يقرها القانون لشخص سواء كان طبيعي او معنوي، وان الحرية النقابية مقننة في قانون يحكم وجودها ونشاطها بمعنى اخر الحرية النقابية تعني الحق النقابي² ولقد اقرت كل الدساتير التي عرفت الجزائر ابتداء من دستور 1963 الى غاية دستور سنة 1996 الحق النقابي، حيث هذا الاخير اكد ان "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"³

وبالاستناد الى المبادئ العامة الواردة في الدستور فان الامر اقتضى اصدار قوانين متعلقة ومنظمة لكفريات ممارسة الحق النقابي حيث تنص المادة 18 من القانون النموذجي لعمال المؤسسات والادارات رقم 85/59 على التمتع بالحق النقابي حيث جاء

¹ مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص 17.

² بن محمد بومقورة نعيم، الحركة النقابية في الجزائر مقاربة سسيولوجيا لواقع الحركة النقابية في الجزائر، داراليازوري العلمية للنشر، 2018، ص 29.

³ المادة 56 من دستور 1996 "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين" المعدل والمتمم، ج.ر، العدد 76، المؤرخة 08/12/1996

فيها مايلي " يمارس العمال الحق النقابي حسب الشروط المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما".¹

وكذلك الامر بالنسبة لقانون رقم 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي حيث جاء في المادة 3 " يحق للعمال الاجراء من جهة والمستخدمين من جهة اخرى ان يكونوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية او ينخرطوا انخرطا حرا واراديا في تنظيمات موجودة شريطة ان يمثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الاساسية لهذه التنظيمات النقابية .

الفرع الثاني: تمييز النقابة عن غيرها من التنظيمات القانونية الاخرى .

1- تمييز النقابة عن التحالف

نقابة تمثل تجمعا دائما منظما وهادفا ، يعمل من اجل الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية الدائمة لاجزائه ويخضع لنظام قانوني محدد ، اما التحالف فهو تكتل او اتحاد مجموعة من العمال لتحقيق غرض معين يكون في العادة تحسين ظروف العمل او بنود العقد كالزيادة في الاجور وتقليص ساعات العمل الى غير ذلك وكثيرا مايكون تمهيد للاعلان عن الاضراب عن العمل²

ب- تمييز النقابة عن الشركة :

تعتبر النقابة والشركة تجمع مشكل من مجموعة من الاشخاص ، غير ان الفرق يظهر من حيث الغرض او الهدف ، حيث تعتبر الشركة تجمع مشكل من مجموعة من الاشخاص او الاموال او كليهما بهدف تحقيق الربح من وراء نشاطها او العمل الذي تقوم به ، بينما النقابة فهي تجمع مشكل من العمال او المستخدمين

¹ المرسوم رقم: 85/59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادرات العمومية

<https://top/top.io/downloadf-top4top-4bfc682-pdf.htm> 30/06/2020 h00 30

² ثوابتي ايمان ريما سرور، ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، طبعة اولى، 2016، ص 51

مهمتها الاساسية الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية والاجتماعية والمهنية للاعضائها ولا يحق لها تحقيق اي ربح جراء نشاطها¹

ج- تمييز المنظمة النقابية عن الجمعية:

تعتبر الجمعية تجمع اشخاص طبيعيين او معنويين على اساس تعاقدية لمدة زمنية محددة او غير محددة، ويشترك الاشخاص في تسخير امكانياتهم ومعارفهم ووسائلهم المادية لغرض غير مريح وتشمل الجانب المهني، الاجتماعي، والعلمي اذ هي تشبه المنظمات النقابية التي تعتبر جمعيات الغرض منها الدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية للعمال، كما لا يستهدفان تحقيق الربح، كما وان كانت النقابة جمعية فانها لا تخضع لقانون الجمعيات بل لقانون العمل في مجال الممارسة النقابية غير انه توجد سمات تميز النقابة عن الجمعية واهما الغرض الذي تسعى اليه المنظمة والجمعية، حيث ان غرض النقابة محدد مسبقا وهو الدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية للعمال، بينما الجمعية غرضها يتحد باتفاق اعضائها بكل حرية، حيث يكون الغرض بحسب الدافع من انشائها، فقد يكون ثقافي، علمي، اجتماعي²

المطلب الثاني: تطور ممارسة الحق النقابي

نستعرض تطور الحق النقابي تاريخيا، حيث ان التمثيل النقابي خاصة وقانون العمل عامة، لم يكن معروفا خلال العصور القديمة، فقد ساد نظام الرق، فكان العامل لا يتمتع باي حق، بل اكثر من ذلك كان يعتبر بمثابة وسائل مادية (ادوات زراعة)، او حيوانية (المواشي)³، وقد استمر الامر على هذا الحال الى غاية العصور الوسطى، حيث اخذت وضعية العامل تتحسن تدريجيا نتيجة ظهور التجمعات والتكتلات العمالية انتهت بالاعتراف للعمال بحقوقهم المادية والمعنوية، وقد اعترفت جميع تشريعات العمل بنقابات العمال، واصبحت حرية تكوين النقابات احد الحقوق الاساسية التي تقرها الدساتير الحديثة، وتعتبرها الدول الديمقراطية وسيلة لتمثيل العمال لدى اصحاب

¹ ثوابتي ايمان سرور، المرجع السابق، ص51

² د بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل وعلاقات العمل الجماعية، طبعة اولى، دار الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 17

³ عصام طواليبي الثعالبي، المرجع السابق، ص21

الاعمال¹ والسلطات العامة، لهذا سنتعرض تطور الحركات النقابية في الدول الغربية (فرع اول) ثم الدول العربية (فرع ثاني) وفي الجزائر (فرع ثالث).

الفرع الاول: تطور النشاط النقابي في الدول الغربية

1- في بريطانيا :

تعتبر بريطانيا مهد الثورة الصناعية ،فقد عرف منتصف الثاني من القرن الثامن عشر ثورة جذرية في المجتمع الانجليزي اثرت سلبا على الطبقة العمالية ، نتيجة الاستغناء عن اليد العاملة وتعويضها بلالات الجديدة، من طرف ارباب العمل، فظهرت لدى العمال الحاجة الماسة للتجمع للدفاع عن مصالحهم وتحسين احوالهم الاجتماعية، والمطالبة بقدر اكبر من الاجور ، سرعان ما قبلت مطالبهم بالرفض من طرف الحكومة فصدر قانون 1563 لمنع مثل هذه المطالب² ، وتتبعها ما بين عامين 1799 و 1800 عدة قوانين تحرم وتمنع التكتلات باعتبارها مؤامرة تهدف الى تقييد الحرية الصناعية والتجارية والزراعية ، غير ان هذا لم يمنع التجمعات والتكتلات والجمعيات من مواصلة النضال ، الى ان اضطر المشرع الى الغاء هذه القوانين عام 1824، و السماح بتشكيل وتكوين النقابات والجمعيات للدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية للعمال وممارسة حق الاضراب .

وابتداء من ذلك التاريخ (1824) وعلى اثر التطورات التي عرفتتها الحركة النقابية وتكوين الاتحاد التضامني للنقابات سنة 1833 وحصولها على الاعتراف الرسمي والشعري بموجب قانون 1871 لتدخل الى الميدان السياسي بتاسيس حزب العمال³ وبقيت الحركة النقابية الانجليزية الى غاية السبعينات قوية، وجد مؤثرة في الساحة السياسية والعمالية على حد سواء، لكن ازمتي سنتي 1972 و 1974 لنقابة عمال المناجم غيرت الوضع ، فظهرت عدة مشاكل ، منها زيادة عدد البطالة، وتحول عدد من الشركات من

¹ منصور العتوم ، مهند صانوري، حرية العمل النقابي في التشريع العمل الاردني بالمقارنة مع المعايير الدولية، مجلة جامعة النجاح للابحاث ،كلية الحقوق، الاردن ، مملكة البحرين ، 2014، ص2

² د محمد احمد اسماعيل، مبدأ الحرية النقابية المنظمات العمال، رسالة دكتوراة ، جامعة القاهرة ، دارالنصر للتوزيع والنشر ، 1983، ص48

³ سمغوني زكريا ، حرية ممارسة الحق النقابي ، دار الهدى للطباعة والنشر ، الجزائر ، 2013، ص 21

القطاع العام الى القطاع الخاص، تراجع نسبة الانخراط في النقابات ، كل هذه العوامل ادت الى تقليل من تاثير النقابة على الساحة العمالية¹.

ب- في فرنسا :

تزامن تطور الثورة الصناعية في فرنسا مع ظهور المشاكل الاجتماعية وذلك نتيجة تدني المستوى المعيشي وضعف القدرة الشرائية واتساع الفجوة بين الطبقة الرأسمالية والطبقة العمالية ، ادت الى ظهور افكار تدعو الى التجمع والتكتل للدفاع عن الحقوق ومصالح العمال ، غير ان هذه الافكار سرعان ما لقيت معارضة شديدة من قبل اصحاب العمل².

ان فلسفة الثورة الفرنسية تقوم على اساس مبدا المساواة القانوني كوسيلة للتنظيم العلاقات الاجتماعية على اساس ان في ذلك منفعة للأفراد وقد فرضت عقوبات على كل تنظيم او تكتل من شأنه التأثير على سوق العمل او الانتاج ثم حرمت التكتلات للعمال³ بمقتضى قانون 1771 ، وعليه يقسم النشاط النقابي في فرنسا الى ثلاثة مراحل اساسية :

* مرحلة ما بعد الثورة الفرنسية الى نهاية النظام الملكي 1789- 1848

كان النظام الفرنسي قبل سنة 1789 قائماً على نظام السلطة المطلقة للملك ، مما ادى الى انتشار الفقر في اوساط المجتمع وتزايد الغليان الشعبي، انتهى الامر باندلاع الثورة الفرنسية في 14 جويلية 1789 وصدور الاعلان العالمي لحقوق الانسان والمواطن بتاريخ 26 اوت 1789 ، وبعده الغيت التجمعات المهنية ، بموجب قانون 1803 ، وامام تدهور النشاط الاقتصادي والاجتماعي المستمر ادى الى ثورة شعبية اطاحت بنظام الملكي، ومجيء الجمهورية الثانية سنة 1848 .

¹ عصام طواليبي الثعالبي، المرجع السابق، ص39

² عبد الباسط عبد المحسن ، شرح قانون العمل علاقات العمل الاجتماعية ، جزء اول، دار النصر للتوزيع والاشهار، جامعة القاهرة، 1998، ص26

³ د احمد حسن البرعي ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، جزء ثالث ، در، النهضة العربية ، 2006، ص31

***مرحلة مابعد قيام الجمهورية الثانية الى غاية الحرب العالمية الثانية 1848- 1948**

بعد قيام الجمهورية الثانية ، سمحت الحكومة الفرنسية بتشكيل نقابات عمالية ، كما قوي نشاطها وكثرت منازعتها مع ارباب العمل، حيث تم اجازة الاضراب للعمال، واتبع هذا القانون بتاريخ 21 مارس 1884 بقانون والدك رسو¹ الذي اقر بحق تجمع العمال في هيئة نقابية، فبدات تظهر بعض التجمعات تسمى بالبورصات العمالية وهي تجمعات خيرية ، للتضامن ضد البطالة ، وارتفع عددها الى ان وصل الى 150 بورصة بحلول عام 1907 ، وتاسست الى جانب البورصات عدد من النقابات في مختلف القطاعات ، فزاد الاهتمام بالنقابات العمالية ، واعترف لها صراحة بالشخصية المعنوية ، وذلك بموجب القانون الصادر في 12 مارس 1920

***مرحلة من 1948 الى يومنا هذا**

عادت وازدهرت الحركات النقابية بعد الحرب العالمية الثانية، فقد اجاز القانون الصادر بتاريخ 11 فبراير 1950 الخاص بعقود العمل المشتركة ، على حق كل فرد في مباشرة العمل النقابي، وتدعيم مبدأ الحرية النقابية بعدة قوانين من بينها قانون 27 فبراير 1968 الذي اقر الحرية النقابية داخل المؤسسة ، وعليه فان الحركة النقابية في فرنسا ، لم تتحقق دفعة واحدة، بل شهدت تطورات خلال فترات زمنية متتالية ومجهودات عمالية صعبة و متواصلة ، الى ان وصلت الى ما هي عليه اليوم²

ج الحركة النقابية في امريكا :

بدات الحركات النقابية بالظهور في الولايات المتحدة الامريكية عقب الحرب الاهلية وهذا كاستجابة للتاثيرات الاجتماعية والاقتصادية للثورة الصناعية ، لهذا يمكن تقسيم تطور الحركة النقابية في امريكا الى مرحلتين اساسيتين :

1- مرحلة ما قبل الحرب العالمية الثانية :

يعود تاريخ النقابة في الولايات المتحدة الامريكية الى سنة 1786 ، حيث تم انشاء اول نقابة لعمال الطباعة ، وقد تميزت النقابات في بداية ظهورها ، بالفئوية

¹ عصام طوالي الثعالبي ، المرجع السابق ، ص 29

² د عبد الباسط عبد المحسن ، المرجع نفسه ، ص 29

والعنصرية ،فكان مقتصرًا في البداية على ذوي البشرة البيضاء فقط ، مما دفع بغير المنخرطين الى تأسيس اتحاد سمي (فرسان العمل) كرد فعل عن التمييز العنصري وذلك سنة 1869 غير انه انهار نتيجة الاختلافات في الافكار والاهداف ، وقلة التنظيم ، والمقاومة من قبل اصحاب العمل ، وقد ادى في النهاية الى انحلاله سنة 1882، وبعد ذلك تم انشاء الاتحاد الامريكي للعمل،والذي جمع النقابات المهنية ¹ .

ب - مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية :

في اعقاب الحرب العالمية الثانية، صدر قانون عام 1947 يسمى قانون ادارة العمل ، الذي تم بموجبه حظر ومنع المرشحين السياسيين من المشاركة في الاعمال النقابية ، وتقييد سلطة النقابات بحجة تهديد الامن الوطني ، وعملت المنظمات النقابية على الغاء هذا القانون لكنها لم تتجح وبقي ساري المفعول الى غاية اليوم ، وبحلول عام 1959 اندمجت اكبر منطمتين للعمل ، وهما اتحاد العمال الامريكيين و الهيئة التشريعية للمنظمات الصناعية ، بعدها ارتفعت نسبة العمال المنتمين لنقابات ووصلت الى الذروة بحلول عام 1979 ، وبعدها بدأت النسبة في التناقص والتراجع ²

الفرع الثاني: تطور النشاط النقابي في الدول العربية :

1 - تطور النشاط النقابي في مصر

بالرغم من ظهور الطبقة الشغيلة العاملة في مصر في اواخر القرن التاسع عشر،فانها لم تسطيع التجمع في شكل نقابات للدفاع عن مصالحها، ويرجع ذلك الى اسباب متعلقة بالعمال واخرى بالظروف السياسية ، فكانت نقابة عمال السجائر اول نقابة تقوم باضراب شامل³ غير انه يمكن تقسيم تطور النشاط النقابي في مصر الى مرحلتين اساسيتين مرحلة ما قبل ثورة 1952 ومرحلة الثانية ما بعد الثورة.

¹ د بشير هدي ، المرجع السابق ، ص 12

² اسمغوني زكريا، المرجع السابق ، ص 27

³ د بشير هدي ، المرجع نفسه ، ص 12

- النقابة في مصر قبل ثورة 1952

اول تشكيل نقابي ظهر في مصر نقابة المحامين سنة 1876، لتمثيل اعضائها امام المحاكم المختلفة¹، ثم نقابة المهندسين سنة 1920، وكانت مهامها الدفاع عن مصالح المهنة الخاصة باعضائها والحفاظ على شرف المهنة، وكانت عبارة عن نقابات مهنية. اما النقابات العمالية فيعود ظهورها الى سنة 1900 بعد اضراب عمال صناعة السجائر، وانشؤ نقابة عمالية تجمع مختلف الانشطة العمالية، وبحلول سنة 1908 كان عدد النقابات العمالية احدى عشر نقابة (11) تضم حوالي ستة الاف عامل .

وقد عرفت النقابات في مصر تطورات بفضل نمو الوعي بالعمل الجماعي لدى العمال وغياب الحظر القانوني الذي يمنع من تكوينها²، وقد كان القضاء المصري اكثر اقداما من المشرع، حيث اعترف للنقابات العمالية بمشروعية تكوينها، كما اقر لها الشخصية المعنوية، غير ان هذا تطور والانتشار النقابي ما لبث ان لقي معارضة من قبل الحكومة باصدارها قانون رقم 2 سنة 1921 والذي يقضي بتجريم تحويل جزء من اجر العامل الى نقابته، وهذا قصد اضعاف النقابة، وعلى الرغم من صدور القانون السالف الذكر، والذي قيد من النشاط النقابي، غير ان هذا لم يمنع الحركة النقابية من مواصلة جهودها وكفاحها، حيث وقعت العديد من الاضطرابات القوية سنة 1938 و1939 جعلتها تتحصل على الاعتراف القانوني سنة 1942، ولم تمضي الا سنوات قليلة حتى اندلعت الثورة سنة 1952

- النقابة في مصر بعد ثورة 1952

اهتمت الثورة المصرية لسنة 1952 بمسائل العمل والعمال، لتحسين المستوى الاجتماعي للعمال والطبقات ضعيفة الدخل، اذ تم تعديل جميع القوانين بما يتماشى واهداف الثورة، بما فيها قانون النقابات، حيث فرضت على النقابات قيود شديدة، وهذا للتقليل من تأثيرها على الساحة السياسية، حيث تم جمع النقابات العمالية المختلفة ضمن جهاز موحد (الاتحاد العام للنقابات العمال مصر) سنة 1957، بعد ذلك صدرت

¹ عصام طواليبي الثعالبي، المرجع السابق، ص 54.

² محمد احمد اسماعيل، المرجع السابق، ص 26.

عدة قوانين من بينها القانون رقم 01 لسنة 1981 الذي يحدد الاطار القانوني للنقابات العمالية ، والقانون رقم 100 لسنة 1993 المتعلق بالضمانات الديمقراطية في العمل الديمقراطي ، مما ادى الى ضعف النشاط النقابي وشلله ، خاصة بعدما تم منع وحظر الاضراب واعتباره جريمة يعاقب عليها القانون بالاشغال الشاقة ، الى غاية سنة 2003 حيث تم الاعتراف للنقابات والعمال بحق الاضراب¹.

الفرع الثالث : تطور النشاط النقابي في الجزائر

تاريخيا عرفت الجزائر التنظيمات النقابية خلال الفترة العثمانية ، حيث اتخذت عدة اجراءات لتنظيم الحرفيين والصناع واطلقت عليهم عدة تسميات كالطوائف والاعراف والنقابات² ، وقد اعتمدت عليهم الدولة في جمع الضرائب والاطمئنان على تطبيق القوانين اكثر من الهدف النقابي .

غير ان قانون العمل في الجزائر يمتد بجذوره التاريخية الى الفترة الاستعمارية ، التي كانت تطبق فيها القوانين الفرنسية بما فيها قانون العمل ، وعليه سنقوم بدراسة تطور فكرة الحق النقابي في الجزائر من خلال ثلاثة مراحل اساسية³.

-1- الفترة الاستعمارية :

تعتبر نقابة عمال مطابع قسنطينة اول نقابة تظهر في الجزائر عام 1880 ، الا ان السلطات الاستعمارية انذاك قامت باصدار قانون يمنع الجزائريين من ممارسة الحق النقابي سنة 1884 ، وعلى الرغم من الحظر الممنوع بانشاء نقابات عمالية من طرف الجزائريين ، الا انه تشكلت عدة نقابات منها نقابة الطباخين عام 1886 ، الحلاقين عام 1889 ، نجارين عام 1889 ، خبازين عام 1892 .

بعد الحرب العالمية الاولى انضم العمال الجزائريين في فرنسا الى الاتحادية العامة للعمال ، وقد كانت السلطات الاستعمارية تشجع الجزائريين على الانخراط في النقابات التابعة للاتحادية العامة للعمال وهذا قصد دمج الجزائريين وابعادهم عن هويتهم وتقاديا لانقلاب وطني. وقد دام الوضع الى غاية سنة 1936 ، حيث تم انشاء اتحادية

¹ عصام طوالي الثعالبي ، المرجع السابق ، ص57

² بن حمزة حورية ، المرجع السابق ، ص74

³ عصام طوالي الثعالبي ، المرجع نفسه ، ص58

مستقلة للعمال الجزائريين، لكن لم تتمكن الاتحادية من تطوير نضالها النقابي نتيجة ظروف السائدة في ذلك الوقت واندلاع الحرب العالمية الثانية¹.

بعد الحرب العالمية الثانية سعى بعض الجزائريين وعلى رأسهم المرحوم عيسات ايدير بتأسيس حركة نقابية جزائرية سنة 1947، واندلاع ثورة اول نوفمبر 1954 التي تعتبر نقطة تحول حاسمة في تاريخ الحركة النقابية الجزائرية اين استقلت النقابة الجزائرية عن النقابة الفرنسية وبمبادرة من جبهة التحرير الوطني تم انشاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956 وتعيين المرحوم عيسات ايدير امينا عاما، يمارس نشاطا مزدوجا نشاطا نقابيا للدفاع عن مصالح العمال المهنية والاجتماعية من جهة، ونشاطا سياسيا ثوريا من جهة اخرى.

- ب- فترة ما بين الاستقلال الى غاية سنة 1989

يختلف الوضع السياسي للجزائر غداة الاستقلال عن المراحل التاريخية الاخرى، حيث مرت بوضعية سياسية واقتصادية صعبة جدا انعكست على الوضع الاجتماعي. واجهت الحركة النقابية بعد 1962 اشكالية الاستقلالية عن حزب جبهة التحرير الوطني كون هدف النقابة الدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية للعمال فقط² عرفت السنوات الاولى بعد الاستقلال اقرار دستور سنة 1963 للحق النقابي، وذلك تبعا للاختيار الاشتراكي المقر في برنامج طرابلس، فقد تم الاعتراف للعمال بممارسة الحق النقابي تحت اشراف الاتحاد العام للعمال الجزائريين، كما ان المجلس الوطني غداة الاستقلال احتفظ بالقوانين الفرنسية الا ما كان منافيا للسيادة الوطنية ومن بينها قانون العمل الى غاية صدور قوانين جزائرية، وهو ما تم فعلا بصدور عدة قوانين منها: * الامر رقم: 74/71 المتعلق بتسيير المؤسسات الاشتراكية الذي عرف بدوره ازواجية في تمثيل العمال داخل المؤسسات، حيث وجد داخل كل مؤسسة ممثلين من طرف العمال، وممثلين نقابين، حيث يحق لممثلي العمال ممارسة الرقابة في التسيير

¹ سمغوني زكرياء، المرجع السابق، ص33

² عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص61

،اما دور ممثلي النقابات فهو تجنيد العمال حول اهداف الثورة ،وممارسة الحق النقابي مقيد باهداف حزب جبهة التحرير الوطني¹

* الامر رقم :75-71 المتعلق بممارسة الحق النقابي في القطاع الخاص الذي سمح بتاسيس فروع نقابية داخل المؤسسات الخاصة التي يوجد بها اكثر من تسعة (09) عمال دائمين اما المؤسسات الخاصة التي يوجد بها 4 عمال ينتخبون مندوب نقابي * الامر رقم :66-133 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية ، حيث جاء في نص المادة 21 منه " يمارس الموظفون الحق النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها في النصوص السارية المفعول"

تميزت هذه المرحلة بالدفاع عن مكانة العمال فاصبح العامل منتجا ومسيرا،ومحافظا على عمله وله الحق في تغيير وضعه على الصعيد الانساني .
تبلورت العديد من المبادئ و الافكار المتعلقة بالدور العمالي فانبتق عنها القانون الاساسي للعمال الذي يشكل مسعا اخر في تثبيت الايديولوجية الاشتراكية وكمرحلة هامة في تاريخ الحركة النقابية من الجانب التنظيمي وعلاقات العمل² .

كما كرس دستور 1976 مبداء الحرية النقابية ، اذ ليس للعمال الجزائريين سوى الانضمام الى النقابة الوحيدة ، الاتحاد العام للعمال الجزائريين ويرجع سبب التوجه الاقتصادي الى تبني الجزائر بعد الاستقلال الاقتصاد الموجه ، كذلك المرجعية التاريخية للاتحاد العام للعمال الجزائريين³

ان دور النقابي وواقع النقابة في هذه المرحلة عرف انتكاسة كبيرة حيث اعتبرت النقابة جهازا متواطئا في خلق عناصر تحطم القطاع العمومي وتحول النقابة الى حركة سياسية وابتعادها عن الحركة المطالبة⁴ .

¹ سمغوني زكرياء ، المرجع السابق ، ص35

² بن حمزة حورية المرجع السابق ،ص79

³ د بن عزوز بن صابر ،المرجع السابق ،ص176

⁴ بن حمزة حورية ،المرجع نفسه ،ص81

ج- الفترة ما بين 1989 الى غاية يومنا

عرف العالم ازمة اقتصادية في نهاية ثمانيات كان لها اثر بالغ على الاقتصاد الوطني، فانخفضت قيمة الدينار، وارتفعت قيمة المديونية لدولة، وازدادت الاوضاع الاجتماعية للطبقة العمالية الشغيلة تدهورا، وبموجب الاحداث التي عرفتها الجزائر حوادث 8 اكتوبر 1988 كان من الضروري القيام بمجموعة من الاصلاحات التي مست جميع الميادين السياسية الاقتصادية الاجتماعية وتم تغيير التوجه الايديولوجي للدولة الجزائرية من النظام الاشتراكي الى النظام الراسمالي ، ومن سياسة الحزب الواحد الى التعددية الحزبية، فجاءت تشريعات العمل ابتداء من سنة 1990 كاستجابة منطقية لنص احكام الدستور المعدل في 23 فيفري 1989 والملغي للدستور السابق¹، فبعدها تولى الاتحاد العام للعمال الجزائريين قيادة الحركة النقابية العمالية لعدة سنوات، تم انشاء نقابات مهنية مستقلة تغطي قطاعات مختلفة تضم كافة العمال والمستخدمين في القطاع العام والقطاع الخاص، وهذا طبقا للمادة 53 من الدستور ، ونظرا لانسحاب الدولة من الحياة الاقتصادية وتخليها عن الحماية الواسعة للطرف الضعيف منح دستور سنة 1989 المعدل والمتمم بدستور سنة 1996 للعمال سلاح الدفاع عن حقوقهم ، ويتمثل في الاعتراف لهم بحق اللجوء الى الاضراب حسب ما ينص عليه القانون .

يتضح ان الجزائر في ظل التعددية النقابية ، انتقلت من مبدا الحق النقابي الى مبدا الحق في الحرية النقابية ، والتي يقصد بها حق كل مواطن متى توفرت فيه الشروط القانونية في تكوين نقابة والانضمام او الامتناع عن الانضمام اليها او الانسحاب منها² وتطبيقا لمبدا الحرية النقابية المكرس في دستور سنة 1996 صدرت عدة قوانين جديدة منها القانون رقم: 90-11 الصادر بتاريخ 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل ، وقانون رقم: 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي والذي سمح بالتعددية النقابية والاضراب في القطاعين العام والخاص .

¹د بن عزوز بن صابر ، المرجع السابق ، ص176

²د احمد حسن برعي، المرجع السابق ، ص350

ان الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي عرفتھا الجزائر ، فقد معه الاتحاد العام للعمال الجزائريين قدرا كبيرا من هيمنته وثقة اعضائه ،فظهرت عدة نقابات مستقلة اهمها النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الادارة العمومية،المجلس الوطني لاساتذة التعليم العالي ، حاولت هذه النقابات التكتل في هيئة واحدة وهي كنفدرالية النقابات المستقلة تم رفضها من طرف وزارة العمل سنة 2000¹

من خلال دراستنا للتطور التاريخي للحق النقابي في مختلف القوانين السابقة نرى ان الحق النقابي ليس وليد الصدفة ، ولم ياتي من العدم بل جاء نتيجة لظروف ومراحل وتضحيات جسيمة من قبل العمال ادت به للوصول الى ماهو عليه اليوم .

¹عصام طوالي الثعالبي ، المرجع السابق ، ص65

المبحث الثاني: المصادر الخارجية والداخلية للحق النقابي .

تنقسم مصادر التشريع عموماً والتشريع الاجتماعي خصوصاً إلى مصادر خارجية دولية ومصادر داخلية وطنية.

تتمثل المصادر الخارجية في جميع المواثيق والعهد والاتفاقيات الإقليمية. فالمواثيق العالمية تنقسم إلى قسمين .

المواثيق العامة هي التي تكفل كل أو معظم حقوق الإنسان كميثاق الأمم المتحدة ، والاعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهدان الدوليان الخاصان بالحقوق المدنية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية.

أما المواثيق الخاصة فهي تخص إنسان معين كالمرأة أو الطفل أو تختص بحق معين مثل الاتفاقيات الخاصة بالعمل¹.

أما المصادر الداخلية فهي تتحدد في النصوص الصادرة عن السلطات العليا في البلاد كالدساتير والتشريعات الوطنية سواء كان هذه التشريعات صادرة عن السلطة التشريعية (القوانين) أو صادرة عن السلطة التنفيذية (المراسيم، القرارات)². واعترافاً بقيمة الحق في العمل وأهميته في الترقية الاجتماعية والاقتصادية ودوره في تحسين المستوى الاجتماعي واستناداً لمبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص أولت كل من منظمة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية ومختلف الدساتير والقوانين الوطنية لمختلف الدول باولوية وضع الضمانات التي تكفل للعمل تحقيق أهدافه الاجتماعية والاقتصادية المنشودة، ومن هذا المنطلق فإن الحرية النقابية نشأت مستمدة وجودها وأساسها القانوني من مصادر دولية والمتمثلة في المواثيق والعهد والاتفاقيات الدولية ومصادر وطنية متمثلة في الدساتير والقوانين وعلي هذا الأساس سوف يتم التطرق إلى المصادر الخارجية في مطلب أول، والمصادر الداخلية مطلب ثان .

المطلب الأول: المصادر الخارجية للحق النقابي:

تتمحور المصادر الخارجية أو الدولية في شأن ممارسة الحق النقابي في المواثيق والعهد والاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة أو إحدى المنظمات المتخصصة

¹ عصام طوالي المرجع السابق، ص 72.

² عصام طوالي المرجع نفسه، ص 89.

التابعة للأمم المتحدة كمنظمة العمل الدولية ، او الميثاق والعهد الاقليمية الصادرة عن منظمات اقليمية¹ ، وعليه سوف نتكلم عن الحق النقابي في الميثاق والعهد والاتفاقيات الدولية (فرع اول) والحق النقابي في الميثاق الاقليمية (فرع ثان)

الفرع الاول: الحق النقابي في الميثاق و العهد و الاتفاقيات الدولية .

لقد اهتمت المجموعة الدولية بتكريس الحقوق والحريات ومن بينها الحريات النقابية ، على اعتبار ان الكرامة متصلة في جميع اعضاء الاسرة البشرية ، وان البشر متساون في الحقوق والواجبات ، فقد تعاهدت الدول على مراعاة حقوق الانسان والحريات وهذا من خلال اعتماد والتصديق على عدة ميثاق وعهد تضمن الحريات والحقوق الاساسية للانسان وعلى راسها الحرية النقابية وهذا ما سنستعرضه في النقاط الاتية :

*اولا: الحق النقابي في العهد والميثاق الصادرة من الامم المتحدة

1- الاعلان العالمي لحقوق الانسان :

اقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة الاعلان العالمي لحقوق الانسان ، بموجب قرار رقم: 217 المؤرخ في: 10/12/1948 وقد شمل الاعلان العالمي لحقوق الانسان تقريبا كل الحقوق التقليدية السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية ولقد ورد في ديباجة الميثاق ان شعوب الامم المتحدة قد اكدت في الميثاق بتجديد ايمانها بحقوق الانسان الاساسية وبكرامة الفرد وقدره ، فالرجال والنساء حقوق متساوية دون استثناء ، كما يحظر على الحكومات استخدام اساليب التمييز العنصري باشكله الدينية والثقافية واللغوية او اللون او الجنس² ، ولقد لقي مبدأ حرية العمل النقابي اهتمام هيئة الامم المتحدة التي اعتبرت الحرية النقابية احد الحقوق الاجتماعية والاقتصادية الهامة بالانسان غير ان الاعلان العالمي لحقوق الانسان يعد في خصوص الحرية النقابية اقل فعالية من اتفاقيات التي اصدرتها منظمة العمل الدولية³ .

وقد تناول الاعلان العالمي لحقوق الانسان الحرية النقابية ، وافر للفرد حرية انشاء النقابات والانضمام اليها بكل حرية ودون تمييز او تضييق ، حيث ان هذه الحقوق

¹ مناصية سميحة، المرجع السابق ،ص44

² محمد سليمان الهلالات ، المرجع السابق ،ص37

³ سمغوني زكريا ، المرجع السابق ،ص48

تضمن الدفاع عن المصالح الاجتماعية والمهنية للعمال وتحسن اوضاعهم المادية والاجتماعية، فقد نصت المادة 20 منه على حرية الاجتماع وتكوين الجمعيات والاشتراك فيها¹، كما نصت المادة 23 منه على ربط بين الاعلان العالمي لحقوق الانسان وحق كل شخص في انشاء النقابات مع الاخرين والانضمام اليها بكل حرية ودون تضيق بحقوق اخرى كالحق في العمل والحق في الاختيار لمزاولة عمل كريم يضمن فيه الاحترام لنفسه والاخرين².

منذ صدور الاعلان العالمي لحقوق الانسان استمر العمل على سن تشريعات دولية تخص حقوق الانسان والحريات الاساسية وظهرت حقوق جديدة الحق في تقرير المصير، الحق في الرقي الاجتماعي والتقدم الاقتصادي، الحق في التنمية، غير ان ما تم تحقيقه اصبح الان تحت عرضة التهديد نتيجة الصراعات العرقية وتصادم معدلات الفقر والازمات الاجتماعية³.

غير انه اثرت عدة تساؤلات فيما يخص القيمة القانونية للاعلان العالمي لحقوق الانسان، فقد ذهب اتجاه من الفقهاء الى القول بالالزامية لمبادئ الاعلان العالمي لحقوق الانسان، وهذا بالاستناد على مجموعة من المبررات اهمها:

- موافقة الدول على الاعلان العالمي لحقوق الانسان
- المصادقة البرلمانية على الاعلان العالمي، بحيث يصبح قانونا مثله مثل القوانين الداخلية ذا قوة الزامية في مواجهة المخاطبين به .
- ادراج هذه المبادئ المنصوص عليها في الاعلان العالمي لحقوق الانسان، ضمن احكام الدستور، بحيث تصبح ملزمة وقانونية .

اما الاتجاه الثاني فينكر القيمة القانونية الالزامية للاعلان العالمي لحقوق الانسان، كونه مجرد توصية صادرة عن منظمة وبالتالي يعتبر ذو قيمة ادبية ومعنوية فقط .

¹ محمد سليمان الهلالات، المرجع السابق، ص71

² عبد المجيد الصغير بيرم، المرجع السابق ص 60.

³ عبد المجيد صغير بيرم، المرجع نفسه، ص61

* أهمية الاعلان العالمي لحقوق الانسان

يمثل الاعلان العالمي لحقوق الانسان مثالا اعلى مشتركا، ينبغي على كافة الشعوب و الامم التقيد به، كما اصبح مؤشرا تقاس به درجة احترام المعايير الدولية وحقوق الانسان، فمنذ الاعلان عنه حتى وقتنا هذا، يعتبر الاعلان العالمي لحقوق الانسان من اهم الاعلانات الامم المتحدة، حيث انه يشكل مصدرا اساسيا يلهم الجهود الوطنية والاقليمية والدولية، من اجل تعزيز حماية حقوق الانسان وحياته الاساسية.

ان عدم تمتع الاعلان العالمي، بالطابع الالزامي لا يقلل من قيمته الادبية والمعنوية، حيث يعتبر كمرجع دولي اساسي لحقوق الانسان بصفة عامة والحيات النقابية بصفة خاصة.

و على الرغم من ذلك فان الاعلان العالمي لحقوق الانسان لقي معارضة من قبل ممثلي الدول الافريقية والاسيوية لتبنيه القيم الغربية الليبرالية فقط واهماله التراث الفكري والفلسفي لكثير من الدول¹.

ب- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

لقد عقدت منظمة الامم المتحدة عدة اتفاقيات من بينها الاتفاقية الخاصة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وهذا بتاريخ 16/12/1966، حيث تم النص والتاكيد على الحق في العمل والحق في تامين مستوى معيشي مقبول والحق في انشاء النقابات للدفاع عن الحقوق الاجتماعية والمهنية للعمال وحرية الانضمام اليها، وقد تم التنصيص على الحق النقابي في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، حيث جاء في نص المادة الثامنة مايلي:

- حق كل فرد في تشكيل النقابات والانضمام اليها بكل حرية، ولايجوز وضع اي قيد على ممارسة هذه الحقوق الا عن طريق القوانين.
- حق النقابات في تشكيل اتحادات قومية او فيدرالية، او تكوين منظمات نقابية عالمية او الانضمام اليها.

¹ برهان غليون واخرون، المرجع السابق، ص172.

- للنقابات حق اللجوء الى الاضراب طبقا للكيفيات والاجراءات المنصوص عليها قانونا¹
ان النصوص التي جاء بها العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تعبر عن رغبة الدول في تكريس الحقوق والحريات الاساسية للانسان .
وتكمن الاهمية القانونية لنصوص العهد انه ابتداء من سريانه لا يجوز انتهاك حقوق الانسان من قبل دولة ما، بحجة انها مسالة داخلية .

وعلى الرغم من ان العديد من النصوص هذا العهد هي اساسية لكثير من الدول الا انه توجد بعض الحقوق والحريات المتضمنة في العهد لم يتم اعتمادها بعد في التشريعات الوطنية لبعض الدول مثل الحق في الجنسية والحق في العمل²
-ج العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية:

صدرت هذه الاتفاقية في نيويورك بتاريخ 16 ديسمبر 1966 ،عقب انتهاء الحرب العالمية الثانية، حيث تم التاكيد على الحقوق المدنية والسياسية كالحق في الحياة ،والحرية،وضمان امن الاشخاص،والمساواة امام العدالة ،وحرية التفكير والاجتماع وتكوين الجمعيات،حيث نصت المادة الحادي والعشرون (21)على ان " الحق في التجمع السلمي معترف به " على اعتبار ان الحرية النقابية هي نوع من التجمع السلمي³ ،واكدت المادة ثانية والعشرون (22) على ان لكل فرد الحق في حرية المشاركة مع الاخرين بما في ذلك تشكيل النقابات والانضمام اليها لحماية مصالحه ،حيث منعت اخضاع ممارسة هذه الحقوق الي قيود غير تلك التي ينص عليها القانون⁴ ،كما ان الفقرة الثانية من نفس المادة نصت على انه " لا تحول هذه المادة دون اخضاع افراد القوات المسلحة ورجال الشرطة الى قيود قانونية لممارسة هذا الحق" ، وبالتالي فان العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية على غرار العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية جاء ببعض الاستثناءات التي تتعلق بنفاذ هذا الحق عندما يتعلق الامر بالامن الوطني

¹ عصام طوالي الثعالبي ،المرجع السابق ،ص75

² عبد المجيد صغير بيرم ، المرجع السابق ،ص65

³ مناصرية سميحة ، المرجع السابق ،ص50

⁴ عبد المجيد صغير بيرم ، المرجع نفسه ،ص76

والاستقرار العام في الدولة او من اجل استتباب النظام العام وتامين الصحة العمومية او حماية الاداب العامة في المجتمع او من اجل المحافظة على حرية الاخرين والدفاع عن حقوقهم .

***ثانيا : الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية :**

بالاضافة الى الجهود و المواثيق الدولية اهتمت منظمة العمل الدولية بمبدا حرية العمل النقابي ، واعطته اهمية كبيرة، وفي عام 1944 اقر مؤتمر العمل الدولي المنعقد في مدينة فيلادلفيا بالولايات المتحدة الامريكية خلال دورته العاشرة باهداف ومقاصد منظمة العمل الدولي واعتبرها ملحقا بدستورها¹ ، ومن بين المبادئ التي اقرها هذا الاعلان المنعقد التزام المنظمة بتحقيق تعاون بين الشركاء الاجتماعيين من خلال التشاور والتحاور على مختلف المستويات، والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضات الجماعية، وبناء عليه شرعت منظمة العمل الدولية بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية باعطاء اهتمام كبير لوضع وترويج المعايير التي تجسد المبادئ المنوه عنها ، فصدرت هذه المعايير في شكل اتفاقيات وتوصيات مختلفة ، مست العديد من الحقوق والحريات ، واستنادا على ذلك اصدرت منظمة العمل الدولية خلال نشاطها عددا كبيرا من الاتفاقيات الدولية في مجال الحرية النقابية ومنها :

1-الاتفاقية الدولية رقم:87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم :

تعتبر هذه الاتفاقية اليوم المرجع الدولي الاساسي لحماية الحرية النقابية ،واعتمدت هذه الاتفاقية في مؤتمر العمل الدولي المنعقد في سان فرانسيسكو في 09 جويلية 1948 ودخلت حيز التنفيذ في 04مارس 1950 وتتالف من احدى وعشرون (21) مادة مخصصة للحرية النقابية وحماية التنظيم وقد جاء في ديباجتها " ان المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف، اذ قرر ان يعتمد في شكل اتفاقية بعض المقترحات المتعلقة بالحرية النقابية وحق التنظيم وهو موضوع البند السابع في جدول اعمال هذه الدورة ، تناولت الحماية النقابية في عشر (10) مواد وحق التنظيم في مادة واحدة(01) واحكام متنوعة في مادتين (02) واحكام ختامية في ثمانية (8) مواد، وتعالج هذه الاتفاقية من جهة حق ارباب العمل والعمال

¹منصور العتوم ، مهند صانوري ، المرجع السابق ، ص 1284

في انشاء وتكوين المنظمات النقابية ومن جهة اخرى الحقوق والضمانات التي تستفيد بها تلك المنظمات النقابية¹ .

تنص المادة 1 من هذه الاتفاقية على ما يلي : "يتعهد كل عضو في منظمة العمل تكون هذه الاتفاقية نافذة اذاءه بوضع الاحكام التالية موضع التنفيذ ."

كما توضح المادة الثانية : "للعمال واصحاب العمل دون تمييز من اي نوع ،الحق في انشاء ما يختارونه هم انفسهم من منظمات ولهم كذلك دون ان يرتهن ذلك من غير قواعد المنظمة المعنية ،الحق في الانضمام الى تلك المنظمات وذلك دون ترخيص مسبق" ،كما ان المادة الثالثة تستعرض حق العمال في اعداد لوائح ونظم المنظمات وانتخاب ممثليها وادارة وتنظيم نشاطها .

ان الاتفاقية الدولية السالفة الذكر نصت على حق تكوين اتحادات واتحادات عامة والانضمام والانخراط في منظمات دولية للعمل ،و اكدت على حق العمال واصحاب العمل في ممارسة الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية في اطار احترام قانون البلد المعني ، وقد استنتجت هذه الاتفاقية القوات المسلحة والشرطة بشرط ان يكون ذلك بقانون² .وهذا بالنص عليها في المادة التاسعة "تحدد القوانين او اللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة "

الاتفاقية رقم:98 لعام 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية:

اصدر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 01 جويلية 1949 الاتفاقية الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية ، تتالف هذه الاتفاقية من ستة عشر (16) مادة ، نصت في مجملها على الحرية النقابية وتكوين النقابات والانضمام اليها، وعدم المساس بالحق في العمل ، تكريس الحماية للعمال، وتعتبر المادة الاولى حجر الزاوية اذ تضمنت اقرار جليا لحماية العمال من اي تمييز كان حيث نصت " يتمتع العمال بحماية كاملة من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي " ، كما نصت الاتفاقية على ما يلي :

¹ مناصرية سميحة المرجع السابق ، ص46

² سمغوني زكريا ، المرجع السابق ، ص45

- منع اي تدخل للمنظمات النقابية ومنظمات اصحاب العمل في شؤون بعضها البعض، سواء من حيث التأسيس او التسيير، حيث تعتبر بمثابة اعمال تدخل في مفهوم هذه المادة تشجيع اقامة منظمات نقابية للعمال تخضع لمنظمات نقابية لاصحاب العمل اودعم منظمات العمال بوسائل مالية او غير مالية بهدف وضع منظمات العمال تحت سيطرة منظمات اصحاب العمل¹

- الالتزام بضرورة تكوين اليات مناسبة او هيئات تعكس ظروف كل دولة ،يكون من شان ذلك ضمان حق التنظيم .

الاتفاقية رقم : 135 لعام 1971 المتعلقة بممثلي العمال :

اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية هذه الاتفاقية في 23 جويلية 1971 ، حيث تضمنت اضاء حماية فعلية لممثلي العمال من اي تصرفات تضر بهم، او تؤدي الى التسريح.، وقد جاء في ديباجة هذه الاتفاقية "ان المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الانعقاد في جنيف ، وانعقد فيها في دورته السادسة والخمسين بتاريخ 2 جويلية 1971 ،واذ يضع في اعتباره احكام اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية لعام 1949 والتي تنص على حماية العمال من اي اعمال تمييزية على صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية واذ يرى انه من المستوجب وضع احكام تكميلية بشأن ممثلي العمال، غير ان ما يميز هذه الاتفاقية تركها لمجال واسع من الحرية للقوانين والتنظيمات لتبيان نوع ممثلي العمال الذين يحق لهم الحماية² . تنص المادة الاولى (01) توفر لممثلي العمال في المؤسسة حماية فعالة من اية تدابير يمكن ان تنزل بهم الضرر بما في ذلك الفصل ويكون سببها صفتهم او انشطتهم كممثلين للعمال او عضويتهم النقابية او مشاركتهم في أنشطة نقابية ، طالما ظلوا في تصرفاتهم يلتزمون بالقوانين او الاتفاقيات الجماعية القائمة او غيرها من الترتيبات المشاركة المتفق عليها" .

¹ مناصرية سميحة ، المرجع السابق ،ص47

² سمغوني زكريا ، المرجع السابق ،ص47

كما نصت المادة الثانية " منح ممثلي العمال من التسهيلات في المؤسسة مما يسمح لهم باداء مهامهم بصورة سريعة وفعالة وتؤخذ في الاعتبار في هذا الخصوص خصائص نظام العلاقات الصناعية في البلد واحتياجات المؤسسة المعنية وحجمه وقدرتها ولا ينبغي ان يكون في منح التسهيلات المذكورة ما يوهن من فعالية سير العمل في المؤسسة المعنية".

ووضحت المادة الثالثة مفهوم ممثلي العمال والتي تعني الاشخاص الذين يعترف لهم بهذه الصفة بموجب القوانين او اللوائح الوطنية وتشمل :

*الممثلين النقابيين اي ممثلين معينين او منتخبين من قبل النقابات او من قبل اعضاء من هذه النقابات.

*ب*الممثلين المنتخبين اي ممثلين انتخبهم عمال المؤسسة بحرية طبقا لاحكام القوانين واللوائح الوطنية .

- تركت هذه الاتفاقية المجال للقوانين واللوائح الوطنية او الاتفاقيات الجماعية او القرارات التحكيمية او القرارات القضائية تحديد نوع او انواع ممثلي العمال الذين توفر لهم الحماية والتسهيلات¹ .

*الاتفاقية رقم:151 لعام 1978 الخاصة بعلاقات العمل في شان الخدمة العامة:

قد جاء في الديباجة ان المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولي وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الانعقاد في جنيف ، حيث عقد دورته الرابعة وستون في 6 جوان 1978 ، واذ يذكر بنصوص اتفاقية الحرية النقابية وحماية الحق النقابي 1948 واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية 1949 واذ يراعي التنوع الكبير في النظم السياسية والاقتصادية والاجتماعية بين الدول الاعضاء والاختلاف في الممارسات فيما بينها فيما يتعلق مثلا بوظائف كل من الحكومات المركزية والمحلية والسلطات الاتحادية وسلطات الولايات والمحافظات

¹ محمد درارني ، المرشد في الثقافة النقابية ،مجلة قضائية تعني بتقافة العمالية ، المعهد الوطني للدراسات النقابية 1989، الجزائر، العدد 22 ص20.

وإذ قررا اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بحرية التنظيم واجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة وهو موضوع البند الخامس في جدول اعمال هذه الدورة. وتتخلص احكام هذه الاتفاقية فيما يلي :

تناولت الاتفاقية في ثلاث المواد الاولى تعريف المستخدمين العموميين، منظمات المستخدمين العموميين، الاشخاص الذين تطبق عليهم هذه الاتفاقية. كما تطرقت المادة الرابعة 4 الى ضرورة توفير الحماية للمستخدمين العموميين من كافة اعمال التمييز بسبب انتمائهم النقابي .

وتناولت المواد المالية استقلالية منظمات المستخدمين العموميين ،التسهيلات الواجب توفرها الى منظمات المستخدمين العموميين، اجراءات تحديد شروط وظروف الاستخدام، تسوية المنازعات ، الحقوق المدنية والسياسية للمستخدمين العموميين .

في الاخير اشارت الى احكام ختامية¹

* الاتفاقية رقم: 141 لعام 1975 الخاصة بالحرية النقابية للعمال الريفيين²

وقد جاء في ديباجة الاتفاقية ان المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولي وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الى الانعقاد في جنيف ، وقد عقد دورته الستين في 4 جوان 1975

وإذ يقر المؤتمر باهمية العمال الريفيين في العالم تجعل من الضروري اشراكهم في اعمال التنمية الاجتماعية والاقتصادية اذ كان المراد هو تحسين ظروف عملهم ومعيشتهم بصورة دائمة وفعالة .

اذ تشير نصوص الاتفاقيات وتوصيات العمل القائمة لاسيما اتفاقية حق العمال الزراعين في التجمع 1931 و اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم 1948 واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية 1949 التي تؤكد كلها حق جميع العمال بما فيهم العمال الريفيين في اقامة منظمات حرة مستقلة .

¹اتفاقية رقم 151 المتعلقة بشان علاقات العمل في الخدمة العامة- https://dftp.gov/ps/deal/labor-watche.net/are/paper_hrlibray.umn.edu/arbe/bo59htm 12h00 20/06/2020

² سمغوني زكريا، المرجع السابق ، ص47

اذ يلاحظ الاهتمام الذي تبديه منظمة الامم المتحدة والوكالات المتخصصة لاسيما منظمة العمل الدولية ومنظمة الامم المتحدة للاغذية والزراعة.

اعتمدت في شكل اتفاقية يوم 23 جوان 1975 وتضمنت 14 مادة، وافقت واكدت الحق لكل العمال الريفيين سواء زراعيين او حرفيين او اي مهنة مرتبطة بها سواء كانوا عمال باجر او يعملون لحسابهم الخاص او مزارعين بالمشاركة او صغار ملاك المستثمرين في تكوين منظمات نقابية والانضمام اليها بكل حرية وان لا يتعرضوا لاي تدخل او اكره او قمع بشرط احترام القوانين والتنظيمات المعمول بها¹.

الفرع الثاني: الحق النقابي في الموثيق الاقليمي :

لم ترد الحرية النقابية في الموثيق والعهد الدولي فحسب، بل اكتسبت اهمية بالغة على المستوى الاقليمي، اذ هناك العديد من الاتفاقيات والموثيق الخاصة بحقوق الانسان على مستوى الاقليمي كالاتحاد الافريقي، مجموعة الدول العربية، الاتحاد الاروبي، مجموعة الدول الامريكية .

* مصادر الحرية النقابية على مستوى الافريقي:

شكل ظهور المنظمات النقابية في قارة افريقيا فصلا جديدا في مسالة الصراع الافريقي ضد الاستعمار الذي كان يستنزف خيرات البلدان، ويسخر قواها البشرية لصالح خدمته، فظهرت النقابات في بداية الامر في شكل اتحادات صغيرة من اجل الدفاع عن حقوق فئات صغيرة من العمال الذين يشتغلون في مؤسسة واحدة او العمال الذين يمارسون مهنة معينة في اقليم واحد، الا انها لقيت معارضة من قبل اصحاب الاعمال بتحالف مع السلطات الاستعمارية، ضد هذه التنظيمات الناشئة، وعلى الرغم من هذا فقد افلحت بعض التنظيمات ان تكبر وتتمو وتتمدد في فترة قصيرة، كما افلح البعض في التكتل في شكل اتحادات عمالية قوية استطاعت ان تفرض نفسها على السلطات الاستعمارية وان تؤدي دورا هاما ليس فقط في مجال العمالي الضيق او حتى في المجال الاقتصادي ككل بل ايضا في المجال السياسي باوسع معانيه وان تساهم بذلك اسهاما

¹اتفاقية رقم 141 المتعلقة بشان منظمات العمال الريفيين سنة 1975،

15h00 21/06/2020 <https://laborwatche.net/ar/paper185/hrlibray.umn.edu/arabic/ilohtm>

كبيرا في مجال الحركات الوطنية الذي انتهت في اخر الامر بتحقيق الاستقلال لعدد كبير من الدول الافريقية¹

وقد تعددت محاولات التجمع والتكتل بين الدول الافريقية وهو ما قد تم فعلا سنة 1963 اين تم الاعلان الرسمي على انشاء منظمة الوحدة الافريقية في 25 ماي 1963 .

وقد ارتات الدول الافريقية ان تسهل و تسرع الاندماج السياسي والاقتصادي والاجتماعي لدول القارة وذلك لتعزيز مواقف افريقيا المشتركة بشأن القضايا التي تهم القارة وشعوبها تحقيقا للسلم والامن ومساندة للديمقراطية وحقوق الانسان .

وبحلول عام 2002 تشكل الاتحاد الافريقي خلفا لمنظمة الوحدة الافريقية وقد اعتمد الاتحاد الافريقي عددا كبيرا من الوثائق الهامة التي ترسي معايير جديدة على صعيد القارة كالميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب لعام 1981 .

كرس الميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب لعام 1981 المعتمد في دورة نيروبي ، حق تكوين الجمعيات ، حيث نصت المادة العشرة (10) " يحق لكل انسان وبكل حرية تكوين جمعيات مع الاخرين شريطة ان يلتزم بالاحكام التي يحددها القانون" ،الملاحظ من نص المادة انها جاءت عامة ولم يتم ذكر الحرية النقابية ،لان محرري هذا الميثاق تجنبوا ذكر حق انشاء النقابات ووضع صياغة عامة ،مما يجعل الحرية النقابية عرضة للانتهاك من قبل دول الاعضاء ، لعدم وجود وثيقة اقليمية نابعة من ارادتهم تحمي الحرية النقابية ،ويرجع هذا الى تخوف الدول الافريقية من القوى الاجتماعية عموما،ومن النقابات خصوصا²

*مصادر الحرية النقابية على مستوى العربي:

تعتبر منظمة العمل العربية احدى الوكالات العربية المتخصصة في نطاق جامعة الدول العربية التي تعني بمسائل العمل والعمال في الوطن العربي، وتتميز بتشكيلها الثلاثي منظمات العمال ، اصحاب العمل ، الحكومات .

¹كريسو ديالو، النقابات العمالية في افريقيا، صحيفة ميلون الالكترونية، لبنان

، https://maysalon.nwes/htm_aid_607_10_00/22.06.2020 ،

²مناصرة سميحة، المرجع السابق ، ص53،

وقد انشئت منظمة العمل العربي بعد موافقة المؤتمر لوزراء العمل والشؤون الاجتماعية العرب الذي انعقد في بغداد ، حيث تعتبر كمنظمة متخصصة في مجال العمل والعمال ، كما وافق مجلس جامعة الدول العربية في دورته الثالثة والاربعين بموجب قرار رقم 2102 الصادر بتاريخ 21 جانفي 1965 على الميثاق العربي للعمل ودستور منظمة العمل العربية¹.

ان ايمان الدول العربية بضرورة التكتل والتعاون هو السبيل الوحيد والافضل لضمان حقوق الانسان وتوفير الحياة الكريمة التي اساسها العدالة الاجتماعية. جاء في المادة 5 من الميثاق العربي للعمل "توافق الدول العربية على القيام بالدراسات المشتركة في مجال تخطيط القوى العاملة وتشغيلها " .

حتى عام 2001 وصل مجموع ما صدر عن المؤتمر العمل العربي تسعة عشر اتفاقية (19) تناولت مختلف القضايا المرتبطة وذات الصلة بالتشريعات العمالية في مجال حماية العمال وتحسين شروط العمل والاقرار بالحريات النقابية والحق في التنظيم والانتساب الى المنظمات²

*الحق النقابي في الميثاق العربي لحقوق الانسان

تضمن الميثاق العربي لحقوق الانسان الصادر سنة 1994 حماية حقوق الانسان ، وهذا انطلاقا من ايمان الامة العربية بكرامة الانسان وتاكيدا لمبادئ الامم المتحدة ، والاعلان العالمي لحقوق الانسان واحكام العهدين الدوليين بشأن الحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية حرية تكوين الجمعيات او النقابات المهنية او الانضمام اليها

وقد تم مراجعة الميثاق العربي لحقوق الانسان وتحديثه سنة 2004 بتونس حيث تم التاكيد على تكوين النقابات المهنية والانضمام اليها وممارسة العمل النقابي من اجل الدفاع عن المصالح المهنية وبهذا يكون الميثاق العربي لحقوق الانسان والمواطن قد حذا حذو المواثيق الدولية في مجال ممارسة الحريات النقابية وقد نصت المادة 35 الفقرة

¹ منظمة العمل العربية ، 20: <https://ar.wikipedia.org/wiki/21/06/2020/00>

² عبد المجيد صغير بيرم ، المرجع السابق ، ص 69

الأولى " لكل شخص الحق في تكوين الجمعيات أو النقابات المهنية أو الانضمام إليها وحرية ممارسة العمل النقابي من أجل حماية مصالحه".

أما الفقرة الثانية من نفس المادة فنصت على " لا يجوز فرض أي من القيود على ممارسة هذه الحقوق والحريات إلا تلك التي ينص عليها التشريع وتشكل تدابير ضرورية لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحررياتهم".

وبهذا يكون الميثاق العربي لحقوق الإنسان هذا حذو المواثيق الدولية الأخرى في إرساء الضمانات اللازمة للحرية النقابية

***مصادر الحرية النقابية على مستوى الأوروبي :**

يعتبر الميثاق الأوروبي لحقوق الإنسان المرجع الأساسي للمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان المنعقد بتاريخ 04 نوفمبر 1950، وقد ورد فيه النص على حرية الاجتماع وتكوين النقابات والانضمام إليها دون تدخل من السلطات الإدارية أو السياسية في شؤونها الداخلية وقد تضمن الميثاق الأوروبي لحقوق الإنسان الحق في حرية الاجتماع وتكوين الجمعيات، حيث نصت المادة 11 " لكل شخص الحق في حرية المشاركة في الاجتماعات السلمية وفي حرية تكوين الجمعيات ويشمل هذا الحق حرية إنشاء النقابات مع الآخرين والانضمام إليها للدفاع عن مصالحه" كما أضافت الفقرة الثانية من نفس المادة "لا يجوز إخضاع ممارسة هذه الحقوق إلا للقيود التي يحددها القانون والتي تعد في مجتمع ديمقراطي تدابير ضرورية لحفاظ سلامة الوطن وأرضيه والأمن العام وحماية النظام..."

***الميثاق الاجتماعي الأوروبي :** صدر هذا الميثاق بتاريخ 18-10-1961 بفرنسا وعدل سنة 1996 وقد ورد في هذا الميثاق النص على الحرية النقابية في المادتين الخامسة والسادسة¹ حيث تنصان على مايلي :

¹ مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، الموقع الإلكتروني

<https://hrlibrary.umn.edu/arab/eu/-soc-charter/htm/15;00/30.06.2020>

- المادة 5 " بهدف ضمان او تشجيع حرية العمال واصحاب العمل في تكوين منظمات محلية او قومية او دولية لحماية مصالحهم الاقتصادية او الاجتماعية والانضماما الى تلك المنظمات يتعهد الاطراف ان لا يفسد القانون المحلي او يطبق لكل يفسد هذه الحرية " .

- المادة 6 " بهدف ضمان الممارسة الفعلية للحق في التفاوض بشكل جماعي يتعهد الاطراف بتشجيع التشاور المشترك بين العمال واصحاب العمل - بتشجيع متى كان ذلك ضروريا او مناسبا - اليات المفاوضات الاختيارية بين اصحاب العمل او منظمات اصحاب العمل بقصد الوصول الى لوائح بنود وشروط التوظيف عن طريق الاتفاقيات الجماعية ...¹ .

المطلب الثاني: المصادر الداخلية للحق النقابي :

نظرا للاهمية التي منحها المجتمع الدولي للحرية النقابية لانها تعتبر من اهم الحقوق الاساسية المعترف بها للعمال الاجراء وهذا قصد الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية فقد منحتهم مختلف الدول هذا الحق في دساتيرها وقوانينها الداخلية . ومن منطلق ان الحق النقابي له ارتباط عضوي بالاطار التشريعي السياسي والاقتصادي السائد في البلاد ، فان المشرع الجزائري قد استعمل لفظ " الحق النقابي " عوض " الحرية النقابية " في الدساتير والقانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي طبقا لما في النصوص القانونية الدولية التي صادقت عليها الجزائر، ويختلف معنى الحرية النقابية عن معنى الحق النقابي من حيث المعنى والممارسة ، فالحرية لا يمكن تقيدها الا بما يكرسها ويحميها ، في حين يبقى مدلول الحق مقيدا بالحدود التي يضبطها القانون لهذا يستعمل المشرع كلمة الحرية عندما يتعلق الامر بالحريات العامة كحرية التعبير ، انشاء الجمعيات المدنية او الجمعيات ذات الطابع السياسي ويستعمل كلمة الحق عندما يتعلق الامر بالحق النقابي² .

¹ عصام طوالي الثعلبي المرجع السابق ، ص 82

² مناصرة سميحة ، المرجع السابق ، ص 85

لهذا سنقسم هذا المطلب الى فرعين نتناول في الفرع الاول الحق النقابي في الدساتير وفي الفرع الثاني الحق النقابي في القوانين

الفرع الاول : الحق النقابي في الدساتير

تضمنت مختلف دساتير دول العالم احكام ومبادئ تهتم علاقة العمل وهي بالاساس الحق النقابي والحقوق المتصلة عضويا بالحريات العامة التي بدونها لايمكن ممارسة الحقوق الجماعية ، وتضفي بعض الحكومات على بعض مبادئ قانون العمل اهمية بالغة وتمنحها قدرا من الثبات والاستقرار وهذا بتدوينها في احكام دساتيرها .

ولدساتير عدة تعريفات تختلف عن بعضها البعض وذلك وفقا لطبيعة النظام الدستوري وظروف الدولة السياسية والاجتماعية وينقسم الفقه في تعريفه للدستور الى معيارين اساسين وهما المعيار الشكلي والمعيار الموضوعي ، ويعتمد المعيار الشكلي على وجود وثيقة دستورية تحتوي على مجموعة من القواعد والاحكام دون النظر الى طبيعتها ، اما المعيار الموضوعي فهو يعتمد على مضمون القواعد الدستورية سواء كانت مكتوبة في الوثيقة او غير مكتوبة¹، ويعرف الاستاذ مولود ديدان

الدستور بانه : تلك الوثيقة التي تتضمن الاحكام والقواعد التي تنظم المؤسسة السياسية وتبين شكل الحكم ونظامه في الدولة وتكرس الحقوق والحريات العامة والاساسية للانسان² ويأتي اهتمام المشرع الدستوري بالممارسة الديمقراطية في النقابات المهنية لما لها من سلطة تمس حقوق وحرية اعضائها وما لها من نتيجة ومكانة هامة في الحياة العامة في البلاد وهذا ما هو مجسد في مختلف دساتير دول العالم المختلفة .

*الحق النقابي في الدساتير الجزائرية:

لقد تضمنت الدساتير الجزائرية باعتبارها اعلى سلطة قانونية واهم مصدر لتشريع العمل في الجزائر وفي غيرها من دول العالم التي تستند الى تاسيس دستوري احكام وعلاقات تهتم العمل وهي بالاساس الحق النقابي والحقوق المتصلة عضويا بالحريات العامة

¹محمد فيضي ، تعريف الدستور

<https://google.com/search?nfpr=SXSFR=Mawdooa.com> 23/06/2020 h01 00

² مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص56

أ- الحق النقابي في دستور 1963: تضمن دستور سنة 1963 النص على الحقوق والحريات العامة وكفل ضمانتها وممارستها وفقا للمادتين 19 و20 فقد نصت المادة 19 "تضمن الجمهورية حرية الصحافة وحرية وسائل الاعلام الاخرى وحرية تاسيس الجمعيات وحرية التعبير ومخاطبة الجمهور وحرية الاجتماع "، ونصت المادة 20 "الحق النقابي وحق الاضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات معترف بها جميعا ، وتمارس هذه الحقوق في اطار القانون " ، وقد اورد الدستور ضوابط للممارسة الحقوق والحريات تجلت في نص المادة 22 التي نصت على " لا يجوز لاي كان ان يستغل الحقوق والحريات السالفة الذكر في المساس باستقلال الامة وسلامة الاراضي الوطنية ومؤسسات الجمهورية ومطامح الشعب الاشتراكية ومبدا وحدانية جبهة التحرير الوطني"¹، غير ان الظروف التي عرفت الجزائر انذاك الخلف الحدودي مع المغرب حالت دون الاستمرار بالعمل بالدستور .

ما يمكن ملاحظته ان المؤسس الدستوري سعى الى الاعتراف بمبدا الحرية النقابية عن طريق ضمان ممارسة الحق النقابي وحق الاضراب على غرار ما جاء في العهود و المواثيق الدولية غير انه قيدها بعدم المساس باستقلالية الامة وسلامة الاراضي الوطنية ومؤسسات الجمهورية ومطامح الشعب الاشتراكية ومبدا وحدانية جبهة التحرير الوطني ما يدل على طغيان الجانب الايديولوجي والسياسي على حساب تكريس الحريات ومنها الحرية النقابية²

ب- الحق النقابي في دستور 1976 : بالرغم من ان دستور سنة 1976 لم ترد فيه اي مادة تشير الى تضمنيه للاحكام التي نص عليها الاعلان العالمي لحقوق الانسان ، الا انه كرس المبادئ المنصوص عليها في الاعلان بصيغة غير مباشرة ، وقد اعترف الدستور بحرية الاجتماع غير انه قيدها بعدم ضرب الاسس الاشتراكية وهذا ما يتضح من خلال المادة 55 "حرية التعبير والاجتماع مضمونة ولايمكن التذرع بها لضرب اسس الثورة الاشتراكية ".

¹ المواد 19،20،22 دستور 10 سبتمبر 1963 ..

² مناصرة سميحة ، المرجع السابق ،ص59

اما الحق النقابي معترف به لجميع العمال ويمارس في اطار القانون فقد نصت المادة 60 "حق الانخراط في النقابة معترف به لجميع العمال ويمارس في اطار القانون". في حين نصت المادة 61 "تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لاحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بالاساليب الاشتراكية للتسير".

كما ارسى هذا الدستور ضمانات لممارسة الحقوق والحريات العامة وتجلت من خلال المادة 71 " يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات وعلى كل مساس بالسلامة البدنية او المعنوية للانسان"، كما اورد جملة من القيود في المادة 73 "يحدد القانون شروط اسقاط الحقوق والحريات الاساسية لكل من يستعملها قصد المساس بالدستور او بمصالح المجموعة الوطنية او بوحدة الشعب والتراب الوطني او بالامن الداخلي والخارجي للدولة او الثورة الاشتراكية"¹

من هذه النصوص يمكن ان نستشف بان دستور 1976 رغم انه سعى الى تكريس الحق النقابي وضمائه من الناحية القانونية الا انه حدد اطارا واضحا يمارس في حدوده مما يستتبع التقييد والتضييق لمداه ومعناه، فرغم اعترافه بحق ممارسة العمل النقابي في حين قيده بالنقابة الوحيد قوهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، كما انه يعترف بحق الاضراب غير انه يقصره على عمال القطاع الخاص دون العام².

***ج* الحق النقابي في دستور 1989** : جاء دستور سنة 1989 كاستجابة منطقية لتطلعات وطموحات الشعب، حيث افرزت التعديلات الدستورية الجديدة اصلاحا واسعا مس جميع المجالات بما فيها تشريع العمل، ومكنت من بناء نظام تعددي لعلاقات تقوم على الحوار الاجتماعي والمفاوضة الاجتماعية، وان ما يميز قوانين المرحلة والمبادئ التي تقوم عليها هو انها اعتمدت فكرة الفصل بين القطاعات اي بين قطاع المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة من جهة وبين قطاع الوظيفة العمومية من جهة اخرى، كما ان احكام هذا الدستور قد الغت الطابع الايديولوجي لتشريع العمل في الجزائر وفتحت بذلك عهدا جديدا يقوم على المفاوضة بحيث جاء بنظرة ليبرالية للحق النقابي وهذا باعترافه

¹المواد 71،61،60،56،55،73 دستور 19 نوفمبر 1976 .

²مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص60

بكل الحريات النقابية لكل المواطنين دون استثناء وهذا ما يشكل اكبر ضمانات لحماية حقوق الانسان وحرياته¹ ، فقد نصت المادة 53 "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين " فلم يبق هذا الحق مقتصر على فئة محددة كما لم تقتصر ممارسته على نقابة واحدة، ونصت المادة 30 "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بازالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الانسان وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية "، والمادة 31 على ان "الحريات الاساسية وحقوق الانسان والمواطن مضمونة وتكون تراثا مشتركا بين جميع الجزائريين والجزائريات واجبهم ان ينقلوه من جيل الى جيل كي يحافظو على سلامته وعدم انتهاك حرمة " ، كما نصت المادة 32 " الدفاع الفردي او عن طريق الجمعية عن الحقوق الاساسية للانسان وعن الحريات الفردية والجماعية مضمون " اما المادة التي تعتبر حجر الزاوية بالنسبة للحقوق والحريات النقابية هي المادة 53 التي نصت بالقول "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين "، والمادة 54 التي تقر حق الاضراب "الحق في الاضراب معترف به ويمارس في اطار القانون ويمكن للقانون ان يمنع ممارسة هذا الحق او يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني او في جميع الخدمات والاعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع"²

يلاحظ ان دستور 1989 وضع اطارا قانونيا لممارسة الحقوق والحريات العامة ومنها الحرية النقابية والتي لم تعد تمارس في اطار النقابة الوحيدة والمتمثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، كما اعترف بحق الاضراب واقره في كل من القطاع العام والخاص على اعتبار انه من اهم وسائل ممارسة الحرية النقابية ومع ذلك اجاز منعه او تقييده في بعض القطاعات الحيوية وقد حذا حذو الموثيق والعهود الدولية³

د الحق النقابي في دستور 1996 :

افرزت الاصلاحات المؤسساتية بعد اقرار دستور 1996 اصلاحا واسعا لتشريع العمل في الجزائر، ومكنت من بناء نظام تعددي لعلاقات العمل يقم فاعلين جدد وهم

¹ مناصرية سميحة ، المرجع السابق، ص61

² المواد 54، 53، 32، 31، 30 دستور 23 فيفري 1989

³ مناصرية سميحة ، المرجع نفسه، ص62

منظمات العمال واصحاب العمل والحكومة في مهمة مشتركة لاقامة قواعد عمل تقوم على الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية وابرام الاتفاقيات الجماعية في الميدان الاقتصادي والاجتماعي¹

وتحقيقا لذلك نصت المادة 29 "كل المواطنين سواسية امام القانون ولايمكن ان يتذرع باي تمييز يعود سببه الى المولد او العرق او الجنس او الراي او اي شرط او ظرف اخر شخصي او اجتماعي .

ونصت المادة 41"حرية التعبير وانشاء الجمعيات والاجتماع مضمونة للمواطن" كما نصت المادة 43 على "حق انشاء الجمعيات مضمون ،تشجع الدولة ازدهار الحركة الجمعوية ، يحدد القانون شروط وكيفيات انشاء الجمعيات"²

ما يمكن ملاحظته ان دستور1996 لم يات بجديد فيما يخص الحق النقابي ،فقد اعاد مضامين المواد التي جاء بها دستور 1989 التي كرست الحق النقابي عن طريق السماح بالتعددية النقابية وممارسة حق الاضراب في القطاعين العام والخاص³.

ه الحق النقابي في التعديل الدستوري 2008 و 2016 :

منذ الاستقلال والجزائر تسعى الى تحقيق التنمية والتقدم وتنظيم شؤون الدولة في كافة المجالات فاتجهت الى وضع مجموعة من القواعد والاليات الكفيلة بتحقيق ذلك فتم وضع اول دستور سنة 1963 ثم تعاقبت الدساتيرو التعديلات حسب الظروف السياسية والاقتصادية الداخلية والخارجية وكان اخرها دستور سنة 1996 ، ثم ادخلت تعديلات جزئية على دستور 1996 نتيجة ظروف استعجالية املاه تداخل السلطات في ممارسة مهامها ، سنة 2008 ثم بعدها سنة 2016 .

كانت للتعديلات التي ادخلت على دستور سنة 1996بمناسبة التعديل الدستوري لسنة 2008 ثلاث اهداف اولها مرتبط بحماية رموز الثورة وترقية التاريخ وتدريبه ،وثانيهما

¹ عبد المجيد الصغير بريم ، المرجع السابق ،ص81

²المواد 29،41،43،دستور 8 ديسمبر1996 المعدل بالقانون رقم 03/02 المؤرخ في 10 افريل 2002 والقانون رقم 08-19 المؤرخ في 16نوفمبر 2008

³مناصرة سميحة ، المرجع السابق،ص62

متعلق بترقية حقوق المرأة السياسية في حين كان التعديل الثالث منصب على السلطة التنفيذية¹.

اما تعديل الدستوري لسنة 2016 جاء بعدة تعديلات مست العديد من مجالات نذكر منها المجال الاقتصادي والمجال السياسي .

ففي المجال السياسي تناول جانبيين اولهما التداول على السلطة والثاني اليات محاربة الفساد وتوسيع الحقوق، حيث جاء في المادة 35 "يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات وعلى كل مايمس سلامة الانسان المادية والمعنوية " اما المادة 39 فنصت ان القانون لا يجيز الاعتداء على حياة المواطنين " يحمي القانون حياة المواطن الخاصة وحرمة شرفه "

كما تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل وتشجيع ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والادارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات²

تم اثناء وتعزيز الحريات بصفة عامة كالتظاهر السلمي الجمعيات الاحزاب الاجتماع، فنص المؤسس الدستوري على ما يلي :

المادة 41 " حريات التعبير وانشاء الجمعيات والاجتماع مضمونة للمواطن "

المادة 43 "حق انشاء الجمعيات مضمون ، تشجع الدولة ازدهار الحركات الجمعوية " واصل المؤسس الدستوري مسار الاصلاحات السياسية والاقتصادية من خلال تدعيم وتعزيز ممارسة الكثير من الحقوق والحريات كحرية الاجتماعات والتظاهر وانشاء الجمعيات. وهذا نظرا لاهميتها ومكانتها باعتبارها مؤشرا لدولة القانون غير ان هذا الاعتراف لوحده غير كاف ما لم يجسد ميدانيا من خلال تفعيل دورالمؤسسات والهيئات الخاصة بحقوق الانسان والمواطن .

¹عمار عباس القانون الدستوري الجزائري،قراءة في تعديل دستور 2008 مدونة جامعة معسكر

، https://ammarrabbes.blogspot.com/2012/04/2008-2009htr8_h10_30_j04/07/2020 ،

²عمرة مهدي دراسة تحليلية لمضمون دستور 2016 ،المركز الديمقراطي العربي

، http://democraticac.de/p40326/h_11_00/j_04/07/2020_2016،

- **الحق النقابي في الدستور المغربي** : يضمن الدستور المغربي الصادر عام 2011 حرية تأسيس الجمعيات وحرية الانخراط في اي منظمة نقابية اوسياسية حسب الاختيار، فتنص المادة 8 " تساهم المنظمات النقابية للاجراء والغرف المهنية... في الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها " ، كما نص الدستور ان هذه الحقوق والحريات لا يمكن تقييدها الا بمقتضى القوانين المعمول بها وفقا للمادة التاسعة " لا يمكن حل الاحزاب السياسية والمنظمات النقابية او توقيفها... الا بمقتضى مقرر قضائي " ¹ .

- **الحق النقابي في الدستور المصري** : اقرت مختلف الدساتير المصرية وسمحت للافراد بانشاء الجمعيات والنقابات ابتداء من دستور 1923، ثم دستور 1956 ، ووصولاً الى دستور 1971 حيث نص المادة 56 منه على ان " انشاء النقابات والاتحادات على اساس ديمقراطي حق يكفله القانون " ² .

- **الحق النقابي في الدستور الفرنسي** : كرس الدستور الفرنسي الصادرة عام 1947 والمعدل بدستور عام 1958 الحق النقابي واعترف للعمال بحرية تكوين النقابات للدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية طبقاً للقوانين والتنظيمات المعمول بها غير ان الانقسامات والصراعات ادت الى تدهور النشاط النقابي 1958 ³ .

الفرع الثاني: الحق النقابي في القوانين الوطنية :

لقد عملت مختلف التشريعات الوطنية لمختلف الدول على تكريس مبدأ الحرية النقابية ومن منطلق الارتباط العضوي بين الحق النقابي والحريات الاساسية فان مختلف التشريعات الوطنية تضمنت احكام ومواد تتعلق بالعمل النقابي تهدف في جوهرها الى حماية حقوق العمال ومن بين هذه القوانين نذكر على سبيل المثال :

* الحق النقابي في القوانين الجزائرية :

ان تشريع العمل الجزائري ، الصادر خلال العهد الاشتراكي لم يكن يعترف بالحرية النقابية او الحق النقابي بالمعنى المنصوص عليه في المواثيق و الاتفاقيات الدولية

¹ برهان غليون واخرون ، المرجع السابق ، ص 309

² سمغوني زكريا ، المرجع السابق ، ص 26 .

³ عصام طواليبي الثعالبي ، المرجع السابق ، ص 34

الصادرة عن منظمة العمل الدولية ، فكان يمارس في ظل الاحادية الحزبية والتوجه الاشتراكي ضمن نقابة وحيدة وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين .

فالقوانين والامور التي صدرت في المرحلة الاشتراكية لم تكن تعترف بالحرية النقابية بالمعنى الحقيقي¹ نذكر منها :

الامر 71-74 المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات : كان مجلس العمال كيف على انه فرع نقابي داخل المؤسسة وجهاز مشاركة في نفس الوقت على اعتبار ان اعضاء المجلس هم منخرطون في الاتحاد العام للعمال الجزائريين² ، كما ان امين الفرع النقابي هو نفسه رئيس مجلس العمال ، كما ان النقابة تضطلع بمهمة رئيسية وهي تعبئة الجماهير الكادحة وتجنيدتها لاجل تحقيق اهداف البناء الاشتراكي ، كما لها هدف التنظيم وايقاظ الوعي السياسي لدى العمال وفقا لخطط او اهداف معدة مسبقا³.

*** الامر 71-75 المتعلق بتنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص** : سمح القانون بانشاء فرع نقابي تابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين داخل المؤسسة عندما يكون عدد العمال اكثر من تسعة ، ومنحت العديد من الحقوق والضمانات لممثلي العمال النقابيين ، حيث الزم القانون بتوفير مكتب فرع نقابي داخل المؤسسة ، واستفاد اعضائه من مدة عشرين ساعة مدفوعة الاجر لممارسة مهامهم وهذا بموجب المواد 3 و 4 ، كما سمح الامر بتوسيع مشاركة العمال في التسيير⁴ .

*** الامر 31/75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص** : تتم المشاركة في المؤسسة من خلال مجلس العمال المنتخب لمدة 3 سنوات ويشترط في الاعضاء انتمائهم الى اتحاد العام للعمال الجزائريين⁵ ،

¹ مناصرية سميحة ، المرجع السابق، ص 64

² الامر 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات ، المؤرخ 16 نوفمبر 1971 ، ج ر ، العدد 17 ، صادرة بتاريخ 13 ديسمبر 1971 .

³ بطاهر امال ، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قانون الاجتماعي، جامعة وهران، 2011، ص 10.

⁴ عبد المجيد صغير بيرم ، المرجع السابق ، ص 89

⁵ الامر 31/75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، المؤرخ في 29 افريل 1975 ، ج ر ، العدد 39 المؤرخة في 16/05/1975

*قانون 12/78 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل : حيث اعترف القانون للعمال بحرية تكوين النقابات وممارسة مهامهم حيث نصت المادة 25 على "تضمن الدولة الحماية والتسهيلات اللازمة لممارسة الحق النقابي"¹

* قانون 14-90 : المؤرخ في 02 جوان 1990 المعدل والمتمم بقانون 91-30 بتاريخ 21 ديسمبر 1991 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي ، حيث يعتبر اول قانون يكرس التعددية النقابية مستندا في ذلك على المعايير الدولية ،حيث سمح القانون للعمال الاجراء والمستخدمين الذين ينتمون الى نفس المهنة او القطاع الواحد ان يكونو تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم ، بشرط الامثال للقوانين المعمول بها² .
وقد جاء قانون 14-90 منفاذا للالتزامات الدولية للجزائر اتجاه منظمة العمل الدولية ، وهذا بتبنيه التعددية النقابية عكس ما كانت عليه التشريعات السابقة .
وقد جاء هذا القانون في ستة ابواب وكل باب يحتوي على مجموعة من المواد القانونية موزعة على الشكل التالي³:

الباب الاول :تناول الهدف والاحكام العامة بمجموع 5 مواد من المادة 1 الى المادة 5 .
الباب الثاني : تطرق الى تاسيس المنظمات النقابية ،التنظيم ،التسير بمجموع 28 مادة من المادة 6 الى غاية المادة 33
الباب الثالث :حدد التنظيمات النقابية التمثيلية بمجموع 6 مواد من المادة 34 الى غاية المادة 39 .
الباب الرابع :جاء بالاحكام الخاصة بالتنظيمات النقابية للعمال الاجراء بمجموع 18 مادة من المادة 40 الى غاية المادة 57 .
الباب الخامس:بين الاحكام الجزائية بمجموع 4 مواد من المادة 58 الى غاية المادة 61.

¹ قانون 12/78 المتضمن القانون الاساسي للعامل ، الصادر بتاريخ 1975 اوت 1978 ، ج ر العدد32 ،المؤرخة في 1975/08/05

² عبد المجيد الصغير بيرم ،المرجع السابق ،ص86

³ قانون رقم 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي الصادر بتاريخ 2 جويلية 1990 ، ج ر ،العدد 23 ،المعدل والمتمم بقانون 30/91 .

الباب السادس: ختم بالاحكام الختامية بمجوع 4 مواد من المادة 62 الى غاية المادة الاخيرة 65 .

يعكس مضمون هذا القانون اهم المعايير الاساسية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية .

وقد جاء تطور الحرية النقابية في الجزائر مغاير تماما لتطور الحرية النقابية في فرنسا سواء من حيث الجذور التاريخية لظهور الحرية النقابية ، او من حيث الاهداف المتوخاة من العمل النقابي ، ففي فرنسا يعتبر نظام الطوائف الذي كان سائدا قبل القرن السابع عشر هو بداية تاريخ ظهور الحركة النقابية ، كما انتهجت فرنسا السياسة المطلوبة هدفا لها في حين الحركة النقابية في الجزائر ارتبطت بالوجود الاستعماري في الجزائر والعمل النقابي الفرنسي ، وقد انتهجت منذ بدايتها اهداف نضالية بعيدة عن السياسة المطلوبة¹ .

مما تجدر الاشارة اليه وبناء على الملاحظات المسجلة من قبل منظمة العمل الدولية حول مضمون هذا القانون اقرت وزارة العمل ان بعض المواد من القانون السالف الذكر غير مطابقة للاتفاقيات الدولية ، وهذا بناء على تعليمات ملقاة من مكتب العمل الدولي فيما يخص الغاء شرط الجنسية للسماح للعمال واصحاب العمل الاجانب من انشاء منظمات نقابية ، كذلك توفير حماية خاصة للممثلين النقابيين عند ممارسة مهامهم النقابية ، وهي تمس المواد 4 و 6 ، 8 ، 56 ، 59 التي تنظم شروط تاسيس المنظمات النقابية وكذا اجراءات ادماج المندوبين في حالة تسريحهم نتيجة النشاط النقابي بغية جعل احكام القانون مطابقا لاحكام الاتفاقية رقم 87 بعد الملاحظة المسجلة من قبل لجنة الخبراء ولجنة الحريات التابعة لمنظمة العمل الدولية² .

* **الحق النقابي في القوانين المغربية**: اعطى المشرع المغربي اهمية كبرى للحق النقابي وادمجه ضمن النصوص الاساسية للمواطن، وقد اباح قانون الحريات العامة الصادر عام 1957 الحق للمواطنين في تاسيس الجمعيات والنقابات المهنية،، كما يحدد القانون

¹ مناصرية سميحة ، المرجع السابق ، ص 73.

² ك . ل . كل التفاصيل عن ممارسة النشاط النقابي في الجزائر، جريدة البلاد 2019/09/19.

<https://www.elbilad.net/article/detail?id=99907> j 2020/06/27 h14 00

الغايات من تأسيس النقابات المهنية والكفاءة المهنية للنقابات المهنية، فقد جاء في الفصل الأول من هذا القانون "القصود الوحيد من النقابات المهنية هو الدرس والدفاع عن المصالح الاقتصادية والصناعية والتجارية الخاصة بالمنخرطين فيها" كما نص الفصل الثاني منه على انه "يجوز ان تتأسس بكل حرية النقابات المهنية من طرف اشخاص يتعاطون مهنة واحدة يشبه بعضها بعضا او حرفا يرتبط بعضها ببعض...."

وباعتبار ان العمل النقابي يحكمه مبدأ الحرية النقابية ، لذلك يمكن لكل اجير الانخراط في العمل النقابي ، عن طريق انضمام الى احدى النقابات فهو حق له ، وهو ما اكدته مدونه الشغل في المادة 398 في ف2 " يمكن للمشغلين والاجراء ان ينخرطو بحرية في النقابات المهنية التي وقع عليها اختيارهم " كما اكدت المادتين 399 و400 من مدونة الشغل على انه " يمكن للنقابات المهنية ان تتكفل وتتشاور فيما بينها بكل حرية لتدارس مصالحها المشتركة والدفاع عنها كما يمكنها ان تتخبط في منظمات نقابية دولية للاجراء او المشغلين ، ويعتبر شرط الاتحاد او التشابه او الارتباط بمهنة او حرفة معينة هو الشرط الوحيد اللازم لممارسة حق الانخراط في منظمة نقابية ، اذا كانت حرية الاجير في الانضمام الى منظمة نقابية تحمي النقابيين ، فان حرية الاجير في عدم الانتماء الى منظمة نقابية تحمي غير النقابيين ، فعلى غرار حرية الافراد في الاختيار اي تجمع نقابي والانخراط فيه فانهم يملكون حق الاختيار في عدم الانتماء الى اي منظمة نقابية ، فليس هناك اي مقتضى في مدونة الشغل ترغم جميع الاجراء في الانخراط او الانضمام الى اي منظمة نقابية ، بمفهوم المخالفة يمكن للمشغلين و الاجراء ان ينخرطو بحرية في النقابة المهنية التي وقع عليها اختيارهم ، المادة 398 من مدونة الشغل وكما للاجراء الحق في الانضمام او عدم الانضمام الى النقابة ، لهم كامل الحرية في الانسحاب من النقابة في اي وقت شاءو . المادة 402 من مدونة الشغل¹

¹ احمد السقوط، الحرية النقابية بين مدونة الشغل والحرية النقابي

*** الحق النقابي في القوانين الفرنسية :**

بعد نجاح الثورة الفرنسية سارع المشرع الفرنسي الى اطلاق حرية العمل وهذا بتحريم اي تجمع عمالي من شأنه التأثير على حرية المبادلات وهذا باصدار قانون شابلي والمرسوم المعروف باسم قانون الغاء الطوائف المهنية سنة 1789 وهذا من خلال النص عليه في المادة 7 " لكل شخص مطلق الحرية في القيام باي عمل تجاري او في ممارسة اي نشاط تجاري يراه مناسباً له ولا يلتزم في مقابل ذلك الا باداء الرسوم المقررة بمزولة المهنة والالتزام باللوائح التي تصدرها الجهات المعنية بخصوص ممارسة المهنة ..."¹ ، فتم تحريم التجمعات والتكتلات العمالية تحت اي شكل ولاي سبب ، وبقي الحال على ما هو عليه الى غاية اندلاع ثورة عام 1848، ليتم الاطاحة بالنظام الملكي واشراك ممثلي العمال في الحكومة المؤقتة ، فكانت بداية تدخل الدولة في علاقات العمل والاعتراف للعمال بتكوين منظمات نقابية ابتداء من سنة 1864 بموجب القانون الصادر في 25 ماي 1864 الذي الغى التحريم، وافر للعمال بحق التجمع المؤقت دون ان يعترف بحق تشكيل النقابات ، وبحلول عام 1868 اعترف المشرع صراحة بحق العمال بتكوين نقابات عمالية لدفاع عن مصالحهم ، فصدرت عدة قوانين نذكر منها ، قانون 1884 المتعلق بالنقابات المهنية ، قانون 1898 المتعلق بجمعيات الاغاثة ، قانون 1901 المتعلق بالجمعيات² ، وصولاً الى قانون 16 افريل 1946 المنظم للتمثيل النقابي والمحدد للمنظمات التمثيلية النقابية ومقاييس الانخراط وضوابط الاشتراكات .

*** الحق النقابي في القوانين المصرية :** بدأت الحركة النقابية في مصر منذ اواخر القرن الثامن عشر بفضل نمو الوعي الجماعي لدى العمال، فظهرت نقابات المحامين والمهندسين ، لكن هذا الوعي النقابي لقي معارضة من قبل الحكومة باصدار قانون 1921 الذي يضيق على النقابات من خلال تجريم الاشتراكات المالية للعمال³ .

بدا التاريخ النقابي في مصر من الناحية التشريعية متاخراً بصور قانون رقم 85 سنة 1942 الذي تناول النقابات من حيث التأسيس والشروط والاهداف .

¹ بظاهر امال ، المرجع السابق ، ص3

² مناصرية سميحة ، المرجع السابق ، ص29

³ سمغوني زكريا ، المرجع السابق ، ص28

و باندلاع الثورة سنة 1952 واطاحة بنظام الملكية وتبني النظام الجمهوري الديمقراطي، ظهرت الحركات النقابات ضعيفة وهشة نتيجة التضيق عليها من قبل السلطات و يصدر دستور سنة 1971 وقرار التعددية الحزبية والنقابية صدرت عدة قوانين تخص النشاط النقابي قانون 35 لسنة 1976، المعدل بقانون رقم 01 لسنة 1981 .

فرق القانون المصري بين النقابات المهنية والنقابات العمالية فالنقابات المهنية هي عبارة عن اشخاص عامة او مؤسسات عامة مهنية عهدت اليها الدولة باختصاصها الاصل في تنظيم شؤون المهنة التي يمارسها الافراد كمهنة حرة ، ويكون الانضمام اجباري وتتمتع بالشخصية المعنوية وبعض السلطات العامة .

اما النقابات العمالية هي من اشخاص القانون الخاص لا تقوم الدولة بمنحها سلطات عامة، ويحكمها مبداء حرية الانضمام او الانسحاب ويقتصر دورها على دفاع على مصالح اعضائها¹ .

وعليه نستشف ان التشريعات الوطنية للدول اعترفت بالحقوق والحريات العامة وعلى راسها الحرية النقابية حيث انها ظهرت وتطورت بتطور الازمان والظروف وتعتبر الحريات العامة والحرية النقابية بصفة خاصة من بين الركائز التي يقوم عليها النظام الديمقراطي، ونظرا لاهميتها يتم اقرارها في الدساتير والتشريعات الوطنية .

¹ ايثار موسى ، تاريخ التشريعات النقابية في مصر ، محامات نت، مصر
<https://mohamat.net/law> 04/07/2020h10 00 ، 2018/01/05،

الفصل الثاني:

الضمانات والآليات

القانونية لممارسة الحق

النقابي

تمهيد:

تتعدد ضمانات حقوق الانسان، كما تتعد اليات الحماية في التشريعات والمواثيق والاتفاقيات الجماعية على المستوى المحلي والاقليمي والدولي، هذا تعدد ادى الى التداخل الكبير بين المفهومي الضمانات والاليات¹.

فالضمانات هي مجموعة القواعد او المبادئ القانونية التي يلزم مراعتها من اجل كفالة الاحترام الواجب لحقوق الانسان فهناك ضمانات سياسية وقانونية واجتماعية ودولية .

اما الاليات هي تلك الاجهزة والمؤسسات والادارات والاجهزة المسؤولة عن متابعة وتقييم الاجهزة التنفيذية المسؤولة عن تنفيذ القانون والتحقق انها تلتزم المعايير الدولية وتكون متوفرة على المستوى المحلي والاقليمي والدولي .

من المتعارف عليه ان ضمانات حماية حقوق الانسان بصفة عامة والحريات النقابية بصفة خاصة، هي مبادئ عامة متعارف عليها ومكرسة في المواثيق الدولية والاتفاقيات الجماعية من جهة والتشريعات الوطنية للدول من قواعد دستورية وتشريعية وانظمة ادارية²، وبالتالي فان القيمة القانونية للحريات النقابية تتبلور من خلال اقرارها وتوكيدها عبر المواثيق الدولية والاتفاقيات الجماعية والتشريعات الوطنية للدول ثم تاتي الاليات القانونية لوضعها موضع التنفيذ وفرض الرقابة على مدى الالتزام بها .

¹قنواز ابراهيم، ضمانات واليات حماية حقوق الانسان، الحوار المثمن، العدد 4909،

<https://hewar.org/debat/show.art01h1400j30/08/2020>

² احمد الحسين، الحماية القانونية للحريات العامة، رسالة ماجستير، قانون العام، الحقوق، جامعة دمشق، 2017، ص72

المبحث الاول: الضمانات والاليات حماية الحق النقابي على مستوى الدولي

اعترف بالحق النقابي في جميع الاعلانات والمواثيق الصادرة عن هيئة الامم المتحدة، كحق اساسي من حقوق الانسان، واحاطته منظمة العمل الدولية باعتباره حقا ملازما لحرية العمل، باهتمام واسع فارتقى الى مصاف الحريات العامة¹ لتشكل بذلك اتفاقيات العمل الدولية مرجعا قاعديا تستند اليه تشريعات الدول في تحديد وارساء قواعد ممارسة الحق النقابي على المستوى الوطني.

المطلب الاول: الضمانات (القواعد) العالمية المقررة لحماية الحق النقابي .

ان الحماية الدولية للحريات العامة بصفة عامة والحريات النقابية بصفة خاصة تجد اساسها الرئيسي في ما تضمنه ميثاق الامم المتحدة والتنظيمات الدولية، وقد استقطب موضوع الحق النقابي اهتمام العديد من دول العالم والمنظمات الدولية، ليمثل حقا اساسيا من حقوق الانسان معترف به ومنصوص عليه في الاعلان العالمي لحقوق الانسان والمواثيق والتوصيات الصادرة عن هيئة الامم المتحدة واخصته العديد من الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية بالتنظيم .

وتفصيلا لما سبق سوف نتناول في الفرع الاول القواعد العالمية الخاصة لحماية الحقوق والحريات النقابية ، وفي الفرع الثاني القواعد العالمية العامة المتعلقة بحماية الحقوق النقابية .

الفرع الاول: النصوص العالمية الخاصة (اتفاقيات العمل الدولية)

لقد حظي موضوع الحقوق والحريات النقابية باهتمام كبير من قبل منظمة العمل الدولية التي كرست مبدا الحرية النقابية في دستورها وجسدت القواعد الاساسية لحمايتها في الاتفاقيات الدولية التي ابرمتها .

وقد صدر عن منظمة العمل الدولية الكثير من الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بحماية الحقوق والحريات النقابية، التي تضمنت على بعض الضمانات الاساسية الخاصة بالحق النقابي و اهمها مبدا المساواة ومبدا الاستقلالية ومبدا عدم التمييز لهذا سنكتفي بالاشارة الى هذه المبادئ في اهم الاتفاقيات التي ابرمت من طرف منظمة العمل .

¹ثوابتي ايمان ريما سرور، المرجع السابق، ص396

* مبدأ المساواة وعدم التمييز في بعض الاتفاقيات الدولية .

تضمنت الاتفاقية رقم:87 سنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي المبرمة من قبل منظمة العمل الدولية على ضمانتين اساسيتين وهما : مبدأ المساواة ومبدأ عدم التمييز .

فوجد المادة الثانية من الاتفاقية تنص على انه " للعمال واصحاب العمل دون تمييز من اي نوع الحق في انشاء ما يختارونه هم انفسهم من منظمات ولهم كذلك دون ان يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية ،الحق في الانضمام الى تلك المنظمات ،وذلك دون ترخيص مسبق"¹

وقد جاءت هذه الصياغة عامة ومطلقة ،التي تستبعد اي تمييز ولا مجال معها لوجود اي استثناءات ، وبالتالي فهي تحمي الحرية النقابية على المستويين الفردي والمنظمة² .

1- على المستوى الفردي : تمنح الحقوق النقابية لكل من العمال وارباب العمل بدون تمييز من اي نوع ،حيث جاء في المادة الثانية من الاتفاقية "للعمال واصحاب العمل دون تمييز من اي نوع ،الحق في انشاء ما يختارونه هم انفسهم من منظمات ... " ،وقد استعملت الصياغة العامة والمطلقة التي تستبعد اي تمييز ولا مجال معها لاي استثناءات ،فيكون للعمال واصحاب العمل حق تاسيس المنظمات والانضمام اليها دون تمييز ،مع احترام القانون والاجراءات المعمول بها .

2- على مستوى المنظمة: وهذا بتوفير الضمانات اللازمة لجعل النقابة تمارس نشاطها بحرية دون تدخل اي كان نوعه من طرف السلطات الادارية او تمييزها من التنظيمات النقابية المماثلة او الاحزاب السياسية³ ، وقد منحت المنظمات النقابية بعض الصلاحيات نذكر منها :

- حق اعداد ووضع القواعد واللوائح التي تحكم نشاطها

- حق الادارة الحرة والمستقلة

- الانتخاب الحر للمندوبين النقابيين

¹المادة 2 من الاتفاقية رقم87 لمنظمة العمل الدولية بشأن للحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

²ثوابتي ايمان ريما سرور ،المرجع السابق ،ص404.

³ثوابتي ايمان ريما سرور ،المرجع نفسه ،ص407.

- حق الاتحاد والتحالف مع تنظيمات محلية ووطنية والانضمام الى التنظيمات الدولية
* كما تضمنت الاتفاقية رقم 98 سنة 1949 الخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والتفاوض
الجماعي مبدءا عدم التمييز بين العمال في مجال العمل .

فنصت المادة الاولى من هذه الاتفاقية "يتمتع العمال بحماية كافة من كل عمل ينطوي
على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي...."¹

وقد قدمت هذه الاتفاقية العديد من الضمانات الرامية الى حماية الحرية النقابية من اي
اعتداء عليها من جانب ارباب العمل او منظماتهم الخاصة، وقد صيغت هذه الاتفاقية
بطريقة مختصرة ودون تفصيلات حتى لا تفرض على الدول الموقعة طرقا محددة من
اجل تطبيق الضمانات الواردة فيها.

كما نصت المادة الثانية على انه " يجب ان توفر لمنظمات اصحاب العمل ومنظمات
العمال حماية مناسبة من تدخل بعضها في اعمال البعض الاخر مباشرة او بواسطة
مندوبيها او اعضائها سواء كان التدخل في انشائها او عملها او ادواتها "

ان الاتفاقية رقم 98 تحضر التمييز بين العمال على اساس انتمائهم النقابي كان
يجعل من عدم الاشتراك في النقابة شرطا للحصول على الوظيفة او يجبره على
التخلي على العضوية في النقابة للحصول على الوظيفة او يقوم بتسريح العامل نتيجة
انتماءه النقابي² .

كذلك الامر بالنسبة للاتفاقية رقم 141 لسنة 1975 الصادرة في شان حق العمال الزراعيين
في التكتل، حيث كان الهدف الرئيسي من وراء اقرارها تحقيق المساواة بين عمال الزراعة
بعمال الصناعة في التمتع بحقوق التجمع النقابي .

يعتبر مبدء المساواة وعدم التمييز مبدءا عام وشامل وهو ممارسة الحق النقابي من قبل
جميع الاشخاص او الفئات او القطاعات دون تمييز، ولكن لاسباب تتعلق بالامن والنظام
العام استبعد المشرع الدولي بعض الفئات من ممارسة الحرية النقابية حيث تنص المادة

¹المادة 1 من اتفاقية رقم 98 سنة 1949 لمنظمة العمل الدولية الخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم
والتفاوض الجماعي

² مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص 109

التاسعة من الاتفاقية رقم 98 على انه " تحدد القوانين واللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة "

***مبدأ الاستقلالية في الاتفاقيات الدولية :**

ان مبدأ الاستقلالية تناولته العديد من الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية منها الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم وقد نصت المادة الثالثة من هذه الاتفاقية "للمنظمات العمال ولمنظمات اصحاب الاعمال الحق في اعداد دساتيرها ولوائحها الادارية وفي انتخاب ممثلها بحرية كاملة وفي تنظيم ادارتها ونشاطها وفي اعداد برامج عملها"، ويتجسد مبدأ الاستقلالية في وضع المنظمة النقابية لنظامها الاساسي والقواعد الادارية التي تنظمها وانتخاب ممثلها في حرية تامة وتنظيم ادارتها وتوجيه نشاطها وصياغة برامجها كما يمنع على السلطات العامة المساس بمبدأ استقلالية المنظمة النقابية وهذا يمنع اي تدخل من شأنه الحد من هذا الحق او يعوق الممارسة المشروعة له .

حيث نصت المادة الرابعة من الاتفاقية "لا يجوز للسلطة الادارية حل منظمات العمال ومنظمات اصحاب العمل او وقف نشاطها".

يمثل مبدأ الاستقلالية اهم ضمانات للمنظمات النقابية في ممارسة مهامها ولا تخضع لاي ارادة اثناء ممارسة مهامها وان تجتنب المنظمات النقابية الوقوع تحت تاثير اي جهة سواء كانت منظمات اخرى او جهة حكومية او اي حزب من الاحزاب . وتبرز اهم مظاهر الاستقلال في الاستقلال المالي فبدون استقلالية حقيقية يستحيل على المنظمة النقابية ممارسة اي نشاط نقابي ذو تاثير ايجابي على اعضاء المنظمة ، كما يعني الاستقلال المالي للمنظمات النقابية عدم تلقياها اي مساعدة من قبل السلطات العامة اذا اقترنت باي شروط¹ .

¹ مناصرة سميحة ،المرجع السابق،ص111

الفرع الثاني: النصوص العالمية العامة المواثيق والعهد الصادر عن هيئة الامم المتحدة
-1- ل ضمانات الواردة في ميثاق الامم المتحدة .

أكد ميثاق الامم المتحدة على احترام حقوق الانسان وحرياته العامة ،فقد نصت
الديباجة على تمسك شعوب الامم المتحدة بالحقوق الاساسية للانسان وبكرامة الفرد وعزم
هذه الشعوب على ان تدفع بالبرقي الاجتماعي قدما وان ترقى بمستوى الحياة من
الجو من الحرية .

وقد اصدرت الجمعية العامة للامم المتحدة سنة 1947 قرار خاص تعلن فيه ان حق
النقابات الذي لا يمكن التنازل عليه في حرية العمل شأنه شأن الضمانات الاجتماعية
الآخري الاساسية لتحسين مستوى العمال ورفاهيتهم الاقتصادية ،وقد اعلنت في هذا القرار
عن تايدها لمبادئ الحرية النقابية التي اقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية¹
ان ميثاق الامم المتحدة لم يفرد نصوصا خاصة لقرار الحقوق والحرريات النقابية ان هذا
الميثاق يعد مصدر غير مباشر لقرار الحق النقابي بحكم العناية البالغة التي اولاهها
لقضية حقوق الانسان .

قد اكدت الفقرة الثالثة من المادة الاولى منه ان من بين مقاصد الامم المتحدة
تحقيق تعاون دولي لحل المسائل الدولية ذات الصبغة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
والانسانية ،ولتوفير احترام حقوق الانسان والحرريات الاساسية للناس جميعا والتشجيع عليه
دون تمييز بسبب الجنس ،اللغة ،الدين ،ولا تفريق بين الرجال والنساء .

كما خصص الميثاق فصلا كاملا فيما يخص التعاون الاقتصادي والاجتماعي بين
الدول وهو الفصل التاسع ،حيث نصت المادة 55 على الرغبة في تهيئة دواعي الاستقرار
والرفاهية ضروري لقيام علاقات سلمية ودية بين الامم مؤسسة على احترام المبدأ الذي
يقضي بالتسوية في الحقوق بين الشعوب .

¹ ثوابتي ايمان ريما سرور ،المرجع السابق ،ص414

وتكمن الاهمية القانونية لنصوص ميثاق الامم المتحدة المرتبطة بحقوق الانسان انه ابتداء من سريان الميثاق لايجوز انتهاك حقوق الانسان من قبل دولة ما بحجة انها مسألة داخلية¹

- ب - الضمانات الواردة في الاعلان العالمي لحقوق الانسان .

يمثل الاعلان العالمي لحقوق الانسان الذي اعتمده الجمعية العامة للامم المتحدة سنة 1948 اشهر الاعلانات الصادرة في مجال حقوق الانسان ، حيث تنص المادة الاولى " يولد جميع الناس احرار ومتساوين في الكرامة والحقوق"² وقد تناول الاعلان العالمي لحقوق الانسان الحرية النقابية وافر للفرد حرية انشاء النقابات والانضمام اليها ،حيث نصت المادة الثالثة والعشرون في فقرتها الرابعة من الاعلان ان لكل شخص " الحق ان ينشئ وينظم الى نقابات حماية لمصالحه "

كما سلمت المواثيق الدولية لحقوق الانسان بان حق العمال في التنظيم النقابي الحر، هو الضمانة الوحيدة الكفيلة لحماية حقوق العمال ومنع استغلالهم من طرف اصحاب العمل، حيث انه من البديهي ان العامل بصفته الشخصية ودون تمثيل من طرف جهة معينة لايستطيع الوقوف امام الادارة او اصحاب العمل للدفاع عن حقوقه المادية والمعنوية، لهذا فان المواثيق الدولية الخاصة بحقوق الانسان اعتبرت حق العمال في حرية التنظيم النقابي احد الحقوق الاساسية للانسان، وتتنوع الحقوق والمصالح التي يستهدف العمل النقابي الدفاع عنها او تحقيقها،ففي مجال العلاقة مع اصحاب العمل يستهدف العمل النقابي حمل اصحاب العمل للتفاوض مع ممثلي العمال والوصول معهم الى اتفاقية جماعية تضمن شروط عمل مقبولة ، وفي مجال العلاقة مع الدولة يستهدف العمل النقابي الدفع باتجاه سن قوانين وتشريعات تضمن حقوق ومصالح العمال والموظفين ، وحرية العمل النقابي لهم، كما انه يوجد دور

¹ مناصرة سميحة ،المرجع السابق ،ص52

² المادة الاولى من الاتفاقية لعام 1948 من ميثاق الامم المتحدة لحقوق الانسان

للعمل النقابي فيما يخص العلاقة فيما بين العمال انفسهم حيث يهدف الى تحقيق الوعي والتضامن العمالي الكفيل بتعزيز المصالح والحقوق في مواجهة اصحاب العمل¹ على الرغم من اعتبار ان الحق النقابي من اهم المبادئ التي تناولها الاعلان العالمي لحقوق الانسان الا انه يعتبر قوة الزام ادبية اذ انه لا يتناول سوى حق الافراد في انشاء النقابات والانضمام اليها دون التطرق الى مبدأ الاستقلالية النقابة عن الدولة و يذكر حرية الانسحاب من النقابة لهذا يمكن القول ان الاعلان العالمي لحقوق الانسان يعد في خصوص الحرية النقابية اقل فعالية من الاتفاقيات التي نجحت منظمة العمل الدولية في اصدارها²

-ج- الضمانات الواردة في العهدين الدوليين .

كما هو معلوم ان العهدين الدوليين، العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية جاء لايضاح الحقوق والحريات العامة المنصوص عليها في ميثاق الامم المتحدة.

*الضمانات الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية .

ان العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية نص على الحق النقابي في المادة الثانية والعشرون وقد جاء فيها على ان تتعهد الدول الاطراف في هذا العهد بما يلي :

- حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع الاخرين، والانضمام الى النقابة التي يختارها دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية بغية تعزيز المصلحة الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها، ولايجوز اخضاع ممارسة هذا الحق لاية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الامن الوطني او النظام العام او لحماية حقوق الاخرين او حرياتهم .

- حق النقابات في تكوين اتحادات او اتحادات حرفية على المستوى الوطني، وحق هذه الاتحادات في تكوين نقابات دولية او الانضمام اليها .

¹ محمود شاهين، سلسلة مشروع تطوير القوانين، الحق في التنظيم النقابي، الهيئة الفلسطينية لمستقلة لحقوق المواطن رم الله، 2004 ص8

² سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص48

- حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية دون قيود غير التي ينص عليها القانون .
- حق الاضراب شريطة ان يمارس وفقا لقوانين البلد المعني .
- كما انه لا يوجد في هذه المادة اي حكم يجيز للدول التي هي طرف في هذا العهد او المصادقة على الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي لمنظمة العمل الدولية لسنة 1948 اتخاذ تدابير تشريعية او تطبيق قانون يخل بضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية¹ .
- عندما يتعلق الامر بنفاذ هذا الحق في الجانب المرتبط بالامن العام او الاستقرار العام او الاداب العامة او الصحة العامة في المجتمع او حقوق وحرريات الاخرين .
- * الضمانات الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية**
- أكد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على ضرورة كفالة حق الاشخاص في تكوين النقابات والانضمام اليها دون قيود ماعدا التي ينص عليها القانون ،فقد نصت المادة الثامنة على ان تتعهد الدول الاطراف في هذا العهد على كفالة مايلي :
- حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع الاخرين وفي الانضمام الى النقابة التي يختارها دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية .
- حق النقابات في انشاء اتحادات او اتحادات حرفية ،وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية او الانضمام اليها .
- حق النقابات في ممارسة نشاطها بكل حرية دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الامن القومي او النظام العام او لحماية حقوق الاخرين وحررياتهم .
- حق الاضراب شريطة ان يمارس وفقا لقوانين البلد المعني .
- كما اضافت انه لا تحول هذه المادة دون اخضاع افراد القوات المسلحة او رجال الشرطة او موظفي الادرات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق

¹ عبد المجيد صغير بيرم ،المرجع السابق ،ص63

كما انه ليس في هذه المادة اي حكم يجيز للدول الاطراف في الاتفاقية الخاصة بمنظمة العمل الدولية المعقودة سنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم تطبيق القانون بطريقة من شأنها ان تخل بالضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية¹

المطلب الثاني: الهياكل والاليات المقررة لحماية الحق النقابي على مستوى الدولي والاقليمي

ان منظمة العمل الدولي واللجان المحدثة من طرف الامم المتحدة ساهمت في تطور الحقوق النقابية ، حيث يحوز الحق النقابي على حماية واسعة من طرف منظمة العمل الدولي وهيئة الامم المتحدة ،وهذا من خلال اعتماد هياكل واليات واساليب عمل قوية² بغية تعزيز الحقوق والحرريات النقابية على المستويين الدولي والوطني، كما ان الحق النقابي استقطب اهتمام جميع الدول غير ان الممارسة تختلف باختلاف الانظمة السياسية والاقتصادية والثقافية لكل دولة، حيث تنظر الدول المعاصرة لحقوق الانسان بصفة عامة والحق النقابي بصفة خاصة نظرة الحقوق المكتسبة على غرار الدول الاروربية ،على غير ذلك تنظر الدول حديثة الاستقلال كدول المجموعة الافريقية خلاف ذلك اذ تعتبر حقوق الانسان على انها حقوق قررت من طرف الدول الغربية³ لهذا سننتقل الى هياكل واليات حماية الحق النقابي على الصعيد الدولي (الفرع الاول) وهياكل واليات حماية الحق النقابي على الصعيد الاقليمي (الفرع الثاني)

الفرع الاول: هياكل واليات حماية الحق النقابي على الصعيد الدولي .

***اولا* في اطار منظمة العمل الدولية.**

ان النصوص القانونية المقررة لحماية الحرية النقابية على المستوى الدولي تصبح عديمة الجدوى ما لم يتم انشاء هيئة دولية تتابع احترام تطبيق النصوص التي تحمي الحرية النقابية ،والمراقبة الفعلية لمبدأ الحرية النقابية ، لهذا نجد ان منظمة العمل الدولية قد ارسيت العديد من الميكانيزمات التي تلقى على عاتق الدولة المنظمة اليها جملة من الالتزامات الخاصة بحماية الحرية النقابية ، حيث انه لا يقتصر النظام الرقابي المعتمد

¹ مناصرة سميحة ،المرجع السابق ،ص 56.

² ثوابتي ايمان ريما سرور ، المرجع السابق ،ص432.

³ محمد سليمان الهالات، المرجع السابق ،ص88.

على مستوى منظمة العمل الدولية على الاتفاقيات فقط، وإنما على الالتزامات التي يفرضها دستور المنظمة¹، في هذا المجال نجد جميع الاتفاقيات التي ابرمت في اطار المنظمة قد تم اخضاعها لنمط واحد من انماط الرقابة يركز اساسا على النظر في التقارير المقدمة من طرف حكومات الدول الاطراف ومعالجة الشكاوى والطعون في حين تم اخضاع الاتفاقيات الخاصة بالحرية النقابية لنمط خاص يتم تنفيذه من طرف اجهزة خاصة، ومن ثم لا بد من ان نتساءل عن الاجهزة المختصة بالنظر في حالة انتهاك حكومة او دولة من الدول للحريات النقابية؟

1: لجنة تقصي الحقائق والمصالحة في مجال الحرية النقابية :

تم انشاء هذه اللجنة بموجب قرار سنة 1950 وصدق رسميا عليها 28 جوان 1950 وجاء تاسيسها كثمرة للتعاون بين المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للامم المتحدة ومجلس الادارة التابع لمنظمة العمل الدولية²، وتتشكل اللجنة من تسعة (09) اعضاء يعملون بصفة مستقلة معينين من طرف مجلس ادارة منظمة العمل الدولية، وتختص بالنظر في الشكاوى المعروضة عليها بالاتفاق مع الحكومات المعنية لايجاد حلول للمشاكل المطروحة سواء كانت من الدول او المنظمات العمال او اصحاب العمل، ورغم اتساع الصلاحيات الممنوحة لها الا انها لا يحق لها النظر في الشكاوى المرفوعة ضد الدول ليست اعضاء في منظمة العمل الدولية³، وقد نظرت اللجنة في ستة حالات فقط، منها قيامها بالنظر في شكاوى مقدمة ضد اليابان والمتعلقة بالقطاع العام سنة 1964، والشكاوى مقدمة ضد اليونان سنة 1965، كما ان الجزائر من بين الدول الافريقية التي صدرت في حقها ادنى عدد من الشكاوى من الفترة الممتدة من سنة 1962 الى غاية سنة 2007 حيث سجلت ضدها شكاوى واحدة لدى لجنة الحريات النقابية⁴.

غير ان اهم نقد اساسي الذي تم توجيهه الى هذا الجهاز هو اشتراطه الحصول على الموافقة الحكومة المتهمه لمباشرة التحقيق، ومن ثم ولعدم منح الحكومات المتهمه موافقتها في

¹ ثوابتي ايمان ربا سرور، المرجع السابق، ص 433

² ثوابتي ايمان ربا سرور، المرجع نفسه، ص 435

³ عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص 84

⁴ مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص 143

اغلب الاحيان بقيت اجهزتها جامدة اذ لم تقم بتحقيق فعلي سوى في عدد قليل او محدود من القضايا¹

2: لجنة الحرية النقابية

تم انشاء هذه اللجنة من طرف مجلس ادارة العمل الدولية سنة 1951 وهي تتشكل من تسعة (09) اعضاء ممثلين عن العمال وارباب العمل وحكومات الدول بالتساوي، ثلاثة (03) اعضاء لكل طرف، تتعقد بصفة دورية ثلاث مرات في السنة، وتختص بالنظر في الشكاوى الخاصة بالمساس بالحرية النقابية ، وتعطي قراراتها وتوصياتها بخصوص الدولة محل الشكوى، وتقدم الشكاوى ضد كل دولة سواء كانت عضوا في منظمة العمل الدولية، او عضوا في منظمة الامم المتحدة²، ويعتبرها الكثيرون بمثابة هيئة قضائية نظرا لاحاطتها باساليب تضمن نزاهتها فهي تعتمد الوثائق المكتوبة سواء فيما يتعلق بالشكاوي او الاجوبة او اي اجراءات اخرى وترسل اشخاص مستقلين الى مكان الشكوى وتعتمد السرية للوثائق المرسلة لها كما تلجا الى الاجتماعات المغلقة وكذلك يشترط ان تكون الشكوى مكتوبة ومرفوقة بالادلة التي تتعلق بانتهاك الحقوق النقابية، ورغم ان الاجراءات امام اللجنة تتسم بطابع الكتابي الا انه يمكن ان تكون شفوية في بعض الحالات حيث يقبل الاستماع الى الاطراف او يتم عبر بعثات اتصال مباشرة او زيارت ميدانية ، وقد تناولت هذه اللجنة بالفحص الاف الشكاوى مرفوعة اليها من طرف حكومات الدول، او منظمات عمالية، او منظمات ارباب العمل ، وكانت من بين الشكاوى المرفوعة اليها شكوى النقابة الوطنية لمستخدمي الادارة العمومية بتاريخ 17 سبتمبر 2001 وشكوى ثانية بتاريخ 15 اكتوبر 2001.³

¹ عصام طواليبي الثعالبي، المرجع السابق، ص 85

² مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص 137

³ ثوابتي ايمان ريما سرور، المرجع السابق، ص 438

3: مكتب العمل الدولي:

يمثل مكتب العمل الدولي الامانة الدائمة لمنظمة العمل الدولية ، التي تم انشائها سنة 1921، عقب الحرب العالمية الاولى، وتتمثل مهام هذا المكتب في متابعة مدى التزام الدول الاعضاء باحكام المعاهدات ،وقد توسعت دائرة اختصاص هذا المكتب منذ صدور اعلان المدافعين عن حقوق الانسان 1948¹ ،والذي اكد في المادة الخامسة على " حق الاشخاص في الاجتماع او التجمع سلميا،وتكوين منظمات جمعيات....." ، فقد منح هذا الاعلان وسيلة جديدة لضحايا انتهاك الحقوق النقابية اذ يسمح لها برفع دعوى او شكوى للمكتب الدولي للعمل، كما اوجب هذا الاعلان على الدول الاعضاء في المعاهدة ان تقدم سنويا تقريرا شاملا توصف فيه الجهود المبذولة في سبيل ضمان احكام هذه الاتفاقية.

ثانيا :هياكل واليات حماية الحق النقابي على المستوى الامم المتحدة .

يعتبر الحق النقابي احد الحقوق الاساسية لحقوق الانسان على المستوى الدولي، اذ يحوز على حماية واسعة ضمن اجهزة الامم المتحدة ، ويشمل الاطار المؤسسي للحق النقابي في الامم المتحدة على طائفتين من اللجان ، تتشكل الاولى من لجنة حقوق الانسان التابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي ، وتشمل الثانية اللجنة المعنية بحقوق الانسان واللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية² .

1: لجنة حقوق الانسان .

تعتبر لجنة حقوق الانسان احدى اللجان المتخصصة للمنظمة في مجال حماية حقوق الانسان ، انشأها المجلس الاقتصادي والاجتماعي طبقا للمادة 68 من ميثاق الامم المتحدة عام 1946 ، مقرها جنيف ، تتشكل هذه اللجنة من ممثلي 53 دولة يجري انتخابهم لمدة ثلاثة اعوام ، وتجتمع اللجنة كل عام لمدة ستة (06) اسابيع، وتختص هذه اللجنة بما يلي :

¹ عصام طواليبي الثعالبي، المرجع السابق، ص 87

² ثوابتي ايمان ريما سرور ، المرجع السابق ، ص 447

- تلقي البلاغات والشكاوى من الافراد بشأن المسائل المتعلقة بانتهاك حقوق الانسان.
- اجراء الدراسات وتقديم المقترحات والتوصيات والتقارير للمجلس الاقتصادي والاجتماعي بشأن اعداد شريعة دولية للحقوق.

- اعداد مشاريع المجلس لاتفاقيات تتعلق باي مسألة من مسائل حقوق الانسان.
ومن الناحية الاجرائية خول المجلس للجنة الحق في ان تقترح عليه اي تغيير بشأن مهمتها وان تتقدم بتوصيات لهذا الاخير بشأن انشاء لجنة فرعية ترى ضرورة انشائها وانشاء مجموعات عمل مؤقتة مكونة من خبراء .

اما فيما يخص نظام الشكاوى المتعلقة بانتهاك حقوق الانسان فان هذه الالية نادرا ما تم استخدامها في قضايا تتعلق بحقوق العمال بصفة عامة والحقوق النقابية بصفة خاصة ،والمرجع في ذلك هو وجود جهاز متخصص يتولى النظر والفحص بشأن الانتهاكات التي تعرفها مثل هذه الحقوق ،وهو لجنة الحرية النقابية على مستوى مكتب العمل الدولي، الامر الذي يؤدي الى اضمحلال الدور الذي تلعبه هذه اللجنة في مجال حماية الحقوق والحرية النقابية مقارنة بمكتب العمل الدولي.

2 : اللجنة المعنية بحقوق الانسان

انشئت هذه اللجنة عام 1977 وفقا للمادة 28 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية¹ ، تضم 18 خبيرا من مختلف مواطني الدول الاعضاء ينتخبون لمدة اربعة(04) سنوات ،وتعقد ثلاثة (03) دورات في كل سنة ويتحدد اختصاصها فيما يلي :

- تقوم بدراسة التقارير المقدمة من طرف الدول عن تنفيذها لنصوص العهد الدولي .
- تتلقى البلاغات المقدمة من طرف دولة ضد اخرى نتيجة عدم احترامها لالتزاماتها في مجال احترام بنود العهد .
- كما يمكن لافراد تقديم الشكاوى والبلاغات للجنة ضد انتهاك حقوق الانسان ، غير ان هذا مرهون بالتصديق الدولة على البروتكول الاختياري .

¹ مفوضية الامم المتحدة السامية لحقوق الانسان

ان اسلوب التقارير واسلوب البلاغات لا يثير اي مشاكل، لان اللجنة لا تمارس اي صلاحيات ذات طابع اجباري سواء من الاجراءات التي تتبعها لحل المسألة او من حيث التوصيات التي تصدرها، فاذا كانت الاولى تهدف الى خلق جو من الثقة بين الدولة واللجنة فانه يجب على اللجنة العمل على تطوير اساليب عملها كنشر اهم التقارير والبلاغات .

كما ان لنظام تقارير اهداف منها التحقق من قيام الدولة بمراجعة شاملة لتشريعاتها الداخلية وقواعدها الادارية ، وكذلك تسهيل وتشجيع اشتراك كافة القطاعات في صنع وتنفيذ ومراجعة السياسة العامة.

3 : اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

انشئت من طرف المجلس الاقتصادي والاجتماعي بتاريخ 1985/05/28 تتكون من ثمانية عشر (18) خبيراً منتخبين لمدة 4 سنوات ، حيث تلعب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية دوراً مهماً وبالغا في تنظيم حقوق الانسان وضمانتها، كلما كانت الازمات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية قوية كان هناك ضمانات قوية تتوفر للشعوب في تحقيق نضالها وسعيها وراء السعادة والحرية¹. تتولى هذه اللجنة القيام بالمهام التالية:

- دراسة التقارير المرسلة اليها من قبل الدول بشأن ما اتخذ من تدابير وما احرزته من تقدم في مجال الحقوق
- تقديم التوصيات للدول الاعضاء باتخاذ التدابير التشريعية والتنظيمية بشأن الحقوق والحريات العامة .

-اجراء الدراسات كل ما يمس الحقوق والحريات العامة
تشكل الرقابة على اساس التقارير الاسلوب الوحيد المعتمد عليه بهدف تنفيذ الدول لالتزاماتها ، غير ان هذه الرقابة على تطبيق احكام العهد الدولي هي رقابة شكلية اكثر ما هي موضوعية ، كما ان هذه اللجنة تعتبر ذات فعالية محدودة فالصلاحيات الممنوحة لها تقتصر على فحص التقارير ودراستها وتقديم الاقتراحات ، دون تقديم اي توصية²

¹ محمد سليمان الهالات، المرجع السابق، ص206

² ثوابتي ايمان ريما سرور ، المرجع السابق ، ص455

الفرع الثاني: هياكل واليات حماية الحق النقابي على المستوى الاقليمي .

ان الحق النقابي لا يكتسي اهمية على المستوى الدولي فقط، بل يوجد اهتمام بالغ به على المستوى الاقليمي كالنظام الافريقي لحقوق الانسان والنظام العربي... الخ
اولا: اليات الحماية على المستوى الافريقي .

اولى النظام الافريقي حماية للحقوق والحريات، حيث جاء الميثاق الافريقي بنصوص عامة تحمل مبادئ المساواة والاستقلال وعدم التمييز حيث يوفر النظام الافريقي لحماية حقوق الانسان الواردة في الميثاق جهازين اساسين لحماية وتعزيز هذه الحقوق وهما اللجنة الافريقية لحقوق الانسان والشعوب والمحكمة الافريقية لحقوق الانسان والشعوب¹
* اللجنة الافريقية لحقوق الانسان والشعوب

انشا الميثاق الافريقي اللجنة الافريقية لحقوق الانسان والشعوب بموجب نص المادة 30 منه وافتتحت اللجنة سنة 1987 باديسا بابا اثيوبيا، وتم انتخاب اعضاء اللجنة الاحد عشر من قبل رؤساء الدول والحكومات خلال قمة العادية الثالثة والعشرون، ويمارس اعضاء اللجنة وظائفهم بصفتهم الشخصية وبكامل استقلالية وحياد، كما انه لا يجوز اختيار اكثر من عضو من نفس الدولة في اللجنة .
تعقد اللجنة دورتين عادتين في العام مدة كل منها اسبوعين وتصدر قراراتها بالاغلبية البسيطة .

حدد الميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب اللجنة عدة اختصاصات منها :

1- اختصاصات اللجنة في مجال تعزيز حقوق الانسان والنهوض بها: تتمحور بوجه خاص فيما يلي :

- تجميع الوثائق واجراء الدراسات والبحوث حول المشاكل الافريقية في مجال حقوق الانسان والشعوب .

- تنظيم الدورات والحلقات الدراسية والمؤتمرات ونشر المعلومات

- رفع التوصيات الى الحكومات عند الضرورة

¹ ثوابتي ايمان ريما سرور، المرجع السابق، ص 477

- صياغة ووضع المبادئ والقواعد التي تهدف الى حل المشاكل القانونية المتعلقة بالتمتع بحقوق الانسان والشعوب والحريات الاساسية

- التعاون مع سائر المؤسسات الافريقية والدولية المعنية بالنهوض بالحقوق الانسان

ب- اختصاصات اللجنة في المجال الاستشاري

تتولى اللجنة تفسير كافة الاحكام الواردة في هذا الميثاق بناء على طلب دولة طرف او احدى مؤسسات المنظمة او اي منظمة تعترف بها منظمة الوحدة الافريقية

- قيام باي مهام اخرى قد يوكلها اليها مؤتمر رؤساء الدول والحكومات المادة 45 من الميثاق

- كما يمكن للجنة ان تستقبل المراسلات الواردة من الدول الاطراف حيث تنص المادة 47 من الميثاق على انه يمكن للدول ان تلتفت نظر دولة اخرى بخصوص مخالفة بعض نصوص الميثاق برسالة مكتوبة بشأن هذه المسألة ،وعلى الدولة الموجه لها هذا الخطاب ان ترد في غضون ثلاثة اشهر وهذا بغية حسم الامر بطريقة مرضية للطرفين ،اما عن طريق مباحثات ثنائية او اية وسيلة سلمية اخرى ،

كذلك لا يقتصر عمل اللجنة على النظر في الشكاوي التي تصلها من الدول الاعضاء ،ذلك ان النظام الداخلي للجنة اجاز قبول البلاغات المرفوعة اليها من اي فرد او منظمة¹

ان حماية حقوق الانسان في افريقيا تم التنصيب عليها في الميثاق وانشئت لجنة لها غير ان اختصاص هذه اللجنة مقيد ،حيث يقتصر دورها في ايجاد حل ودي بعد اخطارها وتقديم تقرير في حالة عدم التوصل الى حل ودي تسرد فيه الوقائع والتوصيات الى مؤتمر رؤساء الدول والحكومات ولكي تنتظر اللجنة الى الشكوى الواردة اليها اشترط الميثاق ان تتأكد من استنفاد جميع طرق الطعن الداخلية ،كما اشترط عدم تضمينها عبارات مهينة للدول او لمؤسساتها ،كما يشترط ان لا تكون القضية موضوع الشكوى قد نظر فيها من قبل²

¹ ثوابتي ايمان ريما سرور ، المرجع السابق ، ص 482

² مناصرية سميحة ، المرجع السابق ، ص 149

*المحكمة الافريقية لحقوق الانسان والشعوب

نشأت بمقتضى البروتكول الذي اقره مؤتمر القمة لمنظمة الوحدة الافريقية في الدورة الرابعة والثلاثين 34 المنعقد في بركينا فاسو 1998 وقد وقعت عليه ثلاثون 30 دولة .
تتكون المحكمة من احدى عشر 11 قاضيا من مواطني الدول الاعضاء يتم انتخابهم وفقا لكفائتهم الشخصية من بين القانونيين ذوي الخبرات والكفاءات العلمية في مجال حقوق الانسان

يحدد مقر المحكمة بقرار مؤتمر رؤساء الدول والحكومات الافريقية الاعضاء او في اقليم اي دولة عضو بالمنظمة، وتختص المحكمة بما يلي :
- النظر في جميع القضايا والنزعات المعروضة عليها فيما يتعلق بتفسير وتطبيق ميثاق المنظمة والبروتكول المنشأ لها واي وثيقة اخرى تتعلق بحقوق الانسان
- ابداء الراي في اي مسألة قانونية متعلقة بالميثاق واي وثيقة اخرى تتعلق بحقوق الانسان.

- النظر في جميع القضايا التي ترفع اليها من قبل لجنة حقوق الانسان ، الدولة التي قدمت الشكوى ، الدولة التي قدمت ضدها الشكوى ، الدولة التي يكون احد مواطنها ضحية انتهاك حقوق الانسان ، كذلك المنظمات الدولية الحكومية الافريقية¹
ان انشاء المحكمة الافريقية يمثل مكسبا ودعما لشعوب القارة الافريقية وخطوة اولى نحو وضع تقاليد سياسية جديدة ونظام شراكة بين الدول الاطراف ، ان تطبيق احكام البروتكول منشأ للمحكمة لا يعني الدول فقط بل يشمل كذلك المنظمات الدولية والاقليمية الحكومية منها وغير الحكومية التي يجب عليها العمل على اشاعة هذا البروتكول على المستوى الدولي ، ولتحقيق ذلك يجب ان يحوز البروتكول ذات القيمة التي تحوزها المواثيق والاعلانات المتعلقة بحقوق الانسان.

للاشارة يرجع عدم اهتمام اللجنة الافريقية لحقوق الانسان والشعوب بمسألة الحقوق والحريات النقابية ، الى احداث المنظمة الوحدة النقابية الافريقية سنة 1987 والتي تعد من

¹ برهان غليون و آخرون، مرجه سابق ص 389.

ابرز المنظمات غير الحكومية وتحظى بعضوية استشارية في العديد من المحفل الدولية كدورات المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للامم المتحدة ومنظمة العمل الدولية كذلك انساقا معظم الدول الافريقية الى التفسير الضيق لحقوق الانسان فان هذه المنظمة قد اعلنت انه عندما يتحدث الناس عن حقوق الانسان ينسى معظمهم ان الحريات النقابية هي ايضا جزء من حقوق الانسان، ومن هنا ادانت المنظمة ورفضت تجرؤ بعض الحكومات وارباب العمل على انتهاك الحقوق النقابية¹

ثانيا :اليات الحماية على المستوى العربي

*في اطار الجامعة العربية

من اهداف جامعة الدول العربية تعزيز احترام حقوق الانسان والحريات الاساسية لهذا الغرض انشئت اللجنة الدائمة لحقوق الانسان في 4سبتمبر 1968 بموجب قرار رقم 2443 وكانت مهمتها اقامة تعاون فعال بينها وبين الوكالات المتخصصة والاجهزة الدولية ولجان حقوق الانسان في الدول الاخرى في سبيل تطبيق البرامج الخاصة بهذه الحقوق، وان تدمج مهماتها ضمن أنشطة الامم المتحدة في مجال حقوق الانسان²

*في اطار منظمة العمل العربية :

تمثل منظمة العمل العربية منظمة اقليمية متخصصة ذات شخصية اعتبارية وليست بهيئة تعلق سيادات الدول وبالتالي فان جميع قراراتها وتوصيتها ليست لها الصفة الالزامية، ويتجسد اسلوب عمل المنظمة في نظام التقارير التي ترفعها الدول العضو الى اللجان المختصة التي انشاها المؤتمر العام قصد مراقبة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، ويتعلق بلجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات ولجنة الخبراء القانونيين التابعة لها، كما اخص نظام عمل المنظمة الحقوق والحريات النقابية بحماية خاصة تتولها لجنة الحريات النقابية³

¹ مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص498

² برهان غليون وآخرون، المرجع السابق، ص373

³ ثوابتي ايمان ريماء سرور المرجع السابق، ص468

أ- لجنة الحريات النقابية :

انشئت لجنة الحريات النقابية بتاريخ 12/03/1976 تتكون من 6 اعضاء ثلاثة اعضاء اصلين وثلاثة مناوبين ،يمكن للجنة الاجتماع بطلب من المدير العام لمكتب العمل العربي وذلك بشأن الاتفاقيات والتوصيات العربية التي تتعلق بالحقوق والحريات النقابية ،ونصت المادة 3 من نظام عمل اللجنة على ان اللجنة تعمل اساسا لاجل صيانة الحقوق والحريات النقابية ،ويتم ذلك بالنظر في الحالات الخاصة بالشكاوى التي يحليها المدير العام بناء على طلب الجهة الشاكية

كما تضمنت المادتين 5 و6 من الباب الثاني من نظام عمل اللجنة شروط قبول الشكوى واجراءات تقديمها حيث لا تخرج عن الاحكام والشروط العامة لتحريك الدعوة القضائية لينتهي الامر الى الصلح او ثبوت الشكوى وفي حالة الاخيرة تكون للجنة سلطة اصدار توصيات بشأن ما يعرض عليها ترفع وتعرض على المؤتمر العام

يعتبر عمل لجنة الحريات النقابية على المستوى العربي اضعف مقارنة بمستوى عمل منظمة العمل الدولية لطبيعة العمل على المستوى العربي واستحالة الفصل ما بين العمل السياسي والعمل النقابي¹

ب- لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات

تعتبر لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات من بين اللجان المنبثقة عن المؤتمر وهي ثلاثية التكوين وتعد اجتماعها اثناء المؤتمر وتختص بما يلي:

- النظر في تقرير لجنة الخبراء القانونيين
- النظر في مدى تقيد الدول الاعضاء بالالتزامات المبينة في اطار اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.
- النظر في الشكاوى المقدمة ازاء دولة عضولم تقم بتنفيذ التزاماتها المتعلقة بتنفيذ احكام الاتفاقية المصادق عليها ،
- للجنة ان توصي المؤتمر العام وفي حالة الموافقة على هذه التوصية فانه يتعين تشكيل لجنة عليا للقيام بالتحقيق في الشكاوى المرفوعة اليها .

¹ ثوابتي ايمان ريما سرور المرجع السابق ،ص470

ان الجزائر لم تصادق على اي اتفاقية اصدرتها المنظمة ،كما انها لم تقدم اي تقرير او شكوى امام اللجان المتخصصة التابعة لمنظمة العمل العربية¹

ان الاعتراف بالحق النقابي في جميع الاعلانات والمواثيق الدولية الصادرة عن هيئة الامم المتحدة ومنظمة العمل الدولية ومنظمات الاقلية لدليل على اهمية الحق النقابي.

المبحث الثاني: حماية الحق النقابي على المستوى التشريعات الوطنية:

ان كانت مسألة حقوق الانسان مسألة عالمية استقطبت جميع دول العالم ، وان كانت غالبية دول العالم تتفق مع الاتفاقيات المختلفة المقررة بشأن هذه الحقوق الا ان مظاهر ممارسة هذه الحقوق والظروف التي تحكم الممارسة تختلف باختلاف الانظمة السياسية والاقتصادية والقانونية والثقافية لكل دولة ، وكل مجموعة دولية على حدى فاذا كانت الدول المتطورة تنظر للحقوق النقابية نظرة الحقوق المكتسبة بعد كفاح طويل عاشته الفئات العمالية في مختلف الاقطار الاروبية ، فان الدول حديثة العهد بالاستقلال تنظر الى هذه الحقوق على انها قررت من طرف المجموعة الدولية الغربية² ، وان المجموعة العمالية داخل هذه الاقاليم قد اقتصرت على تحديد مضمون هذا الحق واساليب ممارسته بما يحقق المبدأ المكرس دوليا مبدأ الحرية النقابية ، لهذا سنطرق الى القواعد الوطنية المقررة لحماية الحقوق والحرية النقابية (مطلب اول)ليات حماية الحق النقابي على الصعيد الوطني (مطلب ثاني) .

المطلب الاول: الضمانات (القواعد) الوطنية المقررة لحماية الحقوق والحرية النقابية

ان المشكلة التي يطرحها موضوع حقوق الانسان وحرياته الاساسية لا تنحصر في مسألة الاعتراف بالحقوق والحرية العامة او عدم الاعتراف بها ،بل تتعلق اساسا بضمانات المقررة لحمايتها ميدانيا .

¹ ثوابتي ايمان ريما سرور ،المرجع نفسه ،ص472

² ثوابتي ايمان ريما سرور ،المرجع السابق ،ص456

وعلى الرغم من ان القيمة القانونية للحرية النقابية قد تتبلورت من خلال اقرارها وتوكيدها عبر المواثيق الدولية والاتفاقيات الجماعية والعمل على تنفيذها وتطبيقها في ارض الواقع من خلال مختلف التشريعات الوطنية .

وقد اتفق الفقهاء القانون الدولي والداخلي ان هناك عدة ضمانات تشترك في حماية حقوق الانسان وحياته الاساسية بما فيها الحرية النقابية غير انهم اختلفوا في تعدادها¹ الفرع الاول : القواعد العامة المقررة لحماية الحق النقابي :

نظرا للاهمية التي منحها المجتمع الدولي للحقوق والحريات النقابية ، لم تغفل اغلب دول العالم على تقرير هذه الحقوق والحريات في دساتيرها الوطنية، كما ان النظم القانونية الديمقراطية تعتبر دولة القانون اهم ضمانات حقوق الانسان وحياته الاساسية ، وذلك بالنص على خضوع السلطة الحاكمة والافراد لسيادة القانون، وتعمل على حماية حقوق الانسان والحد من تعسف السلطة العمومية ، والتزامها بقواعد الشرعية في كل مظاهر نشاطها التشريعي والتنفيذي والقضائي والفصل بين السلطات وذلك بتوزيع سلطات الدولة بين هيئات مختلفة وعدم تجميعها في هيئة واحدة وتبني مبدأ الرقابة على دستورية القوانين وعلى هذا الاساس هناك اربعة عناصر اساسية لضمان قيام ضمانات حقيقية لحقوق الانسان وحياته الاساسية ومقومات دولة القانون .

1- الدستور :

يعد الدستور الركن او الضامن الاساسي لحقوق الانسان وحياته الاساسية ،فهو يحتل المرتبة الاعلى في القواعد القانونية في كل دولة . وقد تضمنت دساتير مختلف الدول وبنقاصيل مختلفة بحق الافراد بتكوين الجمعيات وبعضها نص صراحة على حق الاضراب ، والبعض الاخر نص صراحة على الحقوق النقابية² ان الحريات العامة بصفة عامة والحريات النقابية بصفة خاصة لم تات صدفة بل جاءت نتيجة تضحيات العمال ونضالاتهم طوال سنين طويلة ، حتى اصبحت الحريات او الحقوق النقابية معترف بها في مختلف التشريعات والدساتير المقارنة .

¹ مناصرية سميحة المرجع السابق ،ص99

² برهان غليون (واخرون) ،المرجع السابق ،ص394

ان النص على حقوق الانسان ومنها الحق النقابي في صلب الدساتير، قمة التسلسل الهرمي في النظام القانوني الداخلي، يعني اعطاء هذه الحقوق مكانة خاصة فهذه النصوص تعتبر في مجملها مرتكزات اساسية تضمن حماية حقوق الافراد.

ولقد كرس المؤسس الدستوري الجزائري الحق النقابي في جميع الدساتير التي عرفت الجزائر ابتداء من اول دستور سنة 1963 نص في المادة 20 "ان الحق النقابي وحق الاضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات معترف بها جميعا" ، كما ان دستور سنة 1989 نص في المادة 53 "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين" ، ودستور سنة 1996 في المادة 56 "الحق النقابي معترف به" ، كما ان هذا الدستور تعرض لعدة تعديلات منها تعديل 2002 و 2008 و 2016 حيث يعتبر من الدساتير القابلة للتغيير والتعديل شأنه شان العديد من دساتير العالمية وهذا حسب طبيعة المعطيات والمستجدات الدولية والاقليمية والمحلية التي قد تطرا بين الحين والآخر، غير ان المبدأ الحرية بقي كما هو في جميع التعديلات .

- **الدستور المصري** : ان الدستور المصري الصادر سنة 1971 المعدل بموجب دستور 1980 نص في المادة 8 على مايلي " انشاء النقابات والاتحادات على اساس ديمقراطي حق يكفله القانون" .

- **الدستور المغربي** : ان كل الدساتير التي عرفها المغرب قد اقرت بالحرية النقابية 1962 و 1970 و 1993 و 1996 و 2011 حيث ان هذا الاخير يضمن لجميع المواطنين حرية تاسيس الجمعيات وحرية الانخراط في اي منظمة نقابية وسياسية وممارسة المنظمة النقابية لكل انشطتها بكل حرية في نطاق الدستور والقانون حسب الفصل الثامن

- **الدستور الفرنسي**: الصادر سنة 1946 اكد في ديباجته " ان كل انسان قادر ان يدافع عن حقوقه بالنشاط النقابي او الانضمام الى النقابة التي يختارها " كما ان حق الاضراب يمارس في اطار القوانين والتنظيمات ثم صدر دستور 1958 الذي نص على ان القانون يحدد القواعد المتعلقة بالحقوق المدنية والسياسية والضمانات الاساسية التي يتمتع بها المواطنون لممارسة الحريات العامة والتعددية واستقلال وسائل الاعلام

كما أكد الدستور في نص المادة 34 على أن القانون يحدد المبادئ الأساسية التي تحكم حق العمل والحق النقابي والضمان الاجتماعي¹.

الحماية الدستورية لحقوق النقابية في المبادئ الدستورية :

يعرف الفقه الدستوري نوعاً من القواعد يطلق عليها المبادئ فوق الدستورية أو المواد فوق الدستورية أو المبادئ الدستورية، وهي قواعد تمس قضايا كبرى ومصيرية وذات أبعاد استثنائية في الدولة، وتتعلق بمصالح وحقوق ومستقبل كل فئات الشعب، وقد اشتملت دساتير دول كل العالم على جملة من المبادئ تكفل الحقوق والحريات الأساسية ومنها الحق النقابي ونذكر في هذا الشأن :

- 1- **مبدأ المساواة** : إن الميثاق الدولية لحقوق الإنسان تقر هذا المبدأ بصورة تكاد تكون مطلقة، حيث إن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدوليين أكدوا على أن إقرار الدول بكرامة الإنسان وحقوقه المتساوية يعتبر أساساً للحرية والعدل والسلام في العالم وقد أعطي مفهومين لمبدأ المساواة² من قبل الفقهاء والباحثين .
- **المساواة في القانون** : ويتعلق بنص القانون ومضمونه والذي يهدف إلى المساواة المادية بين المواطنين، بعدم النص على أي تمييز بينهم ولاي سبب كان .
- **المساواة أمام القانون** : وينحصر في مسألة تطبيق القانون الذي تؤمنه جميع السلطات في الدولة .

وقد اقرت مختلف الميثاق الدولية لحقوق الإنسان بهذا المبدأ، لهذا اتفقت الفقرات الثلاث الأولى للإعلان العالمي والعهد الدوليين بالنص على أن إقرار الدولة بكرامة الإنسان وحقوقه المتساوية يعتبر أساساً للحرية والعدل والسلام في العالم، إن مبدأ المساواة وعدم التمييز مبدأ قائم بذاته كحق مستقل من حقوق الإنسان وهو مبدأ مرتبط ومتصل بجميع حقوق الإنسان وحاكم لها حتى في حالة الظروف الاستثنائية التي تتيح للحكومات تقييد الممارسة الحرة لبعض الحريات فإن هذا التقييد لا يخل بمبدأ المساواة³

¹ عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص90

² محمد سليمان الهلالات، المرجع السابق، ص179 .

³ ثوابتي إيمان ريماء سرور، المرجع السابق، ص351

وقد اخذ المؤسس الدستوري في هذا الخصوص بمفهومى مبدأ المساواة معا، وقد استهل فصل الحريات والحقوق من الدستور بالنص على ان كل المواطنين سواسية امام القانون ولا يمكن التذرع باي تمييز يعود سببه الى المولد او العرق او الجنس او الراي وهو النوع الاول من المساواة ، ليتوجه الى النوع الثاني من المساواة بالنص تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات¹

ب - مبدأ سمو القاعدة الدستورية : يعتبر مبدأ سمو الدستور ضمانا اساسية من ضمانات حقوق الانسان ،و يعتبر من المبادئ المسلم بها في كافة الدول الديمقراطية ، ويرجع اصل هذا المبدأ الى كتابات مفكري العقد الاجتماعي، في القرنين السابع عشر والثامن عشر وعرفت تطبيقاتها في الواقع العملي بعد نجاح الثورتين الامريكية والفرنسية، ويرتكز مبدأ سمو القاعدة الدستورية على وجود نوعين من النصوص الدستورية والنصوص العادية ،ولذلك يحرص فقهاء القانون الدستوري على القول بانه لكي يكون هناك نظاما دستوريا ديمقراطيا ، يجب ان يكون هناك قواعد عليا يتعين على الهيئة الحاكمة ان تحترمها في كافة اعمالها وذلك تقريبا لمبدأ الشرعية والا وصفت الدولة بالبوليسية² ، بمعنى اخر لا يسود هذا المبدأ الا في الانظمة الديمقراطية ويتلاشى في الانظمة الاستبدادية ، ويعتبر مبدأ سمو القاعدة الدستورية مبدأ مقرر بطبيعته اي انه لا يحتاج الى نص دستوري ليقرره ، فهو معتبر حتى ولو لم يوجد نص بشأنه³ ، غير انه هناك بعض الدساتير نصت على هذا المبدأ صراحة كما هو الحال بالنسبة للدساتير التالية :

- دستور الولايات المتحدة الامريكية اذ نصت المادة السادسة (06) من دستور سنة 1787 على انه : "يكون هذا الدستور وقوانين الولايات المتحدة التي تصدر بموجبه وجميع المعاهدات المبرمة او التي ستبرم القانون الاعلى للبلاد ويلزم بذلك القضاة في جميع البلاد "

¹ محمد مني حساني، الحماية الدستورية لمبدأ المساواة في النظام الجزائري، دفاتير السياسة والقانون، العدد 15 جامعة ورقلة، 2016، ص 189.

² ثوابتي ايمان ريما سرور ، المرجع السابق ، ص.352

³ سنبل عبد الجبار احمد، مبدأ سمو دستور وكفالاته دراسة تحليلية مقارنة

، [https://www.semanticscholar.org/paper/3 10h00 02/07/2020](https://www.semanticscholar.org/paper/3%2010h00%2002/07/2020) ،

- دستور ايطاليا لسنة 1947 اذ ينص "ينبغي على جميع المواطنين وهيئات الدولة الالتزام بامانة بالدستور بصفته القانون الاساسي للجمهورية " جزء 18 من الاحكام الانتقالية والختامية.

- دستور العراق لسنة 2005 حسب المادة ثالث عشر على انه يعد هذا الدستور اسماً قانون والاعلى في العراق

- الدستور الجزائري لسنة 1989 المعدل والمتمم بدستور سنة 1996 حيث تضمن في نص مادته 57 هذا المبدأ " يجب على كل شخص ان يحترم الدستور وقوانين الجمهورية، وان سيادة القانون تستمد من سيادة الدستور فهو الذي يضع الاسس التي يقوم عليها القانون بفروعه ، وهو الذي يكفل حماية الحقوق والحريات ، فالقانون لا يكون دستوريا الا اذا بنى دعائمه على الاسس التي حددها الدستور ، كذلك لا معنى لمبدأ الشرعية ما لم يكفل النظام القانوني للدولة ضمانا للافراد في مواجهة اي خروج او اهدار لكل او بعض الحقوق الاساسية المنصوص عليها في الدستور ومنها الحق النقابي

-2- خضوع الدولة للقانون :

يتجسد هذا المبدأ خضوع الدولة للقانون او سيادة القانون بان يعمل جميع موظفي الدولة المنتخبين منهم وغير المنتخبين في اطار الدستور والقانون على اساس السلطات المخولة لهم والمحددة قانونا ،ومعناه خضوع الدولة بجميع هيئاتها وافرادها حكام ومحكومين لقواعد عامة ومجردة وملزمة .

يمثل مبدأ خضوع الدولة للقانون في الوقت الحالي قمة الضمانات الفعلية والاساسية للحريات العامة والاساسية للانسان بما فيها الحرية النقابية¹، ولا يقصد بالقانون معناه الضيق اي الصادر عن السلطة التشريعية فقط، بل يقصد به القانون بمعناه الواسع الذي يشمل كل قواعد القانون الوضعي في الدولة .

¹ مناصيرة سميحة ، المرجع السابق ص100

يمكن ببساطة اعتبار سيادة القانون حجر الزاوية للحرية الفردية وسيادة القانون حيث يخضع الجميع للقانون حكام ومحكومين، فتبرز الصورة الحضارية للدولة، الامر الذي يحقق الضمانات اللازمة للأفراد لممارسة حقوقهم وحياتهم في مواجهة السلطات العامة¹.

كما ان مقتضيات السلطة العامة وكافة اجراءاتها وقراراتها وتصرفاتها، لا تكون صحيحة ومنتجة لاثارها القانونية في مواجهة المخاطبين بها الا بمطابقتها للقاعدة القانونية الاعلى التي تحكمها فان صدرت على غير ذلك يمكن ان تكون عرضة للطعن فيها بعدم المشروعية .

ان الاخذ بمبدأ المشروعية بمعناه الواسع يركز على قاعدة اساسية وجوهريّة هي عزل حق السيادة وفكرة السلطة العامة عن رغبات واهواء وذوات الحكام وتقيدهم في ممارسة مظاهر السلطة العامة وامتيازاتها بقواعد قانونية، وباعتبار ان الدستور هو اسمى القوانين واعلاها في البلاد، والتي تتمتع قواعده بنوع من الثبات والاستقرار، فيجب ان تكون القواعد القانونية التي تصدر بعده متدرجة عبر الهرم القانوني المنظم لها، محترمة لهذا السمو ومستمدة لاحكامها وقراراتها منه، فعادة ما تضع النصوص الدستورية التي تكفل الحريات العامة والاساسية للانسان والتي نجد من بينها الحرية النقابية الاطار العام لممارسة هذه الحريات والتي يستوجب على القوانين احترامها وعدم الانتقاص منها².

-3- الفصل بين السلطات

يعد الفصل بين السلطات ضمانا اساسية من ضمانات ممارسة الحرية النقابية، وذلك بتوزيع سلطات الدولة بين هيئات مختلفة وعدم تجميعها في هيئة واحدة، حيث ان الفصل المطلق بين السلطات يؤدي الى الاستبداد بالسلطة والطغيان وقمع الحقوق والحريات العامة وذلك لانفراد كل سلطة من سلطات الدولة الثلاث بسلطاتها دون ان تشاركها فيها هيئة اخرى³

ومن اجل منع هذا الاستبداد والتحكم في السلطة وضمانا لحقوق الافراد وحياتهم العامة اقر رجال الثورة التخلي عن مفهوم الفصل المطلق بين السلطات

¹ محمد سليمان الهللات، المرجع السابق، ص 162 .

² مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص 101

³ بن السيمو عبد الهادي، المرجع السابق، ص 69

والاخذ بالتفسير المرن الذي يستند الى حقيقة الافكار التي نادى بها " مونتسكيو " والتي تعني ان مبدأ الفصل بين السلطات هو محاولة لتخفيف التوازن وضمان التحكيم بين السلطات الثلاث بوجود بعض مجالات التعاون والمشاركة في الاختصاصات بين تلك السلطات العامة .

غير ان الفصل بين السلطات الثلاث يجب ان لا يكون فصلا انعزاليا وكليا ،وانما يجب ان يكون فصلا مرنا وخاصة بين البرلمان والحكومة في ظل مبدأ نسبية التعاون¹ .

وقد اخذ المشرع الفرنسي بمبدأ الفصل بين السلطات في دستور سنة 1958 وهذا من اجل التعاون بين السلطات ، اما الفصل في الولايات المتحدة الامريكية فهو فصل تام وجامد .

كما قام المؤسس الدستوري الجزائري باقتباس مبدأ الفصل بين السلطات كما هو معمول به في سائر الانظمة الديمقراطية مع ورود استثناء على مبدأ الفصل بين السلطات ،حيث تتداخل سلطات احدى الهيئات في سلطات هيئات اخرى من خلال نص المواد 101-124 من دستور سنة 1996² .

-4- الرقابة على دستورية القوانين :

ان الدستور باعتباره تجسيدا لارادة الامة في كيفية تنظيمها وتسيير مؤسساتها،والمنظم للوافق بين الحرية والسلطة داخل المجتمع من جهة وبصفته القانون الاسمي في الدولة من جهة اخرى ، فان وجوده على قمة البناء القانوني والتشريعي يعد ضمانه هامة لتأكيد مبدأ المشروعية ومن ورائه صيانه الحقوق والحريات العامة بما فيها الحريات النقابية ، وعليه فان الرقابة على دستورية القوانين هي نتيجة حتمية لمبدأ سمو الدستور³ .

وقد اختلفت الدساتير الدولية في تبني الرقابة على دستورية القوانين ، فبعض الدول اخذت بالرقابة السياسية الوقائية التي تتم قبل اصدار القانون وتنفيذه وتناولها

¹ محمد سليمان الهلالات ، المرجع السابق ، ص 137 .

² بن السبحو محمد المهدي ، المرجع السابق ، ص 61

³ محمد سليمان الهلالات ، المرجع نفسه ، ص 81

مؤسسات سياسية منصوص على تشكيلتها في الدستور، وقد اخذت بذلك فرنسا والنمسا وايطاليا، والبعض الاخر اخذ بالرقابة القضائية البعدية اللاحقة لاصدار القوانين وتناولها جهات قضائية مختصة وتكون اما رقابة امتناع او رقابة الغاء، وقد اخذت بهذه الرقابة كل من الولايات المتحدة الامريكية واسبانيا والمانيا¹.

الرقابة السياسية الوقائية : هي رقابة سابقة على صدور القانون وتتم عن طريق هيئة سياسية تتولى فحص دستورية القوانين قبل اصدارها وتكون قراراتها ملزمة لجميع السلطات العامة، فاذا تبين عدم دستورية القانون المعروض عليها فلا يمكن اصداره . وقد اخذت الجزائر بهذا النوع من الرقابة عن طريق هيئة سياسية والمتمثلة في المجلس الدستوري .
الرقابة القضائية اللاحقة : وتكون على اعمال الادارة ، ويشكل نظام القضاء المزدوج (القضاء الاداري و القضاء العادي) افضل نظام لحماية حقوق الافراد وحررياتهم وتحقيق توازن بين العام والخاص .

كما تعتبر الرقابة على اعمال الادارة وسيلة اخرى لحماية حقوق الانسان وحرياته الاساسية وتهدف اساسا الى الحد من تعسف السلطات الادارية وتجاوز اختصاصاتها بما تصدره من قرارات واعمال ويشمل هذا النوع من الرقابة عدة اوجه منها² :
- الرقابة السياسية: يتجسد هذا النوع من الرقابة من خلال الصلاحيات التي منحتها مختلف التشريعات الوطنية للسلطة التشريعية لتوجيه الاسئلة الشفوية والكتابية ومختلف الاستجوبات او سحب الثقة من الحكومة او احد اعضائها .
- الرقابة الشعبية :وهي التي يمارسها الراي العام واعضاء المجتمع المدني وتختلف فعالية هذه الرقابة من نظام سياسي الى اخر حسب درجة الوعي والتقدم الحضاري
- الرقابة الادارية :هي تلك الرقابة التي تمارسها الادارة وتتم عن طريق مبدأ التدرج الرئاسي وتكون بطريقة تلقائية او عن طريق تظلم رئاسي.

¹ محمد سليمان الهلالات ، المرجع السابق ،ص155

² ثوابتي ايمان ريما سرور ،المرجع السابق ،ص360

*الفرع الثاني:الحماية الجزائية للحريات النقابية :

على الرغم من ان الحماية الدستورية للحقوق والحريات تطل جميع الحقوق على جميع فروع القانون فان القانون الجنائي من اكثر فروع القانون تاثيرا بمبادئ هذه الحماية.

وتجسيدا لمبدأ الحرية النقابية ، اقرت التشريعات الوطنية احكام عامة تخص النقابات من حيث التأسيس والتنظيم والتسير وتحديد الشروط الموضوعية والشكلية لممارسة العمل النقابي،بالاضافة الى الاحكام الجزائية التي تطبق في حالة وقوع اي خرق او عرقلة او انتهاك للممارسة الحرة للحق النقابي ، فنصت التشريعات الوطنية على عقوبات مابين الغرامات و الحبس لمدة معينة¹ ، على كل عمل او تصرف غير مشروع والذي يمس بحرية الافراد وحقوقهم ، سواء كان صادر من المستخدم او السلطات العامة في الدولة ويشكل انتهاكا او عرقلة لممارسة الحق النقابي او اي اعتداء على الحقوق والحريات المكفولة دستوريا ، وتشمل القوانين المقررة لحماية الحقوق والحريات النقابية حماية الممثلين النقابيين وحماية الحق النقابي وحماية استعمال الادوات المقررة لحماية الحق النقابي

-1- حماية الممثلين النقابيين :

لقد نصت جل التشريعات العالمية على كفالة الحريات الفردية ،ونص بعضها على حرية تكوين النقابات كاحدى الحريات الاساسية ، الامر الذي تعتبر معه حماية العامل من اي اضطهاد من جانب الدولة نتيجة لممارسة نشاطه النقابي طبقا للانظمة والقوانين امر مقرر ومنفق مع مبادئ الحريات النقابية² .

وقد اقرت تشريعات دول حظر ممارسة اي ضغط او تهديد او تسليط اي عقوبة تاديبية او انتقامية او غير ذلك .

¹ محمد سليمان الهلالات ، المرجع السابق، ص186

² سمغوني زكريا ، المرجع السابق ،ص135

وقد جاء المشرع الجزائري بتفصيل محكم للحماية القانونية المقررة للممثلين النقابيين سواء في قانون الوظيفة العمومي حيث تنص المادة الثامنة والعشرون (28) بالقول " لا يمكن ان يترتب على انتماء الى تنظيم نقابي او جمعية اي تاثير مهني على الحياة المهنية للموظف " والمادة التاسعة والعشرون (29) " لا يمكن باية حال ان تؤثر الحياة المهنية للموظف المترشح الى عهدة انتخابية سياسية او نقابية بالاراء التي يعبر عنها قبل واثناء تلك العهدة"¹ ، او قانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي ، الذي اقر حماية الممثلين النقابيين خلال ممارسة مهامهم، حيث يمنع التمييز ضد العمال بسبب انتمائهم النقابي المواد من 50 الى 54² .

اما فيما يخص المشرع المصري فقد اكد على احترام النشاط النقابي وحق منظمات العمال واصحاب الاعمال في التقاضي للدفاع عن مصالحهم المهنية لاجرائها قانون رقم 100 لسنة 1993 .

وكذلك الامر بالنسبة للقانون الفرنسي اذ اقر ان ممارسة الحق النقابي معترف به في كل المؤسسات في اطار احترام الحقوق والحريات التي يضمنها دستور الجمهورية .
كما ان المشرع البريطاني اعاد النظر في القوانين المنظمة للحق النقابي ليؤكد على حماية اكثر للحرية النقابية وحماية العمال من مختلف الضغوطات، قانون سنة 2004³

- ب - حماية الحق النقابي :

ان كانت التشريعات الوطنية قد وفرت حماية خاصة للممثلين النقابيين ، فمرد ذلك الى وجود قواعد امرة في صياغتها، ومن حيث قوتها الالزامية تحد من سلطة رب العمل المباشرة في توجيه عقوبات تاديبية ضد النقابيين، وباعتبار الحق النقابي احد الحقوق الاساسية المكرسة دستوريا في اغلب التشريعات دول العالم ، حيث اقرت عقوبات مالية وبدنية عن اي عرقلة لممارسة الحقوق النقابية .

¹ الامر رقم 06-03 المؤرخ في 15 ماي 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.

² قانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1999 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، المرجع السابق

³ عصام طوالي الثعالي ، المرجع السابق ، ص 93.

ففي التشريع الجزائري نص قانون 90-14 على تجريم اي عمل يعرقل العمل النقابي " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 الى 50.000 دج على اي عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي ، وفي حالة العود يعاقب بغرامة مالية ما بين 50.000 الى 100.000 دج وبالحبس من 30 يوما الى 6 اشهر او باحدى هاتين العقوبتين فقط"¹. كما ان القانون المصري يعاقب بالغرامة فقط على كل عمل من شأنه تعطيل اي نشاط عمالي او نقابي وهذا بنص المادة 57 من قانون 213 لسنة 2017 المعدل والمتم للقانون رقم 35 لسنة 1976 .

كما ان القانون الفرنسي وبموجب قانون العمل 225 او القانون الجنائي يعاقب على كل تمييز او تفريق بين الاشخاص بسبب الاراء السياسية والنشاطات النقابية بعقوبة 3 سنوات الى 5 سنوات وبغرامة 54.000 الى 75.000 ارو .

-ج- الحماية في استعمال الوسائل القانونية :

ان الاقرار بالحق النقابي دون الاقرار بالادوات التي تسمح بممارسته ميدانيا لا معنى له ، فقد نصت دساتير وتشريعات مختلف الدول على الحقوق والحريات الاساسية في العمل واكدت على حمايتها باستعمال وسائل قانونية تتمثل في المفاوضات والحق في الاضراب .

1- المفاوضات الجماعية :

تعتبر المفاوضات الجماعية من الاساليب الودية لحل منازعات العمل الجماعي، وهي اسلوب مباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية، ممثلي العمال من جهة واصحاب العمل او الادارة العمومية من جهة اخرى، لتبادل الافكار والاراء قصد الوصول الى حل مشترك ، كما تعتبر المفاوضات من اهم الاليات النقابية، ذلك ان النقابات العمالية نشأت للدفاع عن مصالح العمال في مواجهة اصحاب العمل الذين يتمتعون بمركز اقتصادي قوي يمكنهم من فرض شروط جائرة على العمال فكان السبيل امام العمال هو المفاوضات الجماعية، وهو ما يؤكد دور المفاوضات في تحقيق مطلب العمال²

¹المادة 59 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المرجع السابق

²سمغوني زكريا، المرجع السابق، ص120

،وقد اختلفت التشريعات الوطنية في تعريف المفاوضات، فمنهم من لا يضع لها تعريف محدد كما هو الحال بالنسبة للتشريع الجزائري، ومنهم من عرفها على انها الحوار والمناقشات التي تجرى بين المنظمة النقابية العمالية وبين اصحاب العمل او منظماتهم كما هو الحال بالنسبة للمشرع المصري وهذا من اجل :

- تحسين شروط وظروف العمل
- التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية للعمال
- تسوية المنازعات بين العمال واصحاب العمل
- تبرز اهمية التفاوض الجماعي كونه الية نقابية حضرية فعالة يطبع سلوك المجتمع العمالي بطابع الحوار الديمقراطي ثمرته الاتفاقيات الجماعية¹
- كما ان المفاوضات الجماعية تحد من تدخل المشرع خاصة وان التنظيم الذي يضعه الشركاء الاجتماعيين بارادتهم يكون اقرب الى الواقع واكثر ملائمة له.
- كما يعد التفاوض الجماعي وسيلة لتحقيق السلم الاجتماعي داخل المؤسسات المستخدمة من خلال تكريس مبدا العدالة الاجتماعية
- وقد تناولت كل من الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 والاتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم في مادتها 40 اطراف المفاوضة "جميع المفاوضات التي تجرى بين صاحب العمل او مجموعة من اصحاب العمل واحد او اكثر من منظمات اصحاب العمل من جهة ومنظمة عمال او اكثر من جهة اخرى".

ان الموضوعات الرئيسية التي يجرى بشأنها التفاوض تخص الاجور، الاجازات، ساعات العمل السلامة والصحة المهنية.....الخ²

كما ان اهم دور للجنة الحريات النقابية لسنة 1921 بالنسبة للمفاوضة الجماعية هو:

- متابعة تطبيق مبادئ الحقوق والحريات النقابية والمفاوضة الجماعية في جميع الدول على مستوى التشريعات الممارسة .
- النظر في الشكاوى المقدمة الى المنظمة حول انتهاك الحقوق والحريات النقابية

¹ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص180

² سمغوني زكريا ، المرجع السابق ، ص184

- النظر في مدى تطابق التشريع الوطني مع معايير العمل الدولية في مجال الحريات النقابية والمفاوضة الجماعية

- ب- الاضراب: لم تهتم اغلب التشريعات العمالية في الدول بتعريف الاضراب مكتفية فقط بالنص على مشروعيتها وترك التعريف للفقهاء والقضاء، حيث اختلفوا فيما بينهم على حسب الزاوية التي ينظر من خلالها للاضراب، فمنهم من عرفه على انه: "توقف العمال عن العمل توفقا جماعيا ومدبرا بقصد الضغط على صاحب العمل او السلطة العامة"، وعرفه جانب اخر " رفض جماعي ومدبر للعمل بقصد تحلل العمال مؤقتا من شروط عقد العمل"¹.

وقد عرفه القضاء الفرنسي بانه " وسيلة العمال للدفاع عن المطالب المهنية"، اما القضاء المصري فعرفه بانه " الامتناع الجماعي بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم"، ويتكون الاضراب من عنصر مادي والمتمثل في توقف العمال عن العمل، وعنصر معنوي والمتمثل في القصد من الاضراب وهو تحقيق المطالب المهنية المشروعة².

في الجزائر يعود اول نص يتضمن اباحة الاضراب في القطاع الخاص سنة 1971 والذي نصت عليه المادة 15 من الامر 71-75 والذي اعترف للعمال لأول مرة بحق الاضراب في القطاع الخاص دون القطاع العام ولكن بشرط اخبار مفتش العمل بقصد المصالحة، بينما بقي الاضراب في القطاع العام من الامور الممنوعة نتيجة التوجه الاشتراكي للدولة انذاك ولم يسمح به في القطاع العام الا بمقتضى دستور سنة 1989 المعدل والمتم بدستور سنة 1996 والذي نص في مادته 57 " الحق في الاضراب معترف به ويمارس في اطار القانون" كما ان الدستور العراقي نص صراحة على الاضراب بالقول " تكفل الدولة بما لا يخل بالنظام العام والاداب حرية التعبير عن الراي بكل الوسائل .." كما ان الدستور المصري اعترف بمشروعية الاضراب بالنص "

¹ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 184

² مازن محمد طاهر محمد حسين الحسني، الطبيعة القانونية للعلاقة بين الموظف والادارة العامة، منشورات زين الحقوقية، طبعة اولى، 2016، ص 226

حرية انشاء النقابات والاتحادات والتعاونيات مكفولة وتمارس نشاطها بحرية وتشارك في خدمة المجتمع¹ ،

ان الاتفاقيتين رقم 87 و98 الصادرتين عن منظمة العمل الدولية، والاعلان العالمي لحقوق الانسان لم ينص على الحق في الاضراب، لكن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اعترف صراحة للعمال بالحق في الاضراب شريطة ان يمارس طبقا للقوانين الوطنية² .

وقد حددت قوانين الدول شروط معينة لممارسة الاضراب يجب احترامها قبل اللجوء الى الاضراب من بينها

- عدم اللجوء الى الاضراب الا كآخر حل بعد استنفاد اجراءات التسوية الودية
 - الموافقة على اللجوء الى الاضراب عن طريق جمعية عامة
 - موافقة اغلبية العمال على اللجوء الى الاضراب
 - احترام مهلة الاشعار المسبق المحدد في الاتفاقيات الجماعية
- وقد حرصت اجهزة منظمة العمل الدولي على بيان ابعاد حق النقابات في استخدام سلاح الاضراب واكدت لجنة الحريات العامة على ضرورة تحديد شروط استخدام هذا الحق على نحو يوفق بين مصلحة العمال في استخدامه وعدم الاضرار بالمصالح العامة.
- كما اوردت الاتفاقيات العربية معايير بشأن حق الاضراب فنصت المادة 93 من الاتفاقية رقم (01) لعام 1966 "ينظم القانون حق الاضراب والغلق في الحالات المترتبة على منازعات العمل بما يكفل حفظ النظام العام ، وعلى الطرفين عند عرض النزاع على لجنة التوفيق او هيئة التحكيم او غيرها منهيئات تسوية المنازعات الجماعية الامتناع عن الاضراب او غلق المنشأة اثناء السير في اجراءات التوفيق او التحكيم"³

¹ مازن محمد طاهر محمد حسين الحسني، المرجع السابق، ص 230 .

² سمغوني زكرياء ، المرجع السابق، ص163

³ اتفاقية رقم1 لعام 1966 ، لمنظمة العمل العربية، بشأن مستويات العمل .

المطلب الثاني: هياكل واليات حماية الحق النقابي على الصعيد الوطني:

استقطبت مسألة اقرار الحرية النقابية وضمان تعزيزها وحمايتها اهتمام المنظمات الدولية وكذلك الاقليمية فكرستها في موثيقها واصدرت اتفاقيات خاصة لتنظيم مبادئها وتحديد اوجه ممارستها ، كما انشئت اجهزة متخصصة لحماية هذه الحقوق الا ان فعالية هياكل واليات الحماية الدولية وضعت دوما موضع الشك اذ ان تطبيق توصياتها وقرارتها تعترضه دوما عوائق ترتبط اساسا بمبدأ سيادة الدولة ، ضف الى ذلك ثقافات والنظم السياسية والقانونية داخل كل دولة¹ ، مما يؤدي الى استخلاص نتيجة مفادها ان فعالية وسائل الحماية الدولية تصطدم في الواقع بارادة الدولة المعنية ومدى استجابتها لتنفيذ التزاماتها الدولية وذلك نتيجة غياب عنصر الجزاء الدولي، ومن ثم فان فعالية ضمانات الممارسة النقابية تتوقف وتقوم اساسا على مدى فعالية اجهزة واليات الحماية المكرسة والمحدثة على الصعيد الوطني والحد من جميع اشكال الانتهاكات والتجاوزات التي تعيشها المنظمات النقابية واعضائها في العالم لهذا نتساءل عن الليات والهياكل التي احدثتها التشريعات الوطنية قصد ضمان الممارسة الحرة للحق النقابي ؟

للاجابة على هذا التساؤل سوف نتكلم على دور مفتشية العمل (فرع اول) ودور القضاء (فرع ثاني)

الفرع الاول: دور مفتشية العمل في حماية الحقوق والحريات النقابية

يعتبر القانون الاجتماعي او قانون العمل من اهم القوانين التي تحافظ على هيكله الدولة وتعمل على تطويرها لما له من انعكاسات مباشرة على حياة المواطنين اليومية والقطاعات الاخرى الموجودة في الدولة، ووعيا من قبل الدول باهمية هذا القانون فانها لم تترك مسألة تطبيق هذا القانون للمحاكم وحدها ، وانما عملت على خلق هيئات ادارية تساهم بدورها في فرض احترام ذلك التطبيق داخل المؤسسات التي

¹ ثوابتي ايمان ريما سرور، المرجع السابق، ص364

تخضع للقانون الاجتماعي او قانون العمل واهمها جهاز مفتشية العمل ، فما هو اذا دور مفتشية العمل في حماية الحقوق والحريات النقابية ؟

مفتشية العمل هي هيئة التفتيش اي الجهاز المكلف بعملية الرقابة والتفتيش داخل المؤسسات المستخدمة ، ومفتش العمل هو الموظف المكلف بالرقابة على قانون العمل ، وبالرجوع الى الاتفاقية رقم 81 الصادرة سنة 1947 فانها لم تتعرض الى تعريف مفتشية العمل وانما اكدت بتحديد ضرورة نظام التفتيش ، ودوره في مراقبة تشريع العمل داخل المؤسسة في مجال الصناعة والتجارة

اما المشرع الجزائري لم يتعرض في مختلف القوانين المتعاقبة منذ الاستقلال الى تعريف نظام التفتيش وانما ترك ذلك للفقهاء على غرار التشريعات المقارنة¹ ، ولقد اعترف اعترافا واسعا بالحاجة الى النظم التي تكفل التفتيش العمالي اليقظ والفعال، ومع هذا فقد تطلب الامر جهود متصلة على المستوى الدولي والاقليمي قبل امكن تضمين قوانين عدد كبير من الدول هذه الاجراءات المرضية وتطبيقا لها ، وقد اراد مؤتمر العمل الدولي سنة 1947 ان يحقق تناسقا ما بين النظم الدولية القائمة وان يضع قانونا على مستويات الدنيا للتفتيش العمال عبر العالم ، وقد استطاع ان يحقق ذلك باقراره لاتفاقيتين الاولى والاكثر اهمية تختص بالتفتيش العمالي في الصناعة والتجارة ، والثانية تتعلق بمكاتب التفتيش العمالي في المناطق التي تكون الدول الاعضاء مسؤولة عن علاقتها الدولية²

وللتفتيش اهمية تتمثل في مراقبة ومتابعة حسن تطبيق التشريعات العمالية وكل ما تصدره السلطات العمومية لاسيما الجهات المختصة بعالم الشغل ، من قرارات وبيانات واشترطات تتعلق بشروط العمل والحياة المهنية والاجتماعية للعمال واصحاب العمل³ وعلى هذا الاساس فان مفتشية العمل هي الاداة التي بوسطها يمكن ترجمة تشريعات العمل الى وقائع حية ملموسة ، وان هذه التشريعات هي مطبقة بالصيغة التي اردها

¹ بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق احكام القانون الاجتماعي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران ، 2011-2012 ، ص4

² ثوابتي ايمان ريما سرور، المرجع السابق ، ص366

³ عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق ، ص120

المشعر بالمضمون الذي احتواه القانون المنظم لمهام مفتشية العمل من حيث الجوهر او من حيث المعنى الحقيقي من اجل حماية العمال والمندوبين النقابيين من جهة، ومن جهة ثانية التاكيد من ان تشريعات العمل معمول بها في كافة الميادين وعلى مستوى مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي والاجتماعي .

وقد عرف ظهور وتطور نظام تفتيش العمل عدة مراحل متزامنة الى غاية استكمال صورته الحالية ، فبداية على المستوى الدولي اعتبرت اغلب الدول ان صدور التشريعات الاجتماعية خطوة هامة ونجاحا هاما للطبقة العاملة اتجاه اصحاب العمل ، خاصة بما تحققة قواعدها من حماية للحقوق الاجتماعية والاقتصادية للعمال، وتحافظ على استقرار العمل وتحقيق السلام الاجتماعي لذلك اضى عليها المشعر الصفة الامرة لتكسب القوة الالزامية التي تمنع المستخدم من مخالفتها .

ان الدول الاربوية الغربية الصناعية في البداية لم تتجه الى انشاء اجهزة تفتيش وانما اتجهت الى اصدار تشريعات تهدف الى حماية الطبقة العاملة بشكل عام¹ فالنمسا هي اول الدول الاربوية التي اتجهت الى ادخال نظام التفتيش وذلك في نهاية القرن الثامن عشر، باصدار قانون سنة 1786 تناول في بعض نصوصه امور تتعلق بالتفتيش ، وهذا بالحفاظ على سلامة الاطفال ، تليها بريطانيا باصدار تشريع سنة 1802 ، لتقوم فرنسا باصدار اول قانون اجتماعي يهدف لحماية الاطفال القصر تحت سن 9 سنوات ، ثم قانون 1841 المتعلق بعمل الاطفال في المعامل والمصانع ونظرا للظروف السائدة انذاك تم تاسيس اول مصلحة لتفتيش العمل بموجب قانون الصادر في 19 ماي 1874 ، ويصدر قانون 02 نوفمبر 1882 جعل جهاز مفتشية العمل جهازا اداريا يخضع لنظام خاص ، واصبح مفتش العمل في ظل هذا القانون يتمتع بصلاحيات واسعة كالحفاظ على المهنية، ومراقبة توقيت الشغل ، وتنظيمه بصفة عامة ، وبانتهاء الحرب العالمية الاولى تم انشاء منظمة العمل الدولية بغية تحقيق العدالة الاجتماعية على المستوى الدولي حيث اصدرت عدة اتفاقيات وتوصيات منها الاتفاقية

¹بنيزة جمال ، المرجع السابق ، ص5

رقم 1 سنة 1919 التي تخص ساعات العمل، والاتفاقية رقم 5 سنة 1919 التي تخص الحد الأدنى للسن العمل، والاتفاقية رقم 25 لسنة 1927 والتي تخص التأمين الصحي من جهتها اقرت منظمة العمل العربية المنشئة في 12 جانفي 1965 على اهمية التفتيش كجهاز حكومي مختص، حيث اشار الميثاق العربي للعمل في مادته 3 على " توافق الدول العربية على تطوير الاجهزة الحكومية المختصة بالشؤون العمالية فيما يتلائم والتطور الاجتماعي والاقتصادي للدول العربية¹

في الدول العربية تاخر ظهور اجهزة تفتيش العمل ففي مصر تأسس اول جهاز للتفتيش العمل سنة 1954، وفي العراق سنة 1958 .

وقد اخذت الجزائر بهذا النظام وسمته بمفتشية العمل وقد عرفت سلطات واختصاصات هذه الاخيرة تطورات عبر عدة مراحل :

المرحلة الاولى : الفترة الاستعمارية :

طبقت فيها القوانين الفرنسية بشكل تلقائي باعتبار الجزائر بلد مستعمر .

المرحلة الثانية : وتمتد من سنة 1962 الى غاية سنة 1967 :

عرفت الجزائر بعد الاستقلال فراغا في مجال التشريع، الامر الذي دفع الحكومة الى اصدار الامر رقم 62 / 75 الصادر بتاريخ 31 ديسمبر 1962 القاضي بتمديد العمل بالتشريع الفرنسي الا ما تعارض مع السيادة الوطنية، حيث تميزت هذه المرحلة بكون نشاط مفتشية العمل كان يمارس من خلال عدة ادارات (وزرات) بمعنى مفتشيات عمل مختلفة لقطاعات مختلفة مثلا

- الصناعة والتجارة تابعة لوزارة العمل

- الزراعة تابعة لوزارة الزراعة

- النقل البري والبحري الجوي تابع لوزارة المكلفة بالنقل

- المناجم المحاجر تابعة لوزارة المكلفة بالصناعة²

¹ فتحي وردية، ضوابط انهاء عقد العمل الاسباب الاقتصادية في القانون الجزائري، رسالة دكتوراه تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2013 ص 213

² منية غريب، مفتشية العمل واهميتها في مجال علاقات العمل، مجلة العلوم الانسانية، العدد 28، المجلد 1، جامعة قسنطينة، 2007، ص 175

المرحلة الثالثة : تمتد من سنة 1967 الى غاية سنة 1990 :

انتهجت الجزائر في هذه المرحلة النهج الاشتراكي ، حيث صدر اول نص قانوني منظم لمهام هيئة التفتيش للعمل في الجزائر من خلال المرسوم 60/67 الصادر بتاريخ 27 مارس 1967 المتعلق باختصاصات هيئة التفتيش العمل واليد العاملة ، وبتاريخ 1975 تم وضع نظام متكامل وشامل لجهاز التفتيش من خلال الامر رقم 33/75 الصادر بتاريخ 29 افريل 1975 المتعلق بمفتشية العمل والشؤون الاجتماعية ويصدر القانون الاساسي للعامل سنة 1978 اصبحت تخضع له كافة علاقات العمل بغض النظر عن قطاع النشاط سواء كان عاما او خاصا اداريا او اقتصاديا وبالتالي فان المهام المخولة لمفتشية العمل توسعت وتضاعفت لتشمل عدة مجالات نذكر منها التمهين ، الوقاية وتسوية النزعات الجماعية للعمال ، ترقية الشغل ، الترخيصات ، التحقيقات ، الخ.....

المرحلة الرابعة : تمتد من سنة 1990 الى غاية يومنا :

عرفت الجزائر نهاية الثمانيات وبداية التسعينيات التخلي عن الفكر الاشتراكي والتوجه الى النهج الراسمالي ، والغاء دستور سنة 1976 وصدر دستور سنة 1989 الامر الذي ادى الى اعادة صياغة المنظومة القانونية لتناسب مع التوجه الجديد ، خاصة في المجال الاجتماعي وبذلك صدر قانون رقم 90-03 الصادر بتاريخ 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتم بالامر رقم 11/96 الصادر بتاريخ 10 جوان 1996

اضافة الى المرسوم التنفيذي رقم 209/90 الصادر بتاريخ 14 جويلية 1990 المتضمن تنظيم مفتشية العمل وسيرها ، الملغى بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05/05 الصادر بتاريخ 06 جانفي 2005 الذي يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها¹ ،

¹ م ت رقم 05/05 الصادر بتاريخ 2005/10/6 الذي يتضمن تنظيم مفتشية العمل وسيرها ، ج ر رقم 04 سنة 2005

وقد تميزت هذه المرحلة بجملة من الاصلاحات السياسية والاقتصادية الاعتماد على الاتفاقيات الدولية للعمل كاطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل ، وضع اجهزة وهياكل جديدة لتنظيم علاقات العمل قوامها العمل النقائلي المشترك بين العمال واصحاب العمل في كافة الجوانب والمسائل بكل حرية واستقلالية.

ان موضوع تفتيش العمل يكتسي اهمية بالغة وهذا بالنظر لاهمية الادوار التي يقوم بها هذا الجهاز، وخاصة الدور الرقابي داخل المؤسسات المستخدمة لتطبيق الاحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقيات المنظمة لعلاقات العمل الفردية والجماعية من اجل المحافظة على حقوق ومصالح العامل، واستبعاد الاخطار الناجمة عن اساليب التشغيل وظروف العمل ،

لمفتشية العمل عدة صلاحيات فرضتها التحولات الاقتصادية والاجتماعية نذكر منها:
-اولا- الدور الوقائي لمفتشية العمل :

لم يعد دور مفتشية العمل محصورا في الرقابة والتفتيش،حيث فرضت التحديات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة التي تواجه عالم الشغل تعزيز الدور الوقائي والحماي لمفتشية العمل من خلال العمل على مايلي:

- اعلام واطلاع ممثلي العمال على التشريعات المتعلقة بمهامهم : حيث ان تزود ممثلي العمال والممثلين النقابيين بالتشريعات القانونية وخاصة تلك المتعلقة بحقوق العمال تمكنهم من الاداء الجيد لمهامهم وتسمح لهم بالمطالبة السليمة لتحسين كل ما يتعلق بالعمل والشغل مثل الاجور ، العطل، البيئة السليمة للعمل .

نجد ان هذه الالتزامات التي تقع على عاتق مفتش العمل مصدرها الاتفاقيات الدولية مثل الاتفاقية رقم 81 الصادرة سنة 1947

وقد اعترف التشريع الفرنسي لمفتشية العمل بسلطة الاعلام للعمال والممثلين النقابيين بموجب المنشور الصادر في 1969/02/05 والمرسوم رقم 2003/77¹

وقد تناول المشرع الجزائري في المادة 01 من قانون رقم:03/90 مهام مفتشية العمل واختصاصاتها فبالاضافة الى مراقبة تطبيق الاحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة

¹ بظاهر امال ، المرجع السابق ، ص105

بعلاقات العمل الفردية والجماعية تقوم بما يلي :

- تقديم المعلومات والارشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم واطلاعهم على الوسائل الملائمة لتطبيق الاحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية .

وتعتبر مهام مفتشية العمل المتمثلة في التفتيش والرقابة والاعلام والارشاد مهام متكاملة تسمح بتوضيح احكام العمل للعمال وللممثلين النقابيين واستعمال احسن الوسائل المتاحة للوصول للنتائج المرجوة في مجال الشغل.

-ب- مساعدة ممثلي العمال على اداء مهامهم :

لم يعد دور مفتشية العمل يقتصر على النصح والارشاد فقط ، وانما اصبح دورها المرافق المساعد والمسهل للعمال اثناء حياتهم المهنية، حيث تختص مفتشية العمل بما يلي :

-مساعدة العمال والممثلين النقابيين والمستخدمين في اعداد الاتفاقيات

- مساعدة ممثلي العمال والنقابيين في عملية التفاوض.

- تقديم المعلومات والارشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم .

- اجراء المصالحة قصد انتفاء الخلافات الجماعية وتسويتها.

- تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة باعمال للعمال¹.

-ثانيا :الدور الرقابي لمفتشية العمل:

يعتبر الدور الرقابي لمفتشية العمل الدور الاصيل ويتضمن مراقبة مدى تطبيق

المؤسسات المستخدمة للنصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها .

كما يهدف الدور الرقابي لمفتشية العمل الى تنفيذ الحماية المقررة خاصة ما

تعلق بالحقوق الاساسية وممارسة حق التمثيل والحق النقابي، وبالرجوع الى القوانين

المقارنة نجد :

¹ يوسف الياس،محاضرات في قوانين العمل العربية، دار الثقافة للنشر والتوزيع،عمان الاردن،طبعة اولى سنة2001 ،ص196

- القانون الفرنسي : المشرع الفرنسي نص في المادة 1-8112 ر من قانون العمل الفرنسي الذي يعطي لمفتش العمل صلاحية الرقابة على تطبيق الاحكام المتضمنة في قانون العمل

- القانون المغربي : المشرع المغربي نص في المادة 532 من مدونة الشغل التي تكلف مفتشي الشغل بالمهام الاتية السهر على تطبيق الاحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل ورقابة بنود الاتفاقيات الجماعية للشغل والانظمة الداخلية للمقاولات ومدى احترامها للحقوق المقررة في مدونة الشغل.

- القانون الجزائري : المشرع الجزائري وسع هذه الرقابة لتشمل كل الاحكام التي تشكل النظام العام حيث نصت المادة 138 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل على انه يعاين مفتش العمل المخالفات المتعلقة بقانون العمل كذلك من مهامه رقابة مدى تمتع العامل بالحقوق الاساسية المنصوص عليها قانونا مثل حق المشاركة في الهيئة المستخدمة وممارسة الحق النقابي .

الفرع الثاني: دور القضاء في حماية الحقوق والحريات النقابية .

يلعب القضاء دورا مركزيا في حماية الحقوق والحريات من كل اعتداء او اختراق وضمن الالتزام بالواجبات عن طريق السهر على التطبيق السليم للقوانين ، حيث نصت دساتير جميع الدول على حماية الحقوق والحريات الاساسية للانسان ووضعت لهذه الغاية الاليات التشريعية والمؤسسية ، حيث اقرت الحقوق والحريات الاساسية المتعارف عليها والتي يضمنها القانون الدولي ومن بين هذه الحقوق الحق النقابي، حيث يلعب القضاء دورا مهما في حماية هذا الحق ، والقضاء المخول بالنزعات التي تتعلق بالحق النقابي، هو القضاء العمالي، وتختص الغرفة الاجتماعية بهذا النوع من القضايا ، ويعرف قضاء العمل على انه ذلك الجهاز او التنظيم القضائي المختص بالفصل في المنازعات التي تثور بين العمال من جهة واصحاب العمل من جهة اخرى¹ .

¹ بظاهر امال ، المرجع السابق،ص177

وتتماز اجراءات التقاضي بالبساطة والسلاسة، حيث ترفع الدعوى امام المحكمة المختصة من المدعي او وكيله او ممثله القانوني او بحضور المدعي امام المحكمة ، ويتحدد الاختصاص الاقليمي لهذا القسم الى المحكمة التي تم في دائرة اختصاصها ابرام العقد، او تنفيذه، او التي يوجد بها موطن المدعي عليه،اي حسب الاشكال والاجراءات التي حددتها قوانين مختلف الدول، وقبل عرض القضية للدراسة والفصل يمكن للقاضي ان يجري مصالحة بين طرفي النزاع¹.

اولا : اهلية التقاضي للمنظمات النقابية .

ان التنظيم النقابي يكتسب الشخصية المعنوية والاهلية المدنية بمجرد تاسسه فيقوم بالتقاضي لدى الجهات القضائية المختصة كلما الحقت اضرار بالمصالح المادية والمعنوية،الفردية والجماعية،لهذا يجب التمييز بين الدعوى النقابية للدفاع عن المصالح الجماعية ،والمساعدة النقابية للدعوة الفردية²

١- الدعوة النقابية للدفاع عن المصالح الجماعية : يحق للنقابة كشخص معنوي التقاضي باسمها الخاص حتى ولو كانت لا تحوز الصفة التمثيلية .

تعرف الدعوى على العموم بانها دعوى تزاول مباشرة من طرف النقابة باسمها امام العدالة لغرض واحد وهو الدفاع عن المصالح المهنة التي ينتسب اليها اعضائها . ان القضاء الفرنسي اقر مبدا التخصيص النقابي بخصوص لجوء النقابات الى القضاء ،ومعنى هذا المبدأ ان المنظمات النقابية المتضررة بصفة مباشرة من قرار صادر من السلطات العمومية ،هي وحدها المخولة برفع دعوى الالغاء ضد هذا القرار ،وتطبيقا لهذا المبدأ فانه لايجوز للنقابات الطعن بالالغاء ضد اي قرار الا اذا كان يتعلق باعضائها او الفئات التي تمثلها،ويجب على النقابة ان تثبت ما يثبت مصلحتها في رفع الدعوة . ان الدعوة النقابية تستعمل للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية ،وهي مقيدة الاختصاص فلا يجوز للنقابة الدفاع امام القضاء الا عن مصالح مهنتها لوحدها فقط .

¹ دايبخ سامية ،اجراءات التقاضي امام القسم الاجتماعي، مجلة معارف العلوم القانونية ،سطيف ،العدد8 سنة2014 ،ص17

²ثوابتي ايمان ريما سرور .المرجع السابق ،ص381

تتحرك الدعوى النقابية امام القضاء الاداري والجزائي والمدني ،وسوف يتم تبيان الخصائص المتعلقة بقبول الدعوى النقابية امام مختلف الفروع .

*القضاء الاداري :تتجسد الدعوى النقابية عادة في دعوى الالغاء او تجاوز السلطة ،تنصب حول مشروعية القرار الاداري ،فتقوم المنظمة النقابية بمهاجمة كل قرار اداري يمس مصلحة الجماعة او جزء من هذ الجماعة ،فللنقابات المهنية عن طريق الدعوى النقابية الطعن في القرارات اللاتحوية المتعلقة بمصالح المهنة ولها الحق في الطعن ضد

القرارات الفردية التي تتال من مصالح الجماعة لاعضائها

وتظهر اهمية الرقابة التي يمارسها القاضي الاداري على اعمال الادارة في مجال حماية الحقوق والحريات النقابية على وجه الخصوص في الحالات التي تنتشر فيها الهيئات الادارية عند اصداره لقرار متعلق بحظر تنظيم اجتماع نقابي او توقيف اضراب بمقتضيات الحفاظ على النظام العام ،فيعتمد القاضي في اداء دوره على المبدأ القاضي بان الحرية هي القاعدة اما القيد فهو الاستثناء .

ان الادارة لا تستطيع بمفردها ان تلغي حرية من الحريات نص عليها المشرع ،لكن يمكن لها تنظيم ممارسة الحرية ،كما يمكن لها ان توفق بين الحريات العامة ومستلزمات النظام العام ،ويمارس القاضي الاداري رقابة على الشروط التي تضعها الادارة ،كما يتأكد القاضي مما اذا كانت الادارة احترمت مبدأ المشروعية ام لا .¹

*القضاء الجزائي :عندما تتدخل المصلحة الجماعية للنقابة والمصلحة الفردية ومصلحة

الجمهور ،يرد على الحق في تحريك الدعوى النقابية من طرف المنظمة النقابية نوع من التقيد بحيث لا يحق للمنظمات النقابية المطالبة بضرر بسبب مخالفة مادام ان النيابة العامة هي الجهة المسؤولة عن متابعة واصلاح هذا الضرر ،وبالتالي لما هو عليه الحال بالنسبة لبقية الاطراف تحمي الاضرار غير المباشرة اللاحقة بمصالح جماعية للمهنة بالدعوى المدنية حتى ولو لم تتحمل النقابة التي تتابع الدعوى اي ضرر شخصي في حقوقها ،ان هذه الخاصية تسمح للنقابات ان تكون طرفا مدنيا عندما يكون المتضرر من المخالفة منخرطا في النقابة ،فيكفي ان تكون المخالفة تمس بالمصلحة العامة لجميع النقابات ،يكون

¹ ثوابتي ايمان ريما سرور ،المرجع السابق ،ص384

الهدف منها احترام قواعد العمل والقواعد النقابية كالمساس بحرية الاجتماع النقابي او حرية التظاهر او اي انتهاك للحرية النقابية .

وقد ثار جدال بين رجال القضاء الفرنسي نتيجة تمثيل نقابة لاعضاءها عن طريق دعوى المصالح الجماعية ويتحدد الاختلاف اساسا حول مصطلح المصالح الجماعية، وتمييزه عن المصطلحات المشابهة كالمصلحة العامة والمصلحة الاجتماعية، فمنهم من اعتمد التفسير الضيق لمصطلح المصالح الجماعية وهي غير المصلحة العامة وهذا ماذهب اليه القضاء الابتدائي اذ رفض الدعوى النقابية المتعلقة بالسهر على التطبيق الجيد لاحكام قانون العمل بحجة ان ذلك يستند الى معيار المصلحة العامة لا المصلحة الجماعية، غير ان قاضي النقض رفض تفسير القضاء الابتدائي واعتمد التفسير الواسع لمصطلح المصالح الجماعية الذي يشمل المصلحة العامة حيث حكمت هذه المحاكم بقبول الدعاوى الجماعية المتعلقة بالمطالبة بالتطبيق الجيد لاحكام المتعلقة بقانون العمل كالحق في الراحة والصحة والامن¹ .

ب- المساندة النقابية للدعوى الفردية :

تهدف الدعوى الفردية الى الحصول على منفعة معينة لصالح عضو من اعضاء النقابة محددًا بالاسم فهي دعوى تمارسها النقابة بصورة تقليدية باسم ولحساب احد اعضاءها، فللنقابة دور في الدفاع عن المصالح الفردية للعمال، فمن الناحية يجوز لعامل ان ينيب عنه مندوبيا عن النقابة او يستعين به، في الدعوى امام القضاء العمالي، ومن ناحية اخرى للنقابة ان ترفع وحدها بدل عن العامل على الرب العامل والزامه باحترام قواعد قانون المتعلق بحقوق العمال او تنفيذ بنود اتفاق عمل جماعي دون الحاجة الى توكيل من صاحب الشأن .

وفي النظام الجزائري يقتصر دور النقابة على مساعدة اعضاءها في الدعاوى التي يرفعونها على ارباب العمل للمطالبة بحقوقهم وتتخذ مسانبتها ثلاث صور²

¹ مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص 134

² ثوابتي ايمان ريما سرور، المرجع السابق ص 388

- **التدخل النقابي:** هو تصرف يقوم به المتدخل امام القضاء بين طرفين او اكثر وقد يكون هذا التدخل اراديا وقد يكون اجباريا، ولا يستطيع التدخل الا بالتضامن مع طلبات المدعي او المدعي عليه، وكل ما يقوم به المتدخل ان يقدم حجة تختلف عن حجة الطرف الذي تضامن معه، وان يقدم اوجه جديدة للطعن، ومن ثم تستطيع النقابات التدخل في الدعوى المرفوعة من احد اعضائها لمساندتها، وذلك في حالة ما اذا كانت مصلحة الدعوى لا تيرر بسب طبيعتها الفردية .

- **التمثيل امام القضاء:** تستطيع النقابات ان تحل محل اعضائها بناء على توكيل مقدم منهم وذلك على حسب المبدأ العام الذي يقضي بانه على الوكيل ان يبين اسم الموكل وصفته

- **الاستعانة بمفوض نقابي:** يستطيع العمال النقابيين ان يستعنوا باحد الموظفين النقابيين امام محاكم العمال، ويستطيع العامل ان يستعين بمندوب نقابي لتمثله امام القضاء والتصرف باسمه خلال كل مراحل الدعوى¹ .

ثانيا : اهمية استقلالية القضاء في حماية الحقوق والحريات النقابية

بالنظر الى اهمية استقلال القضاء فقد حظي باعتراف عالمي به كمبدأ عام يجب على الدول احترامه وعدم خرقه وقد دون هذا الاعتراف في العديد من الاتفاقيات والمعاهدات الدولية فالاعلان العالمي لحقوق الانسان ينص في مادته العاشرة على "لكل انسان على قدم المساواة التامة مع الاخرين الحق في ان تنظر في قضيته محكمة مستقلة ومحيدة..."

كما كرست مختلف الدساتير للدول مبدأ استقلالية القضاء، حيث نصت المادة 129 من الدستور الجزائري على " ان السلطة القضائية مستقلة " والمادة 124 من اول دستور مصري لسنة 1923 القضاة مستقلون لا سلطان عليهم في قضائهم لغير القانون ... " والمادة 184 من الدستور المصري لسنة 2014 " السلطة القضائية مستقلة..... " ان الاستقلالية قد اسندت للسلطة القضائية والى القاضي كما ان هذا الاخير محمي من جميع اشكال الضغوط والتدخلات، فهو يعمل في اطار القانون .

¹ ثوابتي ايمان ريما سرور، المرجع السابق، ص 389

ان الاهمية التي يتمتع بها استقلالية القضاء لا تقتصر على جانب واحد او مجال محدود بل تمس عدة جوانب نذكر منها¹ :

- اهمية الاستقلالية بالنسبة لتحقيق العدالة :تحقيق العدالة في اي مجتمع يتطلب استقلالية القضاء،اذ لايمكن تصور احقاق الحق واقامة العدل بغير استقلالية القضاء .
- اهمية الاستقلالية بالنسبة لسيادة القانون :ان استقلالية القضاء مرهون باستقلاليتته عن السلطة التنفيذية والتشريعية،وإذا كان القضاء هو الاساس الوحيد الذي يستند اليه المجتمع يسير بحكم القانون وفي مقدوره ان يضمن خضوع المؤسسات الحكومية والمسؤولين للمساءلة عن افعالهم .
- اهمية الاستقلالية بالنسبة للحقوق والحريات : هناك علاقة متلازمة بين استقلالية القضاء وتمتع الافراد بالحقوق والحريات فاستقلالية القضاء ضمانة اساسية،لايمكن ان يتمتع افراد المجتمع تمتعا حقيقيا بتلك الحقوق والحريات في ظل غياب سلطة قضائية مستقلة حتى ولو كان منصوص عليها دستوريا .
- ان القضاء يؤدي دورا مهما في حماية الحقوق والحريات النقابية وهو دور يتسم بالاهمية الخاصة في حالة اكثر الشرائح المجتمع ضعفا .

¹ رزكار محمد قادر،استقلالية القضاء كونه ركيزة من ركائز المحاماة العادلة،مجلة الرافيدين للحقوق،المجلد 11،العدد 39،سنة2009

google.com/searchxsrfdspace.univguelmadz8080xmlui/biststerem/handle789/10h00j2
5/07/2020



الخاتمة

العامّة



على ضوء دراستنا لموضوع الحق النقابي بين التشريع الجزائري والاتفاقيات الدولية باعتبار ان الحق النقابي اصبح اليوم يمثل رمزا للارتقاء والتقدم ومعيار لمفهوم الدولة المدنية، فجاءت هذه الدراسة لتبين موقف الجزائر من الحق النقابي وكيف تناول وتبين اهم مصادره الدولية والداخلية وتبيان الضمانات الكفيلة لحمايته حيث خلصنا الى جملة من النتائج :

1/ ظهور وتطور الحق النقابي ارتبط بظهور المنظمات النقابية الناتجة عن التطور الصناعي الذي عرفته الدول الأوروبية بفعل الثورة الصناعية ومانتج عنها من اضطهاد للعمال واستغلالهم وعدم توفير وسائل الحماية والوقاية، هذه الظروف المأسوية شجعت العمال على التعاون والاتحاد لمواجهة طمع وشجع اصحاب العمل، اما تطور الحق النقابي في الجزائر ظهر نتيجة التواجد الاستعماري الذي كان يشجع الجزائريين للانضمام الى للنقابات الفرنسية ومنعهم من تشكيل نقابات وطنية خوفا على مصالحه وهو ما كان فعلا بظهور الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي مارس نشاطا مزدوجا ثوريا ونقابيا .

2/ الحق النقابي يكتسي اهمية بالغة على المستوى الدولي والوطني فقد احصته منظمة الامم المتحدة ومنظمة العمل الدولية ومنظمات العمل الاقليمية باهتمام واسع فارتقى الى مصاف الحريات النقابية .

3/ تعتبر الجزائر من بين الدول التي اخذت بالمفهوم الواسع للحق النقابي اين تمنح حرية واسعة في تكوين النقابات وادارتها، حرية الانضمام من عدمها، حق الانسحاب، حرية اختيار القيادات، المشاركة في القيادة، ادارة التنظيم، عدم التدخل في الشؤون الداخلية للنقابات سواء من طرف شخص طبيعي او معنوي خاصة بعد اقرار التعددية النقابية في بداية التسعينات .

4/ ارتقاء مفهوم الحق النقابي في الجزائر الى مصاف الحرية ذلك ان الحق النقابي يمكن للدولة ان تعترف به وتقيد به بشروط معينة لممارسته في اطار نقابة وحيدة، في حين ان الحرية النقابية تتطلب مناخا ديمقراطيا اوسع واستقلالية اكثر لحرية انشاء المنظمات النقابية وحرية الانضمام اليها لكافة العمال الاجراء ارباب العمل في القطاعين العام والخاص .

5/تكريس مبدأ الحرية النقابية من اخلال اقرار المشرع الجزائري لقانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي وبالتالي تجنب تدخل الدولة في الشؤون الادارية للمنظمة النقابية وهو ما يتماشى مع جاءت به الاتفاقيات الدولية المكرسة للحق النقابي .

6/اقرار الجزائر للمبادئ والاحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات والمواثيق الدولية كمبدأ عدم التمييز في تاسيس المنظمات النقابية والاستقلالية في التسيير ،حيث اعترف المشرع الجزائري بالحق النقابي لكل العمال وفي كل القطاعات .

7/نظم المشرع الجزائري الحرية النقابية من خلال تحديد الاطار القانوني الذي تمارس فيه على ان يلتزم حدود الغاية من التنظيم وهي تحقيق التوازن المطلوب بين الممارسة الحرة والفعلية للحق النقابي وبين ضرورة الحفاظ على النظام العام واحترام حقوق وحرريات الغير .

8/اقر المشرع الجزائري واعترف بالحق النقابي للعمال ونص عليها في مختلف الدساتير والقوانين الخاصة بالعمل تطبيقا للاتفاقيات والمواثيق الدولية التي صادقت عليها الجزائر والتي تجعل الجزائر في وضعية احسن بكثير مما هي عليه في بعض الدول خاصة العربية والافريقية ذلك انها تتطابق من الناحية القانونية مع المعايير الدولية التي تنص عليها مختلف الاتفاقيات والمعاهدات الخاصة بالحق النقابي.

9/ من النتائج المتوصل اليها ان الحق النقابي والحرية النقابية داخل الدولة تسير نحو التغيير نتيجة تغيرات وتعديلات قوانين العمل من خلال الاحكام والضوابط التي جاء بها المشرع التي كان لها الاثر الواضح في الحياة المهنية والاجتماعية للعمال حيث كان التأثير ايجابي وهذا من خلال اشراك المنظمات النقابية في مختلف اللقاءات الثنائية والثلاثية .

اضافة الى النتائج التي تمت الاشارة اليها سابقا فاننا بالمقابل نقدم بعض

الاقتراحات والتوصيات التي نرعا تزيد من تكريس هذا الحق وذلك من خلال ما يلي:

1/ منح جميع النقابات وعلى قدم المساواة الامتيازات والسماح للنقابات المستقلة بالتاسيس والاتحاد وجعلها طرفا في الحوار الاجتماعي من خلال اللقاءات الدورية مع الحكومة ومنظمات ارباب العمل .

2/ ضرورة الفصل بين العمل النقابي والعمل السياسي بالرغم من حصول الجزائر على استقلالها السياسي منذ عام 1962 وانتفاء مبرر الممارسة، الا انه يوجد تداخل بين ما هو نقابي وما هو سياسي على اعتبار ان العمل النقابي يهدف الى تحسين وخدمة المصالح المادية والمهنية والمعنوية للعمال فقط وليس المشاركة في السلطة.

3/ تدعيم المنظمات النقابية بالوسائل المادية وكل ما تحتاجه وتشجيع العمال للانضمام الى المنظمات النقابية .

4/ العمل على توحيد النقابات العمالية لما له من فائدة كبيرة للعمال والابتعاد عن الانقسامات والصراعات التي لاتخدم مصالح العمال والنقابين على حد سواء وتساهم في اضعاف النقابة امام اصحاب العمل والحكومة .

5/ تنسيق الجهود بين مختلف النقابات لمواجهة الاصلاحات الاقتصادية التي ادت الى تسريح كثير من العمال خاصة في المؤسسات الاقتصادية العمومية نتيجة ضغوطات واملاءات صندوق النقد الدولي بغلق المؤسسات وخصخصتها وتسريح عمالها .

6/ الاستفادة من خبرات وتجارب النقابية الدولية وما واكب العمل النقابي من تحديث وتطوير للقواعد والاحكام والاليات بغية الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال.

7/ الغاء شرط الجنسية لسماح للعمال واصحاب العمل الاجانب من انشاء منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم .

8/ زيادة الضمانات الممنوحة للنقابين عند ممارسة مهامهم النقابية وهذا بحمايتهم من كل التصرفات والاجراءات الادارية التعسفية والقضائية لقيامهم بالدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية ومعارضة سياسة الحكومة .

9/ الاعترفات للنقابات بحق المفاوضات والاضرابات قصد تنظيم شروط وظروف العمل والدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية للعمال دون تعرض الممثلين النقابين للفصل التعسفي والمتابعات القضائية .

10/ ضرورة اعادة النظر في المنظومة القانونية المتعلقة بتشريعات العمل بما يتماشى وتطور الوعي النقابي لدى العمال خاصة في جانب الممارسة والتطبيق .

11/ تعزيز وتكوين قضاة القضاء الاجتماعي العمالي على مختلف مستويات الجهات القضائية لتحكم في القضايا المرفوعة وتدعيم دولة الحق والقانون وابعاد شبهات ما يمنح بالقوانين يمكن اخذه بالقرارات القضائية .

12/ تشجيع البحوث والدراسات المتعلقة بالحقوق والحريات النقابية .

13/ اعادة النظر في نظام التفتيش لماله من اهمية كبيرة في عالم الشغل بصفة عامة وعلاقات العمل بصفة خاصة



قائمة

المراجع



/١ المصادر

القران الكريم ،رواية حفص

*الوثائق الدولية

- 1)الاعلان العالمي لحقوق الانسان والمواطن لعام 1948
 - 2)العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام1966
 - 3)العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966
 - 4)الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لعام 1948
 - 5)الاتفاقية رقم 98 الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضات الجماعية لعام 1949
 - 6)الاتفاقية رقم1 لعام 1966 ، لمنظمة العمل العربية ،بشان مستويات العمل
 - 7)الاتفاقية رقم 135 الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة لعام 1971.
 - 8)الاتفاقية رقم 135 الخاصة بتوفير الحماية و التسهيلات للمثلي العمال في المؤسسة لعام1971 .
 - 9)الاتفاقية رقم 141 بشأن منظمات العمال الريفيين ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لعام 1975
 - 10) الاتفاقية رقم 151 بشأن حماية حق التنظيم واجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة لعام 1978
- * الوثائق الوطنية :

القوانين

- 1)دستور 8 سبتمبر 1963 الموافق ل 20 ربيع الثاني 1383 ، ج.ر،صادر بتاريخ 10 سبتمبر 1963 ،العدد64
- 2)دستور 22 نوفمبر 1976 ، المؤرخ في 02 ذي الحجة 1936 الموافق ، 24 نوفمبر 1676، ج.ر ،العدد 94 .

- 3) دستور 23 فيفيري 1989 المؤرخ في 23 رجب 1409 الموافق ل، 01 مارس 1989 ، ج. ر
، العدد 9 ، العدد 09
- 4) دستور 28 نوفمبر 1996 ، الموافق ل 17 رجب 1417 ج.ر، صادرة بتاريخ 07 ديسمبر
1996، العدد 76 المعدل والمتمم بقانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 ابريل 2020، ج.ر رقم 26
، والقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008 ، ج.ر رقم 63 . والقانون رقم 16-01 المؤرخ
في 16 مارس 2016 ، ج. ر رقم 14 المؤرخة في 07 مارس 2016 .
- 5) قانون 12/78 المؤرخ في 01 رمضان 1391 الموافق ل 05 اوت 1978 المتضمن القانون
الاساسي للعامل ، ج.ر، الصادرة بتاريخ 04 رمضان 1391 الموافق ل 09 اوت 1978، العدد 32
- 6) قانون رقم 02/90 المؤرخ في 4 جمادي الثانية 1410 الموافق ل 01 جانفي 1990 المتعلق
بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ، ج.ر ، العدد 23 .
- 7) قانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات
العمل، ج.ر ، الصادرة بتاريخ 18 جمادي الثانية 1412 الموافق ل 25 ديسمبر 1991 ، العدد
68.
- قانون رقم 14/90 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 جوان 1990 المتعلق
بكفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91 / 30 المؤرخ في 14
جمادى الثانية 1412 الموافق 21 ديسمبر 1991 ، كذلك الامر رقم 12/96 المؤرخ في 23 محرم
1417 الموافق 10 جوان 1696 ، ج.ر، العدد 23
- 8) الامر 75/71 المتعلق بتنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص صادر بتاريخ 28
رمضان 1391 الموافق ل 16 / 11 / 1971 ج.ر العدد 101 الصادرة بتاريخ 25 شوال 1391
الموافق ل 13 ديسمبر 1971 .
- 9) الامر 74/71 المؤرخ في 28 رمضان 1391 الموافق 16 نوفمبر 1974 ، المتعلق بالتسيير
الاشتراكي للمؤسسات ج.ر، الصادرة بتاريخ 25 شوال 1391 الموافق ل 13 ديسمبر 1971 ،
العدد 101

- 10) الامر 31/75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص المؤرخ 17 ربيع الثاني 1395 الموافق ل 29 افريل 1975 ج.ر،الصادرة بتاريخ 04 جمادي اولى 1395 الموافق لي 16 ماي 1975 ، عدد 39
- 11) الامر 03/06 المؤرخ في 19 جمادي الثانية 1427 الموافق ل 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية ج.ر ،المؤرخة في 20 جمادي الثانية 1427 الموافق لي 16 يوليو 2006 ، العدد 46 .
- 12) المرسوم التنفيذي 05/05 المؤرخ في 25 ذي القعدة 1425 الموافق ل 01/06/2005 متضمن تنظيم مفتشية العمل وسيرها ج.ر ، الصادرة بتاريخ 28 ذي القعدة 1425 الموافق ل 09 جانفي 2005 ،العدد 04 .

ب/ المراجع :

*المؤلفات

- 1/ احمد حسن البرعي،الوسيط في التشريعات الاجتماعية،جزء ثالث،دار النهضة العربية،طبعة اولى، 2006،
- 2/المنجدالاجدي، علي بن الحسين الهناني ، طبعة رابعة،دار الشرف،بيروت،1968
- 3/بشيرهدفي،الوجيز في شرح القانون العمل وعلاقات العمل الجماعية،دار الجسر للنشر والتوزيع، طبعة اولى ،الجزائر،2018
- 4/بن حمزة حورية،مطبوعة بيداغوجية في مقياس سسيولوجيا الحركات العمالية ،جامعة الطارف،كلية العلوم الاجتماعية والانسانية،2016
- 5/ بن عزوز صابر،نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن،دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع،طبعة اولى،2011 .
- 6/ برهان غليون واخرون ،سلسلة كتب المستقبل العربي،حقوق الانسان الروى العالمية والاسلامية والعربية ،طبعة اولى،بيروت ،2005 .
- 7/ثوابتي ايمان ريما سرور،الحق النقابي في التشريع الجزائري،مكتبة الوفاء القانونية،الاسكندارية ،طبعة اولى ،2016 .

- 08/سمغوني زكريا،حرية ممارسة الحق النقابي ،دار الهدى ،عين مليلةالجزائر،2013
- 09/عبد الباسط عبد المحسن،شرح قانون العمل علاقات العمل الاجتماعية،جزء اول،دارالنصر للتوزيع والاشهار،طبعة اولى،جامعة القاهرة،1998 .
- 10/عصام طوالي الثعالبي،مدخل الى تاريخ القانون النقابي ، الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية ،دار هومة ،الجزائر،طبعة اولى ،2014 .
- 11/ مازن محمد طاهر محمد حسين الحسني،الطبيعة القانونية للعلاقة بين الموظف والادارة العامة ،منشورات زين الحقوقية،،طبعة اولى،2016
- 12/محمد احمد اسماعيل ،القانون النقابي،دار النصر للتوزيع والنشر،فرع جامعة القاهرة ،1993 .
- 13/ محمد سليمان الهللات ،حقوق الانسان ومبرراتها في الدستور الاردني والتشريع المقارن ،دار العلمية الدولية،طبعة اولى ،2010 .
- 14/مصطفى احمد ابو عمر،العلاقات العمل الجماعية ،طبعة اولى ،دار الجامعة الجديدة للنشر،2005 .
- 15/ يوسف الياس،محاضرات في قوانين العمل العربية، دار الثقافة للنشر والتوزيع ،عمان الاردن،طبعة اولى ،سنة2001 .

ب الرسائل العلمية :

***اطروحات الدكتوراه**

- 01/ فتحي دراية،ضوابط انهاء عقد العمل ،الاسباب الاقتصادية في القانون الجزائري،رسالة دكتوراه،تخصص قانون،كليةالحقوق والعلوم السياسية ،جامعة تيزي وزو ،2013 .
- 02/محمد احمد اسماعيل ،مبدأ الحرية النقابية المنظمات العمل،رسالة دكتوراه، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ،1993 .

***رسائل الماجستير**

- 01/ بن السيمو محمد المهدي،ضمانات حماية الحقوق والحريات العامة اثناء الظروف الاستثنائية،رسالة ماجستير،قسم علوم قانونية وادارية،ادرار،2010.

- 02/بنيدة جمال ،رقابة مفتشية العمل على تطبيق احكام القانون الاجتماعي ،رسالة ماجستر ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة وهران ،2011.
- 03/ بورنين محمد رايح ،جهود المنظمات الدولية لضمان حق انشاء النقابات ،رسالة ماجستر،غير منشورة،قانون دولي عام ،كلية الحقوق،تيزي وزو ،دون تاريخ.
- 04/عبد المجيد الصغير بيرم، الحق النقابي في عاير العمل الدولية والقانون الجزائري،رسالة ماجستر،غير منشورة،قسم قانون المؤسسات،كلية الحقوق،جامعة الجزائر،2003/.
- 08/مناصرية سميحة،الحرية النقابية في الجزائر،رسالة ماجستر،غير منشورة،قسم قانون الدستوري ،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة باتنة ،2011 .

ج المقالات :

- 01/محمود شاهين،سلسلة تطوير القوانين ،الحق في التنظيم النقابي،الهيئة الفلسطينية لحقوق المواطن رم الله 2004 .

د المجلات :

- 01/احمد الحسين،الحماية القانونية للحريات العامة،رسالة ماجستر،قانون عام ،مجلة جامعة البعث،المجلد39،العدد12،بيروت 2005
- 02/دايخ سامية ،اجراءات التقاضي امام القسم الاجتماعي، مجلة معاريف ،العدد8 سنة2014 ،جامعة سطيف
- 03/مينة غريب ،مفتشية العمل واهميتها في مجال علاقات العمل ،مجلة العلوم الانسانية ،العدد26،المجلد ا ،جامعة قسنطينة ،2007 .
- 04/محمد منى حساني ،الحماية الدستورية امبدا المساواة في النظام الجزائري ،دفاثير السياسة والقانون،العدد15 جامعة ورقلة .
- 05/محمد درارني،المرشد،مجلة قضائية تعني بالثقافة العمالية ،المعهد الوطني لدرسات النقابية ،العدد22 .

06/ منصور العتوم ،مهند صانوري،حرية العمل النقابي في تشريع العمل الاردني بالمقارنة مع المعايير الدولية ،مجلة جامعة النجاح للابحاث ،كلية الحقوق الاردن ،مملكة البحرين،العدد7 ، 2013 .

ج المواقع الالكترونية :

01/ اية ياسر النجار،معنى الحرية لغة واصطلاحا /01h00/05/06/202

02/ ابيشار موسى،تاريخ التشريعات النقابية في مصر محاطات نت مصر

https/mohametnet/low/10h00/04/06/2020

03 / احمد السقوط الحرية النقابية بين مدونة الشغل والحرية النقابية

https /www/maroc droit com35/47 /17h00/20/06/2020

04/ سنبل عبد الجبار احمد ،مبدا سمو الدستور وكفالتة دراسة تحليلية

https/www/senantics cholar .org/paper /10h00 /02/07/2020

05/ سناء دويكات ،تعريف الحق لغة واصطلاحا

https/mawdoo3.com 00h25 /26/06/2020

06/عمار عباس

ahhttps /www/mmer abbes blogspot.com2012/11h00 /04/07/2020

07/ عمر مهدي دراسة تحليلية لمضمون دستور 2016 المركز الديمغرافي العربي

http/democratic.de/p40326/11h00/04/07/2020

08 /كريسو ديالو ،النقابات العمالية في افريقيا،صحيفة ميسلون لبنان 22 جوان 2020

maysalon.nwes/htmaid607/10h00/22/06/2020

09 /كل التفاصيل عن ممارسة النشاط النقابي في الجزائر ،جريدة البلاد www. https.

elbiladnetarticledetailsid990714h00/27/06/2020

10 / محمد فيضي ،تعريف الدستور ، mawdoo3 .google .com/https

constitutioncom/19h00/23/06/2020

- 11/ مفوضية الامم المتحدة السامية لحقوق الانسان .
https://www.ohchr.org/ar/hrbodies//pages/humanrights_bodies.aspx/16h00 /01/07/2020
- 12/ مكتبة حقوق الانسان، جامعة منيسوتا
<https://www.ohchr.org/erhrbodies/pages/humonrigts> 16h00 /01/07/2020 ،
- 13/ منظمة العمل الدولية تعريفها
<https://ar.wikipedia.org/wiki/20h00> /05/07/2020