

جامعة سعد دحلب بالبليدة

كلية الحقوق

قسم القانون العام

مذكرة ماجستير

التخصص: قانون الأمن والسلم والديمقراطية

ضمان ممارسة الحقوق النقابية في العالم
(دراسة حالة النقابة المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي)

من طرف

عصام طواليبي

أمام اللجنة المشكلة من:

رئيساً
مشرفاً ومقرراً
عضواً مناقشاً
عضواً مناقشاً

أستاذ التعليم العالي جامعة سعد دحلب
أستاذ التعليم العالي جامعة الجزائر
أستاذة محاضرة جامعة سعد دحلب البليدة
أستاذ محاضر جامعة الجزائر

د/ محمودي مراد
د/ منتاليشتيه محمد
د/ بن عودة مليكة
د/ محمدي سليمان

البليدة، جويلية 2009

ملخص

إن النقد المتكرر الذي غالبا ما يوجهه المجتمع الدولي إلى الأنظمة العربية هو قلة تطابقها مع المعايير الديمقراطية، أو بعبارة أخرى "قلة ديمقراطيتها". أخطر من ذلك، كثيرا ما تتهم السلطات العربية باستخدام شعارات الديمقراطية وأساليبها لتقوية شوكتها، مدعية أنها تستمد سلطتها مباشرة من الشعب. ونظرا للأهمية التي تتميز بها الديمقراطية على الصعيد الدولي والوطني، لقد زاد اهتمام رجال القانون في السنوات الأخيرة بمواضيعها، يكفينا على دليل على ذلك تزايد كليات الحقوق التي تخصص للديمقراطية فرعا مستقلا ضمن القانون العام.

ومن الأمور المتفق عليها بين رجال السياسة والقانون، هو تقسيم الديمقراطية إلى فرعين أساسيين: الديمقراطية السياسية: التي تتجلى في التعددية الحزبية والانتخاب ومختلف الأساليب السياسية التي تسمح للمواطن المشاركة في الحياة السياسية. والديمقراطية الاجتماعية: رديف الحريات العامة والمساواة والعدل الاجتماعي، والتي تتجلى في حق التجمع، حق التعبير والحرية النقابية. والجدير بالإشارة إليه أن أكثر الباحثين الذين اعتنوا بموضوع الديمقراطية سبق لهم وأن خصصوا دراسات موسعة لموضوع التعددية الحزبية ومختلف الأمور المرتبطة بالديمقراطية السياسية، وكذا الأمر فيما يخص موضوع الحريات العامة. لكن نادرا جدا ما نعثر على بحث في موضوع الممارسة النقابية رغم الأهمية التي تحتلها هذه الأخيرة سواء في الخطاب الديمقراطي.

بالعودة إلى تاريخ الممارسة النقابية في الجزائر، نلاحظ أن هذه الأخيرة لازالت في طور الشباب. ذلك أنه بعد ثلاثين سنة عاشتها الساحة العمالية تحت ظل النقابة الواحدة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ستظهر ابتداء من سنة 1991 في ظل دستور سنة 1989 عددا من النقابات المستقلة كالنقابة الإسلامية للعمل (S.I.T)، نقابة الأطباء المتخصصين في قطاع الصحة العمومية (Snapap)، المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES)، ليصل عدد النقابات المستقلة بعد بضع سنوات إلى حوالي 53 نقابة. أمام إقرار التعددية النقابية والتي من المفروض أن تؤدي إلى انتعاش النشاط النقابي الجزائري، تظهر لنا الإشكالية التالية: هل التعددية النقابية في الجزائر تعددية فعلية؟ أو بعبارة أخرى: هل تمنح السلطات لجميع النقابات العمالية نفس الوسائل التي تسمح لها القيام بدورها وتوفير القدر اللازم من العدل بينها؟ وأخيرا، هل النصوص القانونية التي تنظم النشاط النقابي في الجزائر تتطابق مع ما تنص عليه المعاهدات الدولية التي صادقت عليها الجزائر؟

للإجابة على هذه الإشكالية، انطلقنا من طرح الفرضيتين التاليتين:

- رغم مصادقة الجزائر على أغلب النصوص القانونية التي تنص على الحق النقابي، إلا أن واقع الحريات العامة في الجزائر لازال في بعض الأحيان مخالفا لما ينص عليه الدستور. فنجد النصوص القانونية من جهة تضمن حق إنشاء النقابات، ومن جهة أخرى ترفض باستمرار منح اعتمادها. من جهة تفرح بحق المفاوضة الجماعية الحرة من جهة، لكنها لا تتعامل في الواقع سوى مع الاتحاد العام للعمال الجزائريين. نجد القوانين تؤكد أنه لا يمكن لأي نقابي أن يتعرض لعقوبات الجنائية، لكن ترفع الدعاوي الجنائية ضد النقابيين وتضعهم تحت الرقابة القضائية.
- إن المشكل الذي تعاني منه الممارسة النقابية في الجزائر لا يكمن في النصوص التي تنظم الممارسة النقابية نفسها، بل في الفهم الذي تمنحه لها الطبقة الحاكمة والذي في أحيان كثيرة ينحرف عن الصواب. كما أكدت على ذلك التوصية الصادرة عن المكتب الدولي للعمل بتاريخ 2005/11/13 : "إن القانون 14/90 لا يتناقض في شيء مع مبادئ الحرية النقابية، إلا أنه يبدو أن تفسير الحكومة لهذه النصوص يوئد مشاكل".

ولإثبات مدى صحة الفرضيتين السابقتين، رأينا في دراسة قضية المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني موضوعا ملائما لإبراز واقع الممارسة النقابية في الجزائر. ذلك أن أساتذة التعليم الثانوي والتقني لجئوا بتاريخ 02/04/2003 إلى إيداع ملف لإنشاء منظمة نقابية C.N.A.P.E.S.T، إلا أن الحكومة الجزائرية أبت الاعتراف بالنقابة ورفضت جليا كل طلباتها. فقد كان ذلك الرفض والتعنّت سببا مباشرا لانفجار أزمة عنيفة بين الحكومة من جهة ومجلس الأساتذة من جهة أخرى تمثلت في إضراب دام أربعة أشهر، وانتهى باتخاذ الحكومة إجراءات صارمة في الموضوع منمنها منع اللجوء للإضراب ومتابعة المحرضين في القضاء الجزائي وفرض العقوبات التأديبية على الأساتذة المضربين. ولم تحصل النقابة على وصل إيداع ملفها إلا في الأيام الأخيرة، بالأخص بتاريخ 2007/07/11 أي أربع سنوات تقريبا من يوم إيداعها لطلب الاعتماد.

بسم الله الرحمن الرحيم

شكرا

أتقدم بخالص الشكر إلى الدكتور محمد منتاليشتيه على تأطيره ونصائحه القيمة،

إلى والدي اللذان شجعاني في أداء هذه الدراسة ،

إلى أساتذتي الدكتور سليمان محمدي والدكتورة فريدة محمدي-زواوي
على رعايتهما أثناء دراستي الجامعية

وإلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة
على ما يقدرونه مناسبا من ملاحظات وتوجيهات

وأخيرا، إلى كل من ساهم وساعد بأي طريقة كانت في تحقيق هذا العمل

والحمد لله رب العالمين

الفهرس

2.....	ملخص
4.....	شكر
5.....	الفهرس
6.....	مقدمة
1. التطور التاريخي للحق النقابي	
13.....	1.1 تطور النشاط النقابي في العالم
13.....	1.1.1 تطور النشاط النقابي في العالم الغربي
24.....	2.1.1 تطور النشاط النقابي في الدول العربية-الإسلامية
37.....	2.1 الحق النقابي في القوانين الدولية والوطنية
37.....	1.2.1 الحق النقابي في القانون الدولي
46.....	2.2.1 الحق النقابي في القوانين الوطنية
2. وضعية النشاط النقابي في الجزائر	
51.....	1.2 الأحكام العامة المتعلقة بالنقابات
51.....	1.1.2 مفهوم النقابة
55.....	2.1.2 التنظيم القانوني للنقابات
76.....	2.2 وضعية الحقوق النقابية في الجزائر (نقابة أساتذة التعليم الثانوي)
76.....	1.2.2 وقائع النزاع بين الإدارة الجزائرية ونقابة الأساتذة
83.....	2.2.2 مناقشة أهم القرارات القضائية والإدارية في النزاع
100.....	الخاتمة
115.....	قائمة المراجع
119.....	الملحقات

مقدمة

منذ أقدم العصور ويسعى الإنسان باحثاً عن النظام السياسي المثالي الذي يكون قادراً على توفير السكينة والأمن للمجتمع الذي يعيش فيه، ويجعله قادراً على الرقي وتحقيق طموحاته المادية والمعنوية، وكذا رفع قدر الحضارة التي ينتمي إليها. وانطلاقاً من هذه الرغبة، لقد عرفت الإنسانية عدداً كبيراً من الأنظمة السياسية، منها ما كان عادلاً وترك أثراً رائعاً في تاريخ الإنسانية، ومنها أيضاً ما كان جائراً ومستتبداً انتهى بالمآسي الاجتماعية والكوارث البشرية.

أما اليوم، فيقال بأن هذه الفترة المظلمة من تاريخ الإنسانية قد انقضت؛ ذلك أن الإنسان المعاصر قد بلغ رشده واكتشف في آخر سلوكه تلك الفلسفة المنورة وذلك النظام الاجتماعي-السياسي المثالي التي كانت الإنسانية تنتظره منذ القرون، لتخرج أخيراً من ظلمات الاستبداد إلى نور العدل والمساواة: الديمقراطية.

لقد أصبح هذا المصطلح اليوم جزءاً لا يتجزأ من هوية المجتمعات الغربية، بل أكثر من ذلك، العقيدة الوحيدة التي تقر بها هذا الأخير على صورة ما كانت عليه الكاثوليكية في العصور الوسطى. والأمر المخوف في هذا الشأن أننا نجد الغرب مستعد كل الاستعداد على خوض أشد الحروب في سبيل هذه العقيدة "المقدسة" لفرضها على غيره من المجتمعات، دون منح أي اعتبار لخصائصها الثقافية أو الدينية. فانطلاقاً من "حق التدخل" في سيادة الدول لفرض احترام حقوق الإنسان والديمقراطية، بلغ بنا الأمر إلى أن نجبر على التعامل مع مصطلح "واجب التدخل" في سيادة الدول القاصرة وغير القادرة على تسيير شؤونها.

وللأسف، لا تنحصر هذه النظرة على طائفة محددة من جماعات ودول العالم، بل تبني هذه الفلسفة المجتمع الدولي بأسره، فلم يعد معيار تقسيم دول العالم كما كان من قبل يعتمد على عدل أنظمتها أو على مستواها الثقافي والاقتصادي فحسب، بل على مدى "ديمقراطيتها". نذكر في هذا السياق على سبيل المثال التقرير الحامل لعنوان "الحرب والسلام في القرن الواحد والعشرين"، الصادر عن مركز الأمن الإنساني¹، والذي يورد التقسيم المعاصر التالي للأنظمة السياسية في العالم:

¹ Human Security Center, "*Guerre et paix au XXI^e siècle*", Canada, 2005

- الأنظمة الديمقراطية.
- الأنظمة الأنوقراطية، (في طريق الديمقراطية).
- الأنظمة الاستبدادية.

ومن ثمة، لم تعد الديمقراطية تعتبر نظاما سياسيا إلى جانب غيره من الأنظمة الأخرى التي سبقته كالنظام الملكي والتبوقراطي والأوليقيارشي وغيرها، بل "النظام" الوحيد الذي يتمتع بالمشروعية والذي نسخ واحتل مكانة كل الأنظمة الموجودة من قبله. يبدو أن هذه الفكرة تتأكد يوما بعد يوم وأن الديمقراطية كنظام سياسي واجتماعي تفرض نفسها يوما بعد يوم رغم أنف المعترضين. نذكر على سبيل المثال أنه في سنة 1946، على مجموع 195 بلد، كانت الدول التي تبنت النموذج الديمقراطي تعد بـ 20 بلد، في حين أنه في سنة 2005 بلغ عدد هذه الدول 88 بلدا¹.

ومن العلامات التي تؤكد صحة ما نقوله هو تزايد عدد كليات الحقوق التي تخصص للديمقراطية شعبية مستقلة بعنوان "قانون الديمقراطية" كما هو الشأن بالنسبة لهذه المذاكرة، رغم أن هذا الموضوع لم يكن في السنوات الأخيرة سوى موضوع من مواضيع القانون الدستوري والقانون المقارن.

من جهة أخرى، إن النقد المتكرر الذي يوجهه المجتمع الدولي إلى الأنظمة العربية اليوم هي قلة تطابقها مع أسس ومبادئ الديمقراطية، أو بالعارة العربية "قلة ديمقراطيتها". أخطر من ذلك، تتمم أكثر هذه الأنظمة باستخدام مصطلح الديمقراطية وأساليبه لتقوية شوكتها، إذ خلافا للدكتاتوريات السابقة، تدعي الأنظمة الاستبدادية اليوم اكتساب سلطتها مباشرة من الشعب. ومن ثمة، كما يقول الفيلسوف أفلاطون: لم يعد يوجد أي نظام يولد الطغيان أكثر من هذه الديمقراطية".

في كل حال، ألا يجب أن نتساءل عن الأمر الذي يمنع الدول العربية من التفاعل والتأقلم مع أسس الديمقراطية؟ أهو نقصان في وعي وثقافة الشعوب العربية وكذا حكامها؟ أم أكثر من ذلك يحتمل وجود صدام بين مبادئ الديمقراطية والثقافة العربية الإسلامية لهذه الشعوب؟

بالعودة إلى أصل ثقافة الدول العربية ومصدر هويتها، أي إلى الشريعة الإسلامية، الذي يصفه فيلسوف الإسلام محمد إقبال بأنها "دنيا إذا نظرنا إليها من ناحية، وتبدو دولة إذا

¹ Encyclopédie Wikipédia, rubrique « *démocratie* », web : <http://fr.wikipedia.org>.

نظرنا إليها من ناحية أخرى"¹؛ نجد فعلا عددا من ممثليها من رجال الدين يكررون بأن الديمقراطية خاصة من خصائص الهوية الغربية لا مكانة لها في ثقافة المسلمين، بل بدعة مخالفة لنظام الخلافة الذي أقره الإسلام.

إن النقاش المطروح اليوم حول موقع الديمقراطية في الشريعة الإسلامية يذكرنا بالجدال الذي طرح في بداية القرن السابق عن موقع الدستور في الإسلام، فقد "لقيت الفكرة الدستورية معارضة شديدة في بادئ الأمر، سواء من قبل أولى الأمر أو من طرف الفئات المنتسبة إلى العلوم الشرعية"². فرغم أن جمهور علماء المسلمين متفق على أن الإسلام دين ودنيا، إلا أن أكثر أهل العلم يذهبون إلى القول بأنه لم يأت بنظام سياسي معين؛ كما يقول الدكتور طه حسين: "لو قد كان للمسلمين نظاما سياسيا منزلا من السماء، لرسمه القرآن أو لبين النبي حدوده وأصوله، وفرض على المسلمين الإيمان به والإذعان له في غير مجادله ولا مناضله ولا ممارسة"³. إضافة إلى ذلك، نجد أن الرسول صلى الله عليه وسلم بنفسه يقول: "الخلافة في أممي ثلاثون سنة ثم ملكا بعد ذلك"⁴، فلو كانت الخلافة هي النمط الوحيد الذي يقر به الإسلام، لماذا ترك المجال مفتوح أمام نظام آخر سوى نظام الخلافة: النظام الملكي؟

كما أنه "بعد الخلفاء الراشدين خير الأئمة وأحسن الأسوة، ستخلفهم عدة مملكات: الأمويون، العباسيون، العثمانيون... إن إطار تمثيلهم السياسي قد تطابق وتآلف مع الوقائع المؤسساتية الجديدة التي لم تكن في موجودة في عهد الخلفاء الراشدين والتي تطورت عبر التاريخ. وعليه، إنه من الصعب في هذا التنوع من التمثيل السياسي استخراج رسما معيناً لتنظيم يُفترض أنه هو نموذج الدولة الإسلامية. بالعكس، يجب الاتفاق أن الإسلام الذي عرف تجارب عديدة في الميدان، قد تآلف مع ظروف المجتمع الفارسي والبيزنطي، وكذا آسيا وإفريقيا أو إسبانيا. لقد عرف أيضا تجربة الخوارج في تيارت بالجزائر، الذي كان يحكه نظام انتخابي دام عدة سنوات"⁵.

فرغم أن الإسلام لم يرسم منهجا سياسيا معيناً إلا أنه وضع قاعدة ومبدأ عام يجب على أي نظام قائم على شؤون المسلمين أن يأخذه بعين الاعتبار: الشورى. "إن الأصل اللغوي لكلمة الشورى يحمل المصطلحات: شاوور يشاوور مشورة واستشارة. نلاحظ أن الآيتين وردت

1

د. عبد العزيز بن عثمان التويجري. "الديمقراطية في المنظور الإسلامي"، منشورات المنظمة الإسلامية للتربية والثقافة والعلوم (إيسيسكو)، الرباط، 2005، ص 09.

طه حسين، "الفتنة الكبرى"، علي وبنوه، القاهرة، 1989

4. مسند الإمام أحمد ابن حنبل (20918).

⁵ الشيخ خالد بن تونس، المرجع السابق.

على صيغة الجمع: (شاورهم) و(أمرهم شورى)، فهي تماثل الديموس اليوناني الذي يشير إلى: الكتلة أو الشعب أو أعضاء الأمة بغض النظر عن العرق أو الدين. أما (أمرهم) فهو الأمر الذي يتعلق بالشأن العام أو الجمهورية أو القرارات التي تتخذ في للصالح العام. وعليه، إن الآية تدعو من خلال جمعية مساوية كل مواطن إلى إبداء رأيه في المجال السياسي¹.

وعلى هذه الفكرة نفسها اعتمد المصلحون في بداية القرن الواحد والعشرين للقول بمشروعية النظام البرلماني وانتخاب ممثلين الشعب. كما أشار إلى ذلك أبرز المجددين في القرن التاسع عشر عبد الرحمن الكواكبي (ت 1902) حيث اعتبر "سبب انحطاط المجتمعات الإسلامية وأصل هذا الداء هو الاستبداد السياسي ودواؤه دفعة بالشورى الدستورية"².

ومن ثمة، نستطيع أن نفترض مبدئياً أن الخطاب الديمقراطي لا يتعارض مع كقاصد الشريعة الإسلامية، كما يقول الشيخ يوسف القرضاوي: "إن الذي يتأمل جوهر الديمقراطية يجد أنه من صميم الإسلام، وميزة الديمقراطية أنها اهتدت إلى صيغ ووسائل تعد إلى اليوم أمثل الضمانات لحماية الشعوب من تسلط المتجبرين، وإن لم تخل من بعض المآخذ والنواقض التي لا يكاد يخلو منها عمل بشري"³.

ولو توصلنا إلى النتيجة بأن تخلف الشعوب في ميدان الديمقراطية ليس وليد الثقافة، لا يبقى سوى الافتراض بأن ذلك ناتج عن قلة ثقافة الشعوب. لا بد إذن أن تبيين واقع الممارسة الديمقراطية في المجتمعات العربية-الإسلامية والعراقيل التي تواجهها. ويبدو أن رجال القانون ازدادوا أن رجال القانون ازدادوا تفتنا إلى ذلك، خلال ما نلاحظه من تزايد عدد كليات الحقوق في الدول الهربية التي تصص للديمقراطية شعبة مستقلة بعنوان "قانون الديمقراطية" كما الشأن بالنسبة للفرع الذي يندرج تحته البحث الذي نقدمه، رغم أن هذا الموضوع لم يكن في السنوات الأخيرة سوى موضوع من مواضيع القانون الدستوري.

وعلمنا أن الديمقراطية تنفرع إلى قسمين أساسيين: الديمقراطية السياسية: التي تتجلى في التعددية الحزبية والانتخاب ومختلف الأساليب السياسية التي تسمح للمواطن المشاركة في الحياة السياسية. والديمقراطية الاجتماعية: رديف الحريات العامة والمساواة والعدل الاجتماعي، والتي تتجلى في حق التجمع، حق التعبير والحرية النقابية. وفي سياق بحثنا في

¹ الشيخ خالد بن تونس، المرجع السابق.

² عبد الرحمن الكواكبي، "طبائع الاستبداد"، دار النفائس، بيروت، الطبعة الأولى 1984، نقلا عن د. غانم الجمالي، "الاستبداد"، مجلة سورية الحرة، 2008/04/02.

³ د. يوسف القرضاوي، "من فقه الدولة في الإسلام"، دار الشروق، القاهرة، 1998، ص 132.

مواضيع قانون السلم والديمقراطية، لاحظنا أن عددا كبيرا من الباحثين سبق لهم قد خصصوا دراسات موسعة لموضوع التعددية الحزبية ومختلف الأمور المرتبطة بالديمقراطية السياسية، وكذا الأمر فيما يخص موضوع الحريات العامة. لكن الجدير بالملاحظة هو أننا ناذرا جدا ما نعثر على بحث في موضوع الممارسة النقابية رغم الأهمية التي تحتلها هذه الأخيرة سواء في الخطاب الديمقراطي، كما يقال: "أهم محاور الديمقراطية المعاصرة التعددية الحزبية والتعددية النقابية"⁽¹⁾. نذكر على سبيل المثال أننا حين اطلعنا على أرشيف مذكرات الماجستير والدكتوراه لكلية الحقوق بجامعة الجزائر، لاحظنا أنه ما بين سنة 2000 و2008، لم تتم مناقشة سوى مذكرة واحدة في موضوع الحرية النقابية ! ألا يجب أن نمح أكثر قدر من الاهتمام لموضوع الحريات النقابية وأنماط ممارستها في ظل مجتمعات تتجه - شاء من شاء وأبى من أبى - إلى أن تصبح ديمقراطيات؟

بالعودة إلى تاريخ الممارسة النقابية في الجزائر، نلاحظ أن هذه الأخيرة لازالت في طور الشباب. ذلك أنه بعد ثلاثين سنة عاشتها الساحة العمالية تحت ظل النقابة الواحدة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ستظهر ابتداء من سنة 1991 في ظل دستور سنة 1989 عددا من النقابات المستقلة كالنقابة الإسلامية للعمل (S.I.T)، نقابة الأطباء المتخصصين في قطاع الصحة العمومية (Snapap)، المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES)، ليصل عدد النقابات المستقلة بعد بضع سنوات إلى حوالي 53 نقابة. أمام إقرار التعددية النقابية كان من المفروض أن يعرف النشاط النقابي الجزائري انتعاشا جديدا ويؤدي ويساهم في ترقية المستوى الديمقراطي للساحة النقابية، إلا أننا بعد تتبع واقع الممارسة النقابية في الجزائر ومختلف الصعوبات التي يواجهها النقابيون، ظهر لنا الإشكال التالي: ما مدى ضمان ممارسة الحقوق النقابية في الساحة العمالية الجزائرية؟ أو بعبارة أخرى، هل التعددية النقابية في الجزائر تعددية فعلية؟ هل تمنح السلطات لهذه التجمعات الوسائل اللازمة التي تسمح لها القيام بدورها على أحسن وجه وتوفر القدر اللازم من العدل بين هذه النقابات المستقلة والنقابة التابعة للدولة؟ وأخيرا، هل النصوص القانونية التي تنظم النشاط النقابي في الجزائر تتطابق مع ما تنص عليه المعاهدات الدولية التي صادقت عليها الجزائر؟

للإجابة على هذه الإشكالية، رأينا طرح الفرضيتين التاليتين:

1- رغم مصادقة الجزائر على أغلب النصوص القانونية التي تنص على الحق النقابي، إلا أن واقع الحريات العامة في الجزائر لازال في بعض الأحيان مخالفا لما ينص عليه الدستور. فنجد النصوص القانونية من جهة تضمن حق إنشاء النقابات، ومن جهة أخرى ترفض باستمرار منح اعتمادها. من جهة تفر بحق المفاوضة الجماعية الحرة من جهة، لكنها لا تتعامل في الواقع سوى مع الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

نجد القوانين الوطنية تعترف بحق الإضراب، إلا أنها سرعان ما تصدر قرارات تنفيذية وقضائية تقضي باستمرار بعدم مشروعيتها بل بـ"وحشيتها". نجد القوانين تؤكد أنه لا يمكن لأي نقابي أن يتعرض لعقوبات الجنائية من جراء نشاطه النقابي، لكن ها هي ترفع الدعاوي الجنائية ضد النقابيين وتضعهم تحت الرقابة القضائية.

2- إن المشكل الذي تعاني منه الممارسة النقابية في الجزائر لا يكمن في النصوص التي تنظم الممارسة النقابية نفسها، بل في الفهم الذي تمنحه لها الطبقة الحاكمة والذي في أحيان كثيرة ينحرف عن الصواب. كما أكدت على ذلك التوصية الصادرة عن المكتب الدولي للعمل بتاريخ 2005/11/13 : "إن القانون 14/90 لا يتناقض في شيء مع مبادئ الحرية النقابية، إلا أنه يبدو أن تفسير الحكومة لهذه النصوص يولد مشاكل"¹. وقد سبق أن "أوردت لجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل الدولية للسنوات 1991-1995 المتعلقة بمدى التزام الدول بتنفيذ الاتفاقيات الدولية رقم 87، 97 و135، أن صدور القوانين 90-02 بتاريخ 02/03/1990 المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة الإضراب، والقانون 90-11 بتاريخ 1990/04/21 المتعلقة بعلاقات العمل والقانون 90-14 بتاريخ 1990/06/02 المتعلقة بكيفيات ممارسة الحق النقابي، قد دفع باللجنة إلى اعتبار ملاحظاتها السابقة حول التنظيم الجزائري منتهية لأن التشريعات الجديدة حققت الانسجام الكامل مع ما تقضي به المعايير الواردة في الاتفاقيات"²

ولإثبات مدى صحة الفرضيتين السابقتين، بصفتنا أستاذًا في التعليم الثانوي، رأينا في دراسة قضية المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني موضوعا ملائما لإبراز واقع الممارسة النقابية في الجزائر. ذلك أن أساتذة التعليم الثانوي والتقني لجئوا بتاريخ 02/04/2003 إلى إيداع ملف لإنشاء منظمة نقابية C.N.A.P.E.S.T، إلا أن الحكومة الجزائرية أبت الاعتراف بالنقابة ورفضت جليا كل طلباتها. فقد كان ذلك الرفض والتعنت سببا مباشرا لانفجار أزمة عنيفة بين الحكومة من جهة ومجلس الأساتذة من جهة أخرى تمثلت في إضراب دام أربعة أشهر، وانتهى باتخاذ الحكومة إجراءات صارمة في الموضوع منوها منع اللجوء للإضراب ومتابعة المحرضين في القضاء الجزائي وفرض العقوبات التأديبية على الأساتذة المضربين. ولم تتحصل النقابة على وصل إيداع ملفها إلا في الأيام الأخيرة، بالأخص بتاريخ 2007/07/11 أربع سنوات تقريبا من يوم إيداعها طلب الاعتماد.

¹ المكتب الدولي للعمل، قرار رقم 329، قضية رقم 2153، الصادر بتاريخ 2005/11/13.

² د يوسف إلياس. "علاقات العمل الجماعية في الدول العربية"، في التعليق على اتفاقيات العمل الدولية، مجلة العمل العربية، منظمة العمل العربية رقم 65، القاهرة، مارس 1996، ص 115.

بما أن الموضوع التالي يتناول وصف قضية وتشخيصها وتحديد مظاهرها ونتائجها وأطرافها يستوجب علينا استعمال المنهج الوصفي. إضافة إلى أن الأزمة محلّ الموضوع ليست وليدة الأمس بل نتيجة تفاعل عوامل وأسباب كثيرة يجب علينا توضيحها باستعمال المنهج التاريخي. وأخيرا، لتقييم فعالية الطرق القانونية التي اتبعتها الحكومة الجزائرية لحل الأزمة مقارنة مع بعض القضايا المشابهة لها يستوجب علينا استخدام المنهج المقارن.

ولقد قسمنا عملنا إلى مقدمة وفصلين وخاتمة:

ففي الفصل الأول، تطرقنا في المطلب الأول منه إلى التطور التاريخي للحق النقابي في كلتا العالمين الغربي والعربي-الإسلامي. ثم في المطلب الثاني منه حاولنا إبراز الحماية الدولية والدستورية للممارسة النقابية من خلال إبراز أهم المعاهدات والاتفاقيات الدولية المتعلقة بالموضوع.

وفي الفصل الثاني، حاولنا في المطلب الأول منه تقديم دراسة تحليلية لتنظيم الممارسة النقابية في الجزائر، ككيفية إنشاء النقابات، وشروط الانخراط إليها، والقيود الواردة على الممارسة النقابية، حالات منعها من النشاط وحلقها قضائيا... ثم في المطلب الثاني رأينا من اللازم تقييم مدى فعالية هذه القوانين من خلال تحليل القرارات الإدارية والقضائية التي اتخذت في النزاع القائم بين الحكومة الجزائرية ونقابة أساتذة التعليم الثانوي والتقني.

وأخيرا الخاتمة والاستنتاجات.

الفصل 1

الظهور التاريخي للحقوق النقابية

لم يكن التمثيل النقابي وقانون العمل بمفهومه الحديث معروفا في العصور القديمة؛ حيث كانت تلك الفترة يسودها نظام الرق ولا ينظر إلى العامل إلا بصفة العبيد في ملكية صاحب الأرض، بين يديه حياته وموته، يدبر شؤونهم كيف يشاء دون أن يكون ملزما في شيء بالاعتراف بحقوقه. بل أكثر من ذلك، كان يعتبر العامل بمثابة الوسائل المادية الموجودة في البور كالمواشي وغيرها من أدوات الزراعة والسقي. ولقد استمر كذلك الأمر إلى بداية العصور الوسطى حيث تحسنت نوعا ما وضعية العامل، وبدأت تنتشر في المجتمعات الغربية فكرة جمع العمال للدفاع عن الحقوق والمطالبة بها إلى أن تتخذ أشكالها القانونية المعاصرة. ومن ثمة، سنبداً بدراسة تطور النشاط النقابي في كل من العالم الغربي والعالم العربي الإسلامي، ثم نتطرق إلى ترسيخ الحق النقابي في كل من القوانين الدولية والوطنية.

1.1. تطور النشاط النقابي في العالم:

1.1.1 تطور النشاط النقابي في العالم الغربي:

1.1.1.1. النشاط النقابي في العصور الوسطى:

مع زيادة عدد السكان والعمال بمختلف الحرف في القرن السادس عشر، بدأ ينتشر في المجتمعات الأوروبية مصطلح "الروابط" (corporation)؛ وهي بمثابة تجمعات مهنية ينضم إليها عدد من الحرفيين والتجار الذين ينتمون إلى نفس المهنة بهدف حماية مصالحهم. هل نستطيع أن نطلق على هذه الهيئات اسم "نقابة"؟ من أقدم النصوص القانونية التي تمتلكها المكتبات الغربية هو ميثاق الروابط البالوية (Charte des corporations baloises) لسنة 1226 و1271 الذي تم وضعه في عهد الملك لوي الثامن؛ ينص هذا الميثاق على أن "أعضاء نفس المهنة قرروا بحرية تكوين رابطة، بإذن القسيس سيد المدينة"¹.

¹ Katharina Simon-Muscheid, « Corporations », in Dictionnaire historique de la Suisse, DHS, Berne, 2006. <http://www.hls-dhs-dss.ch>.

أكثر ما قيل في هذه الروابط أنها تشبه في الحقيقة "مجالس النظام" المعروفة حالياً في مختلف النشاطات؛ حيث أن مهمتها الأساسية كانت تتمثل في وضع شروط ممارسة المهنة ومراقبة مدى توفرها. كانت هذه الهيئات جدّ منظمة ابتداءً من العامل البسيط للوصول إلى الشيخ صاحب الخبرة؛ لكن هذا الطابع الإداري التنظيمي لم يكن يمنعها من مباشرة بعض الأعمال الجماعية دفاعاً عن مصالح المنخرطين فيها وتضامناً مع العمال. إضافة إلى ذلك، كانت هذه التنظيمات تدافع عن الامتياز التجاري لأعضائها، تنظم العمل وتراقب العمليات التجارية في الأسواق وتروج السلع؛ ومن ثمة، كانت هذه الروابط - خاصة الغنية منها - تمتاز بنفوذ كبير على الحياة السياسية.

وقد قسّم المؤرخون الروابط إلى نوعين:

أ- *الروابط التنظيمية*: تلك الهيئات التي تتمثل اختصاصها في وضع الضوابط القانونية لممارسة مختلف مهن وهي تنشط بصفة مستقلة عن الهيئات الحكومية.

ب- *الروابط المصادق عليها من طرف المملكة*: وهي بمثابة منظمات تجمع حرف مختلف صادقت السلطات الملكية على أجهزتها وهي صاحبة امتياز وتأثير سياسي مقارنة مع الروابط من النوع الأول.

وكلتا النوعين من الروابط كان يمتاز بطابعه الديني؛ ذلك أن كل طائفة كانت تنتسب إلى طريقة روحية تضعها تحت حماية "الولي" زعيم المهنة¹. كما كان "العهد" يحتل فيها مكانة معتبرة؛ فهو بمثابة ميثاق روحي وتعهد شخصي نحو الجماعة للمشاركة في هدف مشترك، وفي حالة خيانة العهد، كان تُفرض على العضو غرامات مالية.

إضافة إلى كل الاختصاصات المذكورة آنفاً، كانت الروابط تقوم بعملية التكوين المهني وتلقين مختلف المعارف للمنخرطين فيها تبعاً لتدرج منظم يقوم على السلم الهرمي التالي²:

أ- *المتعلم*: العامل الذي يتواجد في أدنى السلم، صاحب حقوق محدودة وواجبات كثيرة؛ تمتد مرحلة التعليم غالباً من سنتين إلى 12 سنة.

ب- *رفيق الشيخ*: يعبر مختلف أنحاء التراب الفرنسي ليطلع على أسرار المهنة ويزداد تجربة؛ كما أنه يقوم إثر هذه السياحة بفتح مكاتب محلية للرابطة على مستوى الولايات.

¹ Maria Ghazali, « *Les métiers de Valence(Espagne)* », in « *Cahiers de la Méditerranée* » vol 66, revue du Centre de la Méditerranée Moderne et Contemporaine (CMMC), France, Nice, 2005.

² Voir Raymond Humbert, « *Métiers oubliés* », Ed du Chêne, Paris, 2004.

ت- *المحافين*: ينتخب على تعيينهم الشيوخ أو السلطات العمومية لمدة سنة غالباً؛ ومن اختصاصاتهم الرئيسية تفتيش أماكن العمل لمراقبة ظروف العمل، رئاسة حفل انخراط الفرد في الرابطة، والمصادقة على تعيين المشايخ.

رغم الدور التضامني والتعليمي الذي كانت تؤديه هذه الروابط في المجتمع، إلا أن تم توجيه انتقادات كبيرة إليها، من بين هذه الانتقادات أنها تقلل من حرية الشخص حيث يُسمح له العمل وممارسة الحرفة إلا بشرط الانخراط في الرابطة والالتزام بأعرافها، ومن ثمة، احتكار المهنة والتجارة. إضافة إلى ذلك، عرفت الروابط في أواخر العصور الوسطى ظاهرة العصبية كاحتكار المهنة من طرف ورثة الشيوخ، وتخصيص المسؤوليات والمناصب لأبناء المشايخ، واشترط دفع مصاريف للمحترفين الجدد ... وعليه، ابتداء من القرن السابع عشر¹، وجّهت المدرستان الاقتصادية والتجارية² نقداً كبيراً لنظام الطوائف. وقد دعمت هذين المدرستين الطبقة البرجوازية المعترضة لفكرة النشاط "النقابي" الذي يسيء إلى مصالحها لأنه يمنح العامل قوة الجماعة ويحميه من الاستغلال.

2.1.1.1. تطور النشاط النقابي المعاصر في أوروبا:

أولاً - تطور النشاط النقابي الفرنسي :

طبقاً للمادة 1/411 من قانون العمل، يوجد اليوم على الساحة النقابية الفرنسية أربعة أنواع من النقابات: النقابات المهنية، نقابات المستأجرين، تجمعات أرباب العمل، والروابط؛ فالنوع الأول يخص بحماية مصالح بعض المهن كالأطباء والمحاماة، النوع الثاني يخص العمال في مختلف القطاعات، الثالث يخص أصحاب المؤسسات، أما الروابط، فهي تؤدي خاصة مهمة التكوين وتلقين الحرف.

¹ Voir S. Kaplan, « *La fin des corporations* », Ed Fayard, France, 2001.

² *المدرسة الاقتصادية* (physiocrates) : صاحبة شعار: "دعه يعمل دعه يمر" لفانسون قورناي؛ ظهرت هذه المدرسة في الغرب ابتداء من منتصف القرن الثامن عشر ثم تزعمها فرانسوا كسناي ابتداء من سنة 1758. يعتبر أنصارها أن ثروة البلاد تتمثل فقط في ثروة الدولة بل في ثروة جميع سكانه. كما تنظر إلى الزراعة بأنها القطاع الوحيد ذو فعالية حقيقية. تدور آراء هذه المدرسة حول فلسفة القانون الطبيعي والحرية والملكية الذي يجب على الملك احترامها وحمايتها.

المدرسة التجارية (mercantilistes): نشر هذا المصطلح آدم سميث ابتداء من 1676؛ تعتبر هذه المدرسة أن عامل الثروة هو التجارة الدولية، كما أن دور الدولة يتوقف على تنمية الثروة الوطنية وتشجيع التبادلات؛ ترفض هذه المدرسة تكديس الثروات في الخزينة؛ "ليست الكميات الهائلة من الذهب والفضة هي التي تكون الثروات الكبيرة للدولة، ذلك أنه يوجد بلدان كبيرة معبئة بالذهب والفضة لكنها ليست سعيدة (...). الثروة الحقيقية للمملكة تكمن في كثرة الغذاء التي يعتبر استعماله ضروري لبقاء الرجال ولا غنى عنه" (77، 78 *Projet* Fauban, « *Dixime Royal 1707* », p

- يمكن تقسيم تطور النشاط النقابي في فرنسا إلى ثلاثة مراحل:
- مرحلة ما بعد الثورة الفرنسية إلى نهاية النظام الملكي.
 - مرحلة ما بعد قيام الجمهورية الفرنسية إلى الحرب العالمية الثانية.
 - مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية إلى يومنا.

أ- مرحلة ما بعد الثورة الفرنسية إلى انتهاء النظام الملكي: (1789 - 1848)

لازال النظام الفرنسي إلى غاية سنة 1788 قائما على نظام السلطة المطلقة للملك. أمام سوء تسيير الملك لوي 16 لشؤون الدولة، إضافة إلى الديون التي كانت على عاتق الدولة، الفقر المتزايد، زيادة الضرائب المفروضة وارتفاع أسعار الغذاء، بدأ تشتعل الاضطرابات في المجتمع الفرنسي بمبادرة من الطبقة البرجوازية.

يقول بيار قاكسوت : "بمجرد ما غلق لوي 14 عينيه تولدت الاضطرابات من جديد لدى أعداء السلطة الملكية: الأشراف وأصحاب الامتيازات. أقوياء بأنفسهم، يفضلون نظام نصف-فوضوي يتزعمونه بدلا من سلطة موحدة وقوية تحافظ على السلم والعدل وتجعل زعامتهم منعدمة الفائدة وتسحبهم الزبائن والنفوذ وتلزمهم الامتثال. بعد أن تحرروا عن المراقبة الملكية، تغلغلوا في كل ما منعه النظام السابق وانضموا بسرور إلى أفكار الحرية التي بدأت تنتشر"¹. تلك الأفكار التي عرفت بـ"فلسفة التنوير" حيث تدعي الاعتماد فقط على "العقل المنور"؛ تدعو هذه الأفكار أساسا إلى إرجاع السلطة الفعلية للأمة وتحرير الإنسان من السلطات الدينية والأخلاقية؛ "إن مهمتها الأولى، أو بعبارة أخرى مهمتها الوحيدة، هي تدمير ومنع ظهور من جديد كل المؤسسات الطبيعية التي كانت آنذاك توطر وتساند الأفراد والتي أصبحت الآن تعتبر مستبدة وفاسقة: المملكة، الأسرة، الرابطة، المدينة، الولاية، الوطن، الكنيسة؛ كلها عوارض يجب تحطيمها"².

وعليه، لتحقق الطبقة البرجوازية رغبتها، ستستغل الرأي العام بمهارة رائعة، مختفية وراء دعوتها إلى تحقيق المساواة بين الرجال وتحقيق الحرية في العمل والملكية... ورغم كل محاولة السلطات الملكية لاسترجاع الثقة الشعبية وتدارك الأزمة الاقتصادية، إلا أن ذلك لم يكن كافيا للتحكم في الغليان الشعبي، وأمام الفقر المتزايد، انتهى الأمر إلى اندلاع الثورة الفرنسية الأولى بتاريخ 14 جويلية 1789 وصدور الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان والمواطن بتاريخ 26 أوت 1789 والذي ألغى النظام الملكي المطلق وبضع سنوات من

¹ Pierre Gaxotte, « *La révolution française* », Librairie Arthème Fayard, Paris, 1926, p68.

² Idem.

بعده، نظام الروابط المهنية. وعليه، لقد حققت الطبقة البرجوازية هدفها: إلغاء التجمعات المهنية.

في إطار الاتجاه السياسي الجديد للجمهورية الفرنسية، صدر مرسوم آلارد¹ بتاريخ 17 مارس 1791 الذي ينص على إلغاء نظام الروابط. ثم اتبع هذا المرسوم بعدة قوانين كقانون لو شابليه² الذي ألغى حق الإضراب، وقانون 12 أبريل 1803 الذي أكد على منع التجمعات العمالية وجعل من الإضراب جنحة معاقب عليها قانونياً؛ إضافة إلى ذلك، صدرت المادة 291 للقانون الجنائي لسنة 1810 التي تنص: "يعتبر جنحة بدون إذن مسبق كل تجمع أكثر من عشرين شخصاً".

ومن خلال هذه التدابير القانونية، لقد كُتبت صفحة جديدة في النظام العمالي الفرنسي: تدعيم امتيازات أصحاب العمل وإنكار حقوق العمال. فرغم انتشار أفكار الحرية وتدعيم الملكية الخاصة، سرعان ما تفتنت الطبقات العمالية أن ذلك لم يزلها إلا فقراً واستغلالاً من طرف الطبقة الأرستقراطية.

ستحاول الطبقة العاملة إحياء نظام الروابط لكن دون جدوى؛ اندلعت ما بين سنتي 1811 و1820 ما سُمي بالثورات اللودية (révolutions ludiques) بمبادرة العمال: تحطيم الآلات، حرق بيوت أرباب العمل... لكن في كل مرة تتدخل السلطات العمومية وتضع حداً لها. وأمام التدهور الاقتصادي والاجتماعي المستمر، ستعرف فرنسا عدداً من الانقلابات الشعبية كثورة 25 جويلية 1830 وانقلابي سنة 1830 وسنة 1832 اللذان سُميا "بثورة الجوع"، ستنتهي بتاريخ 24 فيفري 1848 حيث استولى الشعب على القصر الملكي واضطر الملك إلى الفرار والتنازل عن الحكم؛ كان ذلك بمثابة انتهاء النظام الملكي بفرنسا وولادة الجمهورية الثانية.

¹ مرسوم آلارد: (Décret d'Allard) الذي ألغى نظام الروابط؛ يعتبر في الحقيقة قانوناً أكد على مبدأ حرية التجارة والصناعة وحق المناقشة، ومن ثمة، تصبح ممارسة المهنة حرة دون اشتراط الانخراط والخضوع لأي هيئة.

² قانون لوشابليه: (Loi Le Chapelier) بتاريخ 14 جوان 1791 الذي يؤكد على إلغاء الروابط ويمنع الإضراب. يحمل هذا القانون اسم صاحبه المحامي لوشابليه (1954)، كان هذا الأخير يعطل إلغاء الطوائف بما يلي: " لا توجد أي سلطة سوى تلك السلطة التي عينتها إرادة الشعب والتي تتجسد في ممثليه؛ لا يوجد أية سلطة سوى تلك السلطة المفوضة من طرفه؛ لا يمكن وجود عمل سوى عمل الذين يرتدون زي الوظائف العمومية؛ للمحافظة على هذا المبدأ خالصاً، لقد ألغى الدستور الروابط في كل أنحاء الإمبراطورية ولا يقر إلا بالجسد الاجتماعي للأشخاص" (الجمعية الوطنية التأسيسية، 29 سبتمبر 1791، أرشيف البرلمانية، رقم 1 ص 617).

ب- مرحلة ما بعد قيام الجمهورية إلى الحرب العالمية الثانية: (1848-1948)

انطلاقاً من سنة 1848، وبعد أن حاربت السلطات الفرنسية النشاط النقابي أكثر من ثمانين سنة، ستتصلح معه من خلال مجموعة من التدابير؛ بسنة 1952 تقترح السلطات الحكومية إعانات مالية لتجمعات العمال، بتاريخ 25 مي 1864 يصدر القانون الأمبريالي إميل-أوليفي الذي يلغي القانون المانع للتجمعات المهنية، في سنة 1867 يصدر قانون يمنح حق الإضراب. كما أنه صدر بتاريخ 21 مارس 1884 قانون والداك-روسو¹، الذي يقرّ بحق تجمع العمال نفس المهنة في هيئة نقابية دون إذن مسبق.

فبدأت تظهر في المجتمع الفرنسي بعض الهيئات العمالية سُمّيت بالبورصات العمالية (bourses de travail)؛ وهي بمثابة تجمعات عمالية خيرية للتضامن ضد البطالة، ضد حوادث العمل، ضد العجز... كبورصة عمل باريس التي أنشئت سنة 1887؛ فما بين سنتي 1887 و1892، وصل عدد البورصات في فرنسا إلى حوالي 14 بورصة، وما بين سنتي 1907 و1905، ارتفع هذا العدد إلى 150 بورصة.

إلى جانب هذه البورصات، تم كذلك تأسيس عدد من النقابات في مختلف القطاعات، وبعد مؤتمر ليموج سنة 1895، ستجتمع هذه النقابات المستقلة في كتل واحد الكنفدرالية العامة للعمال (CGT) (Confédération Générale des Travailleurs) حيث سيبلغ في سنة 1905 عدد الفدراليات التابعة لها 63 فدرالية.

وبتاريخ 1 جويلية 1901، صدر قانون الجمعيات الذي يحدد الإطار القانوني وشروط ممارسة النشاط الجمعي والنقابي (عدد الأشخاص، إذن السلطات الإدارية، الأهداف...). كما تم التأكيد على هذه الحرية بمقتضى "ميثاق أميان" (Charte d'Amiens) للكنفدراليات سنة 1906 الذي جاء أساساً ليحدد أهداف النشاط النقابي ويجمع بين مختلف الإيديولوجيات السائدة في النقابات آنذاك.

وفي نفس الفترة، وبالأخص بتاريخ 31 جويلية 1919، أنشأ أصحاب العمل نقابة وطنية الكنفدرالية العامة لأصحاب العمل الفرنسيين (CGPF) لمواجهة النقابات العمالية والأجهزة الحكومية (Confédération Générale du Patronat Français).

¹ (1846 – 1904): رجل سياسي فرنسي، محامي ووزير الداخلية مرتين: من سنة 1881 إلى 1882، Waldeck Rousseau ومن سنة 1883-1885؛ لُقّب بـ "محامي النشاط الجمعي والنقابي".

ج- مرحلة ما بعد الحرب العالمية الأولى إلى يومنا (مرحلة ما بعد 1914):

رغم الانطلاق الذي عرفه النشاط النقابي الفرنسي بعد الثورة الفرنسية الثالثة، لن يستمر كذلك الوضع، ذلك أنه بعد الحربين العالميتين ستعرف الاتحاديات العمالية أزميتين: الأزمة الأولى دامت حوالي عشر سنوات (من 1920 إلى 1936)، أما الأزمة الثانية، ابتداء من سنة 1947 لن تزداد إلا تعقداً.

- *الأزمة الأولى:* بعد الحرب العالمية الأولى والثانية، سيلتحق جزء كبير من العمال الفرنسيين بالتيار الاشتراكي-الشيوعي، إلى درجة أنه بعد نهاية الحرب، أصبحت أغلب النقابات الفرنسية تابعة للحزب الاشتراكي، لكن رغم ذلك، بقي بعض أعضائها يحملون أفكار الرأس المالية. وعليه، ستعرف (CGT) انشقاق من الداخل: يوجد من جهة الثوريون أصحاب التيار التقليدي، ومن جهة أخرى أنصار المذهب الليني؛ دفع ذلك جماعة من أعضائها إلى الانسحاب من الكنفدرالية وتأسيس الكنفيدرالية الفرنسية للعمل الموحد (CGTU) سنة 1921. إضافة إلى الاختلافات الحزبية، ظهرت ضمن الاتحاد العمالي طائفة تنتسب إلى التيار المسيحي ستستقل بدورها لتؤسس CFTC الكنفيدرالية الفرنسية للعمال المسيحيين، (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)، نقابة قائمة على الأخلاق المسيحية؛ وقد انخرط إلى هذه النقابة 132000 عامل في مختلف المجالات (التجارة، التعليم الخاص، صناعة المعادن، النقل...) أي ما يعادل 10 بالمائة من العمال الفرنسيين. رغم هذه الاضطرابات التي مر بها النشاط النقابي الفرنسي، إلا أنه ابتداء من الثلاثينات، سيعرف النشاط النقابي انطلاقا آخر عند توحيد CGT و CGTU في مؤتمر تولوز سنة 1936. إضافة إلى ذلك، بعد المصادقة بتاريخ 7 جوان 1936 على اتفاقات ماتينيون بين الدولة وأصحاب العمل، صدرت مجموعة من القوانين: قانون 20 جوان 1936 حول العطل مدفوعة الأجر، قانون 21 جوان حول 40 ساعة عمل، قانون 24 جوان حول تعيين المندوبين والاتفاقيات الجماعية.

وعليه، لقد بلغ النشاط النقابي الفرنسي في سنة 1937 غايته حيث نجده يشمل كل أصناف المهن 1936 كما بلغ عدد المنخرطين في الكنفيدرالية 6 ملايين عامل في مختلف النشاطات. إلا أن الوضع لن يدوم كذلك ذلك أنه بتاريخ 26 أكتوبر 1941 في عهد حكومة فيشي تحت استعمار الحكم النازي، أصدرت الحكومة "ميثاق العمل"؛ جاءت أحكام هذا القانون الجديد لتلغي النقابات العمالية والعودة من جديد إلى نظام الروابط؛ ومن ثمة، "يمنع التوقف عن العمل والإضراب" (المادة 5)؛ كما لا يمكن وجود إلا وحدة عمالية واحدة تمثل أعضاء نفس الحرفة (المادة 19)، مع إنشاء

"المجالس الاجتماعية" التي تتمثل مهمتها في التنسيق الاجتماعي والمهني بين الإدارة والعمال (المادة 24)، وخاصة، كما كان الأمر في العصور الوسطى، تجب العضوية في الرابطة لممارسة الحرفة (المادة 12). إلا أن النقابات العمالية والفدراليات الفرنسية لم تتوقف عن العمل وبقيت تنشط سريريا رغم منع الدولة والمتابعات القضائية والاعتقالات، وقد بقي النشاط النقابي فوضويا بضع سنوات حتى صدر دستور 1946 الذي ينص أخيرا بأن الحق النقابي معترف به وكذا حق الإضراب.

- الأزمة الثانية: ابتداء من سنة 1947، ستظهر بعض التيارات التفريقية في النقابات الفرنسية: ظهور أقلية إصلاحية ضمن CGT تعترض أفكارها مع أصحاب التيار التقليدي وصل بها الأمر إلى مغادرة الكنفدرالية وإنشاء CGT – FO الكنفدرالية العامة للعمال: القوة العاملة (Force Ouvrière). مع اتخاذ العلمانية كإيديولوجية، ستتحول النقابة المسيحية CFTC إلى CFDT سنة 1964 (Confédération Française Démocrate des Travailleurs) الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للعمال؛ ضمن هذا التجمع الجديد، ظهر تيار رافض للعلمانية سينسحب وينشأ بدوره CFDT كنفدرالية مسيحية جديدة. إضافة إلى ذلك، طالب موظفو قطاع التربية الاستقلال من CGT مما أدى بهم إلى إنشاء FEN فدرالية التربية الوطنية (Fédération de l'Education Nationale). وكل واحدة من هذه الاتحاديات لها طابعها الإيديولوجي وأهدافها الخاصة؛ تتمحور أهداف CGT حول الطلبات المادية؛ أما CGT-FO فهي تبني خطة عملها على الصراع دائم مع أصحاب العمل والسلطات العمومية؛ أما CFDT، فهي ترغب أساسا في تحسين الظروف الاجتماعية للعمال. وما بين سنتي 1974 و1980، ستزداد الانقسامات والصراعات بين مختلف مكونات الساحة النقابية الفرنسية إلى درجة أن اضطرت الهيئات الإدارية إلى تأسيس "مجالس تنسيق" مؤقتة لحل النزاعات القائمة بينها.

من المعلوم أن نتيجة هذا الصراع الداخلي في النقابات تمثلت في فقدان تأثيرها على الساحة العمالية إلى درجة أنه - حسب تقرير سنة 2003 لوزارة العمل الفرنسية، 8 بالمائة من العمال الفرنسيين يباشرون نشاطا نقابيا، وقد ورد في دراسة أخرى قامت بها نفس الوزارة في أكتوبر 2004، أن نسبة النشاط النقابي في المؤسسات المتكونة من أقل من 50 عامل تقدر بـ 3.5 بالمائة¹.

¹ Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, Etude sur le syndicalisme, DARE, France, Octobre 2004.

حسب إحصاء للرأي العام قامت به شركة الإحصاءات TNS-Sofres¹، تتمثل أسباب إنكار الطبقة العمالية للنشاط النقابي ما يلي:

- 38 بالمائة من العمال يشعرون أن النقابات لا تدرك مشاكلهم.
- 36 بالمائة منهم يخشون ردود فعل أصحاب العمل.
- 34 بالمائة منهم ينكرون الانقسام النقابي وكثرة عدد النقابات.

ثانيا - تطور النشاط النقابي في إنجلترا:

كما رأينا ذلك من قبل، كان تطور النشاط النقابي بفرنسا مرتبطا بصفة مباشرة مع حوادث الثورة الفرنسية والحرب العالمية. أما في إنجلترا، كان هذا النشاط وليد الثورة الصناعية، وسيعرف هذا البلاد نوعين من الأجهزة تمثل الطبقة العمالية: النقابات من جهة وأحزاب العمال من جهة أخرى.

ويمكن تقسيم تطور النشاط النقابي الإنجليزي إلى مرحلتين أساسيتين:

- مرحلة ما قبل إضراب 1974.
- مرحلة ما بعد إضراب 1974.

أ- مرحلة ما قبل إضراب 1974:

قبل القرن التاسع عشر، وخلافا للدول اللاتينية التي عرفت انتشار نظام الروابط، كان النشاط النقابي شبه منعدم في إنجلترا. مع بداية الثورة الصناعية في حوالي سنة 1770، مع إنشاء القطار البخاري وظهور قطاع السكك الحديدية، استخدام موارد الطاقة الجديدة، تعويض اليد العاملة بالآلة، ظهور المدائن الصناعية... أدى ذلك إلى تغيرات جذرية في المجتمع الإنجليزي تمثلت أساسا في تكديس اليد العاملة، ظروف العمل القاسية، ضعف الأجور... ومن جراء ذلك لدى العمال الحاجة إلى التجمع للدفاع عن حقوقهم؛ رغم أن هؤلاء قاموا بعدة محاولات للوصول إلى إنشاء هيئة تمثلهم إلا أنها باءت بالفشل أمام سياسة الحكومة المحافظة لحزب TORY الذي يمثل في الحقيقة ركيزة الطبقة البرجوازية؛ دون شك، كان هذا الموقف الصارم تجاه الحركة العمالية تعبيراً عن تخوف الطبقة الحاكمة من تكرار حوادث الثورة الفرنسية.

¹ TNS-Sofres, Groupe mondial des études marketing et d'opinion, « *L'image des syndicats auprès de la population et des salariés* », France, Janvier 2006.

فـ"في بلاد "الإصلاحات الاجتماعية"، اضطر العمال في صراعهم لفرض وجودهم اللجوء إلى استخدام أقصى وسائل العنف، المظاهرات، الإضرابات الضخمة، التقتيل، كما كانت ردود فعل الحكومة بكل الوسائل المستخدمة آنذاك: التوقيف، الإحالة إلى المحاكم التي تنتهي بمحاكمة صارمة، النفي، استخدام الجواسيس وقوى الشرطة ورجال الأمن عند تظاهر العمال: عدالة الطبقات وعشوائية الشرطة. بالكلمة الواحدة، إن السنوات الخمسين الأولى للحركة العمالية الإنجليزية تظهر فيها مختلف أشكال الردع لطلبات الطبقة العمالية الصاعدة الرامية إلى الإصلاحات الاجتماعية"¹

وقد دام الوضع كذلك إلى سنة 1824 حيث صدر قانون يبيح إنشاء التجمعات العمالية أتبع بإنشاء الحزب الوطني للعمال NCA (National Charter Association) سنة 1840. بعد ذلك، كان إنشاء الجمعية الدولية للعمال (AIT) سنة 1864، التي انضمت إليها أغلب النقابات الموجودة في أوروبا؛ لكن كانت مهيمنة من طرف التيار الاشتراكي ومع ظهور انشقاقات داخلية، تم حلها سنة 1876.

ابتداء من ذلك التاريخ، خاصة بعد صدور قانون سنة 1867 عن اللجنة الملكية يحدد إطار ممارسة النشاط النقابي، وقانون 29 جوان 1871 الذي يعترف بالوجود القانوني للنقابات لكن دون حق الإضراب الذي يعتبره في إحدى مواد جنحة معاقب عليها (Criminal Law Amendment) لم يتم إلغاؤها إلا سنة 1875. عرفت الساحة العمالية ظهور عدد كبير من النقابات المستقلة.

وفي نفس الفترة، بالأخص في سنة 1868، تم إنشاء كنقرس الاتحاد العمالي TUC (Trade Union Congress)؛ يعتبر هذا الكنقرس بمثابة فيدرالية وطنية تجمع أغلب النقابات العمالية الموجودة سواء في القطاع العام أو الخاص؛ فيما بين 170 نقابة إنجليزية، حوالي 100 نقابة منها تابعة لهذا الكنقرس، أي ما يمثل 96 بالمائة من العمال. كما أن عدد العمال المنخرطين إلى هذا الاتحاد ارتفع ما بين سنتي 1888 إلى سنة 1918 من 750.000 إلى 6 مليون عامل.

رغم تبعية النقابات لهذا الاتحاد، إلا أنها تتمتع بحرية كبيرة من حيث الميزانية والتسيير، ولا يلعب الاتحادية في الحقيقة إلا دور المحاور (الوحيد المعترف به فعلا) مع الحكومة وأرباب العمل. أما النقابات التي لم تلتحق به، تبقى في الواقع أشباه نقابات دون أي

¹ Sidney & Béatrice Webb, « Histoire du trade-unionisme », Giard et Briere, Paris, 1897, cités par Rosa Luxemburg in "Les lunettes anglaises" sur <http://www.marxists.org>, p03.

تأثير فعلي، ولا يتجاوز عدد المنخرطين لديها على الأكثر 1000 عامل.

نضيف أن النقابات في بداية أمرها - كما هو الحال في أغلب البلدان - كانت نو طابع اجتماعي محض دون أهداف سياسية خاصة، إلا أن الوضع سيتغير تدريجيا خاصة بعد إنشاء سنة 1900 من طرف أعضاء الاتحاد العمالي لحزب العمال (Labour Party) الذي لازال إلى يومنا مرتبنا بالنقابة خاصة من ناحية التمويل (30 بالمائة من ميزانية الحزب من اشتراكات المنخرطين في الاتحاد).

أكثر من ذلك، يفرض الاتحاد على العمال المنخرطين لدى النقابات دفع اشتراكات إضافية لتمويل هذا الحزب؛ رغم إنكار الأحزاب البرجوازية لهذا الأمر، إلا أن القانون البرلماني لسنة 1913 - الذي لازال ساريا المفعول إلى يومنا - يسمح للنقابة بسحب الاشتراكات السياسية، إلا أنه يقرّ بحق كل منخرط في رفض الدفع وتمنع النقابة في هذه الحالة من استخدام ردود فعل ضد أعضائها أو طردهم.

ب- مرحلة ما بعد إضراب 1972:

بقيت الحركة النقابية الإنجليزية إلى السبعينات قوية وجد مؤثرة على الساحة السياسية، إلا أنه بعد أزمتي سنة 1972 و1974 لنقابة لعمال المناجم NUM التي دام الإضراب أكثر من سنة وبقيت المدينة دون كهرباء حوالي عشرة أيام، انتهى الأمر بفشل المضربين وتم تقريبا محو قطاع المناجم (من 180.000 عامل إلى 12.000).

مباشرة بعد هذا الإضراب، في عهد الوزير الأول والرئيسة السابقة لحزب المحافظين مار قارات تاتشر (1979-1990)، وضعت الحكومة الإنجليزية عدة قيود لممارسة حق الإضراب: وجوب تقريره بالاقتراع السري بأغلبية العمال، إعلام صاحب العمل بتاريخ الإضراب وأسبابه، منع الإضراب التضامني، الفصل التلقائي عن العمل في حالة عدم مشروعية الإضراب... إضافة إلى ذلك، ابتداء من الثمانينات واجهت النقابة الإنجليزية عدة مشاكل: زيادة البطالة، تحويل عدد من الشركات من القطاع العالم إلى الخاص، حكومة مضادة للنشاط النقابي...

كل هذه العوامل أدت إلى التقليل من تأثير النقابة الإنجليزية على الساحة العمالية، فانعكس ذلك من خلال نقصان نسبة العمال المنخرطين لديها؛ فمن 56 بالمائة سنة 1978، مر هذا العدد إلى 39 بالمائة سنة 1995. كما أن عدد النقابات المنضمة تحت لواء اتحاد TUC مر من 109 نقابة سنة 1980 إلى 76 نقابة سنة 2000.

حسب الإحصائيات قامت بها وزارة التجارة والصناعة الإنجليزية في سنة 2003، يتمثل عدد المنخرطين في النقابات بـ 28.9 بالمائة من العمال (7.4 مليون عامل) في حين أنه كان سنة 1980 يقدر بـ 13.2 مليون عامل وفي سنة 1990 بـ 8.9 مليون. إلا أنه في السنوات الأخيرة، يبدو أن هذا النقصان قد توقف وبقيت نسبة الانخراط معتدلة بحوالي 29 بالمائة¹، يفسر المختصون هذا التأخر بالأسباب التالية:

- فشل إضراب عمال المناجم.
- تعديل قوانين النقابة سنة 1984 و 1993 ومراجعة الحكومة لحق الإضراب.
- رفض بعض أصحاب العمل الاعتراف بالنقابات.
- عدم تمكن النقابات من التكيف مع نمو الاقتصاد و هيئة سوق العمل.

2.1.1 تاريخ النشاط النقابي في الدول العربية-الإسلامية:

يجب الإشارة بادئ ذي بدء إلى أن النظام الإسلامي كان أول نظام سوّى بين مختلف الفئات الاجتماعية، مؤهلاً بذلك الأرضية المناسبة لمحو العبودية؛ قال النبي صلى الله عليه وسلم قال: "يا أيها الناس، ألا إن ربكم واحد وإن أباكم واحد؛ ألا لا فضل لعربي على أعجمي ولا لعجمي على عربي ولا لأحمر على أسود ولا أسود على أحمر إلا بالتقوى"².

أما فيما يخص العامل في الإسلام، لا ينكر أحد من الباحثين - ولو كان من أشد المنكرين على الإسلام - أن الشريعة لم تكثف بمنح العامل مكانة اجتماعية محترمة، بل جعلت من عمله عبادة روحية وفعلاً مقدساً كما يتجلى ذلك في مواطن عديدة من الكتاب والسنة: (وأن ليس للإنسان إلا ما سعى) (سورة النجم)؛ (هو الذي جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه) (سورة الملك)؛ (قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون) (التوبة). كما ورد في السنة النبوية أحاديث كثيرة ترفع من قدر العامل نذكر، منها الحديث الذي ورد فيه أن النبي عليه الصلاة والسلام أخذ بيد عامل وبارك فيها قائلاً: "إن الله يحب اليد الحرشاء"، كما سوى بين العامل والمجاهد في سبيل الله: "إن كان خرج يسعى في عمله على أولاده الصغار أو على أبويه الكبارين أو ليعفف نفسه على سؤال الناس فهو في سبيل الله"، حتى أصبح العمل شعار الأنبياء وسنتهم كما جاء في الخبر أن "داود

¹ Fred Leplat, « *Royaume uni : réorienter le syndicalisme britannique* », in Solidaires Union syndicale, n1, Avril 2006, p57.

² مسند الإمام أحمد 22391.

النبي كان لا يأكل إلا من عمل يده"¹ وكان نبي الله "زكرياء عليه الصلاة والسلام نجارا"² ؛ وجاء في الخبر أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "ما بعث الله نبيا إلا راعى الغنم" ، قيل: "وأنت يا رسول الله؟" قال: "كنت أرها لأهل مكة بالقراريط"³ .

رغم أن الشريعة ألزمت العامل الانضباط والأمانة والخضوع لأوامر سيده، "على المؤمن السمع والطاعة فيما أحب وكره إلا أن يؤمر بالمعصية"، إلا أنها لم تمنح أصحاب العمل الحرية المطلقة للاستبداد واستغلال العامل، بل فرضت عليهم قيودا عديدة سواء تعلق الأمر بحقوق العامل الإنسانية أو المهنية، ونذكر منها :

- الحق في العمل: لقد جعلت الشريعة من العمل حقا من حقوق كل إنسان، فلا يحل لأي هيئة أن تمنع المرء من السعي لكسب رزقه كما قال النبي صلى الله عليه وسلم: "دعوا الناس يبرزق الله بعضهم"⁴ . وقال أيضا: "لأن يأخذ أحدكم حبله فيأتي بحزمة الحطب على ظهره فيبيعهها فيكف الله بها وجهه خيرا له من أن يسأل الناس أعطوه أو منعوه"⁵ . وليس هذا الحق للرجال فقط بل يشمل النساء أيضا، روى مسلم في صحيحه أن جابر بن عبد الله قال: "طلقت خالتي فأرادت أن تجذ نخلها فزجرها رجل أن تخرج، فأنت النبي صلى الله عليه وسلم فقال: "بلى، فجذي نخلك فإنك عسى أن تصدقي أو تفعلي معروفا".
- الحق في الكرامة وحسن المعاملة: عن أنس بن مالك أنه قال: "خدمت رسول الله صلى الله عليه وسلم عشر سنين والله ما قال لي أفأ قط ولا قال لي لشيء لما فعلت لما فعلت كذا وهلا فعلت كذا"⁶ . كما جاء في الخبر أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "لا تقل يا عبيدي قل يا فتاي".
- الحق في الأجر: جاء في الحديث: "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"⁷ وقال النبي صلى الله عليه وسلم أيضا: "ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة: رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حرا ثم أكل ثمنه، ورجل استأجر أجيرا فاستوفى منه ولم يعط أجره"⁸ .

¹ صحيح البخاري 1931.

² مسند الإمام أحمد 9904.

³ سنن ابن ماجة 2140.

⁴ صحيح مسلم، 2799.

⁵ صحيح البخاري، 1378.

⁶ صحيح البخاري 2561 وصحيح مسلم 4269.

⁷ سنن ابن ماجة 2434.

⁸ صحيح البخاري 2075.

- الحق في الاتفاق على الأجرة والاشتراط : جاء عن أبي سعيد الخدري رضي الله تعالى عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم "نهى عن استئجار الأجير حتى يبين له أجره"¹.

وفي حالة عدم امتثال صاحب العمل لأوامر الشرع، جاز للعامل المطالبة بحقوقه لدى صاحب العمل أو القضاء أو السلطان ذلك أن "أفضل الجهاد قول كلمة الحق عند إمام جائر". من ثمة، نظرا للمكانة الاجتماعية المميزة التي احتلها العمال منذ أول عهد الإسلام، كان من الطبيعي أن يتشكل هؤلاء في نظم حرفية لها أعرافها ودراساتيرها وعلاماتها كما قالت السيدة عائشة زوج النبي صلى الله عليه وسلم: "كان الناس مهنة أنفسهم وكانوا إذا راحوا إلى الجمعة راحوا في هيتهم"².

1.1.2.1 النشاط النقابي في ظل الدولة الإسلامية:

كان الخليفة الرابع للإسلام علي كرم الله وجهه يقول: "اعلم أن الرعية طبقات لا يصلح بعضها إلا ببعض ولا غنى ببعضها عن بعض: فمنها جنود الله، ومنها كتاب العامة والخاصة، ومنها قضاة العدل، ومنها عمال الأنصاف والرفق، ومنها الجزية والخراج من أهل الذمة ومسلمة الناس، ومنها التجار وأهل الصناعات، ومنها الطبقة السفلى من ذوى الحاجة والمسكنة (...). ولا قوام لهم جميعا إلا بالتجار وذوى الصناعات (...). ثم استوصى بذوى الصناعات وأوصى بهم خيرا: المقيم منهم والمضطرب بالمه (أى المتجول في البلدان) والمترفق ببده (أى المكتسب بعمله اليدوى)؛ فإنهم مواد المنافع وأسباب المرافق"³.

مع زيادة عدد الصناعات والحرف في المجتمع الإسلامي، وانتشار الأسواق التجارية ومخازن البضائع والفنادق والحمامات⁴، ظهرت عدة "تجمعات حرفية"، كجماعة الحدادين والنحاسين والصوافين والخبازين ... كما يقول الجاحظ: "لقد تأملت أسواق العراق فلم أجد دكاكينها إلا عليها المواليا"⁵.

وكانت هذه التجمعات تشبه "الروابط" التي كانت موجودة في بلاد الغرب في العصور الوسطى، ذلك أنها كانت تقوم بنفس المهام: تمثيل المهنة والقيام بدور التكوين. فهي "عبارة عن تجمعات حرفية ومهنية وصناعية ينتسب إليها الصناع ومن يعمل في الحرفة الواحدة أو عدد من الحرف القريبة من بعضها، وكان لكل نقابة إدارتها وشيوخها المنتخبين ودراساتيرها،

¹ مسند الإمام أحمد 11139.

² صحيح البخاري 852.

³ الشريف الرضى محمد، "نهج البلاغة"، مؤسسة دار الهجرة، إيران، 2006. ص 36.

⁴ على سبيل المثال، كان بغداد يوجد حمام لكل شارع، كما تم إحصاء ست آلاف حمام في كردة.

⁵ محمد المرابطي، "مقدمات تاريخية في فهم النقابات العمالية والحرفية مع بدايات التاريخ العربي الإسلامي"، مجلة المنبر الديمقراطي، بلاد البحرين، 2003.

ومن وظيفتها مساعدة أعضائها والحفاظ على المهنة وأسرارها وتطويرها وتنظيم إنتاجها ودقة صناعتها وتقدير أسعارها والأجور وأيام العمل وأوقاته. وقد تأثرت هذه النقابات في الدولة الإسلامية بالنقابات البيزنطية من حيث سعة تنظيماتها وكثرة عددها وفعاليتها وسن القوانين التي اعترفت بنقابات الحرفيين والصناع وعرف منها نقابات الخبازين وصناع النسيج والسباكين وصناع الجلود وغيرهم...¹

وإضافة إلى تنظيمها الداخلي الذي يعتمد على مبدأ الرتبة (المريد أو الصبي - الأخ - النقيب - الشيخ)، كانت تتميز بطابعها الديني الطرقي؛ ذلك أن هذه الروابط كانت في أغلب الأحيان تنتسب إلى أحد المشايخ المعروفين بالزهد والإعراض عن الدنيا وكذا بالحكمة والبركة، أمثال الصحابي الزهد أبو ذر الغفاري أو سلمان الفارسي أو غيرهم من مشايخ الصوفية كسري السقطي أو أبو القاسم الجنيد...

إلا أنه ورغم طابعها الروحي، تميزت الروابط الإسلامية عن الروابط الغربية بجمع الحرفيين الذين ينتمون إلى نفس المهنة بغض النظر عن أصلهم العرقي والديني ودون أن يشترط منهم اعتناق الإسلام؛ لقد وصف ابن بطوطة إثر رحلته إلى بلاد الأناضول والترجمان أن أهل هذه التنظيمات هم "أهل نبل ونجدة وسخاء، وأن واحدهم يسمى بالأخية (أي أخي) وهم منتشرون في جميع البلاد، ولا يوجد في الدنيا مثلهم أشد احتفالا بالغرباء من الناس وأسرع إلى إطعام الطعام وقضاء الحوائج والأخذ على أيدي الظلمة"².

وكانت هذه النقابات تنقسم إلى نوعين:

- النوع الأول: وهي تلك التي تعترف بها السلطات الحكومية وتزودها ببعض الصلاحيات الإدارية والقضائية كالمحاسبة والفصل في النزاعات، وقد جاء وصفها في كتاب الإسلام والحركة النقابية³ بأنها "تقوم بمهام عديدة: منها الدفاع عن أعضائها والفصل في المنازعات، وتقوم أيضا بولاية قضائية واسعة السلطات، وكان لها شأنها ومكانتها لدرجة أن حكام الأقاليم والخلفاء يكتبون عهودا تدل على مكانتهم ورفع شأنهم، حتى أنه كثيرا ما كان يعهد إليهم سقاية الحج وديوان المظالم". وقد ذكر الماوردي كتاب "الأحكام السلطانية" أن هذه النقابات تقوم على ثلاث قواعد صحيحة: إما بأذن الخليفة المستولي على كل الأمور، وإما من أمير الولاية أو الإقليم، أو من نقيب عام للولاية استخلف عنه نقيباً خاصاً أكثرهم فضلا وأجزلهم رأياً، وهي من شروط الرئاسة وعليهم طاعته

¹ نفس المرجع.

² ابن بطوطة، "رحلة ابن بطوطة"، دار صادر للطباعة والنشر، لبنان، 2001.

³ جمال البنا، "الإسلام والحركة النقابية"، دار الفكر الإسلامي، القاهرة، الطبعة الأولى سنة 1980.

والقبول بسياسته¹.

- النوع الثاني: وهي النقابات الخاصة التي تتمثل وظيفتها في حفظ حقوق أعضائها والنيابة عنهم في الدفاع، والمطالبة بحقوقهم دون الأحكام السابقة التي شملت النقابة العامة².

إضافة إلى هاتين النقابتين المذكورتين آنفاً، ظهر في العهد العباسي تنظيمًا نقابياً جديداً عُرف بتسمية "القيصرية"؛ وقد عرفها الجاحظ على النحو الآتي: "هذه النقابات تتمركز في هذه الأسواق، وكانت تقوم بأدوار كبيرة وقد أوجد بعضها نوع من الضمان أو التأمين ضد النكبات، فإذا تعرض أحد أعضائها لحادث أو لضيق أو مرض أو أراد الزواج لجأت النقابة إلى مساعدته بطريقة تحفظ له كرامته وتعيّنه على قضاء حاجته (...). إن رجلاً من القصابين تلف ما لديه، فينجلي له القصابون سوقهم يوماً، ويجعلون له أرباحهم ليربحها منفرداً ويبيع منفرداً؛ وبذلك يقومون على مساعدته وعونه وحفظ كرامته"³. وعليه، يبدو أن هذا النوع من النقابات هو بمثابة صندوق الضمان أو البورصات التي ظهرت في فرنسا ابتداءً من القرن التاسع عشر.

ولقد زاد دور هذه النقابات وبلغت ذروتها في العصر الفاطمي حين أصبح الاعتراف بها من قبل الدولة تلقائياً، وقد تفرعت إلى مجالات أخرى خارجة عن الحرف مع إنشاء نقابة طلاب وأساتذة جامعة الأزهر ونقابة المعلمين وغيرها. إلا أنه مع انهيار الدولة الإسلامية، تراجعت الحركة الجماعية والتضامنية في الأسواق وظهرت الفوضى والعشوائية في علاقات العمل والإنتاج وزال تدريجياً هذا التنظيم النقابي وترك المكانة للشخصية والفوضى.

بعد اللمحة التاريخية السابقة، نستطيع القول بأن الحضارة الإسلامية منذ أول عهدها، وقبل الدول الغربية، عرفت ما نستطيع أن نطلق عليه اسم حركة نقابية، إلا أن هذه الملاحظة تدفع بنا إلى تساؤل آخر: هل النقابات الموجودة اليوم في الدول العربية-الإسلامية هي امتداداً لهذه الأنظمة التي ظهرت في ظل الثقافة العربية-الإسلامية، أم كانت من جراء الاستعمار وليدة النشاط النقابي الغربي؟

¹ أبو الحسن الماوردي، "الأحكام السلطانية والولايات الدينية"، دار الكتب العلمية، لبنان، 2000.
² أبو الحسن الماوردي، "الأحكام السلطانية والولايات الدينية"، دار الكتب العلمية، لبنان، 2000. تحميل ملف إلكتروني شبكة مشكاة الإسلام، ص72.

³ محمد المرابطي، "مقدمات تاريخية في فهم النقابات العمالية والحرفية مع بدايات التاريخ العربي الإسلامي"، مجلة المنبر الديمقراطي، بلاد البحرين، 2003.

2.1.2.1 الحركة النقابية العربية المعاصرة:

من المعلوم أن الحركة النقابية المعاصرة للمجتمعات العربية-الإسلامية ظهرت في ظل المستعمرات الإنجليزية والفرنسية. كانت هذه الأخيرة تقوم بنشاط مزدوج: نشاط نقابي يتمثل في التعبير عن ظروف المعيشة الصعبة التي كانت تعيشها هذه الشعوب ومحاولة تحسينها، ونشاط وطني يقاوم المستعمر ويساعد ويغذي الثورة التحريرية.

وعليه، نظرا للعلاقة التي تربط مصر والجزائر من الناحية القانونية، ولمقارنة تطور النشاط النقابي بين دولتين عربيتين إحداهما كانت تحت الاستعمار الإنجليزي والأخرى الفرنسي، رأينا من المناسب أن نقارن تطور الحقوق النقابية في الجزائر مع تطورها في مصر.

أولا - تاريخ النقابات المصرية:

طبقا للقانون رقم 35 لسنة 1976 المعدل بالقانون 1 لسنة 1981، يوجد في مصر نوعان من النقابات: النقابات المهنية والنقابات العمالية؛ والفرق بين هذين النوعين هو أن النقابات المهنية عبارة عن أشخاص عامة أو مؤسسات عامة مهنية تتمثل مهامها في تنظيم شؤون المهن التي يمارسها الأفراد كالطب والمحاماة والهندسة، ويكون الانضمام إليها إجباريا لممارسة هذا النشاط. أما النقابات العمالية فهي من أشخاص القانون الخاص ولا تلزم الدولة الأفراد الانضمام إليها، ويتمثل دورها فقط في الدفاع عن حقوق أعضائها وتحسين ظروف العمل. ويمكن تقسيم تطور النشاط النقابي المصري إلى مرحلتين: مرحلة ما قبل ثورة 23 يوليو 1952 ومرحلة ما بعد ثورة 23 يوليو 1952.

أ- النقابات في مصر قبل ثورة 23 يوليو 1952:

إن أول تشكيل نقابي ظهر في مصر هو نقابة المحامين سنة 1876 التي تمثل أعضائها أمام المحاكم المختلطة، ثم ظهر بعدها مع صدور القانون 26 الذي يسمح بإنشاء النقابات المهنية سنة 1912 نقابة أخرى للمحامين تمثلهم أمام المحاكم الأهلية. "وتعد نقابة المحامين من أعرق النقابات المهنية التي تأسست في مصر وارتبطت منذ ميلادها بالحركة الوطنية"¹ ثم ظهرت "نقابة المهندسين" سنة 1920 ثم نقابة الصحفيين عام 1909 ونقابة الأطباء في الأربعينيات.

¹ مركز الأهرام للدراسات السياسية والإستراتيجية، "تطور المجتمع المدني في مصر"، في موسوعة الشباب السياسية، القاهرة، بدون ذكر التاريخ.

ويبلغ عدد النقابات المهنية في مصر اليوم 22 نقابة. والجدير بالملاحظة أن الدستور المصري يمنح النقابات المهنية الحق في المشاركة في تنفيذ خطط التنمية الاجتماعية والدفاع عن الحريات العامة من التعدي عليها بواسطة السلطات العامة إضافة إلى دورها النقابي في الدفاع عن المصالح المهنية الخاصة بأعضائها والحفاظ على شرف المهنة والارتقاء بمستواها.

أما فيما يخص النقابات العمالية، يعود ظهور أول تنظيم نقابي للعمال في مصر إلى إضراب عمال صناعة السجائر سنة 1894 بالقاهرة؛ بعد ذلك، ظهرت سنة 1900 أول نقابة عمالية تجمع مختلف الأنشطة العمالية التي تفرع عنها عدد من التنظيمات النقابية كجمعية اتحاد عمال الخياطين سنة 1901 وجمعية عمال السكك الحديدية عام 1908. وقد بلغ عدد النقابات عام 1911 إحدى عشر نقابة ضمت ستة آلاف عامل.

وبعد ثورة 1919، خاضت النقابات العمالية صراعا مريرا من خلال الإضراب المتكرر حتى حصلت على الاعتراف القانوني سنة بصدور القانون رقم 85 لسنة 1942 والذي حدد لأول مرة الشروط المطلوبة لإنشاء النقابات والأشخاص الذين يحق لهم إنشاؤها والغرض منها، وبعد ذلك بعشر سنوات قامت الثورة وصدر القانون رقم 319 لسنة 1952 .

ب- النقابات في مصر بعد ثورة 23 يوليو 1952:

لقد بقيت مصر إلى سنة 1953 تحت الحكم الأولجارشي لأسرة محمد علي والاحتلال البريطاني؛ ونظرا للفقر والظروف المعيشية الصعبة، قد ثار الشعب عدة مرات ضد السلطات الحكومية إلا أنها باءت بالفشل في كل مرة. وذلك إلى تاريخ 23 يوليو 1952 حيث تحرك الضباط الأحرار بقيادة جمال عبد الناصر للسيطرة على مقاليد الحكم في مصر، فاضطر العهد الملكي إلى التنازل عن العرش ودخلت مصر عندئذ العصر الجمهوري مع تعيين محمد نجيب كرئيس بتاريخ 18 يوليو 1953 ثم انتخب جمال عبد الناصر رئيسا في 23 يونيو 1956 م.

وابتداء من ذلك التاريخ، فرض النظام المصري على النقابات قيودا شديدة ساعيا إلى التقليل من تأثيرها على الساحة السياسية، "فعمد إلى احتوائها وجعلها جهازا تابعا للدولة وتم وضع قيود تضمن عدم تحرك الحركة النقابية بحرية، كما فرضت اتحادات النقابات قيادات موالية للدولة مما جعل نشاط النقابات هشا ومحدودا"¹.

¹ اللجنة العربية لحقوق الإنسان، "القوانين الاستثنائية وحق التنظيم في مصر"، موقع إلكتروني: <http://hem.bredband.net/dccls2/EGYPT.htm>

ومن صور التضيق على الحرية النقابية، تم سنة 1957 جمع النقابات العمالية المستقلة - التي يبلغ عددها 23 نقابة - ضمن جهاز موحد الاتحاد العام لنقابات عمال مصر الذي يمثل نقابة ممتاز "عن بقية النقابات المصرية بتماشيها مع سياسات الحكومة وتوجهاتها منذ نشأتها تقريباً؛ فالحكومة تحتفظ لنفسها بهذه النقابة ذات الثقل الأهم في الساحة النقابية المصرية لقطع الطريق على إمكانية وقوع قيادة الاتحاد في أيدي قوى معارضة للحكومة على غرار بقية النقابات المهنية الأخرى".

وبعد ذلك، صدر دستور سنة 1971 الذي يقر بالوجود النقابي حيث تنص المادة 56 منه على أن "إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي حق يكفله القانون، وتكون له الشخصية الاعتبارية". ومن ثمة، انتعشت الحركة النقابية المصرية فترة قصيرة إلا أنها ستتصادم مع أجهزة السلطة التي سرعان ما سعت إلى إصدار القانون رقم 35 لسنة 1976 ومع إعلان حال الطوارئ سنة 1881 تم تعديله بقانون 1 لسنة 1981 حين الذي يحدد الإطار القانوني للنقابات العمالية والذي لازال ساري المفعول إلى يومنا.

ومما يؤخذ على هذا القانون أنه:

- أبقى لوزارة العمل سلطة إصدار القرارات ولو بعد موافقة الاتحاد، وهو أمر لا معنى له إذا كنا بصدد الحرية النقابية¹.
- وصاية وزارة العمل على الانتخابات النقابية؛ فإن وزارة العمل تهيمن هيمنة مطلقة عليها وتتولى مباشرتها بالكامل تقريباً وهي المادة 41 وتحدد مواعيد وإجراءات الترشيح والانتخابات لتشكيلات المنظمات النقابية بقرار من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال².

أما فيما يخص النقابات المهنية، فقد بدأت القيود تفرض عليها في مصر بعد أن اجتمع ممثلوها سنة 1990 بنقابة الأطباء مطالبين مطالبة بتنازل رئيس الجمهورية عن رئاسة الحزب الوطني، وإلغاء قانون الطوارئ والقيود على حرية الصحافة، وإطلاق حرية الأحزاب وإجراء انتخابات نزيهة. فردت الدولة على ذلك بوضع القانون 100 سنة 1993 بعنوان "ضمانات ديمقراطية العمل النقابي" والذي أدي إلي تجريد عدد كبير من النقابات وشلل النشاط المالي للنقابات المصرية بالطريقة التالية:

¹ مركز هشام مبارك للقانون، بيان بعنوان "16 مادة من مشروع قانون الجمعيات تنتهك 13 مادة من الدستور"، القاهرة، 2004

² محمد جمال عرفة، "نقابة العمال: تناغم مع سياسات الحكومة وخططها الاقتصادية"، موقع إلكتروني:

<http://www.islamonline.net>، 2007

- تنص المادة 2 من هذا القانون أنه لصحة انتخاب النقيب وأعضاء المجلس يجب تصويت نصف عدد أعضاء الجمعية العمومية ممن لهم حق التصويت، وفي حالة عدم اكتمال النصاب يصبح الحد ثلث الأعضاء، وإن لم يكتمل توضع النقابة تحت الإشراف القضائي، ويحق للجنة القضائية عدم دعوة الجمعية العامة للانتخاب، ومن ثمة، تبقى النقابة دون تسيير وتحت الرقابة القضائية إلى أجل غير مسمى.
- إضافة إلى ذلك، تنص المادة 5 من نفس القانون على منع اجتماع الجمعية العامة أيام العطل، ومن ثمة، يبقى من الصعب اكتمال النصاب في أيام العطل. وهذه الشروط الصعبة هي التي تفسر أن عدد كبير من النقابات المصرية تتواجد اليوم تحت الهيمنة الحكومية غير قادرة على النشاط.

والجدير بالملاحظة أن الإضراب كان ممنوع قانوناً في مصر بل يعتبر جريمة معاقب عليها بالأشغال الشاقة، وذلك إلى يناير 2003 حيث اعترف مجلس الشعب بحق الإضراب للعمال لأول مرة في تاريخ البلاد بشروط تشبه تلك المعمول به في إنجلترا: كموافقة ثلثي أعضاء النقابة العامة، اشتراط فشل مراحل التفاوض والوساطة والتحكيم مع أصحاب العمل، توجيه مذكرة مسببة للإضراب ومدته.

في كل حال، مما رأينا سابقاً، يبدو جلياً أن النشاط النقابي في مصر لازال معطلاً وأن النقابات في الحقيقة تجد نفسها محاطة بسياج من القيود يحول بينها وبين لأدائها لوظيفتها، كما يقول النقابي المصري حمدي حسين: "لا يستطيع أحد أن ينكر أن وحدة التنظيم النقابي الحالي هي وحدة زائفة؛ فقد فرضت السلطة سيطرتها على الحركة النقابية وشلّت فاعليتها وأفقدتها كل أسلحتها وأصبح الاتحاد العام لعمال مصر لا يعبر إلا عن رأى السلطة، فهي صاحب الفضل في تربعه على رأس الحركة النقابية رغم بعده عن الحركة العمالية وعدم تعبيره عن مصالحها"¹.

¹ المركز المصري الاجتماعي الديمقراطي، "مرة أخرى حول تعدد المراكز النقابية"، القاهرة، دون ذكر التاريخ، الموقع الإلكتروني: <http://www.geocities.com/sdegc/34.html>

ثانيا - تاريخ الحركة النقابية الجزائرية:

ما بين سنة 1989 و2000، لقد ظهرت في قطاع العمل والوظيفة العمومية الجزائرية ثلاث وخمسون نقابة طبقا لدستور 1989 وقانون 14-90 و02-90؛ يمكن تحديد النشاط النقابي الجزائري في ثلاثة فترات تاريخية: فترة الاستعمار فترة ما بعد الاستقلال إلى صدور دستور 1989 وفترة ما بعد دستور 1989.

أ- فترة الاستعمار:

أول نقابة ظهرت على الساحة العمالية الجزائرية هي نقابة عمال المطابع سنة 1880 في مدينة قسنطينة؛ وبعد ظهورها، سرعان ما بادرت السلطات الاستعمارية بإصدار قانون سنة 1884م الذي يمنع الجزائريين من ممارسة النشاط النقابي، وقد كان هذا القانون سبب أول إضراب دام أكثر من خمسة عشر يوما.

رغم منع السلطات الفرنسية من إنشاء النقابات، تشكلت في سنة 1886 نقابة الطباخين، و في 1889 نقابة الحلاقين، ثم في سنة 1891 و1892 نقابة النجارين والخبازين... وأمام هذا التصاعد النقابي، تحفظا من وقوع انقلابات وطنية، تمكنت السلطات الاستعمارية من تغيير اتجاه هذه النقابات وإصباغها بطابع فرنسي من خلال وضع فرنسيين في قيادتها وفتح عدة فروع تحت هيمنتها؛ من ثمة، أصبحت تشجع الجزائريين للانخراط إليها وتعمل على إدماجهم فيها. وعليه، أصبح العمال الجزائريون ابتداء من سنة 1900 خاضعين للنقابة الفرنسية CGT.

وقد دام كذلك الوضع إلى سنة 1926 حيث تم إنشاء حزب نجم شمال إفريقيا، إضافة إلى ظهور حركة الانتصار والحريات الديمقراطية سنة 1947، فسعى بعض الجزائريين على رأسهم عيسات إيدير إلى إنشاء لجنة عمالية جزائرية، إلا أن السلطات الفرنسية ستعثر عليهم وتفشل أمرهم سنة 1951. لكن ذلك لم يوهن هذه الرغبة، وبتاريخ 24/02/1956، بمبادرة من جبهة التحرير الوطني وبمشاركة أكثر من 236 نقابي، تم إنشاء "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" UGTA الذي ترأسه عيسات إيدير والذي أصبح يضم 11 ألف منخرط؛ سيمارس هذا التكتل نشاطا مزدوجا: نشاطا نقابيا تمثيلا من جهة للحفاظ على مصالح العامل الجزائري، ونشاطا ثوريا من جهة أخرى كمساعدة الثوار من خلال إصدار "جريدة العامل الجزائري" التي كانت تعكس الروح الوطني، "غير أن الإتحاد كان بعيدا عن المناقشات السياسية لجبهة التحرير الوطني ولم يشارك أي مسئول نقابي في الحكومة المؤقتة ولا في مجلس الثورة، ماعدا الوساطة في حل بعض الخلافات الداخلية للجبهة

أنداك"¹. وفي نفس المدة، ظهر "اتحاد نقابة العمال الجزائريين" التي أسسها مصالح الحاج وترأسها السيد محمد رمضان، إلا أنها لم تنشط كثيرا في الجزائر وسرعان ما انتقلت إلى فرنسا. كما تم إنشاء إلى جانب الاتحاد العام للعمال الجزائريين الاتحاد العام للطلبة المسلمين بباريس Ugepa، الذي سيصبح بعد المؤتمر الرابع بالجزائر في 23 أوت 1963 الاتحاد الوطني للطلبة الجزائريين UNEA.

الجدير بالملاحظة أن نشاط UGTA كان جد خطيرا آنذاك، كما يتجلى ذلك في حوادث 24 مي 1956 حيث خاض الاتحاد العمالي الجزائري أول إضراب فنجم عنه اعتقال 150 نقابي وإصابة 17 منهم إثر فتيلة وضعها المستعمر بمقر الاتحاد.

ب- فترة ما بين 1962 إلى 1989:

أول إشكالية طرحتها النقابتان بعد الاستقلال هي مسألة استقلالية النقابية عن حزب جبهة التحرير الوطني FLN². ومن ثمة، بدأت تشكل النقابتان خطرا على نظام الوقت الذي سيأخذ تجاه ممثلي النقابات موقفا صارما.

ففيما يخص الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA، بعد كل الضغوطات المفروضة على الممثلين، سيقوم أنصار الحزب الواحد سنة 1963 بأشد اعتداء على استقلالية النقابة، حيث سيحتلون قاعة المؤتمر بقصر الشعب ليعزلوا ممثلي النقابة ويفرضون على رأسها ممثلين من FLN يقومون محلهم.

أما الاتحاد الوطني للطلبة الجزائريين، فسيواجه ممثلو النقابة ابتداء من سنة 1963 محاربة عنيفة، وتتبع في حقه أشد الإجراءات من طرف الشرطة السياسية من جهة (إلقاء القبض، التعذيب، الإدماج الجبري في صفوف الجيش...) ومن طرف أنصار الحزب الواحد من جهة أخرى. سيتم حل النقابة بتاريخ 18/01/1971 من طرف حكومة الرئيس هواري بومدين.

"إن الطريق الملكي لتكوين الطبقة القائدة الجديدة يتمثل دون شك في استرجاع أملاك الدولة التي تمنح حقوقا ووسائل السلطة والهيمنة، لكن هذا الطريق غير كاف: لا تستطيع هذه الطبقة القائدة أن تتحمل تسلطها وهيمنتها إلا من خلال خلق قاعدة شعبية، إلا بكسب "رضا"

¹ علجية عيش، الحركة النقابية، التعددية النقابية والثقافية، مدونات مكتوب، قسنطينة، 2007.

² Voir Farid Cherbal, « Analyse du Mouvement syndical autonome en Algérie » in journal El Watan, 30 novembre 2004.

الطبقة العاملة"¹. وعليه، سيعمل النظام ويحقق هدفه في جعل من النقابة الوطنية "قمر اصطناعيا بين يدي السلطة يمنع العمال من التدخل فيما لا يعنيه"² في أو بعبارة أخرى "نقابة تعبوية؛ النقابة هي الدولة وتعامل على أساس أنها إحدى المنظمات الجماهيرية"³. فلا يتمثل هدف النقابة فقط في الحفاظ على مصالح العمال، بل أساسا في تحقيق أهداف الحزب وسياسة الحزب لأن "رئيس الدولة هو رئيس الحزب"⁴. فلم يتمكن فقهاء القانون إلى يومنا هذا من تصنيف مجلس العمال في المؤسسات: أنقابة هو أم هيئة مشاركة في التسيير؟ "بالكلمة الواحدة، إن المنظمة النقابية تطبق وتفسر سياسة الدولة بدلا من أن تطرح الطلبات العمالية في ميدان ظروف الحياة والعمل"⁵.

ج - من دستور 1989 إلى يومنا :

إن انحلال UNEA سنة 1971 لم يعن البتة زوال الرغبة في الاستقلالية وتناسي النضال القديم، بل سيُسترجع اسم النقابة من طرف تنسيقيات الطلبة المستقلة سنة 1976 لكن ليس تحت شعار "الاستقلالية عن الحزب" بل "الاستقلالية عن الحزب وعن الاتحاد العام للعمال الجزائريين".

واستمر كذلك الوضع إلى سنة 1989، وما عرفته الجزائر من مآسي 8 أكتوبر سيحطم الإيديولوجية الاشتراكية، ويهزم ركائز السلطة التي اعترفت بفشلها. وعليه، سيصدر دستور 1989، ليغيّر التوجه الإيديولوجي كليا من نظام اقتصادي اشتراكي إلى رأس مالي، ومن الحزب الواحد إلى التعددية الحزبية؛ من ثمة، أصبح الحق النقابي "حقا لكل العمال والقانون يكرس كيفية تطبيقه" (المادة 57). وسيُتبع دستور 89 بقانون 14/90 بتاريخ 02/06/1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، والقانون 02/90 بتاريخ 02/06/1990 المتعلق بعلاقات العمل، إضافة إلى صدور دستور 1996 الذي يؤكد أن النشاط النقابي "حق معترف به لجميع المواطنين" (المادة 56) وكذا حق الإضراب (المادة 57).

¹ Said Chikhi, « *Institution syndicale et formation sociale, UGTA (1969-1973)* », Mémoire pour le Diplôme de fin d'Etudes Supérieures de sciences politiques, Université d'Alger, Institut des sciences Juridiques, Politiques et Administratives, Alger, 1977, p73.

² Nora Benallègue-Chaouia, « *Algérie. Mouvement ouvrier et question nationale 1919-1954* », Office des publications universitaires (OPU), Alger, 2005.

³ د.أحمية سليمان، *محاضرات في قانون العمل*، جامعة الجزائر، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، 2005.

⁴ نفس المرجع.

⁵ Said Chikhi, Idem, p25

في هذا السياق، يجب الإشارة إلى مذكرة الأستاذ نور الدين قريش حيث أصاب في تحليله لوضعية العمل النقابي الجزائريين في السبعينات، إذ توصل حينئذ إلى الخلاصة بأن الوحدة النقابية قد تتعرض للزوال في السنوات الآتية؛ "يوجد عملية ثورية؛ إن الصراعات السياسية والإيديولوجية تجسد هذه العملية في الميدان الواقعي، لكن في آخر المطاف يبقى المخرج غير واضح المعالم ولا يخدم بالضرورة المصالح الاشتراكية، إن الوحدة النقابية غير قادرة على الفرار من هذه الصراعات"¹. وفعلا، مع الظروف الاجتماعية والسياسية السائدة في الجزائر ابتداء من الثمانيات، ستفقد نقابة UGTA هيمنتها وثقة أعضائها في أغلب القطاعات المهنية، ومن ثمة، "تدهورت تمثيليتها العامة أكثر، فلم تحافظ إلا على القوى العمالية الأقل تأهيلا، بعد قرار الكثير من القوى العمالية والأجيرة المؤهلة مغادرتها مفضلة تجربة الاستقلالية"².

فستظهر سنة 1991 النقابة الإسلامية للعمل (S.I.T)، ثم نقابة الأطباء المتخصصين في قطاع الصحة العمومية (Snapap)، ثم النقابة الوطنية الجزائرية للصيادلة الخواص (SNAPO)، النقابة الوطنية لضباط التجارة البحرية (Snommar)، والمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES). ليصل عدد النقابات المستقلة بعد بضع سنوات من إصدار دستور 1989 إلى حوالي 53 نقابة.

ولم يبق اليوم من هذا العدد الباهظ من النقابات سوى 13 نقابة ناشطة : إضافة إلى CNES، Sommar، Snapap، يوجد النقابة الوطنية المستقلة لخدمات الإدارة العامة (SNAPAP)، نقابة أطباء الصحة العمومية (Snpsp)، نقابة الأطباء المتخصصين في قطاع الصحة العمومية (Snpspp)، النقابة الوطنية لأساتذة العلوم الطبية (Snpdsm)، نقابة موظفين الخطوط الجوية الجزائرية (SPLA)، النقابة الوطنية للنقل الجوي (Sntma)، النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين (Satef)، وأخيرا مجلس ثانويات الجزائر العاصمة (CLA)، والمجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني (Cnapest) محلّ الدراسة العملية في موضوع المذكرة التالية.

وبعد أن تطرقنا إلى تطور النشاط النقابي والقوانين المتعلقة بممارسته في العالم، سندرس في الفصل الثاني التطور القانوني للنشاط النقابي على الساحة الدولية مع ذكر مختلف المعاهدات والاتفاقيات التي وردت عن مختلف الهيئات الدولية.

¹ Nasreddine Koriche. « *La formation syndicale en Algérie UGTA* », Mémoire pour le Diplôme de fin d'Etudes Supérieures de sciences politiques, Université d'Alger, Institut des sciences Juridiques, Politiques et Administratives, Alger, 1971.

² عبد الناصر جابي، "الحركات الاجتماعية في الجزائر: بين أزمة الدولة الوطنية وشروخ المجتمع"، جامعة الجزائر، مركز البحوث الاقتصادية من أجل التنمية (cread)، الجزائر، 2004.

2.1 . الحق النقابي في القوانين الدولية والوطنية

1.2.1. الحق النقابي في القانون الدولي:

كما رأينا ذلك من قبل، من أهم مواضيع الديمقراطية المعاصرة التعددية والممارسة النقابية، فكان من الطبيعي إذن أن تعدّ الحقوق النقابية من أهم الحقوق التي اهتمت بها المنظمات الدولية حيث حرصت على إقراره في موثيقها واتفاقيتها¹ . لكن، هل هذا الاهتمام الذي منحه المجتمع الدولي ظهر دفعة واحدة أم كما كان الحال بالنسبة للممارسة النقابية نفسها، مرّ بعدة مراحل قبل أن يأخذ شكله الحالي؟ وهل المجتمع الدولي قادر اليوم على فرض احترام هذه المبادئ التي صادقت عليها الدول؟

سنحاول الإجابة على هذه التساؤلات من خلال التطرق في فرع أول إلى مختلف المعاهدات والاتفاقيات الدولية في شأن الممارسة النقابية، ثم في فرع ثان إلى الأجهزة الدولية المختصة في حماية هذه الممارسة.

1.1.2.1. المعاهدات والاتفاقيات الدولية في شأن الحقوق النقابية:

أولا - الاتفاقيات الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة:

قبل التطرق إلى النصوص الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة في شأن الحرية النقابية، الجدير بالملاحظة أنه في سنة 1945 قدم الاتحاد العالمي للنقابات توصية إلى هيئة الأمم المتحدة مطالباً بـ:

أ- الاعتراف بالحقوق النقابية كحق لا يُمس، تتمتع به منظمات العمال لحماية مصالحهم المهنية والاجتماعية.

ب- أن تكون النقابات قادرة على إدارة شؤونها الخاصة وأن تتداول وتقرر في حرية الموضوعات الداخلة في دائرة صلاحياتها طبقاً للقانون ولدساتيرها دون أن تتدخل الحكومات أو السلطات الإدارية في ذلك.

ت- لا يجوز أن تكون هناك عقبات في سبيل اتحاد المنظمات المهنية على مستويات مهنية محلية أو إقليمية أو دولية.

¹ خالد على عمر، "حق تكوين النقابات والحقوق النقابية كواحدة من أهم معايير العمل حالة مصر"، منبر العمال. الموقع الإلكتروني: <http://www.geocities.com>

ث- تعد كل التشريعات التي تضع قيوداً على المبادئ المذكورة عاليه مناقضة للتعاون الاقتصادي والاجتماعي الذي وضعه ميثاق الأمم المتحدة.
ج- يقرر المجلس الاقتصادي والاجتماعي أن يشكل لجنة لضمان الحقوق النقابية تضمن بطريقة دائمة احترام النقابية، وفي أي مناسبة تنتهك المبادئ السابق الإشارة إليها تقوم اللجنة بالتحقيقات اللازمة وتضع توصياتها عن الإجراءات التي تتخذ أمام المجلس الاقتصادي والاجتماعي".

كما أن الاتحاد الأمريكي للعمال (AFL) قد وجه بتاريخ 20 أغسطس سنة 1946 مشروع قرار بعنوان "الحقوق الأساسية للإنسان" إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة يشير في المواد 3 و4 منه إلى الحقوق النقابية¹.

أما الاتفاقيات والإعلانات الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة التي تنص على وجوب ضمان ممارسة الحرية النقابية فهي:

أ - قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة:

أصدرت الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 1947 (قبل إصدار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان) قراراً ورد فيه أن حق تكوين النقابات حق "لا يمكن التنازل عنه" في مجال الحريات العامة.

ب - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

من أشهر الإعلانات الدولية في شأن قضية الحقوق الأساسية للإنسان. صدر هذا الإعلان بتاريخ 24 ديسمبر 1948، وقد ورد في الفقرة 4 من المادة 23 أن "لكل شخص الحق في أن ينشئ، وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته".

ج- الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

التي وضعتها منظمة الأمم المتحدة سنة 1955، وقد ورد في المادة 8 منها: "تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بأن تكفل:

¹ ورد فيه الإشارة إلى الحرية النقابية في المادة الثانية منه: "إن حرية التعبير والتجمع حيوية للحفاظ على الحريات الأساسية وانتعاش التقدم الروحي والمادي للجنس البشري، وهذه الحقوق يجب أن لا تنتهك من الذين يعارضونها أو الذين يؤيدون حزباً أو نظاماً حاكماً في أي لحظة معينة. والحرية الحقيقية تعني الحق في التجمع والتنظيم في المنظمات المتنوعة ثقافية ودينية أو سياسية أو نقابية دون خوف من الرقابة المباشرة أو غير المباشرة التي قد تمارسها الحكومة أو غيرها من الهيئات".

- حق كل فرد في تشكيل النقابات والانضمام إلى ما يختاره منها في حدود ما تفرضه قواعد التنظيم المعنى.. وذلك من أجل تعزيز وحماية مصالحه الاقتصادية والاجتماعية.. ولا يجوز وضع القيود على ممارسة هذا الحق سوى ما ينص عليه في القانون مما يكون ضرورياً في مجتمع ديمقراطي لصالح الأمن القومي أو النظام العام أو من أجل حماية حقوق الآخرين وحررياتهم.
- حق النقابات في تشكيل اتحادات قومية أو فدرالية وحق هذه الأخيرة في تكوين منظمات نقابية دولية والانضمام إليها.
- حق النقابات في العمل بحرية دون أن تخضع لأية قيود سوى ما ينص عليه القانون مما يكون ضرورياً في مجتمع ديمقراطي لمصلحة الأمن القومي أو النظام العام أو من أجل حماية حقوق الآخرين وحررياتهم.
- الحق في الإضراب على أن يمارس طبقاً لقوانين القطر المختص".

د- الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق المدنية والسياسية لسنة 1955:

وقد ورد في المادة 22 منها أن "لكل فرد الحق في حرية المشاركة مع الآخرين بما في ذلك تشكيل النقابات أو الانضمام إليها لحماية مصالحه" كما "لا يجوز وضع القيود على ممارسة هذا الحق غير تلك المنصوص عليها في القانون والتي تستوجبها - في مجتمع ديمقراطي - مصلحة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الأخلاق أو حماية حقوق الآخرين وحررياتهم، ولا تحول هذه المادة دون فرض القيود القانونية على أعضاء القوات المسلحة والشرطة في ممارسة هذا الحق".

هـ - الاتفاقية الدولية لإزالة كافة أشكال التمييز العنصري لسنة 1965:

وقد أكدت المادة 5/د على "الحق في تكوين النقابات والانتماء إليها" دون تمييز عنصري.

و/ إعلان التنمية والتقدم:

الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 11 ديسمبر 1969، وقد ورد في المادة 20 منه في فقرتها الأولى: "النص على كل الحريات الديمقراطية للنقابات، وحرية التجمع لكل العمال بما في ذلك التفاوض جميعاً والإضراب، والاعتراف بحق تشكيل منظمات أخرى للعشب العالم، والنص على المشاركة المتزايدة للنقابات في التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر على مصالحهم".

وبعد أن تطرقنا إلى أهم المعاهدات الدولية الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة والتي تنص على الحرية النقابية، ما هي الانتقادات التي نستطيع أن نوجه إليها؟

أول ما نلاحظه، هو أن هذه المعاهدات تكرر في شأن القيود الواردة على النشاط النقابي عبارة "سوى ما ينص عليه في القانون مما يكون ضروريا"، إلا أنها لم تحدد ولو مرة واحدة، لا على سبيل الحصر ولا على سبيل المثال، هذه الحالات. ومن ثمة، يصبح من السهل على الحكومات تفرض ما شاءت من القيود على هذه الحرية وتكتفي بأن تدعي، كما هو الحال في أغلب الأحيان، أن هذا القيد ضروري للحفاظ على نظام المجتمع !

ثانيا - الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية:

إن منظمة العمل الدولية هي هيئة تابعة الأمم المتحدة تم إنشاؤها سنة 1919. وقد انضم إلى هذه المنظمة 175 دولة، كما صدر عنها حوالي 175 اتفاقية و195 توصية. مع العلم أن القرارات الصادرة عنها تعتبر ملزمة في حق الدول التي صادقت عليها، وفي حالة الإخلال بها، تترتب عليها المسؤولية القانونية. ومن أهم النصوص القانونية الصادرة عنها في شأن الحرية النقابية نذكر:

أ - الاتفاقية رقم 87 في الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة 1948:

تعتبر هذه الاتفاقية اليوم المرجع الأساسي للحماية الدولية للحرية النقابية، وقد صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19/10/1962. ومن أهم الأحكام الواردة في فيها أن :

- "للعمال وأصحاب الأعمال - بدون أي تمييز - الحق في تكوين المنظمات التي يختارونها بأنفسهم أو الانضمام إليها بدون حاجة إلى إذن سابق، ودون الخضوع إلا لقواعد هذه المنظمات فحسب" (المادة 2).
- "للمنظمات العمال ولمنظمات أصحاب الأعمال الحق في إعداد لوائح النظام الأساسي والقواعد الإدارية لها وانتخاب ممثلها في حرية تامة وتنظيم إدارتها وأوجه نشاطها وصياغة برامجها". كما "تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذا الحق أو يعوق الممارسة الشروعة له" (المادة 3).
- "لا يجوز أن تكون منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال عرضة للحل أو لوقف نشاطها عن طريق السلطة الإدارية" (المادة 4).
- "يجب ألا يمس قانون البلاد أو يطبق بحيث يمس الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية" (المادة 8).

ب - اتفاقية رقم 98 لحماية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لسنة 1949:

وقد جاءت هذه الاتفاقية لحماية أهم أنشطة النقابات وهي "المفاوضة الجماعية"، وقد صادقت عليها السلطات الجزائرية بتاريخ 19/10/1962. ومن أهم موادها:

- المادة 1: "1- يجب أن توفر للعمال وسائل الحماية الكافية ضد أعمال التمييز التي يقصد بها الحد من حريتهم النقابية فيما يختص بالعمالة.

2- تطبق مثل هذه الحماية بصفة خاصة بالنسبة للأفعال التي يقصد بها:

(أ) إخضاع تشغيل العامل لشروط عدم الانضمام لنقابة أو التنحي عن عضوية نقابة.

(ب) فصل العامل أو الإضرار به بأي صورة بسبب عضويته في النقابة أو مشاركته في النشاط النقابي في غير ساعات العمل أو خلال ساعاته بموافقة صاحب العمل.

مادة (2): "1- يجب أن يتوفر لمنظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال حماية مناسبة من تدخل بعضها في أعمال البعض الآخر مباشرة أو بوساطة مندوبيها أو أعضائها سواء كان التدخل في إنشائها أو عملها أو إدارتها.

2- وبوجه خاص يعتبر ضمن أعمال التدخل بالمعنى المقصود في هذه المادة أي إجراء يقصد به تشجيع إنشاء نقابات عمالية يسيطر عليها أصحاب الأعمال أو تدعيم منظمات العمال بمعونات مالية أو غير ذلك بهدف وضع مثل هذه المنظمات تحت هيمنة أصحاب الأعمال ومنظماتهم".

المادة 7: "يقصد بكلمة "منظمة" في هذه الاتفاقية أية منظمة للعمال أو لأصحاب الأعمال تعمل لحماية مصالح العمال أو أصحاب الأعمال وتنميتها".

حين اكتفينا بذكر الاتفاقيتين الأساسيتين اللتان صدرتا عن منظمة العمل الدول، لا يعني ذلك أن هذا المنظمة لم تصدر اتفاقيات أخرى تتطرق فيها إلى الحق النقابي، بل أكدت على الحق في العديد من الاتفاقيات والتوصيات الأخرى نذكر منها دون تفصيل:

- الاتفاقية رقم 11 لسنة 1921 عن حق العمال الزراعيين في التكتل.
- الاتفاقية 84 لسنة 1947 عن حق التجمع وتسوية المنازعات العمالية في الأقاليم غير المتمتعة بالسيادة
- الاتفاقية 11 لسنة 1921 عن حق العمال الزراعيين في التكتل

- الاتفاقية 84 لسنة 1947 عن حق التجمع وتسوية المنازعات العمالية في الأقاليم غير المتمتعة بالسيادة
- التوصية 91 لسنة 1951 عن الاتفاقيات الجماعية.
- التوصية 92 لسنة 1925 عن التوفيق والتحكيم.
- التوصية 143 لسنة 1971 عن التسهيلات التي تقدم لممثلي العمال على مستوى المنشأة.
- التوصية 149 لسنة 1975 عن منظمات العمال الريفيين ودورهم في التنمية.
- التوصية 163 لسنة 1981 عن دعم المفاوضات الجماعية.

ثالثا - الاتفاقيات الصادرة عن بعض الهيئات الدولية:

أ - الميثاق الأوروبي لحقوق الإنسان لسنة 1950 :

وهو أول ميثاق يخص حقوق الإنسان في منطقة محددة، وقد ورد فيه النص على حرية الاجتماع وتكوين النقابات والانضمام إليها في المادة 11 منه/الفقرة الثانية: "لا يجوز أن ترد على مباشرة الحقوق المنصوص عليها في القانون والتي تعد من الإجراءات الضرورية في كل مجتمع ديمقراطي لتحقيق الأمن الوطني أو حماية الصحة أو الآداب أو حماية حقوق وحرريات الغير"، بل وفي حالة تعارض وفي حالة وجود قيود لممارسة هذا الحق يمكن أن تخضع "لرقابة اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان وكذلك للمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان".

والجدير بالملاحظة أن هذه الاتفاقية، خلافا للاتفاقيات الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة والتي تجعل النظر في الاعتداءات على الحرية النقابية من اختصاص لجان أو مكاتب خاصة، نجد أن هذه الاتفاقية جعلتها من اختصاص القضاء الدولي.

ب - الميثاق الاجتماعي الأوروبي لسنة 1961:

وقد وقعت عليه ست عشرة دولة أوروبية هي: النمسا، بلجيكا، قبرص، الدنمرك، فرنسا، ألمانيا الاتحادية، اليونان، إيسلندا، إيرلندا، إيطاليا، لوكسمبرج، هولندا، النرويج، السويد، تركيا والمملكة المتحدة.

وقد ورد فيه النص على الحرية النقابية في المادة 5 التي تتعلق بحق التنظيم والمادة 6 التي تخص حق المفاوضات الجماعية :

- المادة 5: "إن الأطراف المتعاقدة وهي تستهدف ضمان وتدعيم حرية العمال وأصحاب الأعمال في تكوين منظمات محلية وقومية ودولية لحماية مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والالتحاق بهذه المنظمات - تتعهد أن لا يكون القانون القومي بشكل يمس، أو يطبق بشكل يمس هذه الحرية. وتحدد القوانين واللوائح القومية أيضا المبدأ الذي يحكم انطباق هذه الضمانات على القوات المسلحة".

- المادة 6: "إن الأطراف المتعاقدة وهي تستهدف ضمان الممارسة الفعالة لحق التفاوض جماعيا فإنها تتعهد:

- بتدعيم التشاور المشترك بين العمال وأصحاب العمال.
- بتدعيم أجهزة التفاوض الاختياري ما بين أصحاب الأعمال أو منظماتهم ومنظمات العمال حيث يكون ذلك لازماً أو مناسباً لتنظيم شروط وظروف العمل عن طريق الاتفاقيات الجماعية.
- بتدعيم تكوين واستخدام أجهزة التوفيق والتحكيم الاختياري لتسوية منازعات العمل كما أنها تعترف بحق العمال وأصحاب الأعمال في العمل الجماعي في حالات تنازع المصالح بما في ذلك الحق في الإضراب مع الخضوع للالتزامات التي يمكن أن تنشأ عن الاتفاقيات الجماعية الموقعة بينها".

ج - الاتفاقية رقم 3 لمنظمة العمل العربية للحريات والحقوق النقابية لسنة 1977:

إن منظمة العمل العربية هي رديف منظمة العمل الدولية، إلا أنها على مستوى الدول العربية. وقد صدر عن هذه الهيئة الدولية اتفاقية بشأن الحريات والحقوق النقابية من أهم الأحكام الواردة فيها:

- أن "لكل من العمال وأصحاب الأعمال، أيا كان القطاع الذي يعملون فيه، أن يكوّنوا - دون إذن مسبق - فيما بينهم منظمات أو ينضموا إليها لترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية وتمثلهم أمام الجهات المختلفة وتسهم في رفع الكفاية الإنتاجية وفي تحقيق الخطط التي تهدف إلى التقدم الاقتصادي والاجتماعي" (المادة 01).
- أن "تمارس منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال نشاطها بمجرد إيداع أوراق تكوينها" (المادة 03).
- أن "تكفل الدولة قيام منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال بعملها وممارسة كافة أوجه نشاطها في حرية كاملة. وتضمن الدولة حماية منظمات العمال ومنظمات

أصحاب الأعمال من التدخل في شؤونها أو التأثير عليها". (المادة 08) كما "يكفل تشريع كل دولة لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال حرية الاجتماع دون حاجة إلى إذن مسبق من الجهة الإدارية أو غيرها". (المادة 09) كما يكفل "حق المفاوضة الجماعية وإبرام عقود العمل المشتركة وتنظيم إجراءاتها ونظامها وآثارها" (المادة 09).

- أن "للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح". (المادة 11).
- "يحظر القانون نقل أو وقف أو فصل أو الإضرار بالعضو النقابي بسبب انتمائه أو ممارسته لنشاطه النقابي" (المادة 16).
- "لا يجوز للجهة الإدارية وقف أو حل منظمة العمال أو أصحاب الأعمال، أو إحدى تشكيلاتها التنفيذية إلا بحكم قضائي، وذلك لمخالفة القانون أو النظام الأساسي للمنظمة". كما "يكون من حق منظمة العمال أو منظمة أصحاب الأعمال ممارسة نشاطها إلى حين صدور حكم القضاء بصفة نهائية" (المادة 18)

2.1.2.1. الأجهزة المختصة في حماية الحقوق النقابية:

الجدير بالملاحظة هو أن النصوص القانونية السابقة لا تنص صراحة على الإجراءات الواجب إتباعها في حالة انتهاك الحقوق النقابية، ولا على الجهاز الدولي المختص بمثل هذه الشكاوى، بل تركت هذه المسألة لمنظمة العمل الدولية. ومن ثمة، لا بد أن نتساءل عن الإجراءات والأجهزة المختصة بالنظر في حالات انتهاك حكومة أو دولة من الدول للحريات النقابية؟

فسنحاول في الأسطر الآتية التطرق باختصار إلى الأجهزة التي أنشئت في سبيل ضمان التزام الدول بأحكام المعاهدات:

أولاً- لجنة تفصي الحقائق والتوفيق في مادة الحرية النقابية¹ (CICMLS):

التي تم إنشائها بموجب قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة رقم 277 (الدورة العاشرة) بتاريخ 1950/02/17. "وهي عبارة عن هيئة تحقيق تقوم بفحص الشكاوى المتعلقة بانتهاك وخرق الحقوق والحريات النقابية التي يحلها إليها مجلس إدارة منظمة العمل".

¹ Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale

وهي تتشكل من ثلاثة شخصيات يعينهم مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، تتمثل اختصاصاتها في: النظر فيما إذا كانت الحالات المقدمة تستحق الفصل من جانب مجلس الإدارة تمهيدا لتقديم وصية إليه والسعي إلى الحصول على موافقة الحكومة المعنية على عرض الحالات¹.

رغم أن الاختصاصات الممنوحة إليها كانت واسعة حيث يحق لها النظر في الشكاوى المرفوعة ضد دول أعضاء في الأمم المتحدة دون أن تكون أعضاء في منظمة العمل الدولية، إلا أن النقد الأساسي الموجه إلى هذا الجهاز هو أنه لمباشرة التحقيق، يجب الحصول على موافقة الحكومة المتهمه، ومن ثمة، ولعدم منح الحكومات المتهمه لموافقتها، بقيت أجهزتها جامدة نوعا ما حيث أنها لم تقم بتحقيق فعلي سوى في قضايا محدودة.

ثانيا - لجنة الحرية النقابية² (CFA):

التي تم إنشاؤها من طرف مجلس إدارة العمل الدولية سنة 1951. وهي تتشكل من تسعة أعضاء يتم اختيارهم من بين أعضاء هذا المجلس، تجتمع هذه اللجنة ثلاثة مرات في السنة لفحص الشكاوى التي تصل إليها عن طريق مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، وتتخذ قراراتها بأغلبية الأصوات. وقد حددت المادة 26 من دستور منظمة العمل الدولية إجراءات وشروط تقديم الشكاوى.

وقد أصبحت هذه اللجنة الجهاز المختص بالتحقيق في الشكاوى التي ترفعها إليه الحكومات أو النقابات أو أصحاب العمل بشأن خرق الدول للحقوق النقابية، حيث أنها "الهيئة التي تتمتع على المستوى الدولي بأقوى سلطة في مجال تعزيز الحرية النقابية والدفاع عنها"³، وقد عالجت إلى يومنا أكثر من 2000 شكاوى.

"ومما يزيد في احترام توصياتها يتحدد في نوعية تركيبها الثلاثية، وسرعة تدقيقها في الشكاوى، بالإضافة إلى تنوع الحالات التي تعرضها عليها المنظمات النقابية وأصحاب العمل في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية أو تلك التي لم تنتسب بعد إلى هذه المنظمة الدولية"⁴.

¹ كتاب "القانون النقابي لمنظمة العمل الدولية، معايير وإجراءات"، مكتب العمل الدولي، جنيف 1998، ص119.

² Comité de la liberté syndicale

³ "القانون النقابي لمنظمة العمل الدولية، معايير وإجراءات"، المرجع السابق، ص5.

⁴ عبد المجيد صغير بيرم. "الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسات، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2002، ص30.

ثالثا - مكتب العمل الدولي¹ (BIT) :

إن مكتب العمل الدولي هو الأمانة الدائمة لمنظمة العمل الدولية التي تم إنشاؤها سنة 1921. تتمثل مهام هذا الجهاز في متابعة مدى تطبيق الدول الأعضاء لأحكام المعاهدات الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة.

وابتداء من صدور إعلان المدافعين عن حقوق الإنسان سنة 1998 الذي أكد في المادة 05 منه على حق الأشخاص في "الاجتماع أو التجمع سلميا؛ تكوين منظمات، جمعيات أو جماعات غير حكومية والانضمام إليها والمشاركة فيها؛ التحاور مع المنظمات غير الحكومية أو ما بين الحكومية"، وفي ظل إعلان مبادئ والحقوق الأساسية للعمل، لقد منح هذا الإعلان طريقة جديدة للضحايا لرفع شكاواها، هو أن تتقدم بشكوى مباشرة أمام الأمين العام للمكتب الدولي للعمل.

كما أوجب هذا الإعلان على الدول الأعضاء في المعاهدة أن تقدم سنويا تقريرا شاملا يصف الجهود المبذولة في سبيل أحكام هذه الاتفاقية. ثم كلف المدير العام للمكتب الدولي للعمل (BIT) بتوجيه تقرير إلى المؤتمر الدولي للعمل يصف فيه مدى ضمان الدول الأعضاء لحرية ممارسة هذه الحقوق.

2.2.1 الحق النقابي في القوانين الوطنية:

نظرا للأهمية التي منحها المجتمع الدولي للحرية النقابية، لم تغفل أغلب الدول في العالم على تقرير هذا الحق في دساتيرها وقوانينها الوطنية. ولإظهار هذه الأهمية التي منحتها القوانين الوطنية للحقوق النقابية، سنبدأ أولا بالتطرق إلى اعتناء مختلف الدساتير بها، ثم في عنصر ثان، إلى الحماية التي منحتها القوانين الجزائرية للحرية النقابية.

1.2.2.1 الحق النقابي في مختلف الدساتير:

أولا - في الدستور الفرنسي:

كما رأينا ذلك من قبل في تطور الحق النقابي في فرنسا، لم تصبح الممارسة النقابية معترف بها إلا ابتداء من سنة 1864 حيث صدر القانون الأمبريالي إميل-أوليفي الذي يلغي منع التجمعات المهنية، ثم قانون والداك-روسو الذي يعترف بالنقابات سنة 1884، ومن ثمة، إن الدساتير الفرنسية الصادرة قبل هذه الفترة لم تكن تنص أصلا على هذا الحق.

¹ Bureau international du Travail.

فكان من الواجب انتظار صدور دستور 46 بتاريخ 1946/10/27 في ظل الجمهورية الفرنسية الرابعة الذي نص في ديباجته على أن "كل إنسان قادر على أن يدافع عن حقوقه بالنشاط النقابي أو الانضمام إلى النقابة التي يختارها" كما أن "حق الإضراب يمارس في إطار القوانين والتنظيمات"، وأخيراً، "كل عامل يساهم بواسطة ممثليه في تحديد الجماعي لظروف العمل وتسيير المؤسسات".

ثم صدر بعد ذلك دستور سنة 58 بتاريخ 1958/10/4 للجمهورية الفرنسية الخامسة الذي نص في المادة 34 منه على أن "القانون يحدد المبادئ الأساسية لـ (...) حق العمل، الحق النقابي، والضمان الاجتماعي".

ثانياً - في الدستور الإنجليزي:

من المعلوم أن إنجلترا تبقى من الدول الوحيدة في العالم التي لا تملك دستورا مدونا، بل يتكون "دستورها" من مجموعة من الأعراف القانونية والاجتهادات القضائية وبعض الوثائق التاريخية ك:

- الماقنا كارتا لسنة 1215 التي تتعلق ببعض الإجراءات الجنائية.
- البيل أوف رايت Bill of Rights لسنة 1689 الذي ينص على الحقوق الأساسية للمواطنين.
- مادة الإقامة Act of Settlement لسنة 1701 التي تنص على قواعد الخلافة.
- مادة البرلمان Parliament Act لسنة 1911 الذي تم أخيراً تعديله سنة 1946 الذي ينص على اختصاص غرفة اللوردات ومجلس العموم.

ومن ثمة، فيما النص الدستوري على الذي يقرر الحق النقابي في إنجلترا، يجب الرجوع إلى المصادر القانونية الأولى لهذا الحق في إنجلترا ألا وهو القرار الصادر عن اللجنة الملكية سنة 1867 .

ثالثاً - في مصر:

أول ما يجب الإشارة في سياق الدستور المصري أن هذا الأخير يعتبر من أقدم الدساتير في الشرق الأوسط. إن أول دستور صدر في مصر هو دستور سنة 1882 في عهد الخديوي توفيق الذي ألغاه فيما بعد الاحتلال الإنجليزي. ثم صدر سنة 1923 الدستور الثاني الذي أكد في المادة 21 منه بأن "للمصريين حق تكوين الجمعيات" - منها النقابات - و"كيفية استعمال هذا الحق يبينها القانون".

وبعد ثورة 1952، صدر دستور سنة 1953 المؤقت ثم دستور 1956، وبعد ذلك دستور 1958 الذي يعلن الوحدة بين مصر وسوريا، والذي، بعد سقوط هذه الوحدة سنة 1964، اتبع بدستور مؤقت آخر.

وأخيرا صدر دستور سنة 1971 المعدل سنة 1980 والذي يقرر في المادة 56 منه أن "إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي حق يكفله القانون، وتكون لها الشخصية الاعتبارية. وينظم القانون مساهمة النقابات والاتحادات في تنفيذ الخطط والبرامج الاجتماعية، وفي رفع مستوى الكفاية ودعم السلوك الاشتراكي بين أعضائها وهي ملزمة بمساءلة أعضائها عن سلوكهم في ممارسة نشاطهم وفق موثيق شرف أخلاقية، وبال دفاع عن الحقوق والحريات المقررة قانونا وحماية أموالها لأعضائها".

رابعاً- في الدستور الجزائري:

بعد استقلال الجزائر، صدر دستور 1963 الذي ينص في المادة 19 منه على أن "تضمن الجمهورية حرية الصحافة، وحرية وسائل الإعلام الأخرى، وحرية تأسيس الجمعيات، وحرية التعبير، ومخاطبة الجمهور وحرية الاجتماع" كما أن المادة 20 تقر بأن "الحق النقابي، وحق الإضراب، ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعاً، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون".

إلا أن هذا الدستور لم يغفل أن يحدد في المادة 22 منه أنه "لا يجوز لأي كان أن يستعمل الحقوق والحريات السالفة الذكر في المساس باستقلال الأمة وسلامة الأراضي الوطنية والوحدة الوطنية ومؤسسات الجمهورية ومطامح الشعب الاشتراكية، ومبدأ وحدانية جبهة التحرير الوطني". ومن ثمة، يجب أن تمارس النشاط النقابي في ظل سلطان الحزب الواحد، أو تحت ظل "النقابة التعبوية" - الاتحاد الوطني للعمال الجزائريين - لأن "جبهة التحرير الوطني هي حزب الطليعة الواحد في الجزائر" (المادة 23)، وهي التي "تحدد سياسة الأمة وتوحي بعمل الدولة وتراقب عمل المجلس الوطني والحكومة" (المادة 24)، وهي التي "تشخص المطامح العميقة للجماهير و تهذبها وتنظمها، وهي رائدها في تحقيق مطامحها". (المادة 25).

وقد استمر كذلك الوضع إلى صدور دستور 1989 الذي ينص من جديد في المادة 53 منه على أن "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين" وكذلك "الحق في الإضراب معترف به" (المادة 54). إلا أنه، وخلافاً لدستور 1963، لقد جاء بعامل جديد ألا وهو

التعددية السياسية ومن ثمة النقابية، ذلك أنه أكد في المادة 40 منه على أن "حق إنشاء الجمعيات ذات الطابع السياسي معترف به".

وبعد ذلك، جاء دستور 1996 ليؤكد من جديد على هذه الحقوق سواء تعلق الأمر بالاعتراف بالحق النقابي المادة 56، أو الحق في الإضراب المادة 57، أو التعددية الحزبية والنقابية المادة 42.

2.2.2.1 الحقوق النقابية في القانون الجزائري:

بالرجوع إلى القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، نجد في الفصل الأول من الباب الثاني منه بعنوان "حقوق العمال"، نص المادة 05 منه: "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: 1- ممارسة الحق النقابي...".

أما القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي؛ فقد حُصِّص الفصل الثالث منه تحت عنوان "الحماية" لصيانة هذا الحق، وقد أورد هذا القانون نوعين من الحماية القانونية للحق النقابي:

أولا - الحماية الإدارية:

ومن صور هذه الحماية:

- "لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال، بسبب نشاطاته النقابية، إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتبة كذلك في مجال المهني والمنافع الاجتماعية" (المادة 50).
- "لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية نشاطاتها" (المادة 51).
- "لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي، بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها". (المادة 53)
- لا يمكن أخذ إجراء تأديبي ضد النقابي إلا "بعد إعلام المنظمة النقابية المعنية" (المادة 54).
- "يعد كل عزل مندوب نقابي يتم خرقا لأحكام هذا القانون باطلا وعديم الأثر ويعاد إدماج المعني بالأمر في منصب عمله وترد إليه حقوقه بناء على طلب مفتش العمل، وبمجرد ما يثبت هذا الأخير مخالفة". أما "في حالة رفض مؤكد من قبل المستخدم الامتثال في أجل ثمانية (8) أيام، يحرر مفتش العمل محضرا بذلك ويخطر الجهة

- القضائية المختصة التي تبت في أجل لا يمكن أن يتجاوز ستين (60) يوماً، بحكم نافذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف" (المادة 56).
- تبقى المذكورة سابقاً سارية على المندوبين النقابيين طول السنة التي تعقب انتهاء مهمتهم النقابية (المادة 57).

ثانياً- الحماية الجنائية (المادة 59):

- "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج و50.000 دج على أية عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون".
- "في حالة العودة، يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 50.000 دج و100.000 دج وبالحبس من ثلاثين يوماً أو ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط".

الفصل 2

وضعية النشاط النقابي في الجزائر

1.2 الأحكام العامة المتعلقة بالنقابات:

1.1.2 مفهوم النقابة:

أولا- تعريف النقابة :

أ - لغة:

- في اللغة العربية : جاء في "لسان العرب" لابن منظور أن "كلمة النقابة قد اشتقت من النقيب، ويعرف النقيب أنه سيد وعريف القوم، وجمعها نقباء ويقول أن النقيب هو شاهد القوم وضمينهم"¹ منه قوله تعالى في سورة المائدة (الآية 12) (بسم الله الرحمن الرحيم... وبعثنا منهم اثني عشر نقيبا)، ويقول آخرون منهم أبو إسحاق: "أن النقابة اشتقت في اللغة من النقيب وهي مرادفه لكلمة الأمين أو الكفيل"².
- في اللغة الأعجمية : الكلمة syndicalisme مشتقة من syndic المشتقة بدورها من الكلمة اليونانية sundikos، والتي تعني الشخص الذي يرافق ويصاحب المتقاضي أمام العدالة.

ب - اصطلاحا :

- الجدير بالملاحظة أن القوانين الدولية لم تقدم تعريفا جامعاً مانعاً لمصطلح النقابة، بل - كما رأينا ذلك من قبل - اكتفت بالنص على حق الأفراد في الانضمام إلى التجمعات العمالية، من ثمة، تركت هذه المهمة للقوانين الوطنية والفقهاء القانونيين.

بالرجوع إلى القانون الجزائري، بالأخص إلى القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، نجده ينص في المادة الثانية منه أنه: "يحق للعمال الأجراء من جهة،

¹ ابن منظور أبو الفضل، "لسان العرب"، دار المعارف، القاهرة، 1953.

² محمد المرابطي، "مقدمات تاريخية في فهم النقابات العمالية والحرفية مع بدايات التاريخ العربي الإسلامي"، مجلة المنبر الديمقراطي، بلاد البحرين، 2003.

والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو الفرع لواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية؛ رغم أن القانون الجزائري قد حدد في هذا المادة بأن النقابة منظمة كما أنه عين هدفا الذي يتمثل في الدفاع عن مصالح العمال، إلا أنه لم يتم تعريفها جامعا مانعا لها على غرار القوانين العربية الأخرى كالقانون السوداني للعمل والعمال، الذي نجده في المادة الثانية منه يعرف مصطلح النقابة بأنه "يقصد به أي تشكيل سواء كان مؤقتا أم مستديما تكون أغراضه بموجب دستوره تحقيق أهدافه وتنظيم العلاقات بين عمال ومخدمين أو بين مخدمين ومخدمين بالرغم من أن ذلك التشكيل قد يكون غير مشروع قانونا لو لا هذا القانون بسبب أن أيا من أغراضه يشكل قيودا على حرية عمل".

وبالرجوع إلى القانون الفرنسي، نجد هذا الأخير في المادة 411/ الفقرة 1 و2 يعرف النقابة بأنها "تجمع يتكون من أشخاص تمارس نفس المهنة أو الحرف المتشابهة أو المتقاربة، لدراسة حماية الحقوق والمصالح المادية والأدبية الجماعية والفردية للأشخاص المعنية بقوانينهم الداخلية"¹.

أما التعريف الذي أخذت به تشريعات العمل الإنجليزية لتعريف الأجهزة النقابية (trade unions) هي أنها جماعات ينضم إليها بصفة دائمة أو مؤقتة بغرض تنظيم العلاقة بين عمال ومخدمين، أو بين عمل وعمال آخرين، أو بين ومخدمين آخرين، أو بغرض الاتفاق على وضع قيود معينة على ممارسة أية تجارة أو مهنة والحصول على مزايا لأعضائها².

وبالعودة إلى الفقه القانوني، يعرف البعض النقابة بأنها "تشكيل عمالي ينتظم في إطاره العاملون في منشأة معينة وفق قانون محدد يتم الاتفاق عليه في إطار هيئة تأسيسية تتمتع بصلاحيات مستقلة، والعمل النقابي هو ممارسة يومية تحصل في إطار التشكيل النقابي، من أجل التعرف على المشاكل و المطالب العمالية، والعمل وفق برنامج محدد في إطار النقابة لإيجاد حلول للمشاكل و تلبية المطالب المختلفة"³

من جهة أخرى، يوجد أيضا من عرفها بأنها "جمعية أو هيئة أو اتحاد (حسب المفهوم الغربي)، تمثل عمال المؤسسة الصناعية أو الشركات أو عمال المهنة، ولها الحق

¹ Un syndicat est un groupement permanent de salariés appartenant à une même profession ou à des professions connexes et réunis en vue de l'étude et de la défense de leurs droits ainsi que de leurs intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels."

² الدكتور حسن محمد علوب، "الوضع القانوني لتكوين نقابات العالمي (دراسة مقارنة)"، المجلس الأعلى لرعاية الفنون والأدب والعلوم الاجتماعية لجمهورية مصر العربية، الخرطوم، مارس 1972.

³ "مفهوم العمل النقابي ومحاوره الأساسية"، سبلة عمان، عمان، 2006.

في التعبير عن طموحاتهم وتحقيق أهدافهم الاقتصادية" كما أن "هناك من يقول أن النقابة هي تجمع عمالي لطبيعة مهنية واحدة ومكان عمل واحد ، وتعمل بصورة جماعية لصالح أعضائها"¹.

قيل أيضا في تعريف النقابة بأنها "مجموعة عناصر تمثل فئة العاملين و تلتقي لتحقيق أهداف ومصالح مشتركة تخدم هذه الفئة، ولكن للنقابة عادة نظام داخلي يحكمها ويحدد أهدافها وحقوق وواجبات الأعضاء فيها ، بحيث العمل النقابي لا يكون عشوائيا بل منظم وذلك لتحقيق تلك الأهداف المرجوة منها خلال عملها"².

مما سبق، نستطيع أن نستخرج التعريف التالي للنقابة: هي منظمة أو جمعية مستقلة عن الدولة، تهدف الدفاع عن مصالح العمال والمنخرطين فيها، سواء كانت مادية أم مهنية أم اجتماعية، وتمثيلهم لدى الهيئات الإدارية والقضائية دون غيرها من الأحزاب. يوجد بعض النقابات تمثل العمال وأخرى تمثل أصحاب العمل، سنتطرق إليها في عند دراسة أنواع النقابات.

ثانيا : أنواع النقابات

أ - النقابات المهنية:

- وهي التجمعات المشهورة محل التعريفات السابقة، وهي تنقسم بدورها إلى:
- النقابات العمالية (syndicats ouvriers): التي تضمّ العمال الذين يمارسون نفس الحرفة أو حرف متقاربة بعضها من بعض.
 - نقابات أرباب العمل (syndicats patronaux) : تكون في أكثر الأحيان في شكل اتحاديات ينضم إليها أرباب العمل للدفاع عن مصالح مؤسساتهم ومواجهة طلبات النقابات العمالية وما تفرضه الأجهزة الحكومية.
 - نقابات المهن الحرة (syndicats des professions libérales) : وهي نقابات وطنية تتعلق بمهن معين وتختص بتحديد شروط ممارستها والانخراط إليها وترفع من مستواها، ويكون الانضمام إليها إجباريا لممارسة مهنة ما، كمنظمة المحامين، منظمة المهندسين...

¹ محمد المرابطي ، المرجع السابق.

² سبلة عمان، المرجع السابق.

ب-النقابات الطلابية: رغم أن تسميتها المنتشرة هي الاتحاديات الطلابية، إلا أن في الدول الغرب كثيرا ما يطلق عليها مصطلح "النقابة الطلابية" (syndicats étudiants).

ج-النقابات المالية (syndicats financiers) : وهي بمثابة تجمع أصحاب البنوك والأموال للدفاع عن حقوقهم وتحسين ظروف عملهم.

ثالثا - أهداف النقابات العمالية:

لا تتوقف المصالح التي تدافع عنها النقابة بمصالح المنخرطين فيها فحسب، بل تمتد إلى غير المنخرطين، لتشمل بذلك كل عمال المؤسسة أم المهنة أم الحرفة محل الدفاع، ومن الأهداف التي تسعى النقابات إلى تحقيقها:

- تحسين الأوضاع المادية للعاملين في محل العمل.
- السعي إلى رفع الأجور تبعا لمتطلبات العيش اليومي.
- السعي إلى توفير الحماية الاجتماعية للعاملين وأهليهم.
- ضمان الحصول على التقاعد المناسب.
- توفير التأمين على مختلف المخاطر.
- توفير العلاج الصحي والسكن الاجتماعي.
- رفع المستوى العلمي للعاملين.
- فرض شخصية الهيئة العمالية لدى أرباب العمل بواسطة المفاوضات الجماعية.
- العمل على دفع الأجهزة الحكومية إلى إصدار قوانين تتناسب ومصالح أعضائها.
- التنسيق بين مختلف النقابات لدراسة كفيات تحقيق الأهداف النقابية.
- العمل على نشر الوعي النقابي وزيادة عدد المنخرطين.

رابعا - حقوق وواجبات المنخرطين في النقابات:

أ- حقوق المنخرطين:

- حق الترشح لرئاسة النقابة والمناصب ذات المسؤولية.
- حق التصويت والانتخاب على المترشحين أو على اتخاذ القرارات.
- حق الحصول على الاستعلامات والأخبار المتعلقة بنشاطات النقابة.
- حق الحماية من القرارات التعسفية أمام القضاء أو أرباب العمل.

ب- واجبات المنخرط:

- دفع الاشتراكات السنوية.
- احترام القوانين الداخلية للنقابة.
- المشاركة في اجتماعات الجمعية العامة.
- المساهمة في تحقيق أهداف النقابة بقدر الإمكان.

1.1.1.2 التنظيم القانوني للنقابات:

أولا - كيفية إنشاء النقابات:

يجب العلم أنه يوجد نوع من المبادئ والنظم الموحدة في معظم الدول الديمقراطية، وهي مستوحاة من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، خاصة منها الاتفاقيتين رقم 87 المتعلقة بالحقوق النقابية والحرية النقابية، والاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم والتفاوض لسنة 1947¹.

أ- الشروط الواجب توفرها في الأعضاء المنشئين:

طبقا لأحكام المادة 6 من القانون 14/90، يجب أن تتوفر لدى الأشخاص الذين يؤسسوا منظمة نقابية الشروط التالية:

- الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر (10) سنوات على الأقل.
- التمتع بالحقوق المدنية والوطنية.
- بلوغ سن الرشد.
- عدم صدور سلوك مضاد للثورة التحريرية.
- ممارسة نشاط ذو علاقة مع أهداف المنظمة النقابية.

ب- إجراءات تكوين النقابة:

- عقد جمعية عامة تأسيسية طبقا للمادة 7 من قانون 14/90:

تحضرها جماعة من العمال بهدف إنشاء النقابة، يجب أن يشهدها محضر قضائي،

¹ د.أحمية سليمان، "محاضرات في قانون العمل"، جامعة الجزائر، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، الجزائر 2005.

ويصاغ فيها القانون الأساسي للنقابة ونظامها الداخلي. إضافة إلى تعيين الهيئة القيادية أو المسيرة بطريقة الانتخاب؛ وتدون كل هذه النقاط في محضر قضائي.

طبقا للمادة 21، يجب أن يشتمل القانون الأساسي تحت طائلة البطلان على ما يلي:

- هدف المنظمة وتسمية مقره.
- طريقة المنظمة ومجال اختصاصها الإقليمي.
- فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفها.
- حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء.
- الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها وكذلك مدة عضويتها.
- القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات المداولة وتسييرها.
- قواعد إدارة المنظمة النقابية وإجراءات مراقبتها.
- قواعد حسابات المنظمة النقابية وإجراءات رقابتها والموافقة عليها.
- القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة النقابية إراديا والقواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة.

- إيداع الملف طبقا للمادة 10 من قانون 14/90:

طبقا للمادة 8 من هذا القانون، يجب عقب الجمعية التأسيسية إيداع "تصريح التأسيس" مرفقا بالوثائق المنصوص عليها في المادة 9 من نفس القانون :

- قائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين، هيئات قيادة الإدارة، حالتهم المدنية، مهنتهم وعناوين مساكنهم.
- نسختان مصادق عليهما طبق الأصل من القانون الأساسي.
- محضر الجمعية العامة التأسيسية.

طبقا للمادة 10، يودع تصريح تأسيس المنظمة النقابية بناء على طلب أعضائها المؤسسين لدى :

- والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية: في حالة النقابات المحلية ذو طابع بلدي أو ولائي .
- الوزير المكلف بالعمل: في حالة المنظمات النقابية الوطنية

- الإشهار:

تنص المادة 8 من القانون 14/90 أنه يجب حين إيداع الملف "استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة المنظمة".

وبمجرد توفر الشروط المذكورة سابقا وعقب إيداع ملف النقابة لدى الهيئات العمومية المختصة، تكون الإدارة طبقا للمادة 8 من القانون 14/90 ملزمة بتسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس "خلال ثلاثين (30) يوما على الأكثر من إيداع الملف".

- النقابة ذو الصفة التمثيلية:

قد تتعدد النقابات بالنسبة لنفس المهنة إلا أنها لا تكون كلها ممثلة للقطاع، بل لتكتسب النقابة الصفة التمثيلية، لقد نص القانون على جملة من الشروط:

- أن تكون منشئة منذ ست أشهر على الأقل (المادة 34).
- أن تضم على 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية (المادة 35).
- أن تثبت لدى السلطات الإدارية تمثيليتها بواسطة عدد منخرطها وعدد مناصب شغل هؤلاء المستخدمين في الدائرة الإقليمية المعنية (المادة 37).

وفي حالة عدم توفر هذه الشروط، تنص المادة 37 مكرر من القانون المذكور سابقا: "في حالة عدم تبليغ العناصر التي تسمح بتقدير تمثيلية هذه المنظمات خلال لا يتجاوز الثلاثي الأول من السنة المدنية المعنية، يمكن اعتبار المنظمات النقابية المخالفة غير تمثيلية من قبل السلطات المذكورة في المادة 10 من هذا القانون وكذا المستخدم أو السلطة الإدارية بالنسبة للمنظمات النقابية المعنية ضمن الهيئة المستخدمة".

كما أنه في حالة عدم وجود أية منظمة نقابية تمثيلية، "يتكفل تمثيل العمال الأجراء ممثلون ينتخبهم مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها" (المادة 42).

ثانيا - حقوق وواجبات النقابة:

أ- حقوق النقابة:

- الحق في الاستقلالية: تكون "المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها" (المادة 5) كما

"يمنع أي شخص معنوي أو طبيعي التدخل في تسير منظمة نقابية إلا في الحالات التي نص عليها القانون صراحة" (المادة 15).

- الحق في الشخصية المعنوية: والتي طبقا للمادة 16، تمنح النقابة الحق في:
 - التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها وألحقت أضرار بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية، المادية والمعنوية .
 - تمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية .
 - إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفها .
 - اقتناء أملاك منقولة أو عقارية، مجانا أو بمقابل، لممارسة النشاطات المنصوص عليه قانونها الأساسي ونظامها الداخلي
- الحق في الانضمام إلى المنظمات النقابية الدولية أو القارية أو الجمهورية التي تنشد نفس الأهداف أو المماثلة لها (المادة 18).
- الحق في نشر وإصدار مجلات ووثائق إعلامية ونشرات لها علاقة بهدفها (المادة 19).

ب- واجبات النقابة:

- إيداع تصريح تأسيس النقابة.
- انتخاب وتجديد هيئات قيادة المنظمة النقابية "وفقا لمبادئ الديمقراطية وطبقا للقوانين الأساسية والتنظيمات التي تحكمها" (المادة 14).
- إعلام تعلم السلطة العمومية المعنية عند تعديل القانون الأساسي وتغيير هيئات القيادة خلال (30) يوم التي من القرار، مع إشهاره على الأقل في جريدة يومية وطنية واحدة (المادة 17).
- التأمين؛ تنص المادة 20 أنه "يتعين على المنظمة النقابية أن تكتتب تأميننا يضمن التبعيات المالية المرتبة بمسؤولياتها المدنية".
- منع التمييز بين أعضائها من شأنه المساس بحرياتهم الأساسية (المادة 22)
- تسليم وثيقة الانخراط للعضو المنخرط بعد توقيعه على وثيقة الانخراط (م 23).

وفي حالة حصول النقابة على الصفة التمثيلية، فقد أضاف المشرع ضمن المادتين 35

و45 واجبين:

- إبلاغ المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة في بداية كل سنة مدنية، بكل العناصر التي تمكنهما من تقدير تمثيلية هذه المنظمات كعدد المنخرطين.
- التبليغ بلقب واسم المندوب أو المندوبين النقابيين إلى المستخدمين وإلى مفتشية

العمل المختصة إقليمياً خلال 8 أيام من انتخابهم (المادة 45).

ثالثاً - صلاحيات المنظمات النقابية التمثيلية:

كما رأينا ذلك من قبل، لقد فرق القانون بين النقابات البسيطة والنقابات التمثيلية حيث فرض جملة من القيود كي تعتبر النقابة تمثيلية لقطاع ما. وفي حالة حصول النقابة على الصفة التمثيلية، إضافة إلى الحقوق والواجبات المتعلقة بالنقابات العادية، لقد خصها القانون 14/90 في المواد 38، 39، 40، 48، 49 بمجموعة من الصلاحيات:

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وممارسة الإضراب.
- جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل وإنشاء هيكل نقابي في المؤسسات العمومية أو الخاصة والاستفادة من إعانات الدولة.
- وجوب توفير المستخدم الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتها، ومحل ملائم إذا ضمت المنظمة أكثر من 150 عضواً.
- تُستشار عند إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية وفي مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل.
- التمثيل عند مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي، والمجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، واللجنة الوطنية للتحكيم.

لن نتطرق بالتدقيق إلى كل الصلاحيات المذكورة أعلاه، بل سنركز في بحثنا على دراسة الوسائل القانونية الأساسية التي تستخدمها غالباً النقابات التمثيلية خاصة في حالة النزاع: الدعوى النقابية، المفاوضة الجماعية والإضراب.

أ - الدعوى النقابية:

- تعريفها:

رغم أن القانون 14/90 نص على الدعوى النقابية في المادة 16 منه: "تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها، ويمكنها القيام بما يأتي: التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية"، إلا أنه لم يقدم تعريفاً جامعاً مانعاً للدعوى النقابية.

وبالرجوع إلى الفقه القانوني، نجده يعرف الدعوى القضائية بأنها "القدرة الممنوحة للخواص للتوجه إلى القضاء للحصول على احترام حقوقهم المشروعة"¹، وهو المفهوم الذي تبناه القانون المدني الفرنسي في الفصل 30 منه حيث جاء فيه "أنّ الدعوى هي حق صاحب الادعاء في أن يقع سماعه في الأصل من طرف القاضي ليقرّر ما إذا كان ذلك الادعاء وجبها أم لا وبالنسبة للخصم فإنّ الدعوى هي الحق في مناقشة صحة الادعاء".

- أنواعها:

- دعوى المصالح الجماعية: يعرفها فقهاء القانون بأنها "تلك الدعوى التي تتعلق بمصالح عامة لجماعة عمال المهنة أو القطاع أو المؤسسة"². ومن المصالح العامة المتعلقة بالمهنة:

- الراحة الأسبوعية.
- صحة العمال.
- السلامة في العمل.
- الحق في الإضراب.
- المساس بالحرية النقابية،
- المساس بقواعد انتخاب العمال.
- خرق أحكام الاتفاقيات الجماعية.

- دعوى المصالح الفردية: لقد اعترفت مختلف القوانين الوطنية بحق النقابة في رفع دعوى أو التدخل في أي مرحلة من مراحلها نيابة عن أعضائها ودون حاجة إلى وكالة خاصة بذلك. وقد ذهب القانون الفرنسي للعمل أبعد من ذلك، حيث منح النقابة الحق في مبادرة الدعوى النقابية بغض النظر ما إذا كان العامل منخرط أو غير منخرط فيها. أما في الجزائر، تنص المادة 129 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل أنه "يمكن للمنظمات النقابية للعمال أو الذين تربطهم اتفاقية جماعية أن تباشر كل الدعاوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضائها". ومن الأسباب التي تجعل النقابة تدخل في الدعوى القضائية كطرف فيها أو بصفتها مدخلة في الخصام:

¹ أحمية سليمان، مجموعة محاضرات الكفاءة المهنية للمحاماة بعنوان "قانون منازعات العمل والضمان الاجتماعي"، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2003.

² نفس المرجع.

- التسريح لأسباب اقتصادية دو احترام القواعد والشكليات.
- دعوى التعويض عن الأضرار المادية والمعنوية اللاحقة بالعامل.
- المطالبة بحق أو امتياز ناشئ عن اتفاقية جماعية.
- الدعوى المباشرة: في الأنواع السابقة للدعوى النقابية، كانت النقابة تباشر دور النيابة أمام القضاء، أما في الدعوى المباشرة فهي "تمارسها باعتبارها صاحبة مصلحة وصفة"¹. ومن مواضيع الدعوى المباشرة:
 - العقود والاتفاقيات القائمة بينها وبين أصحاب العمل.
 - العقود القائمة بينها وبين غيرها من النقابات والأشخاص المعنوية.
 - دعوى إلغاء القرارات الإدارية التي تمس بمصلحتها كحل النقابة.

ب - المفاوضة الجماعية:

- تعريفها:

بالعودة إلى القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية، لا نجد تعريفاً محدداً للمفاوضة الجماعية، وذلك خلافاً لقانون العمل المصري لسنة 2003م الذي عرفها في المادة 146 منه كما يلي: "المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم". كذلك عرف قانون العمل المغربي المفاوضة في المادة 92 منه أنها "الحوار الذي يجري بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً أو الاتحادات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً من جهة، وبين مشغل أو عدة مشغلين أو ممثلي المنظمات المهنية للمشغلين من جهة أخرى".

- أهدافها:

- دراسة وتقييم وضعية علاقات العمل المهنية والاجتماعية.
- تحليل ظروف العمل.
- المشاركة في وضع القواعد والنظم المنظمة لعلاقات العمل.
- عرض التصورات والتحليلات الخاصة بالأوضاع المهنية والاجتماعية.
- تفادي الوصول إلى النزاع الجماعي.
- تسوية النزاع عن طريق سحب أو تعديل أو إلغاء القرار.
- إجهاض الخلاف قبل استفحاله وخروجه عن التسوية الودية.

¹ أحمية سليمان، "قانون منازعات العمل والضمان الاجتماعي".

- أنواعها:

في القانون الجزائري، تنقسم المفاوضات إلى نوعين: المفاوضات الوقائية والمفاوضة العلاجية.

- المفاوضة الوقائية: تنص المادة 4 من القانون 02/90: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية"، كما أوجب نفس القانون أن "تحدد دورية الاجتماعات في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال". ومن ثمة، نتساءل كيف سعت مختلف المؤسسات كي تجسد هذه القاعدة في الميدان العملي؟ بالعودة إلى مختلف الاتفاقيات الجماعية، نجد المؤسسات اتبعت أسلوبين:

- منها من اعتمدت على أسلوب الدورات الاجتماعية، كما يتجلى ذلك على سبيل المثال في الاتفاقية الجماعية القطاعية لعمال قطاع المحروقات لسنة 1997، حيث نجد المادة 34 منه تنص على ما يلي: "من أجل تفادي أي نزاع في العمل، ينظم المستخدم، وممثلي العمال على مختلف المستويات اجتماعات دورية، من أجل الدراسة والتقييم المشترك لوضعية علاقات العمل المهنية والاجتماعية والظروف العامة للعمل، على أن تحدد دورية الاجتماعات بمقتضى اتفاقات مشتركة بين الأطراف".

- ومنها من أخذ بأسلوب اللجان المشتركة، كما فعلت ذلك الاتفاقية الجماعية لبنوك والمؤسسات المالية حيث نصت في المادة 69 منها أنه "في حالة نشوب خلاف بين صاحب العمل والممثلين النقابيين للعمال لأي سبب كان، يتعلق بالمجال المهني والاجتماعي، وكذلك الأمر في حالة النزاعات المفاجئة، يمكن إنشاء لجنة خاصة (comité ad-hoc)".

- الإجراءات العلاجية: لقد فرق القانون 02/90 بين نوعين من النزاعات الجماعية: تلك التي تنشأ في القطاعات الخاضعة لقانون العمل وتلك التي تنشأ في المؤسسات العمومية.

- في حالة النزاعات الخاصة بالقطاعات الخاضعة لقانون العمل:

لقد نص القانون الجزائري المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية على ثلاثة مراحل علاجية في شأن الشركات الخاصة:

- المصالحة: تنص المادة 5 من نفس القانون: "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها. وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً". ومن نص هذه المادة، نستنتج أنه يوجد نوعين من المصالحة:

- المصالحة الاتفاقية التي تتم أمام لجان مشكلة من طرف أطراف الاتفاقية.
- المصالحة القانونية: في حالة فشل المصالحة الأولى أو عدم وجودها، أمام مفتش العمل مع وجوب حضور جلسات المصالحة (المادة 7).
- وفي حالة عدم نجاح المصالحة خيرت المادة 9 من نفس القانون أطراف النزاع بين اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم.
- الوساطة: يقصد بها "احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف والملابسات التي تحيط به، ثم يترك له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة له، على أن تقدم هذه الحلول والتوصيات في شكل اقتراحات أو توصيات للأطراف الذين قد يأخذون بها أو يرفضونها"¹.
- التحكيم: "في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية" كما أن القرار الصادر عن التحكيم "يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلزمان بتنفيذه" (مادة 13، ق 2/90).

- في حالة النزاعات القائمة في المؤسسات العمومية:

رغم اشتراك الشركات الخاصة والمؤسسات العمومية في الإجراءات الوقائية، إلا الهيئات المختصة في علاج النزاع الجماعي تختلف.

- التظلم: هو شبيه التظلم المعمول به في القرارات الإدارية، ذلك أن المادة 16 من قانون 02/90 ألزمت الطرفين، برفع الخلاف إلى:
 - السلطات الإدارية المختصة في مستوى البلدية أو الولاية.
 - الوزراء أو ممثليهم في ذو الطابع الوطني.
- المصالحة: كما هو الشأن في النزاعات الجماعية القائمة في القطاعات الخاضعة لقانون العمل، يوجد نوعان من المصالحة:

¹ أحمية سليمان، "قانون منازعات العمل والضمان الاجتماعي".

- المصالحة الرسمية أو الوساطة: طبقاً للمادة 18 من نفس القانون، تكون في شكل وساطة تحت إشراف الجهات الرئاسية (الوالي أو الوزير).
- المصالحة العادية: في حالة عجز السلطات الرئاسية على حل النزاع الجماعي، أوجبت المادة 21 إحالة النزاع أمام هيئة متساوية الأعضاء تسمى بـ "مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء".

- التحكيم: في حالة فشل المصالحة، يلجأ إجبارياً - خلافاً للنزاعات الجماعية القائمة في القطاعات التابعة لقانون العمل - إلى اللجنة الوطنية للتحكيم. وطبقاً للمادة 19 من المرسوم المنظم للجنة الوطنية، "تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم عن طريق إصدار حكم معلل"، وليصبح هذا الحكم قابلاً للتنفيذ، يجب صدور أمر عن رئيس الأول للمحكمة العليا (المادة 52 من القانون 02/90)، كما "أن هذا الحكم غير قابل للاستئناف، وهو بذلك حكماً نهائياً ملزماً للأطراف المعنية به، شأنه في ذلك شأن أي حكم نهائي صادر عن الجهات القضائية العادية"¹.

ج - الإضراب:

- تعريفه:

- لغة: جاء في معجم "لسان العرب": "أضْرَبْتُ عن الشيء: كَفَقْتُ وأَعْرَضْتُ. وَضَرَبَ عنه الذِّكْرَ وَأَضْرَبَ عنه: صَرَفَهُ. وَأَضْرَبَ عنه أي أَعْرَضَ.. فَأَضْرَبَ عنه إِضْرَاباً إِذَا كَفَّ. وَأَضْرَبَ فلانٌ عن الأمر فهو مُضْرَبٌ إِذَا كَفَّ"².

- اصطلاحاً: يمكن تعريف الإضراب بأنه "توقف العمال الجماعي عن العمل بقصد الضغط على ربّ العمل من أجل تحسين شروط العمل، وهو ردة فعل لإعادة التكافؤ بين فئتي مجتمع العمل: الأجراء وأرباب العمل"³ كما عرفه البعض الآخر بأنه "التوقف عن العمل بصورة مقصودة وجماعية، وهدفه الضغط على رب العمل من قبل العمال"⁴. قيل أيضاً في الإضراب أنه "امتناع العمال عن تأدية عمالهم أو وظائفهم بصفة مؤقتة تعبيراً عن عدم الرضا عن أمر من الأمور أو لحمل السلطة على تلبية طلباتهم دون أن

¹ أحمية سليمان، "قانون منازعات العمل والضمان الاجتماعي".

² ابن منظور أبو الفضل، "لسان العرب"، دار المعارف، القاهرة، 1953.

³ الدكتور نادر شافي، "الإضراب في قانون العمل اللبناني"، مجلة الجيش،

⁴ "مفهوم الإضراب العمالي"، جريدة القبس، العدد 12208، الكويت، 28 مايو 2007.

تتصرف نيّتهم إلى ترك العمل نهائياً¹ وعليه، الإضراب هو "التوقف المقصود عن العمل بغرض تحقيق هدف ما من قبل العمال أو الفئات التي تقوم بالإضراب"² ومن ثمة، يشترط في الإضراب أن يكون التوقف عن العمل فعلياً، أن يكون التوقف مؤقتاً وجماعياً وأن يكون الهدف مهنيًا.

- مشروعية الإضراب في الإسلام:

بما أننا في بلد تنص دساتيره على أن الإسلام دين الدولة، وكما فعلنا ذلك في الصفحات السابقة مع الديمقراطية والنشاط النقابي، رأينا من الضروري أن نتوقف لحظة مع مدى مشروعية الإضراب من زاوية نظر أحكام الشريعة الإسلامية.

ذلك أن علماء أهل السنة أجمعوا على تحريم الخروج عن أوامر الحاكم ولو كان فاجراً لما في ذلك من الفتنة والفوضى وتضييع الحقوق؛ جاء في القرآن : (وأطيعوا الله والرسول وأولي الأمر منكم) (المائدة)، كما ورد في السنة النبوية قوله صلى الله عليه وسلم: "على المؤمن السمع والطاعة في ما أحب وكره إلا أن يؤمن بمعصية" وقال أيضاً: "سليكم بعدي ولالة؛ فيليكم البر ببره، وبليكم الفاجر بفجوره، فاسمعوا لهم وأطيعوا في كل ما وافق الحق، فإن أحسنوا فلكم ولهم، وإن أساءوا فلكم وعليهم".

قال الحافظ ابن حجر العسقلاني: "أجمع الفقهاء على وجوب طاعة السلطان المتغلب والجهاد معه، وأن طاعته خير من الخروج عليه"³

ومن ثمة، اعتمدت طائفة من علماء الإسلام على هذه النصوص للقول بأن الإضراب أمراً منكراً شرعاً، بل اعتبروه نوعاً من أنواع التمرد على السلطة والإخلال بعقد العمل. لكن، إلى جانب هذه الطائفة، ظهرت جماعة أخرى تقول بأن الإضراب يعتبر وسيلة من وسائل الاحتجاج المعاصرة إلا أنها قيدها بعدة شروط وفي حالات محددة.

- حجج أصحاب الرأي الأول:

يقول الدكتور عادل مبارك المطيريات: "الإضراب عن العمل لا يجوز وليس من الإسلام في شيء، ولم يثبت في تاريخ الإسلام منذ عهد النبوة شيء يسمى إضراب أو

¹ الدكتور مازن ليلو راضي والدكتور حيدر أدهم عبد الهادي، "المدخل لدراسة حقوق الإنسان"، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدانمارك، 2006.

² عصام شعبان، "حق الإضراب"، مجلة "حريتنا"، 2007/06/30، الموقع الإلكتروني:

<http://www.horitna.com>

³ ابن حجر العسقلاني، "فتح الباري بشرح صحيح البخاري"، دار الفكر، بيروت، 1997.

اعتصام عن العمل، وهذا الفعل جاءنا من الكفار الذين لا يعرفون الحلال من الحرام"¹.

وقد احتج أصحاب هذا الرأي على الأسباب التالية للقول بتحريم الإضراب:

- أن الإضراب يحدث الفوضى في المجتمع والفتن وإتلاف الأموال.
- يضعف من هيبة الدولة وينشئ التفرقة في المجتمع وفي ذلك خلافا لقوله سبحانه: *{واعتصموا بحبل الله جميعا ولا تفرقوا}* (آل عمران).
- يضرّ بمصالح الناس حيث يتوقف العمل في الأماكن العمومية وفي ذلك مخالفة لقول النبي صلى الله عليه وسلم قال: "لا ضرر ولا ضرار".
- الإضراب إخلال بعقد العمل بين العامل وصاحب العمل، وعدم الوفاء بالعهد تجاه الغير، وهو مخالف لقوله تعالى *{يا أيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود}* (المائدة 01).

وعليه، نظرا للآثار السلبية للإضراب ومراعاة للقاعدة الفقهية "درء المفسد أولى من جلب المنافع"، ذهب أصحاب هذا الرأي إلى تحريم الإضراب، "فالواجب هو الصبر إلى أن يقضي الله أمرا كان مفعولا" لأن "تقديم المصلحة العامة للبلد مقدمة على تقديم مصلحة بعض الناس"².

- حجج أصحاب الرأي الثاني:

رغم اعتراف أصحاب هذا الرأي بحق الإضراب مقارنة مع أصحاب الرأي الأول، إلا أنهم وضعوا جملة من الشروط ولم يسمحوا به إلا في حالات معينة منها:

- إخلال صاحب العمل بالتزاماته، ومن أهمها دفع الأجرة في الوقت اللازم، يقول الشيخ محمد المحمود النجدي: "أما الانقطاع عن العمل بسبب عدم دفع الأجور والرواتب فهذا جائز، لأن رب العمل أخل بالعقد، فللعامل أن ينقطع عن العمل حتى يدفع له أجره، وقد قال عليه الصلاة والسلام: "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه" والله أعلم"³.
- عدم احترام كمية العمل المذكورة في عقد العمل.
- عدم توفير ظروف العمل المتفق عليها.
- التكليف بعمل مخالف للأداب العامة، "لا طاعة لمخلوق في معصية الخالق" (حديث)

¹ د. عادل مبارك المطيرات، "حكم المشاركة في الإضراب عن العمل"، منتدى الفتاوى الشرعية، الكويت، أكتوبر 2004.

² د. عادل مبارك المطيرات، نفس المرجع.

³ محمد المحمود النجدي، "مسائل ورسائل"، المملكة العربية السعودية، بدون ذكر السنة.

وقد احتجوا على جواز الإضراب في هذه الحالات اعتماداً على بعض الحوادث التي وقعت لبعض الصحابة عليهم رضوان الله تعالى والتابعين منها:

- قياساً على الإضراب عن الطعام الذي كان معروفاً في عهد النبي صلى الله عليه وسلم كما ورد في قصة الصحابي سعد بن أبي وقاص رضي الله عنه قال: "كنت رجلاً برّاً بأمي، فلما أسلمت قالت لي: يا سعد، لتترك دينك هذا أو لا آكل ولا أشرب حتى أموت، فتعيرك العرب فتقول: يا قاتل أمه، فقلت لها: يا أمي، لا تفعلي؛ فإنني لا أدع ديني هذا لشيء أبداً، فمكثت يوماً وليلاً لا تأكل... فلما رأت إصراري على ذلك أكلت".
- كما جاء في بعض الكتب الإسلامية أنه وقعت قضية أراد فيها الملك أن يشهد فقال القاضي عبد الله بن الصفاوي الملقب بـ"عين الدولة": "هذا السلطان يأمر ولا يشهد!"، ورغم إلحاح الملك للشهادة رفض القاضي. ولما فهم السلطان أنه لن يقبل شهادته قال: "أنا أشهد، تقبلني أم لا؟". وبعد كلام، قال القاضي: "اشهدوا عليّ أني قد عزلت نفسي". ونهض، فقام ابن الشيخ إلى الملك فقال له: "المصلحة إعادته لئلا يقال لأي شيء عزل القاضي نفسه". فنهض الكامل إلى القاضي وترضاه¹. وقيل في التعليق عن هذه الواقعة: "يستفاد من هذه القصة استعمال وسيلة الإضراب عن العمل للضغط على السلطة بغية إلزامها بالحق وعدم التدخل للتأثير على القضاء ضد الشريعة"²، وهذا هو الرأي الذي يبدو الأصح عندنا، والله أعلم.

- الحماية القانونية للحق في الإضراب:

بعد أن رأينا موضع الإضراب في أحكام الشريعة الإسلامية، نتطرق الآن إلى مكانته في مختلف القوانين الوضعية. الجدير بالملاحظة أولاً، كما هو الشأن فيما يخص الحرية النقابية، لقد سعت مختلف الاتفاقيات الدولية إلى النص على حق العمال في اللجوء إلى الإضراب إلا أنها هنا أيضاً لم تحدد كليات وشروطه ممارسته، بل تركت السلطة التقديرية للقوانين الوطنية، نذكر على سبيل المثال المادة 8 من الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1955 التي تنص: "تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بأن تكفل (...) الحق في الإضراب على أن يمارس طبقاً لقوانين القطر المختص".

¹ حاشية كتاب "رفع الصر" 2/302، بدون ذكر دار الطباعة ولا السنة.

² حامد بن عبد الله العلي، "الحسبة على الحاكم ووسائلها في الشريعة الإسلامية"، ندوة في موضوع الحسبة تحت إشراف "جمعية الإصلاح الاجتماعي"، الطبعة الثانية، الكويت،

ومن ثمة، لقد سلكت الدول تجاه الإضراب اتجاهين:

- دول لا تعترف بالإضراب كحق دستوري: إما بأن تحضر ممارسته أم تضع قيودا شديدة من شأنها أن تجعل من ممارسته أمرا صعبا للغاية، كما هو الحال في بريطانيا والولايات المتحدة، واليابان، وسويسرا وبلجيكا ومصر. ومن الأمثلة على هذه الشروط المثقلة: تقرير الإضراب بالاقتراع السري، موافقة أغلبية العمال، إعلام صاحب العمل بتاريخ الإضراب، تقديم عريضة تتضمن أسباب الإضراب ومدته وطلباته، تقييده في إطار الطلبات المهنية المحضنة، عدم إمكانية الإضراب غير محدد الأجل، الرقابة القضائية لشروط الإضراب، الفصل التلقائي من منصب العمل في حالة عدم مشروعيته مع تولد المسؤولية الجزائية .

ومن الأمثلة على تطبيق هذه التدابير ما حدث في الولايات المتحدة بتاريخ 03 أوت 1981 حيث شرع في الإضراب 13.000 عضو من مفتشية الخطوط الجوية مطالبين برفع الأجور والتقليل من ساعات العمل؛ بعد أن اعتبرت الإدارة هذا الإضراب غير شرعي، فصلت جميع العمال المضربين. وقد وقعت في السنوات الأخيرة حادثة شبيهة لهذه في إنجلترا، حيث أنه بتاريخ 09 أوت 2005 شرع موظفي مطعم الخطوط الجوية (Gate Gourmet) في الإضراب دون إشعار مسبق، فبادرت السلطات المعنية فوراً بفصل 670 عامل مضرب. وقد حاول الأستاذ داريو قودفريدي أن يقدم ملخصاً من الحجج التي تعتمد عليها هذه الدول التي ترى بتقييد الحق في ممارسة الإضراب :

- في ديمقراطية يسودها القانون، إن النطق بالقانون من اختصاص البرلمان والقضاة. لا يحل لأي جماعة مهما كانت طلباتها أن تتواجد أعلى عن القانون. حين تقرر حكومة تم تعيينها ديمقراطياً أن تقوم بإصلاح نظام الضمان الاجتماعي أو أي مؤسسة عمومية، لا يمكن أن تكون أي ضجة - مهما بلغت من الحدة - قادرة على دفع السلطة إلى التراجع عن إصلاحها، وإلا لن تصبح الديمقراطية إلا كلمة كما يزول سلطان القانون.

- مادامت الدولة خاضعة لجماعة منظمة وغير مسؤولة شرعياً، تطالبا دائماً بالمزيد من المال والاحتكار والامتياز، يبقى الاقتصاد محتوماً عليه أن يعيش عوارض أكثر وأعباء أثقل.

- من ذهب إلى التضييق من حق الإضراب فرض على المضربين والنقابات أن تحترم كذلك حقوق غير-المضربين وحقوق المجتمع عامة. رغم أن الإضراب مكتسب نافع لا يرغب أحد في التراجع عنه، إلا أنه لا داعي أن

نضحي في سبيله بالحقوق الشخصية للأفراد"¹. ومن ثمة "حين يخرق المضرب أحكام القانون الجنائي، يجب أن يوقف، يحكم عليه بالغرامة أو السجن ككل مواطن عادي"².

- دول تقر بأن الإضراب حق دستوري: يعتبر الإضراب في هذه الدول حقا من جملة الحقوق والحريات العامة المنصوص عليه في مختلف المعاهدات الدولية والديساتير الوطنية، كما هو الحال في فرنسا وكندا والجزائر. بالرجوع إلى الدستور الفرنسي لسنة 1946 (27 أكتوبر) للجمهورية الرابعة، نجد في ديباجته أن "حق الإضراب يمارس في إطار القوانين والتنظيمات"، كما تنص المادة 1/521 من قانون العمل الفرنسي أنه لا يمكن متابعة أي عامل مضرب جنائيا بسبب إضرابه. أما في الجزائر، لقد ورد في المادة 20 من دستور 1963 أن "حق الإضراب ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعا وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون"، كما نصت المادة 54 من دستور 1989 والمادة 57 من دستور 1996 أن "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون". إضافة إلى ذلك، ورد النص على الحق في الإضراب في مختلف القوانين المتعلقة بتنظيم علاقات العمل المادة منها:

- المادة 05 من قانون 11/90 المتعلق بتنظيم علاقات العمل : " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: (...) ممارسة الحق في الإضراب".

- المادة 24 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب: "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون".

- المادة 38 من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي: "تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال بالأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، بالصلاحيات الآتية : (...) ممارسة حق الإضراب".

ومن صور حماية القانون 14/90 للحق في الإضراب:

- الإضراب لا يوقف علاقة العمل؛ المادة 32: "يحمي القانون حق الإضراب

¹ Drieu Godefridi, « Les démocraties d'Europe auront leur moment Thatcher-Reagan », in revue *Les Echos*, Institut Hayek, Bruxelles, septembre 2005.

² Ibid.

الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون. ولا يقلع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل".

- منع استخلاف العمال المضربين؛ المادة 33: "يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين".
- منع تسليط العقوبات الإدارية على المضربين؛ المادة 33: "لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون".

- أنواع الإضراب:

لتصنيف الإضراب يمكن الاعتماد على عدة معايير منها :

- من حيث شرعية الإضراب:

- الإضراب الشرعي (grève légale): هو كل إضراب تحققت فيه الشروط التي تنص عليها القوانين المعمول بها. ومن شروط شرعية الإضراب المنصوص عليها في القانون 02/90:

- استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة، وغياب طرق أخرى منصوص عليه في عقد العمل لتسوية النزاع (المادة 24).
- عدم الشروع في الإضراب بعد اتفاق الطرفين على عرض الخلاف الجماعي في العمل على التحكيم (المادة 25).
- اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري، بموافقة أغلبية العمال المجموعين في جمعية عامة تضم على الأقل نصف عدد العمال المعنيين بالإضراب (المادة 28).
- الإشعار المسبق بالإضراب ثمانية أيام قبل الشروع فيه عن طريق إيداعه لدى المستخدم مع مفتشية العمل المختصة (المادة 30).

- الإضراب غير الشرعي (grève illégale): كل إضراب جاء مخلا بإحدى هذه القواعد المذكورة اعتبر إضرابا غير شرعي؛ تنص المادة 33 مكرر: "يشكل التوقف الجماعي عن العمل (...) الذي يحدث خرقا لأحكام هذا القانون خطأ مهنيا جسيما يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه، ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر. وفي هذه الحالة، يتخذ المستخدم تجاه العمال المعنيين الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي، وذلك في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما".

- من حيث هدف الإضراب :

- الإضراب التضامني (grève solidaire): امتناع عن العمل لتأييد مطالب عمال آخرين؛ يعتبر هذا النوع من الإضراب شرعياً إذا كان تضامنياً مع إجراء يعملون ضمن نفس المؤسسة. أما إذا تضامناً مع عمال في مؤسسة أخرى اعتبر غير مشروع.
- الإضراب السياسي (grève politique): كأن يكون الإضراب احتجاجاً على سياسة الحكومة الخارجية أو الداخلية، ففي هذه الحالة، لا علاقة للإضراب بحقوق العمال، بل في الجزائر يعتبر خرقاً لأحكام المادة 5 من قانون النقابات التي تمنع التوجيه السياسي للنشاط النقابي.

- من حيث امتداد الإضراب:

- الإضراب العام (grève générale): وهو يتمثل في توقف كل العمال في مختلف القطاعات عن العمل للدفاع عن مطلب أو مطالب موحدة.
- الإضراب الجزئي (grève partielle): وهو يشمل جزء معين من القطاع الخاص، أو حتى طائفة معينة من عمال المؤسسة الواحدة.

- من حيث شكل الإضراب:

- الإضرابات الدوّارة (grève tournante): لا تشمل كل وحدات المؤسسة بل تنتقل بالتناوب من وحدة إلى أخرى؛ وهدف ذلك المحافظة على استمرارية الإضراب وعدم حرمان العمال من الأجرة كاملاً.
- الإضرابات المتقطعة (grèves interrompues): لا يكون الإضراب في هذا الحالة لفترة واحدة بل يمتد حسب فترات متتابعة ومتلاحقة من شأنه أن يولد ضغطاً أكبر على صاحب العمل.
- الإضراب المقنع (grève de zèle): لا يعتبر إضراباً بالمعنى القانوني بل إخلالاً بواجبات العامل؛ ذلك أن هذا الأخير يتظاهر بالقيام بالعمل إلا أنه في الحقيقة لا يؤدي عمله وتكاد تكون إنتاجيته معدومة.
- الإضراب مع احتلال أماكن العمل (grève avec occupation): وفي هذه الحالة، إضافة إلى توقف العمال عن العمل، إلا أنهم يمنعون العمال غير-المضربين الالتحاق بمكان العمل؛ ويعتبر هذا الإضراب غير شرعي كما أن القانون الجزائري، تحت عنوان "عرقلة حرية العمل"، قد جعل منه أمراً معاقباً عليه قانوناً في المادة 34 من القانون 90-02.
- الإضراب الياباني (grève à la japonaise): كما هو معمول به في

اليابان، ذلك أن الأجراء أثناء فترة عملهم، يرتدون قمائشا برتقالي للتعبير عن طلباتهم وعدم رضاهم.

- القيود الواردة على ممارسة الإضراب:

إضافة إلى القيود الإجرائية الموضوعية التي تطرقنا إليها من قبل ليعتبر الإضراب شرعياً، فقد استثنى القانون بعض الفئات الخاصة ذات أهمية مهينة من الحق في الإضراب. تنص المادة 57 من دستور 1996: "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدوداً لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".

ومن ثمة، رغم تقرير ممارسة الإضراب لكل العمال، إلا أن القانون قد جعله محظوراً في بعض القطاعات إما بالكلية أو جزئياً، كما أنه منح في بعض الحالات سلطة تسخير العمال المضربين.

- الموظفين الذين يمنع الإضراب في حقهم: لقد خصص الباب الثالث من القانون 02/90 فصلاً بعنوان "موانع اللجوء إلى الإضراب" ليبيّن على سبيل الحصر الفئات المهنية التي يحظر الإضراب في حقها. طبقاً للمادة 43 من هذا القانون، هذه الفئات هي:

- القضاة.
- الموظفين المعيّنين بمرسوم أو يشغلون في الخارج.
- أعوان مصالح الحماية المدنية.
- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة في وزارة الداخلية والشؤون الخارجية.
- أعوان الجمارك.
- عمال مصالح إدارة السجون.

- حالات وجوب توفير القدر الأدنى من الخدمة: لقد نصت المادة 37 من القانون 02/90 أنه في حالة ما يتولد عن الإضراب ضرر على المرافق العمومية أو مساس بالأنشطة الاقتصادية الحيوية للمواطنين أو إتلاف للأموال الموجودة، "يتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن

مفاوضات أو اتفاقيات". وقد ورد في المادة 38 من نفس القانون حصر القطاعات التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة:

- المصالح الاستشفائية.
 - مصالح سير المواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.
 - مصالح إنتاج وتوزيع الكهرباء والغز والمواد البترولية والماء.
 - مصالح المراقبة الصحية.
 - مصالح إنتاج الطاقة لتزويد شبكة المواصلات.
 - المصالح المكلفة بالعلاقات المالية للبنوك.
 - مصالح إنتاج المحروقات ونقلها.
 - مصالح نقل المنتجات الخطيرة وسريعة التلف والمتعلقة بالدفاع الوطني.
 - مصالح أمن وسائل النقل.
 - مصالح النقل المرتبطة بحماية الأرواح والإنقاذ.
 - مصالح الدفن والمقابر.
 - مصالح مراقبة المرور الجوي.
 - مصالح كتابة الضبط في المحاكم والمجالس.
 - الأنشطة المرتبة بامتحانات التعليم الثانوي ذات طابع وطني.
 - المصالح التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية.
- التسخير: في حالة ما يعرض الإضراب للخطر المصالح الحيوية المتعلقة بأمن الأشخاص أو المنشآت والأماكن، يجوز للوالي أم الرئيس الإداري طبقاً للمادة 41 من قانون 02/90 إصدار "قرار التسخير". ويكون هذا القرار مشمولاً بالإنفاذ الإلزامي ومن ثمة يجبر العمال على وقف الإضراب. وفي حالة عدم امتثال العمال للأحكام المذكورة سابقاً سواء تعلق الأمر بالأشخاص المحظور عليهم القيام بالإضراب، أو الذين يطلب منهم توفير الحد الأدنى من الخدمة (المادة 40)، أو التسخير (المادة 42)، يعتبر ذلك خطأ جسيماً يجوز للمستخدم أخذ الإجراءات التأديبية اللازمة في حق العامل المضرب.

رابعاً - أحكام خاصة بالنقابات:

بعد أن رأينا أهم الأحكام المتعلقة بإنشاء النقابات وممارستها لنشاطاتها، نخصص الصفحات الآتية لبعض الأحكام الخاصة للنقابات التي دون شك أننا سنكون بحاجة إليها عند دراستنا في الفصل اللاحق للنزاع القائم بين الحكومة ومجلس المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني:

أ- الاعتماد القانوني:

إن الاعتماد القانوني إجراء شكلي إداري يسمح للإدارة القيام برقابة أعمال النقابات، وفي نفس الوقت المحافظة على النظام العام. وليس هذا الأخير قيداً موضوعياً على حرية إنشاء النقابات، إذ أن النقابة تنشأ دون أي إذن مسبق من الإدارة كما ورد ذلك في مختلف الاتفاقيات الدولية كالمادة 08 من الاتفاقية رقم 3 لمنظمة العمل العربية للحريات والحقوق النقابية لسنة 1977: "يكفل تشريع كل دولة لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال حرية الاجتماع دون حاجة إلى إذن مسبق من الجهة الإدارية أو غيرها".

وفي حالة عدم رفض الإدارة صراحة منح الاعتماد، تعتبر النقابة بعد 30 يوم معتمدة طبقاً للمادة 8 من القانون 14/90.

يمكن للإدارة رفض منح الاعتماد إذا قدرت عدم جدية الوثائق المقدمة، أم مساساً بالنظام العام، أم خرقاً للقانون. وفي هذه الحالة يستوجب على الأعضاء المؤسسين رفع الأمر إلى القضاء للبت والنظر في مدى صحة هذا الخرق ورفض منح الاعتماد.

ب- موارد النقابات:

طبقاً للمادة 24 من القانون 14/90، تتكون موارد المنظمات النقابية من:

- اشتراكات أعضائها: التي تكون سنوية في أغلب الأحيان.
- المداخل المرتبطة بنشاطاتها: وقد اشترطت المادة 25 من نفس القانون "أن تستخدم هذه المداخل في تحقيق الأهداف التي يحددها القانون الأساسي فقط".
- الهبات والوصايا: وفي حالة الهبة بشرط يجب أن يتفق هذا الشرط بالهدف المسطر في القانون الأساسي للنقابة والقانون 14/90 - المادة 26-، كما أنه في حالة الهبات والوصايا لا يجوز للمنظمة أن تقبلها "إلا بعد موافقة السلطة العمومية المعنية التي تتحقق من مصدرها ومبلغها واتفاقها مع الأهداف المسطرة في القانون الأساسي

للمنظمة النقابية والضغط التي يمكن أن تنشأ عليها" المادة 26.
- الإعانات المحتملة للدولة.

ج- النشاط النقابي والسياسة:

يمنع القانون 90-14 وجود أي علاقة بين النقابة العمالية والتوجهات السياسية للأحزاب، سواء كانت قائمة على التمويل أم التوجيه السياسي، كما تنص المادة 5 من هذا القانون: "إن المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها، وتتميز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي، ولا يمكنها الارتباط هيكليا أو عضويا بأي جمعية ذات طابع سياسي ولا الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا كيف ما كان نوعها من هذه الجمعيات ولا المشاركة في تمويلها، تحت طائلة تطبيق الأحكام المنصوص عليها في المادتين 27 و30 من هذا القانون".

إلا أنه يجوز للشخص المنخرط في النقابة أن يمارس نشاطا سياسيا في حياته الخاصة أو أن يكون عضوا في حزب سياسي ما تبعا لأحكام نفس المادة: "غير أن أعضاء المنظمات النقابية يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الجمعيات ذات الطابع السياسي".

ولا يمنع ذلك أيضا النقابة أن تساند مرشحا معيناً، لأن ذلك ليس مسألة أمر وتمويل بل توجيه للرأي فقط ومساندة للمرشح.

د- حالات توقيف وحل النقابة:

طبقا للمادة 27 من القانون 90/14، "يمكن أن تحل المنظمة النقابية إراديا أو يعلن عن حلها بالطرق القضائية".

- الحل الإرادي: يكون هذا الحل بناء على قرار من الأعضاء المنخرطين في هذه النقابة كما نصت على ذلك المادة 29 من القانون 90/14: "يعلن أعضاء المنظمة النقابية أو مندوبوهم، المعنيون قانوناً، حل منظماتهم النقابية إراديا طبقاً للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي". ويقد يكون هذا الحل للأسباب التالية:

- إدماج النقابة في اتحادية .
- نقصان عدد المنخرطين فيها.
- قلة الموارد المالية.
- إقرارها بالفشل في الدفاع عن حقوق أعضائها.

- الحل القضائي: تنص المادة 30 من القانون المذكور سابقا: "يمكن أن يطلب من الجهات القضائية المختصة حل المنظمة النقابية بالطرق القضائية إذا كانت تمارس نشاطا:

- مخالفا للقوانين المعمول بها.

- غير منصوص عليه في قوانينها الأساسية".

ومن صور مخالفة النقابة للقوانين المعمول بها: الارتباط عضويا بجمعية ذات طابع سياسي، أو الحصول على إعانات أو هبات من هذه الجمعيات، أو المشاركة في تمويلها (المادة 05 من القانون 14/90)، أو قبول هبات بشروط مخالفة للقانون، أو الحصول على هبات من هيئات أجنبية دون موافقة السلطة المعنية (المادة 26)...
يكون الحل القضائي للنقابة بناء على دعوى ترفعها السلطات الإدارية المختصة أو أي شخص آخر طبقا للمادة 31، ويسري آثار هذا الحل ابتداء من النطق بالحكم بغض النظر عن وسائل الطعن فيه.

2.2. وضعية النشاط النقابي في الجزائر

(دراسة قضية نقابة أساتذة التعليم الثانوي والتكوين المهني):

1.2.2 وقائع النزاع القائم بين الإدارة الجزائرية والمجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني:

1.1.2.2 نشأة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتكوين المهني:

كما رأينا ذلك في مقدمة هذه المذكرة، في فترة ما بين استقلال الجزائر إلى صدور دستور 1889، لم تكن الساحة العمالية الجزائرية تعرف سوى نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA، ومن ثمة، كانت مهمة التمثيل النقابي في القطاع التربوي خالصة للاتحادية الوطنية لعمال التربية FNTE التابعة لهذا الاتحاد.

إلا أنه في السنوات الأخيرة، بدأت FNTE تفقد ثقة أساتذة التعليم الثانوي الذين أصبحوا يوجهون نقدا متزايدا إلى أجهزتها معتبرين إياها جامدة ودون فعالية في تلبية حاجاتهم، إضافة إلى ظهور عدة قضايا جزائية في مواضيع الرشوة وتحويل مبالغ باهضة من الاشتراكات الاجتماعية كما سنرى ذلك فيما بعد، ضف إلى ذلك الوضعية المهنية

المتردية والاجتماعية المزرية التي يعاني منها أستاذ التعليم الثانوي¹، فابتداء من سنة 2002 ، بدأت تظهر في أوساط ثانويات العاصمة بعض "التنسيقيات المحلية" التي تدعو إلى "الدفاع عن المصالح المادية المهنية والاجتماعية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني وتحسين الظروف البيداغوجية وظروف العمل في المؤسسات"²، منها تنسيقية باب الواد، تنسيقية ولاية سطيف، تنسيقية ولاية برج بوعريريج... كما عرفت هذه المناطق إضرابا طويلا، لكنه دون فعالية حقيقية ولا تأثير ملاحظ على الكيان الإداري والرأي العام.

سيستمر كذلك الوضع التمثيلي لأساتذة الثانوي في شكل تنسيقيات مبعثرة في مختلف أنحاء الوطن دون اتصال ولا تنظيم ولا تأثير فعلي على الساحة العمالية. وذلك إلى يوم 2003/02/03 حيث التقى عدد من ممثلي ثانويات الجزائر العاصمة أمام باب أكاديمية الجزائر ثانوية: ثانوية دار البيضاء، ثانوية بوضياف، ثانوية بجاوي، ثانوية الإدريسي وتنسيقية باب الوادي، اللاتي كن آنذاك في حالة إضراب. وانطلاقا من هذه الملاقاة، رغم قلة الوسائل، ستتضح فكرة وحدة التمثيل. سيحدد موعد الاجتماع التحضيري ليوم 2003/02/06 بثانوية الكتاني، ليوقع فيها على مشروع قانون إنشاء مجلس ثانويات الجزائر CLA، مع تحديد الأهداف الواجب تحقيقها والقوانين الداخلية، إضافة إلى انتخاب ممثلين رسميين من قاعدة الثانويات الذي سيتم يوم 2003/02/10.

ستكون حاضرة في الاجتماع 32 ثانوية، ولمعرفة مدى قوة التنسيقية وهيمنتها على قطاع التربية، سيعلم أعضاؤها ثلاثة أيام من الإضراب (17، 18، 19/02/2003) تحت المطالب التالية: ارتفاع الأجور بنسبة 100%، تخفيض سن التقاعد إلى 25 سنة عمل، وإنشاء مناصب مالية دائمة. ففي اليوم الأول، أتبعت الإضراب في العاصمة من طرف 60 ثانوية مقابل 112. وفي اليوم الموالي، ارتفع الإضراب إلى نسبة 97 ثانوية من 112 ثانوية. أما في اليوم الثالث، فسيبلغ الإضراب 107 ثانوية مقابل 112 أي حوالي نسبة 97% من ثانويات الجزائر العاصمة. لقد مثلت النسبة السابقة فوزا عظيما للنقابة الجديدة، حيث بدأت تززع الكيان الإداري الذي لم يكن رد فعله إلا نشر التأشيرات المصرحة بعدم قانونية الإضرابات وعدم الاعتراف بالنقابة، إضافة إلى رفع دعوى استعجالية أمام القضاء الإداري سيفصل فيما بعد بعدم مشروعية الإضراب. في كل حال، بعد أن بلغ الخبر تنسيقيات الولايات الأخرى، أعجبت بنجاح عملية نقابة CLA، وتم تحديد موعدا بتاريخ 2003/03/06 لدراسة مشروع إنشاء نقابة على المستوى الوطني. ستتضح الفكرة بعد الملاقاة الثانية بتاريخ 2003/04/01، خاصة مع إلحاح ممثلي العاصمة وشرق البلاد

¹ القانون الداخلي لإنشاء التنسيقية الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، الجزائر، 2003/04/31.
² نفس المرجع.

(سطيف، حيللا، جيجل) على ضرورة الاتحاد في نقابة واحدة ولو على حساب زوال نقابة العاصمة. سيحمل هذا الاتحاد الوطني تسمية "المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني" (Cnapest).

حينئذ، بدأ يتولد الخلاف داخل نقابة CLA: ظهر من جهة أولئك الذين يرغبون في الاندماج في نقابة وطنية موحدة، ومن جهة أخرى الذين يلتزمون ببقاء مجلس ثانويات الجزائر إلى المجلس الوطني المستقل. وبتاريخ 2003/04/10، سيقدم عدد من أعضاء CLA انسحابهم منها للاتحاق بالمجلس الوطني. سيقال فيما بعد أن سبب هذا التباين يرجع إلى اختلاف في الإيديولوجيات: حيث أن نقابة CLA التي كان يمثلها الأستاذ رضوان عصمان عليه رحمة الله تعالى¹، أستاذ في اللغة الفرنسية، تنتمي إلى تيار اليسار Trosky، أما Cnapest الذي كان على رأسه الأستاذ مزيان مريان، أستاذ في اللغة الألمانية، يهيمن عليه فكر محافظ².

ومن ثمة، ستعقد الجمعية العامة التأسيسية للمجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني Cnapest بتاريخ 2003/04/02، تم فيها تحرير مشروع القانون الداخلي وانتخب على الهيئة المسيرة. وأخيرا، تم إيداع ملف النقابة لأول أمام مديرية علاقات العمل بتاريخ 2003/4/29 للحصول على الاعتماد القانوني، لكن رغم ذلك، رفضت وزارة العمل تسليم وصل إيداع الملف.

وبتاريخ 2003/05/27، قبل انتهاء أجل شهر الذي ينص عليه القانون بيومين لاعتبار النقابة مؤسسة، رغم أن وزارة العمل لم ترد برفض صريح لاعتماد النقابة، إلا أنها قدمت بعض الملاحظات مطالبة تصحيح المواد 36، 76، 77 من مشروع القانون الداخلي للنقابة سنتطرق إليها عند المناقشة القانونية لموقف وزارة العمل. فبعد دراسة الملف من طرف الأساتذة، سيقدم من جديد أمام مصالح وزارة العمل إلا أن هذه الأخيرة وجهت ردا آخر بتاريخ 2003/09/03 معتبرة أن النقابة لم تأخذ بعين الاعتبار ملاحظاتها. وعليه، تم مرة أخرى تحرير مشروع القانون الداخلي للنقابة وتقديمه من جديد أمام مصالح وزارة العمل بتاريخ 2003/09/30. إلا أن وزير العمل سيرد بتاريخ 2003/11/09 برفض صريح على منح اعتماد النقابة، "وذلك لمخالفة ملف تشكيلها لأحكام القانون 90-14 المؤرخ بتاريخ 1990/06/02 والقانون 90-02 المؤرخ بتاريخ 1990/06/02".

¹ نغتنم الفرصة لندعو الله عز وجل بالمغفرة والرحمة لزميلنا الأستاذ رضوان عصمان الذي أدركته المنية يوم 2007/12/15، أثناء حصة تدرسه، بعد حياة كرسها للنضال النقابي.

² خالد أبو بكر، الأمين العام لوزارة التربية الوطنية مقابلة بمقر الوزارة، الجزائر، جوان 2005.

ومن ثمة، أمام ضرب الإدارة الجزائرية عرض الحائط طلبات الأساتذة المهنية كرفع الأجور وتخفيض سن التقاعد... وكذا الطلبات القانونية كالحق في المفاوضات والاعتراف بنقابتهم... سينطلق هؤلاء ابتداء من الدخول المدرسي لسنة 2003 في أكبر إضراب عرفته الجزائر منذ استقلالها دام حوالي ثمانية أسابيع وأدى إلى تجميد أكثر من 80 % من القطاع التربوي. ورغم توقف الإضراب بتاريخ 2003/12/09 أمام وسائل الردع التي لجأت إليها الإدارة وفشل الأساتذة في تحقيق مطالبهم، إلا أن هؤلاء، رغم كل الضغوطات، تمكنوا من فرض وجودهم على الساحة العمالية الجزائرية.

ولقد بلغنا في الأيام الأخير، بالأخص بتاريخ 2007/07/11، أن مصالح وزارة العمل قد غيرت موقفها وسلمت وصل إيداع ملف النقابة.

ومن ثمة، سنحاول في الصفحات الآتية البحث عن مدى صحة الأساليب التي انتهجتها الحكومة لمعالجة النزاع وكذا مشروعية القرارات الإدارية والقضائية التي أصدرتها؛ أي متطابقة مع مبادئ المعاهدات الدولية المعمول بها والنصوص الدستورية المتعلقة بالحريات العامة؟

قبل أن نحاول الإجابة على هذه الإشكالية التي خصصنا لها المبحث الثاني من هذا الفصل، ألا يجب علينا أولاً أن نتوقف مع ما هية هذه الإجراءات والقرارات التي اتخذت؟

2.2.2.2 الإجراءات المتخذة من طرف الإدارة الجزائرية والمجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني :

حين وجهنا إلى الأمين العام لوزارة التربية الوطنية السؤال التالي : ما هي الأساليب التي اتبعتها وزارة التربية الوطنية للتعامل مع الأزمة؟ أجاب هذا الأخير على النحو التالي:

- "تمحورت الأساليب التي انتهجتها الإدارة إزاء هذا الوضع مسلكين اثنين:
- انتهجت أساليب الحوار والتعامل في بداية الأمر: فنظمت عدة اجتماعات مع هؤلاء، وشكلت عدة لجان عمل، واستجيب لجزء كبير من المطالب كالزيادة في الأجور، وتحضير القانون الأساسي، وتوفير المقرات في الولايات... ولكن كان الصراع من طرف النقابات دائماً في التزايد لأن المطالب كان خفياً وهو المطالب عن الحصول على الاعتماد.
 - وهكذا انتهجت الوزارة المسلك الثاني وهو التعامل بالقانون وتطبيق القانون. فخص الأمر الاقتطاع من أيام الإضراب، ورفع شكاوى قضائية

ضد تنظيم غير شرعي نادى إلى الإضراب. فحل الأزمة يكمن في احترام القانون ومؤسسات الجمهورية"¹.

بعد إعلان أول أيام الإضراب من طرف مجلس ثانويات الجزائر Cla بتاريخ 17، 15 و 2003/02/19 و 9، 10، 2003/03/11، أي قبل إنشاء نقابة Cnapest وقبل الحصول أي من النقابتين على اعتمادهما، تم اتباع هذا الإضراب من طرف أكثر من 90 % من أساتذة الجزائر العاصمة. ومن ثمة، نشأت فجوة عنيفة في الإدارة الجزائرية وخاصة وزارة التربية التي كانت آنذاك تحت تمثيل نور الدين صالح.

فحاولت الإدارة احتواء هذا الأزمة وتوقيفها بعدة طرق:

- إصدار عدد من المنشورات تؤكد على عدم مشروعية الإضراب، وأنه مخالف للقوانين، ليس هدفه إلا الإساءة إلى الكيان التربوي. مع تعليق هذه المنشورات في مختلف الثانويات.
- محاولة إقناع الأساتذة المضربين وكسب ثقتهم من خلال التعهد بتحسين ظروف العمل، وتلبية الحاجيات، رفع الأجور...
- رفع عدد من الدعاوى الاستعجالية الإدارية ضد النقابة المحلية Cla لوقف الإضراب.

إلا أن هذه الأساليب لم تزد الصراع إلا توترا، بل أكثر من ذلك، أدى الأمر بالأساتذة إلى إنشاء بتاريخ 2003/04/02 – كما رأينا ذلك من قبل – نقابة أخرى: Cnapest، التي تتميز، خلافا للـ Cla، بطابعها الوطني.

وأمام عدم جدية الحوار مع الإدارة وضربها عرض الحائط مطالبة الأساتذة، قرّر هؤلاء اللجوء إلى ثلاثة أيام من الإضراب عند الدخول المدرسي للسنة الدراسية 2003-2004. تم اتباع هذا الإضراب بنسبة تقوت 90 % من أساتذة التعليم الثانوي على المستوى الوطني، حتى الأساتذة المكلفين بتصحيح البكالوريا الذين حيث توقوا عن العمل مدة ساعتين. فحاولت وزارة التربية الوطنية اللجوء إلى نوع من التفاوض مع "جماعة الأساتذة المضربين لا النقابات"² على تعبير الناطق الرسمي لوزارة التربية الوطنية م.بو معراف، إلا أنها لم تظهر جدية للغاية، ففي كل مرة، كان الإضراب يمتد أسبوعا بعد أسبوع.

¹ خالد أبو بكر، الأمين العام لوزارة التربية الوطنية، مقابلة بمقر الوزارة، الجزائر، جوان 2005.

² Amel B, "Le ministère rencontre les "représentants des enseignants grévistes"", Le Quotidien d'Oran, Oran, 12 novembre 2003.

إضافة إلى عدم قبول وزارة العمل ملف النقابتين منذ شهر أفريل 2003، زاد الوضعية توترا توقيف عدد من النقابيين ووضعهم الرقابة القضائية كما وقع ذلك بتاريخ 2003/10/06 للأمين العام لنقابة C1a، حيث أنه أثناء تجمهر أمام ثانوية الإدريسي، تم نقله إلى مركز الشرطة حيث مكث الليلة، وقدم أمام قاضي التحقيق بتهمة التخريب العمومي وشغل الطرق العامة. كما أنه ابتداء من شهر أكتوبر 2003، انتهجت الإدارة طريقة معاكسة للتعامل مع النزاع: "عدم الحوار مع المنظمات غير معتمدة"¹، ضاربة عرض الحائط خلفيات الأزمة، ومستعدة على تحمل الخسائر المستقبلية للأزمة.

وسيلغ السيل الزبي مع تصريح وزير العمل بتاريخ 2003/11/09، برفض منح اعتماد النقابة. إضافة إلى ذلك، لجأت وزارة التربية بتاريخ 2003/11/12 إلى التفاوض مع ممثلي الاتحادية الوطنية لعمال القطاع التربوي FNTTE، لإبرام اتفاق متعلق بزيادة في أجور الأساتذة مقدرة بـ 8000 د.ج؛ رغم كل الجهود التي قدمتها النقابتين المستقلتين Cla/Cnapest لتفرض نفسها في الساحة العمالية، تجد الإدارة تقدم ثمار هذا العمل لاتحاد UGTA. في كل حال، لم يرض الأساتذة بهذا الزيادة وقرروا مواصلة الإضراب.

وقد استمر كذلك الأمر مغلقا إلى تاريخ 2003/11/27 حيث أعلن رئيس الحكومة²، لجوء إلى صلاحياته التنفيذية، اتخاذ سلسلة من التدابير التي وصفها "بالعقوبة المثالية" في حالة عدم استئناف الأساتذة "المتمردين" عملهم في أجل أقصاه 48 ساعة :

- توجيه إنذارات إلى الأساتذة المضربين.
- إصدار قرار الفصل بعد 24 ساعة من الإنذار في حالة عدم الالتحاق بمنصب العمل.
- تعويض الأستاذ المفصول بأستاذ من بين الأشخاص المتحصلة على شهادة جامعية.
- توجيه تعليمة إلى وزير التربية الوطنية لرفع دعاوى قضائية في الفرع الجزائري ضد الأساتذة المنشطين لجريمة "اعتداء على الحق الدستوري في التعليم".

إلا أن الأساتذة المضربين قرروا بتاريخ 2003/11/30 استئناف الإضراب وعدم الاستسلام للضغوطات والتهديدات، كما فسر ذلك منسق المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقتي لولاية الجزائر: "يرفض الأساتذة الالتحاق تحت الضغوطات لأن المسألة مسألة شرف"³.

¹ Oulebsir N, «*Suivi massif*» de la grève du CNAPEST, Le Jeune Indépendant, Alger, le 3 mai 2005.

² عقد بيان الحكومة رقم 07 الصادر بتاريخ 2003/11/27

³ Zergane M, "*L'untimatum du gouvernement aux enseignants, l'impasse*", El Watan, 29 novembre 2003.

وعند انتهاء المهلة الممنوحة للأساتذة لاستئناف الدروس، أي بتاريخ 2003/12/01، شرعت وزارة التربية في تنفيذ أوامر رئيس الحكومة. ذلك أنها وجهت التعليمات إلى الأكاديمية لإصدار قرار الفصل في حق ستة عشرة أساتذة منشطين، إضافة إلى رفعها دعاوى جزائية ضدهم.

كما أنه تم إنذار أكثر من 450 أستاذ بمدينة تيزي وزو مع إتباعها بقرارات الفصل بعد أربع وعشرون ساعة في حالة عدم استئناف الدروس. كما تم تعليم مديري المؤسسات التربوية بتوظيف الجامعيين المتحصلين على شهادة الليسنس لتعويض الأساتذة المضربين، إلا أن هذه التدابير لم تقلل من عزيمة الأساتذة.

وفي كل حال، لم يأخذ كل من أطراف النزاع - الحكومة الجزائرية والنقابة المستقلة - عاملا سيكون مصيريا في تحديد اتجاه الأزمة: التلاميذ. ذلك أنه، ابتداء من يوم فصل أساتذتهم، شرع هؤلاء في التجمهر في الشوارع للاحتجاج، رافضين تبديل أساتذتهم بـ"أساتذة جدد". فقد نشأ عن هذا العامل الفجائي تغيير جذري في مسار الأزمة عند كلتا الطرفين: حيث أن الحكومة تخوفت دون شك من إعادة حوادث 08 أكتوبر 1988، وكذا الأساتذة خشوا تحمل مسؤولية حركة خطيرة للغاية.

ومن ثمة، انعقدت جمعية Cnapest بتاريخ 2003/02/08، قرر فيها بتوقيف الإضراب تحت توعد السلطات بإلغاء قرارات الفصل. وكذلك، توقف أكبر إضراب عرفته الجزائر في تاريخ القطاع التربوي.

إلا أنه، رغم فشل الأساتذة في تحقيق مطلبهم الأساسي، أي الاعتراف بمشروعية نقابتهم، إلا أن ذلك لم يمنعهم من مواصلة مختلف العمليات الاحتجاجية ضد الإدارة، كالإضرابات الممتدة من يوم إلى ثلاثة أيام، عدم تقديم كشوف النتائج الدراسية... كما أن الإدارة، وفي كل مرة، تسارع في اللجوء إلى القضاء لمنع الإضراب أو تأمر أجهزتها بسلب الأجر وكذا إنذار الأساتذة الذين يباشرون مثل هذه النشاطات. فعلى سبيل المثال في السنة الدراسية 2005-2006، عرفت ثانويات الوطن 64 ساعة من التوقف عن العمل.

كما أن إدارة وزارة التربية الوطنية، ما بين 2003 و2006، إضافة إلى لجوئها إلى القضاء الإداري، قد رفعت سبعة (7) دعاوى جزائية.

وبعد أربعة سنوات من النزاع، لم يستلم وصل إيداع ملف النقابة من طرف وزارة العمل إلا في الأيام الأخيرة، بالأخص بتاريخ 2007/07/11.

وبعد أن تطرقنا في الصفحات السابقة إلى وقائع النزاع القائم بين الإدارة والمجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني وكذا الإجراءات المتخذة، سنقوم في الصفحات الآتية بمناقشة أهم القرارات الإدارية والقضائية التي اتخذت في موضوع النزاع، وذلك لإظهار ما مدى مشروعيتها وتطابقها مع النصوص الدولية التي صادقت عليها الجزائر والدستور الوطني الذي تعتبره السلطة المرجع الأساسي في ميدان الحريات العامة. كما أننا سنحاول البحث عن الأسباب التي جعلت السلطة التي كانت في أمس تقول بأن منح اعتماد نقابة أساتذة التعليم الثانوي أمر مستبعد، تغير من موقفها وتتعترف بحق هاتين النقابتين في اعتمادهما.

2.2.2 المناقشة القانونية لأهم القرارات المتخذة في النزاع القائم بين الإدارة الجزائرية والمجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني:

1.2.2.2 قرار وزير العمل برفض منح اعتماد النقابة :

لا نستطيع أن نمتنع عن التساؤل عن الحجج التي تستطيع الحكومة الاعتماد عليها لعدم الاعتراف بنقابة قادرة على تجميد 80 % من ثانويات البلاد، رغم أن معيار التمثيل النقابي المعمول به في الجزائر هو معيار النسبية المحدد بـ 20 % من عمال القطاع، ما هي أسباب ذلك الرفض؟

كما أشرنا إلى ذلك من قبل، في إنشاء النقابات، يعتبر الاعتماد القانوني إجراء إداريا شكليا خاضعا للرقابة القضائية وليس شرطا جوهريا ولا عملا سياديا، وعليه، لا يستطيع هذا الأخير أن يكون قييدا موضوعيا على حرية إنشاء النقابات، حيث أنها تنشأ دون إذن سابق من الإدارة. فلا تتمثل مهمة الوزير إلا في التأكد من مدى توفر الشروط الشكلية وعدم مخالفتها للنظام العام. وفي حالة عدم الرد صراحة بعد 30 يوم من تاريخ إيداع الملف طبقا للمادة 8 من القانون 14/90، تعتبر النقابة معتمدة.

- لو تعمقنا في القضية، لرأينا أن أسباب هذا الرفض ذو شقين:
- نجد من جهة الأسباب الرسمية التي تقدمها الحكومية لمحاولة إقناع الرأي العام بعدم مشروعية بل "بوحشية" العمل التي تباشره نقابة الأساتذة.
- ومن جهة أخرى، نجد أسبابا غير رسمية، أو نقول خفية، يقول بها الأساتذة ورجال الصحافة، وتتمركز أساسا في المصالح المادية والسياسية التي تخشى الطبقة الحاكمة فقدانها في حالة مصادقتها على إنشاء هذه النقابة.

أولاً- الأسباب الرسمية لرفض وزارة العمل منح اعتماد نقابة الأساتذة:

أ- الأسباب القانونية لرفض منح الاعتماد:

حسب مصالح وزارة العمل، "إن ملف النقابة ومشروع قانونها الداخلي يخالف أحكام قانون 14-90 والقانون 02-90"¹.

بعد انعقاد الجمعية العامة التأسيسية للمجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني Cnapest بتاريخ 2003/04/02، حيث تم تحرير مشروع القانون الداخلي وانتخاب على الهيئة المسيرة. تم إيداع ملف النقابة لأول أمام مديرية علاقات العمل بتاريخ 2003/4/29 للحصول على الاعتماد القانوني. رغم ذلك، رفضت مصالح وزارة العمل تسليم وصل إيداع الملف مشترطاً إننا خاصاً من طرف وزير العمل. وبتاريخ 2003/05/27، قبل انتهاء أجل شهر الذي ينص عليه القانون بيومين لاعتبار النقابة مؤسسة، ردت وزارة العمل بعدم اعتماد النقابة إلى حين تصحيح بعض المواد منها المادة 36 و76 من مشروع القانون الداخلي للنقابة.

ذلك أن المادة 36 تنص على حق "اللجوء إلى الإضراب" في حين أن وزارة العمل اشترطت لفظ "التوقف عن العمل"، وفي المادة 76 التي تنص: "يراقب ويؤشر على الحساب المالي للنقابة محافظ حسابات" طلب من النقابة إضافة لفظ "معتمد قانوناً". فبعد دراسة الملف من طرف الأساتذة، سيُقدم من جديد أمام مصالح وزارة العمل، إلا أن هذه الأخيرة وجهت رداً آخر بتاريخ 2003/09/03 معتبرة أن النقابة لم تأخذ بعين الاعتبار ملاحظاتها. وعليه، تم مرة أخرى تحرير مشروع القانون الداخلي للنقابة وتقديمه من جديد أمام مصالح وزارة العمل بتاريخ 2003/09/30، لترد للمرة الأخيرة بتاريخ 2003/11/09 برفض صريح على منح اعتماد النقابة.

يجب في هذا السياق الإشارة أن القانون الجزائري لا ينص على نمط خاص يُتبع عند تحرير القانون الأساسي للنقابات، بل ترك السلطة التقديرية للسلطات المختصة، مما "يحرم عدد من النقابات من اعتمادها، ويجعلها خاضعة لنوع من "الضغط" من طرف السلطات الولائية أو وزارة الداخلية التي تخرق صراحة القانون؛ إنها تُدفع إلى إعادة النظر في قوانينها وأهدافها الأصلية المحددة من طرف الجمعية العامة"².

¹ Amir N, « Enseignants, une décision inattendue », El Watan, 10 novembre 2003.

² « Algérie: Observations sur le 3e Rapport périodique du gouvernement de 2006 », Alkarama for Human Rights et Algeria-Watch, 23 juillet 2007, p15.

ومن ثمة، رغم التقصير القانوني لدى الأعضاء المنشئين للنقابة، كما أقر بذلك ممثل النقابة: "من خلال الأخطاء التي وقعنا فيها، كان من الواجب على السلطات أن تدرك أنه لا توجد أية قوة سياسية ولا نقابية ورائنا، حرر القانون الأساسي أساتذة دون خبرة"¹، في كل حال، رفض اعتماد نقابة على أساس شكليات في القانون الأساسي، ألا يجب أن نتساءل عن مدى صدق هذا القرار؟ هل هو فعلا ذو طبيعة قانونية محضة؟ ألا توجد ورائه بعض الخلفيات السياسية؟

ب- الأسباب السياسية :

نجد رئيس الحكومة يصرح بأن "الكتايبست مهيم من طرف الإسلاميين". وانطلاقا من هنا، لم يعد السبب الرسمي الذي يعتمد عليه النظام لمنع اعتماد النقابة قانونيا محض بل سياسيا.

حيث إن نقابة Cnapest تعتبر من طرف السلطات "ظاهرة جديدة"، تشكلت في مدة زمنية قصيرة جدا، انطلقا من تنسيقيات مبعثرة في الوطن، دون أي وسائل للتنظيم والاتصال بينها. لقد زرع ذلك الشك في الأجهزة الحكومية: هل توجد قوى خفية تدعم النقابة؟ كما صرح بذلك الأمين العام لوزارة التربية الوطنية ماحين سألناه عن القوى المساعدة لنقابتي الأساتذة: "ابحث عنها في كل التيارات والأوساط التي تجعل نفسها اليوم في المعارضة؛ فكانت في الأونة الأخيرة موقف بعض الأحزاب السياسية وبعض النقابات المستقلة (CNES – SNAPAP – FFS – MRN) تستحضر في هذه المناسبة تصريح لأحد منسوبي البارزين في الساحة السياسية قائلا: "إن نصره الأساتذة عبادة!"².

ومن ثمة، انتشرت ولازمت منتشرة الإشاعة بأنه يوجد علاقة مساندة بين نقابة الأساتذة وحزب الإصلاح، بل حتى أنه وجهت التهمة بأن هذا الحزب يحاول من خلال تدعيم Cnapest إحياء النقابة الإسلامية للعمال (SIT)، وخاصة بعد إلحاح نواب هذا الحزب بالبرلمان بتاريخ 22 ديسمبر 2003 وتوصلهم إلى إنشاء لجنة مختصة بالتحقيق في مدى شرعية حجج وزير العمل في رفض منح الاعتماد³.

نعلم فعلا أن المادتين 4 و5 من القانون 14/90 تؤكد على ضرورة الفصل بين المنظمات النقابية والمنظمات السياسية. وعليه، يمنع القانون كل علاقة قائمة على التمويل والتوجيه السياسي تحت طائلة حلّ النقابة. ولكن كما رأينا ذلك من قبل، لا مانع من وجود

¹ Meziat Meriane à El Watan, l'édition du 10 novembre 2003.

² خالد أبو بكر، الأمين العام لوزارة التربية الوطنية، مقابلة بمقر الوزارة، الجزائر، جوان 2005

³ مقرر أشغال المجلس الوطني الشعبي، 22 ديسمبر 2003

أعضاء في النقابة يمارسون بصفة موازية نشاطات سياسية، ما دامت تلك السياسة لا تؤثر في اتجاه النقابة.

ضف إلى ذلك أننا بتطرقنا إلى تشكيل نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، ظهر لنا أنها خليط من فئات اجتماعية متباينة من محافظين ومجددين، من المدن والأرياف، لا تربط بينهم أي إيديولوجية حزبية، سوى المطالبة بحقوق شرعية، والأمل في استرجاع مكانة الأستاذ المهنية والاجتماعية. ولم يقل الرئيس الحالي لهذه النقابة العربي غير ذلك ردا على هذه التهمة: "يوجد لدينا نقابيون من كل التيارات؛ كل الأساتذة يلتقون في مطالبنا المهنية والاجتماعية"¹.

وقد أحسن النقابي طاهر بسباس الدفاع عن نقابة الأساتذة في شأن هذه النقطة حيث قال: "يوجد الإسلاميون في نقابة Cnapest، Cla، SNTTE، SNPSP، وحتى في الحكومة (...). لماذا لا نعيب على UGTA أنه يضم نقابيين يناضلون في أحزاب سياسية؟ لا نرضى بعزل أي نقابي ولو كان إسلاميا!"².

إلا أن النظام لم يوافق النقابيين في رأيهم هذا، وسيعتمد أساسا على حجة انضمام الإسلاميين إلى نقابة الأساتذة لإصراره على إنكارها ومنع اعتمادها. هل هذه الحجج قاطعة إلى درجة حرمان نقابة تمثل أكثر من 80 % من عمال القطاع ما يقارب 60.000 أستاذ في السلك التربوي من حقوقهم والإصرار على القول بأن UGTA لوحدها لازالت قادرة على تمثيل الأساتذة رغم أنها اليوم لا تمثل سوى 20 % من عمال مختلف القطاعات؟

- الأسباب غير-الرسمية:

عند أساتذة الثانويات ورجال الصحافة وغيرهم من النقابات المستقلة، يفسر ذلك الرفض بأسباب أخرى بعيدة تماما عن تلك التي تقدمها الأجهزة الحكومية، إلا أنها، بالنسبة لنا، تبدو أنها أكثر منطقاً ومصداقية.

إن السبب الأساسي لرفض منح الاعتماد يفسر عند هؤلاء برغبة النظام في استمرار احتكار الاتحاد العام للعمال الجزائريين لقطاع الوظيفة العمومية، وتدعيم فكرة التمثيل النقابي المنفرد تحت "وصاية النظام"، على سبيل نظام السبعينات كما رأينا ذلك من قبل.

¹ Karim Kebir, "L'UGTA face à la montée des syndicats autonomes", Liberté, 30 avril 2006.

² Nadia Mellal, « Tahar Besbès l'a révélé hier lors d'une conférence de presse : le Ministre du Travail a versé 180 missions pour la décadence du SNAPAP », Liberté, 27 septembre 2005.

فرغم اعتراف النظام الجزائري قانونيا بحق التمثيل النقابي المستقل طبقا لدستور 1989، إلا أنه لا يتعامل في الواقع إلا مع UGTA رغم فقدانها لنفوذها في أغلب القطاعات (الصحة، التعليم العالي، التجارة البحرية، الخطوط الجوية الجزائرية...)، كما يتجلى ذلك في خطاب الطبقة الحاكمة التي تؤكد دائما بأن UGTA هو الشريك النقابي الوحيد المفتوح للحوار والذي يتعامل معه النظام¹.

الجدير بالملاحظة هو أن الاتحاد الوطني للعمال الجزائريين في حقيقته، يعتبر أكثر منه نوع أنواع الروابط الخاضعة لإشراف "الطبقة الأرستقراطية" الجزائرية التي في حالات كثيرة تخدم النظام على حساب العامل البسيط.

يجب الاعتراف أيضا بأن هذه الظاهرة ليست وليدة الأمس، إذا لو رجعنا إلى السنوات الأولى التي بدأ هذا الاتحاد ينشط فيها، نجد الطبقة المسيرة لهذه النقابة في الستينات تصرح بعد الاستقلال بكل وضوح بأن الهدف الأساسي لهذه النقابة ليس الدفاع عن مصالح الطبقة العاملة وتحسين الظروف الاجتماعية، بل هو قبل كل شيء وسيلة من وسائل التحول الاجتماعي².

ورغم وجود في هذه النقابة لبعض الشخصيات التي لا نشكك في إخلاصها ورغبتها في الدفاع عن مصالح العمال، إلا أن الاتجاه الغالب على هذا الاتحاد هو العمل على تحقيق مصلحة السلطات الحكومة أكثر منه مصلحة العمال. وسنكتفي بهذه الأمثلة التي تدل على مدى تكامل وتداخل سياستي كل من هذه النقابة والسلطة الحاكمة ولو أحيانا على حساب الطبقة الكادحة:

- في زمان تمس فيه نسبة البطالة 30 بالمائة من المجتمع الجزائري وأكثر من 50 بالمائة من الشباب، مع أن مختلف الإحصائيات تعلن بأن هذه النسبة ستزداد في المستقبل سببا لتحويل مختلف الشركات من القطاع العام إلى القطاع الخاص وما ينجم عن ذلك من تقليص مناصب الشغل، كان من المفروض أن النقابة تعارض هذه السياسية أو على الأقل تنكرها. عكس ذلك، نجدها بكل بساطة تلعب دور "المسعف" كما صرح بذلك رئيس هذا الاتحاد: "لقد نظمنا 650 جمعية عامة لإيصال العمال إلى قبولها"³.
- كذلك الأمر حين اقترح أساتذة سلك التعليم الثانوي بتخفيض سن التقاعد إلى 25 سنة،

¹ Mohamed Abdoun, *"Benbouzid hausse le ton"*, Journal L'Expression, 28 février 2005.

² انظر مجلة "العامل الجزائري"، الرقم 01، الجزائر، أوت 1962.

³ Ligue pour la quatrième internationale, *«L'Algérie contre tous les clans bourgeois»*, Revue l'Internationaliste, Avril, 2004.

حيث أن ذلك يمكن من تجديد سلك التعليم من خلال توظيف جيل جديد من الأساتذة ذو مستوى جامعي عال قادرين على تطبيق مبادئ إصلاح المنظومة التربوية من جهة، كما أن ذلك من شأنه أن يشغل عدد كبير من الشباب المتحصلين على شهادات جامعية. نجد في هذه النقطة بالذات رئيس نقابة UGTA يصف هذه الطلبات بكل بساطة أنها "وهمية بل الأولى هو الزيادة في صندوق التقاعد"¹.

- وفي الأيام الأخيرة، بالأخص في قضية محاكمة الخليفة بنك، بعد أن تم استدعاء رئيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين بصفته شاهداً، نجد في آخر المحاكمة هذا الأخير يصرح بكل وضوح أنه قام بأخطاء نجم عنها تضييع أموال باهظة تابعة للنقابة. إلا أن الجدير بالملاحظة هنا أيضاً، أن الحكومة الجزائرية "لا تنسى" الذين يدافعون عن سياستها وبدلاً من أن تسأل أي حسابات لزعيم "النقابة الحكومية"، نجدها تكاد تمنحه شبه حصانة تامة.

هل نستطيع أن نمتنع من أن نتساءل عن ماهية هذه النقابة التي ترتبط بعلاقة مثل هذه بالسلطة السياسية؟ ما هي هذه النقابة التي بدلاً من أن تسعى إلى خدمة مصالح العمال، تجعل هدفها الأساسي الدفاع عن مصالح الطبقة الحاكمة ولو كانت على حساب العمال أنفسهم؟!!

في هذا السياق، ندرك لماذا تفضل الحكومة هذه النقابة سواء من حيث التعامل والشراكة أم من حيث المساعدات والإعانات المادية، كما ورد في التقرير السنوي الذي قامت به الفدرالية الدولية للنقابات في سنة 2002 والذي نص: "يمتاز الاتحاد الوطني بألف من المحلات المجهزة الممنوحة مجاناً من طرف الدولة، في حين أن النقابات المستقلة تضطر على شراء منقولاتها أو إيجار مركزها الاجتماعية. إضافة إلى ذلك، يتمتع الاتحاد الوطني للعمال الجزائريين بإعانات ضخمة من ميزانية الدولة في حين أن قليل جداً تمنح للنقابات"².

ومن ثمة، شئنا أم أبينا، إن الاتحاد الوطني للعمال الجزائريين في الواقع، "بعيد جداً من أن يكون منظمة تعمل على الدفاع عن العمال، بل ليس سوى جهاز برجوازي يدعم السيطرة الحكومية على الطبقة الكادحة الجزائرية، بل هو حاجز يعمل على منع المقاومة العمالية للفقر"³. وعليه، إن هذا السبب كافياً ليُجعل الحكومة الجزائرية في حالة ما اعترفت بالوجود القانوني للنقابات المستقلة، تخشى من فقدان هذه الهيمنة التي يجعلها الاتحاد العام للعمال

¹ Ghania Oukazi, "*Des hausses de salaires de 5.000 à 7.000 dinars*", Le Quotidien d'Oran, 12 novembre 2003.

² FILDH, Fédération internationale des ligues des droits de l'homme, "*Mission Internationale d'Enquête*", n°349, décembre 2002.

³ Ligue pour la quatrième internationale, "*L'Algérie contre tous les clans bourgeois*", Revue l'Internationaliste, Avril, 2004.

الجزائريين قادرة على فرضها على الطبقة العاملة.

هذا من جهة، ومن جهة أخرى، يوجد في موضوع الاتحاد العام للعمال الجزائريين قضية الميزانيات الضخمة المتعلقة بالخدمات الاجتماعية بصفة عامة وخدمات قطاع التربية بصفة خاصة Munatec. حيث إنه في شهر نوفمبر 2002، نادت النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين SATEF إلى تحرير الخدمات الاجتماعية من أيدي الاتحاد الوطني للعمال الجزائريين¹. كما طالبت بذلك التنسيقية الجزائرية للنقابات المستقلة CASA في إضراب شهر أبريل 2002 كي يصبح التمثيل خارج كل وصاية نقابية أو غيرها. إذ أنه بمجرد تطرق مجلس الإدارة لموضوع ميزانية الخدمات الاجتماعية، يُعزل منه تلقائياً ممثلي النقابات المستقلة².

حيث إن الجميع يتساءل عن مدى فعالية المشاركات التي تؤخذ من أجور الأساتذة دون أن تحصد ثمارها في واقع الحياة المهنية، ولا يعرف مصيرها إلا من كانت له علاقات وطيدة مع الطبقة المهيمنة على الاتحاد العام للعمال الجزائريين أو الأشخاص التي تعمل في هذه المصالح؟

في هذا السياق، يجب الإشارة إلى المقالة التي صدرت في جريدة *النصر* بعناية، بقلم الصحافي غانم خميسي، الذي تطرق إلى موضوع شفافية إدارة الخدمات الاجتماعية، وقضية الخلل الفاضح الذي ظهر في ميزانية صندوق عناية للخدمات الاجتماعية لعمال التربية، والمتمثل في نقص مقدر بـ 700.000 د.ج. بضع أيام بعد صدور المقالة، كان الصحافي ضحية اعتداء على شخصه.

يطرح ممثلو النقابات المستقلة أيضا إشكال هيمنة UGTA على الأموال الوطنية للاشتراكات في الخدمات الاجتماعية FNPOS، التي تستمد ميزانيتها من لجان الخدمات الاجتماعية بنسبة 0.5 % مع قلة الشفافية التي تتميز به.

ومن ثمة، ما هو السبب الأكثر منطقية الذي يمكن أن يفسر رفض منح اعتماد نقابي أساتذة الثانوي والتقني: هل نستطيع القول بأن ذلك هو مخالفة النقابيتين للقواعد والنصوص القانونية المعمول بها وانتماء أعضائها لاتجاهات سياسية "مشبوهة" كما تزعم ذلك السلطة، أم هو بكل بساطة صورة من صور مقاومة الطبقة الحاكمة الجزائرية للديمقراطية الاجتماعية للحفاظ على مصالحها القديمة؟ بالنسبة لنا، وعلى دراية بـ "الأمراض الإدارية"

¹ Adlène Meddi, « *L'UGTA contestée* », Journal El Watan, 29 novembre 2003.

² FILDH, *ibid*.

على تعبير ماركس ويبر التي تعاني منها الإدارة الجزائرية، وعلى علم بعداوتها للشفافية خاصة فيما يخص الميزانيات الضخمة، إن علاقة "الوصاية" التي تربط الاتحاد الوطني للعمال الجزائريين والحكومة الجزائرية مشبوهة بالغموض. ففي كل حال، أقل ما نستطيع قوله هو أن قرار رفض اعتماد المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني لا يعتمد على أسباب قانونية، بل يرجع في الحقيقة إلى أسباب سياسية أو نقول مصلحة محضة.

وفي كل حال، مهما كان سبب هذا الرفض، يبقى هذا القرار مخالفا تماما للمعاهدات الدولية التي صادقت عليها الجزائر. فبالرجوع إلى الاتفاقية رقم 87 في الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة 1948، التي تعتبر هذه الاتفاقية اليوم المرجع الأساسي للحماية الدولية للحرية النقابية، والتي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19/10/1962، نجد قرار منع الاعتماد مخالفا للمادة 02 منه التي تنص أن "للعمال وأصحاب الأعمال - بدون أي تمييز - الحق في تكوين المنظمات التي يختارونها بأنفسهم أو الانضمام إليها بدون حاجة إلى إذن سابق، ودون الخضوع إلا لقواعد هذه المنظمات فحسب".

كما أننا نجد هذا القرار مخالفا للمادة 01 من الاتفاقية رقم 3 لمنظمة العمل العربية للحرية والحقوق النقابية لسنة 1977 التي تنص أن "لكل من العمال وأصحاب الأعمال، أيا كان القطاع الذي يعملون فيه، أن يكوّنوا - دون إذن مسبق - فيما بينهم منظمات أو ينضموا إليها لترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية وتمثلهم أمام الجهات المختلفة وتساهم في رفع الكفاية الإنتاجية وفي تحقيق الخطط التي تهدف إلى التقدم الاقتصادي والاجتماعي".

2.2.2.2: مناقشة بيان مجلس الحكومة المؤرخ بتاريخ 2003/11/27:

بعد انعقاد مجلس الحكومة بتاريخ 2003/11/27 واستماع رئيس الحكومة إلى تقرير وزير التربية الوطنية فيما يخص النزاع القائم بين الوزارة والأساتذة المضربين، اتخذ هذا الأخير، طبقا للبيان رقم 07، القرار التالي :

"في حالة استمرار الوضع الحالي إلى ما بعد يوم السبت 29 نوفمبر الجاري، تقرر الحكومة اللجوء إلى التدابير الآتية التي يعهد لوزير التربية الوطنية مهمة تنفيذها، ويتعلق الأمر بما يلي:

أولا: إيداع شكوى أمام المحاكم الجزائرية ضد مسؤولي ومحرضي هذا الإضراب غير الشرعي والوحشي، سبب عرقلة الحق الدستوري في التعليم.

ثانياً: توقيف ثم شطب أساتذة التعليم الثانوي الذين لم يستأنفوا الدروس والذين سيتم هكذا التصريح بأنهم في حالة إهمال للمنصب.

ثالثاً: توظيف حملة الشهادات الجامعية لاستخلاف الأساتذة أهملوا مناصبهم ويشطبون من سلك التعليم".

وكما رأينا ذلك في وقائع النزاع، لم يستأنف الأساتذة الدروس واستمر الإضراب بعد هذا التاريخ، ومن ثمة، شرعت وزارة التربية الوطنية في تطبيق وتنفيذ تعليمات رئيس الحكومة حيث أمرت الأكاديميات ومديري المؤسسات التربوية بإنذار الأساتذة الذين لم يلتحقوا بمناصب عملهم وبعد ذلك إصدار قرار فصلهم. مع رفع الدعاوى الجزائية في حق الأساتذة المحرضين للإضراب.

بالرجوع إلى بيان مجلس الحكومة، نجد هذا الأخير يقدر الإضراب بأنه "وحشي" و"غير شرعي". ما هي المعايير القانونية التي قد اعتمد عليها المجلس للوصول إلى هذا "التكليف"؟

أول حجة تم تقديمها من طرف مجلس الحكومة لتسبب عدم شرعية هذا الإضراب واعتدائه على النظام العام، هو أنه مخالف للنصوص الدستورية، بل أكثر من ذلك، يعتبر اعتداء على حق من الحقوق الأساسية للمواطن: الحق في التعليم؛ ما مدى صحة هذه الحجة؟ هل في إطار دولة تملك دستورا يمكن تصور تعارض حريتين دستوريتين، هل يمكن لدستور أن يحتوي على نصين متعارضين؟ هل نستطيع القول بأن الحق في التعليم (المادة 53 من الدستور) تتعارض مع الحق في الإضراب (المادة 57 من الدستور) كما يبدو ذلك من خلال تقرير مجلس الحكومة؟ ولو افترضنا فعلا وجود تناقض وخلل مثل في الدستور الجزائري، هل يمكن للسلطة التنفيذية أن تكون هي المختصة لتعالج ذلك الخلل؟

ومن ثمة، لا بد للأمر بوقف الإضراب الذي أصدره مجلس الحكومة أن يندرج في إحدى الفرضيتين:

- إما أن المشرع الجزائري قد قصر في تنظيم الإضراب في قطاع التعليم.
- إما أن هذا الإضراب يمس بالمصالح الحيوية للبلاد ومن ثمة يعتبر القرار مجلس الحكومة قرارا بالتسخير المنصوص عليه في المادة 41 من القانون 14/90.

أ- فيما يخص الأحكام الخاصة للإضراب في قطاع التعليم:

أول ما نبدأ الإشارة إليه هو أن السلطة التنفيذية ليست مختصة لتعديل أو المساس بالقواعد المتعلقة بالحريات العامة، حيث أن هذه الأخيرة تبقى من مجال السلطة التشريعية، كما تنص على ذلك المادة 122 من دستور 1996: "يشرع البرلمان في الميادين التي يخصصها له الدستور، وكذلك في المجالات الآتية: 1 - حقوق الأشخاص وواجباتهم الأساسية، لاسيما نظام الحريات العمومية، وحماية الحريات الفردية، وواجبات المواطنين".

وبالرجوع إلى القانون 14/90 المتعلق بممارسة الحق في الإضراب، نجد أن مجلس الحكومة لم يسبق السلطة التشريعية في التطرق إلى مسألة تعارض الإضراب مع المصالح الحيوية للوطن. ذلك أن القانون قد جعل جملة من القيود على ممارسة الإضراب في بعض القطاعات العامة. ففي المادة 43 منه، نجد هذا القانون يمنع الإضراب في حق بعض الموظفين كالقضاة وأعوان مصالح الحماية المدنية...

أما فيما يخص وظيفتي التعليم، فلم يجعلهما القانون ضمن هذه المجموعة التي يحضر الإضراب في حقها، بل وطبقا للمادة 37 و38، جعلها من شروط الإضراب فيها وجوب توفير القدر الأدنى من الخدمة: "يتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات".

وعليه، بما أنه يوجد نصوص تشريعية تطرقت إلى كيفية معالجة المشاكل التي قد يطرحها الإضراب في قطاع التعليم، ألم يكن من واجب السلطة التنفيذية أن تلزم الأساتذة المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة كما تنص عليه القانون المعمول به بدلا من منعهم من ممارسة هذا النشاط ومن ثمة إصدار "شبه قاعدة قانونية" في الموضوع؟ ألم يكن مجلس الحكومة على دراية من هذه القوانين؟ أم أراد بكل بساطة أن يعدّلها "بطريقة خاصة" ودون المرور بالإجراءات القانونية الواجب اتباعها لتعديل القوانين؟

ففي كل حال، ليس من اختصاص مجلس الحكومة في شيء أن يمنع ممارسة حق من الحقوق الدستورية، كما ينص دستور 1996 على ذلك في المادة المتعلقة بالحق في الإضراب: "يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع". لقد كان الدستور صريحا في النص على أنه "يمنع القانون" أي تمنع السلطة التشريعية دون غيرها. إلا أنه، كما الحال في الجزائر، يوجد خلط كبير بين صلاحيات مختلف السلطات وفي أحيان كثيرة تداخل كبير في اختصاص بعضها في بعض.

ب- فيما يخص قرار التسخير:

تنص المادة 41 من القانون 14/90 بعنوان "التسخير" على أنه "عملا بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن لضمان استمرار المصالح الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان".

هل يمكن، كقرضية ثانية، أن نعتبر القرار الذي أصدره مجلس الحكومة قرارا بالتسخير؟ ولو كان كذلك الأمر، هل هذا القرار صحيحا؟ هل يحمل الشروط التي تنص عليها المادة 41 من القانون السابق؟

جاءت المادة السابقة بلفظ "أن يؤمر"، ومن ثمة، لم يحدد القانون السلطة المختصة بإصدار هذا القرار. رغم أنه غالبا ما تكون هذه السلطة الوالي أو رئيس البلدية، إلا أنه يبدو من خلال صيغة النص أنه لا مانع أن تكون هذه السلطة رئيس الحكومة، ومن ثمة، لا وجه لنقاش هذا القرار من هذه الناحية.

أما فيما يخص الأشخاص المعنية بقرار التسخير، هو أولئك الذي يشغلون "مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن لضمان استمرار المصالح الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد".

هنا، لا بد أن نشير إلى بعض الغموض الوارد في هذه المادة؛ هل المراد من هذه الأخيرة هو:

أ- الأشخاص التي تشغل مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن، ذلك الأمن الذي من شأنه ضمان استمرار المصالح الأساسية.

ب- أم الأشخاص التي تشغل مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن، وكذلك الأشخاص التي تباشر أنشطة تضمن استمرار المصالح الأساسية.

لو أخذنا بالفهم الأول، تحتوي المادة على طائفة واحدة من الموظفين: الذين يعملون في المحافظة على الأمن. ومن ثمة، لا يمكن أن يكون أساتذة التعليم الثانوي معنيون بقرار التسخير، ذلك أنهم لا يدخلون ضمن هذه الطائفة.

أما إذا أخذنا بالمفهوم الثاني، فالمادة السابقة تنص على طائفتين: الطائفة السابقة إلى إضافة إلى كل شخص يباشر نشاط يعمل على توفير الحاجات الحيوية للبلاد. من هذه الزاوية، يمكن أن يعتبر توقف الأساتذة عن العمل يمس بالحاجات الحيوية إذا جعلنا، بالمعنى الواسع للمصطلح، سير المراكز التعليمية من هذه المصالح الحيوية.

في كل حال، يرجع بنا هذا الأمر إلى العودة إلى ما قلناه في الصفحات السابقة: لو اعتبر المشرع التعليم من المصالح الأساسية الحيوية التي يجوز فيها منع الإضراب، لماذا لم يدمجه ضمن المادة 37 من القانون 14/90 مع أعوان الأمن والقضاة وغيرهم؟

في رأينا المتواضع، نظن أن قرار التسخير، وإن شمل طائفة الأساتذة، لا بد أن يكون في حدود القانون 14/90، أي أن يؤمر بتقديم الحد الأدنى من الخدمة لا بمنع الإضراب بأكمله. في كل حال، تبقى الحجة الرسمية التي اعتمد عليها مجلس الحكومة - أي تعارض حريتين نقابيتين - لاعتبار نشاط نقابة الأساتذة بـ"وحشي" حجة مردودة جدا.

نظرا لقلّة تسبب قرار موقف مجلس الحكومة، هل يمكن لنا أن نفترض حججا أخرى قد اعتمد عليها المجلس أن لمنع لجوء أساتذة التعليم الثانوي إلى الإضراب؟

في رأينا، لم يكن بإمكان المجلس إلا أن يعتمد على إحدى هاتين الحجبتين:

- أ- عدم حصول نقابة الأساتذة على اعتمادها القانوني؛ ومن ثمة، تعتبر غير شرعية كما يعتبر نشاطها - منها الإضراب - باطلا ومخالفا للقانون.
- ب- عدم إتباع النقابة للإجراءات التي ينص عليها القانون قبل اللجوء إلى الإضراب.

وعليه، سنأخذ بضعة أسطر لمناقشة القيمة القانونية هاتين النقطتين :

أ- فيما يخص عدم حصول النقابة على اعتمادها:

كما أشرنا إلى ذلك من قبل في إنشاء النقابات، يعتبر الاعتماد القانوني إجراء إداريا شكليا خاضعا للرقابة القضائية وليس شرطا جوهريا ولا عملا سياديا. وعليه، لا يستطيع هذا الأخير أن يكون قيّدا موضوعيا على حرية إنشاء النقابات، حيث أن هذه الأخيرة تنشأ دون إذن مسبق من الإدارة. فلا تتمثل مهمة الوزير إلا في التأكد من مدى توفر الشروط الشكلية وعدم مخالفتها للنظام العام. وفي حالة عدم الرد صراحة بعد 30 يوم من تاريخ إيداع الملف طبقا للمادة 8 من القانون 14/90، تعتبر النقابة معتمدة.

كما لا يمكن للاعتماد القانوني - كونه إجراء شكليا - أن يكون قييدا موضوعيا على حق ممارسة النقابة لنشاطها، كما ورد في المادة 01 من الاتفاقية رقم 3 لمنظمة العمل العربية للحريات والحقوق النقابية لسنة 1977: "لكل من العمال وأصحاب الأعمال، أيا كان القطاع الذي يعملون فيه، أن يكوّنوا - دون إذن مسبق - فيما بينهم منظمات أو ينضموا إليها لترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم".

ومن ثمة، ليس الاعتماد ركنا من أركان تكوين النقابة ولا شرطا لممارسة نشاطها.

وعليه، إن قول السلطات الجزائرية بعدم مشروعية نشاط نقابة الأساتذة لعدم حصولها على الاعتماد القانوني، يعتبر خطأ قانونيا ومخالفة للمعاهدة رقم 3 الصادرة عن منظمة العمل العربية للحريات والحقوق النقابية لسنة 1977 والتي صادفت عليها الجزائر.

ب- الإجراءات الواجب إتباعها قبل اللجوء إلى الإضراب:

تنص المادة 24 من القانون 14/90: "إذا استمر الخلاف بعد استفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون".

ما هي هذه الإجراءات التي يجب القيام بها قبل اللجوء إلى الإضراب؟ لقد وردت في نفس القانون من المادة 16 إلى 23 وتتلخص في :

- رفع الخلاف إلى السلطات الإدارية المختصة على مستوى البلدية أم الولاية التي تنتمي إليها الإدارة.
- في حالة عدم تسوية الخلاف خلال 8 أيام، تستدعي السلطة السلمية العليا المباشرة طرفي الخلاف الجماعي إلى المصالحة، بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة.
- إذا تعلق الخلاف بالتزام، تلزم السلطة السلمية المباشرة على تطبيق ذلك الالتزام. وإن تعلق بمسائل لا يمكن التكفل بها، تخطر هذه السلطة السلطات المكلفة بالوظيفة العمومية لعرض الخلاف على المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية.

ذلك فيما يتعلق بالإجراءات النسبة للجوء إلى الإضراب، أما فيما يتعلق بشروط الإضراب نفسه، فهل تتلخص فيما يلي:

- موافقة جماعة العمال على الإضراب؛ بعد اجتماعهم في جمعية عامة بمواقع العمل المعتادة، وبعد إعلام المستخدم قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر (المادة 27)، وبالاقتراع السري والأغلبية. (المادة 28).
- الإشعار المسبق بالإضراب؛ الذي يودع لدى المستخدم مع إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا في أجل لا يقل عن 8 أيام (المادة 30).

وفي حالة عدم احترام العمال المضربين لهذه الإجراءات، يعتبر الإضراب، طبقا للمادة 33 مكرر من القانون 14/90 والمادة 06 من القانون 27/91 "خطأ مهنيا جسيما يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه، ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر".

انطلاقا من هنا، لا بد أن نطرح التساؤل التالي: هل الإضراب الذي باشر أساتذة التعليم الثانوي كان طبقا للأحكام التي ينص عليها القانون أم هو مخالف لها؟

بالرجوع إلى وقائع النزاع، نجد أن قرار النقابة باللجوء إلى الإضراب كان نابعا من القاعدة في إطار جمعية عامة، كما أنها قامت بتبليغ السلطات المعنية وإشهار الإضراب في عدد من الصحف الوطنية كما ينص على ذلك القانون، إلا أن السلطات، وأكد على ذلك القضاء (كما سنرى ذلك في القرار الآتي)، قدّر بأن النقابة ليست معتمدة وأن هذه الوثائق لا تحتوي على خاتم رسمي ومن ثمة ليست سوى أوراقا دون أية قيمة قانونية.

ومن ثمة، نستنتج أن العامل الأساسي الذي اعتمدت عليه الحكومة للقول بأن الإضراب غير شرعي هو عدم حصول النقابة على اعتمادها لا أكثر ولا أقل وليست الحجة التي قدمها والتي تزعم أن الإضراب يتعارض مع الحقوق الدستورية للمواطن.

3.2.2.2 مناقشة الحكم القاضي بعدم مشروعية الإضراب:

بعد أن قامت تنسيقية المجلس الوطني لثانويات الجزائر بإصدار إعلان بتاريخ 2003/02/09 يدعو إلى الإضراب تم نشره في مختلف الجرائد، قامت مفتشية أكاديمية الجزائر برفع دعوى قضائية ضد النقابة أمام مجلس قضاء الجزائر في الغرفة الإدارية فرع الاستعجال ملتزمة الأمر بتوقيف الإضراب.

بعد أن درس المجلس وقائع القضية، أصدر بتاريخ 2003/04/23 المنطوق التالي تحت رقم 03/363 :

"بعد الاطلاع على عرائض الأطراف والوثائق المرفقة بهما.
بعد الاطلاع على المواد 7-12-171 من ق.إ.م.
بعد الاطلاع على التماسات النيابة العامة.
بعد المداولة وفقا للقانون.

من حيث الشكل: حيث أن الدعوى استوفت شروطها الشكلية فهي مقبولة شكلا عملا بالمواد
7-12-459 من ق.إ.م

من حيث الاستعجال: يستفاد من الدعوى المقامة من طرف المفتشية المدعية بواسطة
محاميها ضد المدعى عليها إلى إلزامها بالتوقف عن الإضراب الغير الشرعي والغير
المرخص به تحت غرامة تهديدية قدرها 1000.00 د.ج عن كل يوم تأخير عن العمل.
حيث أن المدعى عليها تدفع بأن الإضراب المزعم القيام به قد تم أيام 09-10-11
مارس 2003 وبالتالي الدعوى أصبحت بدون موضوع بعد أن تم وفقا للقانون.
حيث أن القاضي الاستعجال بعد اطلاعه على الملف تبين أن مختلف الإعلانات
والإشعارات بالإضراب لم تكن تحمل أي خاتم رسمي مما يجعلها مجرد أوراق خالية من أية
قوة ثبوتية، وعليه فإن القيام بأي إضراب كان أو يكون مخالفا لأحكام القانون 90-14-
الصادر في 02-06-90 والقانون 90-02 طالما أنها لم تدفع الوثائق التي تثبت شرعيتها
وشرعية الإضراب الذي تقدم به فهو مخالف للقانون.
وعملا بنص المادة 171 مكرر من ق.إ.م يتعين الاستجابة لطلب المدعية.
حيث أن خاسر الدعوى يلزم بالمصاريف القضائية.

فلهذه الأسباب

قرر قاضي الاستعجال حال فصله في القضايا الإدارية علنيا ابتدائيا حضوريا.

في الشكل: قبول الدعوى.

في الاستعجال: القول إن الإضراب المزعم القيام به من طرف المدعى عليها أيام 20-21-
22 من شهر أفريل 2003 غير شرعي والأمر بتوقيفه حالا في حالة القيام به".

لقد أصبح الحكم القضائي السابق في اعتبار الإدارة الجزائرية القرينة القاطعة التي تدل
على عدم شرعية النقابتين وكذا النشاط الذي تقوم به. نستطيع أن نقرأ في التعليم رقم
976 الصادرة بتاريخ 07 أكتوبر 2003 عن الأمين العام لوزارة التربية الوطنية: "إن هاتين

الجمعيتين غير شرعيتين، وبالتالي لا يحق لهما تنظيم نشاطات نقابية مهما كان طابعها. ولقد فصلت العدالة في الموضوع بإصدار حكما بتاريخ 23 أبريل 2003 يقضي بعد شرعية الإضراب الذي قامت أو تقوم به هذه الجمعيات لكونه مخالفا لقوانين 02-90 و 06-90 الصادرين في 06 فيفري 1990 و 02 جوان 1990. انطلاقا مما سبق، فإن كل توقف عن العمل في هذا الإطار يعتبر إهمالا للمنصب ويخضع للإجراءات المحددة قانونا".

وعليه، لدى أهمية هذا الحكم القضائي في مجرى النزاع، سنخصص بضعة أسطر لنناقشه من ناحية الشكل والموضوع.

أولا- من حيث الشكل:

بالرجوع إلى المادة 459 من قانون الإجراءات المدنية، نجد هذه الأخيرة تنص: "لا يجوز لأحد أن يرفع دعوى أمام القضاء ما لم يكن حائزا لصفة وأهلية التقاضي وله مصلحة في ذلك". ومن ثمة، لرفع الدعوى، يشترط أن تتوفر في أطراف الخصومة شرطي الصفة والمصلحة.

ومن ثمة، بما أن المجلس قد اعترف بوجود الصفة والمصلحة لدى نقابة أساتذة ثانويات الجزائر، ألا يعتبر ذلك اعترافا ضمنيا من طرف العدالة بوجود القانوني للنقابة، ومن ثمة، يصبغها بطابع من "الشرعية"؟ أما إذا تمسكنا بعدم الوجود القانوني للنقابة، من ثمة، بعدم شرعية النشاطات التي تمارسها، ألم يكن من واجب المجلس أن يقول بعدم توفير لدى المدعى عليها صفتي الصفة والمصلحة، ومن ثمة رفض الدعوى شكلا وفرض على مفتشية الجزائر أن توجه التهمة ضد "جماعة الأساتذة المضرين" بدلا من "النقابة"؟ وعليه، من حيث الشكل، يبدو جليا أن القرار محل المناقشة يحتوي على تناقض صريح بين تقرير الصفة والمصلحة للنقابة من جهة، ونفيها واعتبار نشاطها غير قانوني من جهة أخرى.

ثانيا- من حيث الموضوع:

من المعلوم أنه يجب أن تكون الأحكام الاستعجالية مسببة فيما يخص عنصر الاستعجال. أما في الحكم السابق، لا نجد قضاة المجلس يتعرضون في أي مرة إلى ذلك الأمر. أين يوجد عنصر الاستعجال الضرر الأكيد والحال؟ بل أكثر من ذلك، نجد قرار المجلس يتطرق إلى مدى صلاحية وقانونية الوثائق المقدمة والإشعارات بالإضراب. أليس ذلك من اختصاص قضاء في الموضوع؟

ضف إلى ذلك، إن الحجة الأساسية الذي اعتمد عليها المجلس للقول بعدم مشروعية الإضراب هو عدم احتواء وثائق الإشعار بالإضراب على أي طابع قانوني يدل على الوجود القانوني للنقابة. لكن، متى كان وجود نقابة شرط لمباشرة الإضراب؟ فمن حق العمال، ولو لم يكن يوجد نقابة تمثلهم، أن يباشروا الإضراب والعبرة بالإجراءات التي تم القيام والتي تتطابق مع القانون 14/90.

وعليه، يبدو أن الحكم الاستعجالي التالي لا يخلو من العديد من العيوب الشكلية والموضوعية، كان بإمكان النقابة أن تستأنف هذا القرار، إلا أنها رفضت ذلك، وحين طرح على ممثل هذه النقابة عن سبب امتناعه من اللجوء إلى القضاء، أجاب هذا الأخير: "إن نقابتنا لها المشروعية، ولا نريد أن نصبح رهائن القضاء".

الخاتمة

ورد في التقرير السنوي الصادر عن الكنفدرالية الدولية للنقابات المستقلة حول الاعتداء على الحقوق النقابية¹، أنه في سنة 2005، عرف مقتل 115 نقابي لدفاعهم عن حقوق العاملين والعاملات. كما كان أكثر من 1600 عامل ضحية اعتداءات عنيفة وتم توقيف 9000 نقابيا. وحسب نفس التقرير، تم في سنة 2005 فصل حوالي 10.000 عامل وعاملة من منصب عملهم بسبب نشاطهم النقابي، ولا زال يوجد في سجون العالم أكثر من 1.700 نقابي.

يصرح هذا التقرير بأن "منطقة أمريكا اللاتينية تبقى أخطر المناطق للنقابيين، ذلك أنه على سبيل المثال، في كولومبيا وحدها، تم تفتيل 70 نقابيا في السنة الماضية." وحتى في الولايات الأمريكية، لازالت الإدارة الأمريكية تقوم بكل الجهودات للتقليص من الحرية النقابية والتفاوض الجماعي.

"في منطقة الشرق-الأوسط، قام عمال إيرانيين بسلسلة من العمليات الاحتجاجية في قطاع النقل أيضا، كانت هذه الأخيرة موضوع عقوبات صارمة من طرف الشرطة، وتم نقل أعمال من التعذيب ضد المضربين. كما أنه وردت محاولات من طرف السلطات لحل نقابة عمال المصنع السيارات "إيران خودرو" التي تنتج سيارات لرونو، وتم فصل عدد من العمال لاحتجاجهم لعدم دفع الأجور.

" لازال العمال المهاجرين يستغلون بفحش في عدة دور من الشرق الأوسط، منها الكويت، عمان، قطر، العربية السعودية، ليبيا، الأردن. في عدد من هذه الدول، لازالت النقابات ممنوعة أم هي محل قيود قانونية(...)

" قامت السلطات التركية بأعمال من العنف ضد عمال قطاع التعليم، كما تم فصل أكثر من 500 عامل تركي لمشاركتهم في نشاطات نقابية".

أما فيما يخص الجزائر، ينص نفس التقرير تحت عنوان "الجزائر: الحريات النقابية في الواقع" على ما يلي:

¹ Confédération Internationales des Syndicats Libres, CISL, « Rapport annuel des violations des droits syndicaux », Genève, 2006.

" * معارضة النشاط النقابي في قطاع الوظيفة العمومية:

" أخبرت النقابة الوطنية المستقلة لموظفي الإدارة العامة بأن أعضائها يتعرضون أحيانا إلى اعتداءات وضغوطات. رفضت الحكومة طلب اعتماد كنفدرالية وطنية. كما لم تتمكن فروع نقابية من النشأة، كذلك في المستشفيات.

" تكون معارضة النشاط أيضا في شكل عقوبات، تهديدات وفصل عن منصب العمل في الإدارات المحلية، في قطاع الماء، في قطاع الأشغال العمومية، في الجمارك والحماية المدنية. يُمنع انعقاد الجمعية العامة للنقابات المعتمدة في أحيان عديدة.

" كما ترفض السلطات في بعض الأحيان طلب اعتماد النقابات الجديد برفضها بكل بساطة منح وصل الإيداع...

" إن اللجوء التلقائي إلى عقود العمل المؤقتة في القطاع العام يعقد الانخراط إلى النقابة.

" * انعدام النشاط النقابي في القطاع الخاص وغير الرسمي:

" يعرف هذين القطاعين امتداد معتبر مع السياسة الرأس مالية، وذلك رديف تدهور ظروف العمل، عدم تطبيق قواعد العمل، انعدام الحماية الاجتماعية وانعدام الحريات النقابية. تعتبر العديد من الشركات الخاصة نفسها غير مجبرة على تطبيق قواعد قانون العمل. لا تأخذ بعين الاعتبار إلا الربح الفوري باستغلال أجرائها. في أغلب الأحيان، لا يعلن أرباب العمل أجرائهم ويحرمونهم بذلك من كل الحقوق. ليس لهم الحد الأدنى من الأجرة ولا ضمان اجتماعي ولا تقاعد".

" في قطاع الأنسجة، أين الأكثرية من النسوة، تجعل هذه الوضعية من الصعب جدا كل محاولة للانخراط في النقابة ذلك أن هته النسوة تخشى فقدان منصب شغلهن من جراء انخراطهن في نقابة".

وبالرجوع إلى التقريرين السابقين الصادرين عن نفس الكنفدرالية، أي تقرير سنة 2003 و سنة 2004، نجدهما ينصان على ما يلي: "التجاوزات لسنة 2004 :

" * اعتداء على أعضاء نقابة SNAPAP وإياداعهم السجن:

" تم توقيف ثلاثة عشر عضو من أعضاء النقابة الوطنية المستقلة لخدمات الإدارة العمومية سنة 2004. منذ أبريل 2001، تم إيداع 26 نقابي السجن. يوجد أفعال أخرى للقهر العشوائي ضد إطارات نقابة SNAPAP التي تضاعفت إثر السنة. كانت هذه الاعتداءات المادية والمعنوية على ممثلي نقابة SNAPAP والمنخرطين فيها متعددة في وهران".

- "التجاوزات لسنة 2003:

"* فصل عدد من الأساتذة المضربين في شهر أكتوبر:

" حين قررت النقابتان الجديدتان للأساتذة، المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني Cnapest ومجلس ثانويات الجزائر Cla اللجوء إلى الإضراب، اعتبرت السلطات الإضراب "غير شرعي" لأن النقابتان ليس معترف بهما رسمياً. وقد تم فصل أكثر من 300 أستاذ. أعلنت وزارة التربية في الإذاعة أن أيام إضراب الأساتذة يقتص من أجورهم، وهددهم "بعقوبات أخرى".

"* الحكومة ترفض اعتماد نقابتي الأساتذة:

" في شهر نوفمبر، قدم Cnapest و Cla طلباً للحصول على الاعتماد القانوني، إلا أن هذا الأخير تم رفضه من طرف الحكومة".

"* متابعات ضد منشطي الإضراب:

" استمر الإضراب، وفي شهر نوفمبر اقترحت الحكومة زيادة في الأجور بـ 50 أورو شهرياً. رفضت النقابات هذا الاقتراح. حين طال الإضراب إلى شهر ديسمبر، قامت الحكومة بتقديم 16 نقابياً أمام المحاكم وهددت بفصل الأساتذة المضربين. كما أن السلطات بدأت بتعويض الأساتذة الذين رفضوا الالتحاق بمنصب عملهم".

"* ضغوطات ضد الأمين العام للنقابة الوطنية لخدمات الإدارة العمومية:

إثر هذه السنة، تعرض الأمين العام SNAPAP لضغوطات واعتداءات من طرف السلطات، خاصة رئيس بلدية وهران. كما قامت السلطات بغلق باستخدام القوة محلات الجمعية التي كانت تحت مسؤوليته وتستعمل كمكاتب للنقابة"¹.

¹ Confédération Internationales des Syndicats Libres, CISL, « *Rapport annuel des violations des droits syndicaux* », Genève, 2006.

أمام هذا التقرير الصارم، وعلى ضوء ما رأيناه في الصفحات السابقة، ما هي التعليقات التي نستطيع أن نقدمها كخاتمة لمذكرتنا؟

لقد حاولنا في الصفحات السابقة أن نقدم بقدر الإمكان صورة واضحة عن واقع الممارسة النقابية في الجزائر. ذلك أننا انطلقنا من التطور التاريخي للحركة النقابية في مختلف دول العالم، وبالأخص في الجزائر. خصصنا بعد ذلك فصلا للأهمية والحماية التي تقرها مختلف المعاهدات الدولية والداستاتير الوطنية للممارسة النقابية. ثم تطرقنا إلى التنظيم القانوني للنقابات في القوانين الجزائرية، قبل أن نخصّص فصلا لدراسة الوضعية الواقعية لهذه الممارسة من خلال تقييم حالة المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني.

وفي ظل هذه الخاتمة، نتوقف على أهم المحطات التي مررنا بها والاستنتاجات التي توصلنا إليها وهي :

أولاً: إلى جانب تأثير الحضارة الغربية في ظهور الممارسة النقابية في العالم ابتداء من نظام الروابط إلى التنظيم الحالي للنقابات، إن الحضارة العربية-الإسلامية بدورها قد عرفت منذ عصورها الأولى، أنظمة تضامنية واتحادية تجتمع فيها مختلف الفئات التي تنتمي إلى نفس المهنة والحرفة، كما أنها كانت تملك قوانينها الداخلية، وبتمتعها باعتراف الدولة الإسلامية، كانت تباشر أعمالاً نستطيع أن نصفها بـ"النقابية".

ثانياً: رغم أنه قبل ظهور الاتحاد العام للعمال الجزائريين كان النشاط النقابي الجزائري منحصر تحت ظل الكنفدرالية العامة للعمل الفرنسية، إلا أن أول نشاط نقابي جزائري تولى مستقلاً عن النقابة الفرنسية في سنة 1880 بقسنطينة.

ثالثاً: فيما يخص الاتحاد العام للعمال الجزائريين، يمكن أن تقسيم تطور هذه النقابة إلى ثلاثة مراحل :

- مرحلة الاستعمار، حيث كانت تباشر عملاً ثورياً ووطنياً.
- مرحلة السنوات الأولى بعد الاستقلال، حيث عرفت هذه النقابة شخصيات نقابية قوية راغبة في إنشاء نقابة مستقلة عن كل هيمنة سياسية.
- المرحلة الثالثة حيث فقدت هذه النقابة هويتها وانطوت في شكل نقابة تعبوية أو شبه إدارة تابعة للحكومة، لا تعمل سوى على احتواء وتوجيه الرأي العمالي.

رابعاً: في ظل دستور 1989 الذي اتبع بقانون 14/90 والذي يسمح بالتعددية النقابية، لقد عبرت هذه الفترة عن نقص وثغر عظيم في الثقافة الديمقراطية للشعب الجزائري. ذلك أنه

في فترة تقل عن خمسة سنوات، عرفت الساحة العمالية ظهور أكثر من 54 نقابة أكثرها شبه-وهمية، لم تعمل إلا على الزيادة في الفوضى السائدة. ومما يدل على ذلك فشل أكثر هذه التنظيمات.

خامسا: يمكن أن نقسم مرحلة التعددية النقابية في الجزائر إلى مرحلتين:

- مرحلة الفوضى والعشوائية في ظهور النقابات، دامت حوالي خمسة سنوات.
- المرحلة زوال النقابات الوهمية التي تركت المكانة لنقابات حقيقية بدأت وريدا وريدا تفرض نفسها في الساحة العمالية.

سادسا: تمكنا أيضا في ظل هذه المذاكرة أن نلاحظ أنه، ورغم وجود العديد من الاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي تنص على الممارسة النقابية، إلا أن المجتمع الدولي يبقى قاصرا في فرض مبادئ هذه المعاهدات من خلال فقدانها لأجهزة فعالة تسعى إلى إرجاع الضحايا حقوقها. كما أن هذه المعاهدات، من خلال تكرارها القول بعدم وجود القيود على الممارسة النقابية "سوى ما ينص عليه في القانون مما يكون ضروريا"، ودون تحديد مجال هذه القيود، قد تركت بابا واسعا أمام السلطات المقيدة لهذا الحق كل تفسر هذا الاستثناء بما يتماشى مع سياستها القاهرة للممارسة النقابية.

سابعا: عند دراستنا لواقع الممارسة النقابية في الجزائر من خلال قضية نقابة مجلس أساتذة التعليم الثانوي والتقني، لقد رأينا أنه، رغم مصادقة الجزائر على أغلب النصوص القانونية التي تنص على الحق النقابي، إلا أن واقع الحريات العامة في الجزائر لازال في بعض الأحيان مخالفا لما ينص عليه الدستور. فنجد النصوص القانونية من جهة تضمن حق إنشاء النقابات، ومن جهة أخرى ترفض باستمرار منح اعتمادها. من جهة تقرر بحق المفاوضات الجماعية الحرة من جهة، لكنها لا تتعامل في الواقع سوى مع الاتحاد العام للعمال الجزائريين. نجد القوانين الوطنية تعترف بحق الإضراب، إلا أنها سرعان ما تصدر قرارات تنفيذية وقضائية تقضي باستمرار بعدم مشروعيتها بل بـ"وحشيتها". نجد القوانين تؤكد أنه لا يمكن لأي نقابي أن يتعرض لعقوبات الجنائية من جراء نشاطه النقابي، لكن ها هي ترفع الدعاوي الجنائية ضد النقابيين وتضعهم تحت الرقابة القضائية.

نتساءل هنا هل هذه "التجاوزات" في ميدان الممارسة النقابية تتعلق خاصة بنقابة أساتذة التعليم الثانوي والتقني فقط؟ لا، لو ألقينا نظرة إلى واقع وطلبات النقابات الأخرى التي ظهرت أو نقول استقلت عن الاتحاد الوطني للعمال الجزائريين، لوجدنا أن هذه الأخيرة تعاني من نفس المشاكل وتواجه يوميا نفس الصعوبات كما تبين ذلك الأمثلة التالية:

كما تملكنا من قراءة ذلك في التقرير السابق، لقد تعرضت نقابة الوطنية المستقلة لخدمات الإدارة العمومية لغلق مكتب لها بولاية وهران. عقب هذه الحادثة، وبعد استنفاد مختلف طرق الطعن القانونية، قرر أعضاء النقابة إجراء إضراب. فلجأت السلطات إلى إيقاف ثمانية نقابيين وقدمتهم أمام العدالة. إضافة إلى ذلك، تم فصل عضو من أعضاء هذه النقابة من محل عمله بمكتب الأشغال العمومية بولاية وهران، إلى أن قضت الغرفة الإدارية بعدم مشروعية هذا القرار وأمرت بإعادة إدماجه في محل عمله. تعاني هذه النقابة أيضا من عدم القدرة على الاجتماع وذلك لامتناع المسؤولين من منحهم حق استعمال محلات العمل خارج ساعات العمل لأسباب أمنية.

أما أعضاء نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي Cnes، فهم يشكون من "مختلف الخطط الرامية إلى حمل الطلبة ضد أساتذتهم، وكذا من تهديدات وضغوطات ضد الأساتذة من طرف مختلف أصناف الأجهزة الأمنية التي تتجسس في المؤسسات الجامعية رغم الحدود الجامعية"¹. كما ينقد هؤلاء من "إجراء الامتحانات خارج المعايير الجامعية للضغط على الأساتذة المضربين، من حبس الأجور، من مختلف الضغوطات على الأساتذة المضربين كإرسال الإنذارات، تبديل المضربين..."². ومن صور هذه الضغوطات ما تعرض له السيد شويشة قدور، الأمين العام المساعد لمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، بتاريخ 2002/05/19، بسبب تفتيش سيارته، تم إيقافه يوما كاملا. حسب أعضاء هذه النقابة، "إن هذا الإيقاف مرتبط بحركة الإضراب التي باشرها أساتذة التعليم العالي يوم 2002/05/11 بعد زيارة رئيس الجمهورية بوهان بمناسبة ذكرى 19 ماي يوم الطالب"³.

الأمر نفسه عند أعضاء النقابة الوطنية لخدمات الصحة العمومية، التي تدعي أنها كانت ضحية اعتداء على حقوقها النقابية. بعد أن وصف وزير الصحة الإضراب الوطني الذي باشرته النقابة في شهر ديسمبر 2001 وجوان 2004 بـ"الجريمة" و"بالإرهاب الاجتماعي"⁴، لقد تعرض عدد كبير من أعضاء هذه النقابة لضغوطات وعقوبات تعسفية. من الأمثلة على ذلك، نذكر حال الدكتور بوشاقور الذي صرح بأنه تعرض لضغوطات من طرف مديره الذي منعه بإجراء الجمعية العامة للنقابة. وكذا الدكتور زيتوني الذي تم تحويله من منصب عمله كطبيب منسق ببلدية الأربعاء، الذي لم يسترجع منصبه إلا بعد حملة تضامنية باشرها أطباء المكتب الولائي لولاية البلدية. ونذكر أيضا حال الدكتور زين الذي،

¹ Comité National des Libertés Syndicales (CNLS), « Algérie : libertés syndicales confisquées », Alger, 2005.

² Idem

³ Ibidem

⁴ Ibidem

بعد اتهامته إدارته بالتحريض على الإضراب، تم تحويله من منصب عمله وفصله عن مهامه إلى حين عرضه على مجلس التأديب.

كذلك النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين SATEF الذين يشكون من أن "النقابيين يعانون من ضغوطات من الإدارة وأحيانا من الشرطة"¹ كما كان الحال بتاريخ 05 أكتوبر 2000 بمناسبة يوم التربية حيث تم فرق التجمع بالعنف. كما أنه حسب أعضاء هذه النقابة، ليس لهم "الحق في التعليق والاجتماع في عدد كبير من المؤسسات"².

ثامنا: من خلال ما سبق، نصل إلى الاستنتاج بأن "النقص النقابي" أو الصعوبات الميدانية التي تواجهها النقابات الجزائرية يتلخص في ثلاثة أمور أساسية:

- صعوبة حصول النقابات الجديدة على اعتمادها.
- صعوبة ممارسة الإضراب واتهامه تلقائيا بعدم المشروعية.
- عدم القدرة على المشاركة في المفاوضات الجماعية.

تاسعا: إلى جانب المشاكل السابقة التي تعاني منها النقابات المستقلة، توجد صعوبة أخرى سبق أن أشرنا إليها في الصفحات السابقة: عدم العدل بين المنظمات النقابية.

في هذا السياق، تجتمع كل النقابات الموجودة على الساحة النقابية الجزائرية للقول بأن الحكومة الجزائرية تمارس تمييزا فاضحا من حيث توزيع الإعانات المادية بين النقابات. كما ورد في التقرير السنوي الذي قامت به الفدرالية الدولية للنقابات في سنة 2002: "يمتاز الاتحاد الوطني بألف من المحلات المجهزة ممنوحة مجانا من طرف الدولة، في حين أن النقابات المستقلة تضطر على شراء منقولاتها أو إيجار مركزها الاجتماعية. إضافة إلى ذلك، يتمتع الاتحاد الوطني للعمال الجزائريين بإعانات ضخمة من ميزانية الدولة في حين أن قليل جدا تمنح للنقابات".

وهذا ما يفسر التوصية التي وجهها المكتب الدولي للعمل إلى الجزائر بتاريخ 2005/11/13: "فيما يخص الادعاءات المتعلقة بتفضيل الحكومة الجزائرية لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، إن المجلس يشير إلى أن الحكومة لم تقدم أي ملاحظات خاصة في هذا الموضوع. إن المجلس يذكر الحكومة بأنها من خلال تفضيل أو عدم تفضيل منظمة بالنسبة لأخرى، ستؤثر هذه الأخيرة على اختيار العمال المنظمة الذين يريدون الانخراط

¹ Comité National des Libertés Syndicales (CNLS), « Algérie : libertés syndicales confisquées », Alger, 2005.

² Idem.

إليها. من جهة أخرى، إن الحكومة التي تتصرف على علم بهذه الطريقة تعتدي على المبدأ المقرر في الاتفاقية رقم 87 التي تنص على أن السلطات العمومية يجب أن تمتنع من أي تدخل من شأنه أن يحدد الحقوق التي تقر بها هذه الآلية أو تعرقل الممارسة القانونية"¹.

كما جاء في تقرير الفدرالية الدولية لحقوق الإنسان المشار إليه سابقا : "وعليه، كل النقابات التي التقينا بها تشتكي من نظام عزل وتهميش بل طرد، بما أن كل المقاعد تعود إلى التنظيمات النقابية والتي تحتكر من طرف النقابة الوحيدة ... منذ الاستقلال سنة 1962. هذه الوضعية تسيء إلى روح المشاركة والحوار الاجتماعي الذي تدعيه باستمرار السلطات والتي ترغب بشدة كل النقابات في المشاركة فيه".

عاشرا: على ضوء ما رأيناه في الصفحات السابقة، يبدو دون شك أنه يوجد تناقض صريح بين الخطاب السياسي ذو الوجهة الديمقراطية التي ترغب في تقديمها السلطات الحكومية، والواقع الاجتماعي الذي للأسف يعبر عن اعتراض مستمر تمارسه الأجهزة التنفيذية ضد المبادئ التي تدعي نظريا العمل على تحقيقها.

وفي سياق هذه المذكرة في اختصاص قانون السلم والديمقراطية، هل نستطيع أن نتجرأ لنقترح بعض الحلول الرامية إلى تحسين الممارسة النقابية في الجزائر؟

في رأينا المتواضع، رغم بعض النقائص التي لازالت موجودة في القوانين الجزائرية، لا نظن أن الإشكال الحقيقي يكمن في النصوص التي تنظم الممارسة النقابية نفسها، بل في الفهم الذي تمنحه لها الطبقة الحاكمة والذي في أحيان كثيرة ينحرف عن الصواب. كما أكدت على ذلك التوصية الصادرة عن المكتب الدولي للعمل بتاريخ 2005/11/13 : "إن القانون 14/90 لا يتناقض في شيء مع مبادئ الحرية النقابية، إلا أنه يبدو أن تفسير الحكومة لهذه النصوص يوئد مشاكل"². وقد سبق أن "أوردت لجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل الدولية للسنوات 1991-1995 المتعلق بمدى التزام الدول بتنفيذ الاتفاقيات الدولية رقم 87، 97 و135، أن صدور القوانين 90-02 بتاريخ 1990/02/03 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة الإضراب، والقانون 90-11 بتاريخ 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل والقانون 90-14 بتاريخ 1990/06/02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، والتي سمحت بالتعددية النقابية في الجزائر وأجازت الإضراب في القطاع العام والخاص، قد دفع باللجنة إلى اعتبار ملاحظاتها السابقة حول

¹ المكتب الدولي للعمل، قرار رقم 329، قضية رقم 2153، الصادر بتاريخ 2005/11/13.

² Fédération internationale des ligues des droits de l'homme (FILDH), *"Mission Internationale d'Enquête"*, n°349, décembre 2002.

التنظيم الجزائري منتهية لأن التشريعات الجديدة حققت الانسجام الكامل مع ما تقضي به المعايير الواردة في الاتفاقيات"¹.

ومن ثمة، ولوضع حد لهذه الحالة، نرى أنه من المستعجل جدا أن تسعى السلطات الحاكمة إلى تحسين فهمها وتأويلها لمختلف النصوص القانونية التي تتعلق مباشرة مع الحريات العامة بصفة عامة والحقوق النقابية بصفة خاصة، كإنشاء - على سبيل المثال - لجان متكونة من جامعيين ومختصين في ميدان الممارسة النقابية تكون من مهامهم تقديم التفسيرات الصحيحة للنصوص القانونية بدلا من لزوم اللجوء إلى قضاء التفسير الذي للأسف، في كثير من الأحيان يعبر قضاة القضاء الإداري بنقص كبير في الثقافة النقابية.

كما أنه يتسنى على السلطة الحاكمة، في مطلع القرن الواحد والعشرين وفي ظل التعددية الحزبية والنقابية التي أصبحت جزء لا يتجزأ من الديمقراطية بصفة عامة، أن تعترف في آخر المطاف بأن تلك النقابات المستقلة، بعد النضال الطويل الذي خاضته لفرض نفسها ولتبين صفتها التمثيلية، قد أصبح من حقها أن تشارك فعليا في القضايا التي تتعلق بمصير القطاعات التي تمثلها، وأنها شريك اجتماعي لا عدول عن التحوار معه من أجل ضمان الأمن والاستقرار في المجتمع.

كما أن عليها أن تتجه نحو أكثر قدر من العدل والتسوية في توزيع الموارد المالية بين مختلف النقابات. إن التفضيل والتمييز بين النقابات قد أثبت مرارا أنه بدلا من أن يدفع بالعمال إلى الالتحاق بالنقابة التي تفضلها الدولة، لا يولد لديهم سوى الشعور بالظلم تجاه الطبقة الحاكمة، ولا شك أن هذا التصرف من شأنه أن يسيء إلى صورة النقابة المفضلة بدلا بل ويساهم في أن يسلبها مشروعيتها.

من جهة أخرى، رغم أننا اتخذنا عدة مرات موقفا إيجابيا تجاه النقابات المستقلة نظرا لكل الصعوبات التي تعاني منها، إلا أننا ملزمين بأن نلفت انتباهها إلى بعض النقاط :

رغم أن الإضراب يعتبر من الوسائل الوحيدة التي تمتلكها النقابات لفرض نفسها، إلا أننا نحذرنا من التسرع في اللجوء إلى هذه الممارسة. ذلك أن هذا التصرف من شأنه أن يزيد من تخوف ونفور السلطات الحاكمة، بل يصبح من الطبيعي لسلطة تجد نفسها أمام تنظيم يهدد باستمرار التوقف عن العمل والإساءة إلى حسن سير المرافق العامة أن تسعى إلى كسره بدلا من أن تحاول مساعدته. كما أن التوقف عن العمل من شأنه، كما رأينا ذلك في الآثار السلبية للإضراب، أن يعمل على فقدان ثقة المواطن في القطاع الذي من المفروض أن

¹ د. يوسف إلياس. "علاقات العمل الجماعية في الدول العربية"، في التعليق على اتفاقيات العمل الدولية، مجلة العمل العربية، منظمة العمل العربية رقم 65، القاهرة، مارس 1996، ص115

تحسن هذه النقابة في تمثيله، خاصة وإن كان هذا القطاع - كما رأينا ذلك في البحث السابق - تخص الوظائف الأساسية للمجتمع كالتعليم والصحة. ومن ثمة، إن اللجوء التلقائي إلى الإضراب يشين إلى الصورة التي تقدمها النقابة كما يعتبر أيضا إقرارا بعدم قدرتها على فرض نفسها وإيجاد الحلول لمشاكلها بطرق بديلة، وبما قد يصل الأمر في حالات كثيرة إلى سلب الثقة التي يجعلها أعضاء النقابة أنفسهم في نقابتهم.

لو سألنا لحظة عن رأي طلبة الجامعات أو تلاميذ الثانويات التي عانت من إضراب أساتذة نقابتي المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي والمجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، لوجدنا أن هؤلاء، في أغليبتهم، ثائرين على أساتذتهم. بل وأكثر من ذلك، نرى أن الأستاذ متهم في صورته الرمزية نفسها، ومن ثمة، حين يرهن الأستاذ مدرّجه أو قسمه من أجل طلبات مادية، كأنه من جراء ذلك هذا الأخير قد نقض العلاقة المقدسة التي تربط بينه وبين تلميذه أو طالبه: العلم الذي لا يباع ولا يشتري.

وعليه، في ظل الحلول التي نقدمها في خاتمة هذه المذكرة، ننصح الطبقات القائدة في مختلف النقابات، خاصة تلك التي تنشط في مراكز حيوية في البلاد بعدم الاستعجال في اللجوء إلى الإضراب، الذي رغم كونه أبرز الوسائل التي تفرض بها النقابة نفسها، دون شك يبقى ضرره أكبر من نفعه. بل من الأحسن لهذه النقابات أن تسعى إلى نشر الوعي والثقافة النقابية من خلال الدراسات والبحوث مثلا، أو إصدار المقالات والآراء التي من شأنها أن تسترجع ثقة القراء في هذا النشاط النبيل. وكما قلنا ذلك في مقدمة هذه المذكرة، إن الكتب والمؤلفات في هذا الميدان يبقى من الصعب جدا العثور عليها خاصة باللغة العربية، نذكر على سبيل المثال، أنه ما بين سنة 2000 و2007، لم تعرف كلية الحقوق بجامعة الجزائر أية مناقشة في موضوع النقابات.

رغم كل الانتقادات التي وجهناها لسياسة الدولة التي تعرقل في كثير من الأحيان الممارسة النقابية، يجب في كل حال الاعتراف بأن هذه العوارق لم تبلغ درجة الصعوبات الموجودة عند غيرها من دول العالم. فمن الدول العربية من لازال يمنع أصلا التعددية النقابية واللجوء إلى الإضراب كليبيا¹ وإيران² وسوريا³ ومصر⁴. كذلك الأمر في أكثر

¹ النقابة الليبية الوحيدة هي "الفدرالية النقابية العامة للعمال" (GTUFW).

² النقابة الإيرانية الوحيدة هي "بيت العمال".

³ النقابة السورية الوحيدة هي "الفدرالية العامة للنقابات" (GFTU)، رغم عدم وجود نص يمنع الإضراب، إلا أن التهديدات كالسجن والغرامة من شأنها أن تجعل من المستبعد ممارسته.

⁴ النقابة المصرية الوحيدة هي "الفدرالية النقابية المصرية". رغم منع الإضراب لأكثر من قرن، إلا أن القانون الجديد يجيز ذلك بشرط موافقة أكثر من ثلثين مجلس النقابة الموحدة.

الدول الآسيوية منها الصين¹ وكوريا الشمالية² اللتان لا تسمحان لا بالتعددية النقابية ولا بالإضراب. والجدير بالملاحظة أن حتى بعض الدول الغربية التي يقال بأنها تتواجد في قمة الهرم الديمقراطي كألمانيا والولايات المتحدة الأمريكية واليابان، لازالت تمنع اللجوء إلى الإضراب في قطاع الوظيفة العمومية كما أنها في القطاع الخاص لا تسمح به إلا نسبيا وبشروط صارمة.

وعليه، يبدو أن وضعية الممارسة النقابية في الجزائر متميزة عما هو الأمر في هذه الدول المذكورة، بل نستطيع أن نقول، كما أكد على ذلك المكتب الدولي للعمل، أنها من الناحية القانونية تتطابق مع المعايير الدولية التي تنص عليها المعاهدات المعمول بها في شأن الممارسة النقابية. بل نستطيع أن نضيف، ودون غلو، أن الجزائر تحتل مكانة وسيطة بين الدول الديمقراطية التي توفر كل الحماية المقررة للحريات العامة والدول التي تسعى إلى احتوائها والتقليل من ممارستها.

ولا يستطيع إلا أن يسرنا الموقف التي اتخذته الحكومة في الأيام الأخيرة، بالأخص بتاريخ 2007/07/11 حيث وافقت أخيرا على منح وصل إيداع ملف تكوين المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني وكذا مجلس ثانويات الجزائر. كما بدأت تعلن بأنها مستعدة الآن - حيث أصبحت النقابتين تتمتعان بالصفة القانونية - على المفاوضة والحوار معهما. حين نعلم أنه بضع سنوات قبل هذا اليوم، كنا نسمع نفس الطبقة الحاكمة الموجودة اليوم - مع الإشارة إلى تغيير رئيس الحكومة منذ ذلك العهد - تصرّح بأن منح اعتماد نقابة الأساتذة أمر مستبعد بالكلية، ومن ثمة هلا نتساءل عن الأسباب التي أدت إلى هذا التغيير في الموقف؟ هل يمكن القول بأن السلطات الجزائرية تفتنت في آخر المطاف إلى أنه لا مفر من التعددية النقابية في الجزائر؟

رغم أننا لا نوافق دائما الأساليب التي لجأت إليها نقابات أساتذة التعليم الثانوي لتفرض نفسها، لكن يجب الاعتراف بقيمة النضال الذي خاضته لأكثر من أربعة سنوات. فقد تمكنت هذه النقابات رويدا رويدا من أن تثبت صفتها التمثيلية وضرورة وجودها على الساحة العمالية. ومن ثمة، أكدت على ضرورة اعتراف الحكومة بها إن كانت طامحة في توفير الأمن والاستقرار الاجتماعي. لكن إلى جانب هذا العنصر المهم، ألم يساهم المجتمع الدولي نوعا ما في تغيير موقف الحكومة الجزائرية تجاه النقابات المستقلة؟

¹ النقابة الصينية الوحيدة هي "المنظمة الوطنية الموحدة" (ACFTU). كما أنه تم حذف حق الإضراب من الدستور الصيني سنة 1982.

² النقابة الكورية الوحيدة "الفدرالية العامة للنقابات الكورية" التابعة لحزب العمال الكوريين (KWP).

لقد سبق أن أشرنا في الصفحات السابقة عدد من التقارير التي أصدرتها عدد من الهيئات الدولية والوطنية المختصة واصفة وضعية الممارسة النقابية في الجزائر، كتقرير الكنفدرالية الدولية للعمل¹ الذي بدأنا به هذه الخاتمة، وتقرير الفدرالية الدولية لحقوق الإنسان²، تقرير المركز الوطني للحريات النقابية³. وكما تسنى لنا أن نلاحظ ذلك، كانت هذه التقارير جد سلبية تجاه وصف الوضعية النقابية في الجزائر.

كما أننا ذكرنا أن المكتب الدولي (BIT) للعمل قد وجه إلى الحكومة الجزائرية عدد من التوصيات في شأن الممارسة النقابية، يجب الإشارة إلى أن هذه التوصيات يصعب عليها أحيانا طابع التوبيخ والإلزام، كما يبدو ذلك من خلال المقتطفات التالية التي نقلناها :

- عن التوصية رقم 327 :

"- إن المجلس يطلب من الحكومة أن تتخذ الإجراءات اللازمة كي تتأكد من أن العمال أعضاء SNAPAP بإمكانهم أن يكونوا فدراليات وكنفدراليات من اختيارهم وأن ينخرطوا إليها. كما يصب من الحكومة أن تخبره بهذا الشأن.

"- إن المجلس يطالب من الحكومة أن تبلغه في أقرب الآجال ملاحظاتها المتعلقة بادعاءات SNAPAP المتعلقة بمنع إنشاء فروع نقابية في المراكز الاستشفائية، العقوبات، الفصل عن العمل، الاعتداءات المادية، تحويلات وإرهاق النقابيين ومسيري النقابات وغلق المكاتب النقابية"⁴.

- عن التوصية رقم 336 :

"- إن المجلس يطلب من جديد من الحكومة أن تتخذ الإجراءات اللازمة، في المجال التشريعي أو غيره، التي تمكن من تحديد تمثيلية المنظمات النقابية دون الكشف عن هوية المنخرطين فيها- على سبيل المثال باقتراع سري.

¹ Confédération Internationales des Syndicats Libres (CISL), « *Rapport annuel des violations des droits syndicaux* », Genève, 2006.

² Fédération internationale des ligues des droits de l'homme (FILDH), « *Mission Internationale d'Enquête* », n°349, décembre 2002.

³ Comité National des Libertés Syndicales (CNLS), « *Algérie : libertés syndicales confisquées* », Alger, 2005.

⁴ قضية رقم 2153، قرار رقم 327 الصادر عن المنظمة الدولية للعمل بتاريخ 2005/11/13.

"- إن المجلس يطلب من الحكومة أن تلغي القوانين التي تمنع المنظمات العمال مهما كان القطاع الذي تنتمي إليه، أن تكون فدراليات أو كنفدراليات من اختيارها. وهي تدعو الحكومة إلى مباشرة بسرعة استشارة مع المشاركين الاجتماعيين لرفع كل الصعوبات التي قد تنجم في التطبيق وتفسير بعض القوانين حول تكوين الفدراليات أو الكنفدراليات، وأيضا تلك التي يمكن أن تعرقل اعتراف بالكنفدرالية الجزائرية للنقابات المستقلة (CASA). إن المجلس يطلب من الحكومة أن تعلمها بالإجراءات المتخذة في هذا الاتجاه.

"- إن المجلس يطلب من الحكومة ومن المنظمة الشاكية هل رفع العمال السبع الذين تم فصلهم عن منصب عملهم بولاية وهران دعوى قضائية ضد قرار الفصل وفي حالة نعم، إعلامها بمصير هذا الإجراء"¹.

وإلى جانب هذه التقارير والتوصيات، يجب الإضافة أن العديد من المنظمات الدولية والوطنية قد قدمت مراسلات واحتجاجات إلى الحكومة الجزائرية تضامنا مع النقابات الجزائرية والتماسا من الحكومة تحسين ظروف الممارسة النقابية. نذكر منها الأمثلة التالية :

-/ نداء الدولية للخدمات العامة² :

"نريد أن نؤكد عن مساندة الدولية للخدمات العامة للشكوى التي قدمتها نقابة SNAPAP ضد منعها من تكوين كنفدرالية نقابية، من ممارسة الحقوق النقابية، وكذا فصل نقابيين من منصب عملهم، أعمال الإرهاب من طرف السلطات العامة وكذا توقيف وحجز عشوائيين ضد النقابيين". كما أنها "تدعو باحترام الحكومة الجزائرية إلى:

- الالتزام بتوصيات مجلس الحرية النقابية للمنظمة الدولية للعمل الذي يتعلق بتطبيق مبادئ الحرية النقابية.
- وقف كل الاعتداءات على مسيري وأعضاء النقابات المستقلة.
- الاعتراف بكل النقابات المستقلة، على مستوى القطاعات والفدراليات والكنفدراليات طبقا للقانون الجزائري للعمل.
- دعوة الممثلين الشرعيين للحركة النقابية المستقلة إلى المشاركة في المفاوضات الثلاثية وكذا المؤتمر اللاحق للمنظمة الدولية للعمل في جوان 2007".

¹ قضية رقم 2153، قرار رقم 336 الصادر عن المكتب الدولي للعمل بتاريخ 2005/11/13.

² Internationale des Services Publics (ISP), « Mission de l'ISP en Algérie », France, 2006.

-/ نداء المجتمع الجينيبي للحركة النقابية¹:

والذي ورد فيه أنه "ينكر بشدة اعتداءات الحكومة الجزائرية على الحرية النقابية". وكذا "احتكار النقابة الوحيدة للنشاط النقابي"، كما أنه "يدعو الحكومة الجزائرية إلى احترام مبادئ اتفاقيات 87 و98 والنقابات السويسرية إلى التعبير عن تضامنهم مع النقابات الجزائرية".

-/ نداء الكنفدرالية الوطنية للعمل-فرنسا²:

"أمام تحالف الشرطة والعدالة الجزائرية ضد النشاط النقابي المستقل، إن الكنفدرالية الوطنية للعمل-فرنسا تنكر الاعتداء على مقر SNAPAP بباب الزوار من طرف الشرطة، وتلتزم احترام الحرية النقابية وكذا توقيف اعتداء الدولة الجزائرية ضد النشاط النقابي المستقل. إن CGT تدعو إلى جانب زملائها من CGT-الإسبانية، محبين وشخصيات دولية إلى أن ترسل اعتراضات على طريق الفاكس والبريد الإلكتروني إلى الرئاسة والحكومة ووزارة العدل الجزائرية".

-/ نداء فدرالية النقابات جنوب-تربية³:

"إن النقابيين المستقلين من مختلف المهن كالتعليم تتعرض لتدابير واعتداءات مستمرة : إرهاب معنوي وقانوني، فصل عشوائي عن العمل يدوم عدة سنوات، تهديدات... وعليه، ندعم دون تحفظ زملائنا من النقابة SNAPAP وCnapest، مجلس ثانويات الجزائر، والنقابة الجزائرية لعمال التربية والتكوين، والنقابة الوطنية لعمال التربية، وCNES، وكذا كل النقابات المستقلة الجزائرية، وننكر بشدة الردع التي تتعرض لها وكذا إنكار الحريات النقابية من طرف السلطة الجزائرية".

" نلتزم من الحكومة الجزائرية احترام كل الحريات الأساسية للعمال". "ننكر على سكوت السلطة الفرنسية على وضعية الديمقراطية في الجزائر، منها هته النقابات والصحافة المستقلة التي تمثل الأمل الأخير اليوم، ونطلب منها أن تنكر على تلك الاعتداءات التي تقوم

¹ Communauté genevoise d'action syndicale (cgas), « Renforcer les liens entre syndicats algériens et suisses : résolution de l'assemblée des délégués », Suisse, 2006.

web : <http://www.cgas.ch> (article186)

² Confédération Nationale du Travail (CNT), « Internationale : Solidarité avec le SNAPAP algérien », France, sans date, web : <http://www.cnt-f.org> (article239).

³ Fédération SUD éducation, « Halte à la repression syndicale en Algérie ! », communiqué de soutien, France, 08/12/2006. web :

بها الحكومة الجزائرية يوميا على الحق الدولي ومعاهدات المنظمة الدولية للعمل المصادق عليها".

-/ نداء الفدرالية الدولية لحقوق الإنسان¹:

"تدعو السلطات الجزائرية إلى إيقاف في أقرب الآجال كل الاعتداءات على الحريات النقابية، كما تطلب أيضا من السلطات أن تلتزم تعليمات المنظمة الدولية لعمل في مادة الحريات النقابية في الجزائر، وأيضا أن توفر للنقابات المستقلة كل المزايا المادية والمالية التي تمنحها القانون في روح الشفافية والعدل مع UGTA النقابة القريبة من السلطة؛ أن تعتبر النقابات المستقلة كشركاء اجتماعيين حقيقيين؛ أن تشاركها بصفة فعلية النقابات المستقلة في المفاوضات المتعلقة بتعديل القوانين الاجتماعية".

يبدو جليا أن هذه التوصيات والنداءات التي وجهتها مختلف الهيئات الدولية والوطنية إلى الحكومة الجزائرية منكرة على موقفها تجاه حرية الممارسة النقابية قد لعبت دورا كبيرا في تغيير من موقفها من رفض منح اعتماد النقابات المستقلة الجديدة. رغم أن هذا التغيير في الموقف، كما قلنا ذلك من قبل، يجعلنا نتفاءل فيما يخص مستقبل ممارسة الحريات العامة في الجزائر، إلا أننا نتأسف نوعا ما أنه، في مطلع القرن الواحد والعشرين وبعد ما يقارب نصف قرن من الاستقلال، لا يزال بحاجة إلى توصيات الهيئات الأجنبية لنتفطن إلى حاجات ومتطلبات مجتمعنا. لماذا ننتظر دائما التأشيرات الآتية من الخارج لنبادر إلى تحسين ظروفنا؟ ما هي الصورة التي يمنحها حكامنا للعالم وحتى لمجتمعهم من خلال تصرف مثل هذا؟ هل يعتبر هذا إقرار منهم بفضل المفكر الغربي علينا أم اعترافا بنقصنا الفاضح في ميدان الثقافة الديمقراطية وتسيير الشؤون الداخلية؟

لا ندعي القدرة على الإجابة على هذه التساؤلات ولن نتجراً أصلاً ذلك، حيث أن المسألة تقتضي لا نقول بحثاً مستقلاً بل عدة بحوث. كل ما نضيفه، هو أننا بحاجة ماسة إلى إعادة النظر في كيفية تسيير شؤوننا السياسية والاجتماعية والقانونية، في حالة ما كنا راغبين في الخروج من الضيق الذي يعاني منه بلدنا في شتى المجالات. ونرجو من الله تعالى أن يوفق مجتمعنا لتطبيق النظام السياسي التي يتماشى مع معطياته الثقافية والاجتماعية، وأن يغفر لنا الأخطاء والتقصير الذي لاشك أن وقعت منا في هذا العمل، وأن يغفر لكل من ساهم في تحقيق هذه البحث.

¹ Fédération internationale des ligues des droits de l'homme (FILDH), *"Mission Internationale d'Enquête"*, n°349, 12 décembre 2002.

الملحقات

- الحكم القضائي الاستعجالي الصادر بتاريخ 2003/04/23 .
- النقطة 07 من بيان مجلس الحكومة ليوم 2003/11/27.
- التعليم رقم 967 و1120 لوزارة التربية الوطنية.
- نموذج من قرار توقيف الأستاذة المضربين.
- تقرير سنة 2006 للكنفدرالية الدولية للحقوق النقابية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مدير التربية

بـ

السيد : زيري عبد الوهاب

الرتبة : أستاذ التعليم الثانوي

المؤسسة : ثانوية السعيد زروق

ت/ السيد : مدير الثانوية

مديرية التربية

لولاية بوج بويبريج

عضو هيئة التدريس

رقم 43 / م.م / 2003



الموضوع : بخصوص استئناف العمل

المراجع : المناقشة القضائية بتاريخ : 2003/09/30

المناقشة القضائية بتاريخ : 2003/10/04

المناقشة القضائية بتاريخ : 2003/12/01

بناء على المتابعات القضائية المذكورة في المرجع أعلاه لاسيما المتابعة

القضائية بتاريخ : 2003/12/01 ، يؤسفني أن أنني إلى عمسكم بأنه لا يمكنكم استئناف

العمل إلى حين الفصل في قضيتكم ، وعبء يمنع عليكم الدخول إلى المؤسسة .

بوج بويبريج في : 2003 / 12 / 08

مدير التربية

مديرية التربية

بوج بويبريج

Le respect des libertés syndicales est souvent mis à mal dans le secteur public comme dans le secteur privé où les travailleurs sont victimes de nombreux abus. Pour faire valoir leur droit de grève, les enseignants n'ont pas hésité à engager un véritable bras de fer avec les autorités.

LIBERTÉS SYNDICALES EN DROIT

Liberté syndicale - restreinte

Les travailleurs ont le droit de constituer des syndicats, mais ils doivent obtenir une autorisation préalable du gouvernement avant que ceux-ci ne soient opérationnels du point de vue juridique. La loi interdit aux syndicats de s'associer à un parti politique et de recevoir des fonds d'origine étrangère. Pour être enregistrés, les syndicats doivent présenter aux autorités une déclaration annonçant leur constitution et obtenir la reconnaissance officielle dans un délai de 30 jours.

Un syndicat doit affilier au moins 20% des travailleurs d'une entreprise pour être reconnu comme représentatif. Les tribunaux ont le pouvoir de dissoudre un syndicat qui entreprend des activités illégales.

Restrictions au droit de grève

Le droit de grève est un droit constitutionnel. La loi prévoit l'obligation d'un vote à bulletin secret du collectif de travailleurs pour décider le recours à la grève, un délai de préavis de huit jours, l'organisation d'un service minimum pour assurer la préservation de l'outil de production, ainsi que la continuité d'activités indispensables pour la sécurité des personnes et des biens.

Le gouvernement peut interdire une grève s'il estime qu'elle risque de provoquer une grave crise économique. Un niveau minimum de service public doit être maintenu au cours des grèves dans le secteur public. En vertu de l'état d'urgence décrété en 1992, toute action entreprise dans l'intention soit de faire obstruction aux activités d'une société fournissant des services publics, soit d'empêcher la circulation ou la liberté de mouvement dans un espace public, peut être jugée comme étant un acte subversif ou terroriste, passible d'une peine allant jusqu'à 20 ans de prison.

Négociation collective reconnue

Le droit à la négociation collective est garanti dans la loi pour tous les

syndicats officiellement reconnus, et il est interdit aux employeurs d'exercer une discrimination contre les membres syndicaux.

Zones franches d'exportation

Il existe un projet de création de zones franches.

LIBERTÉS SYNDICALES DANS LA PRATIQUE

Obstruction à la syndicalisation dans le secteur public

Le Syndicat national autonome des personnels de l'administration publique (SNAPAP) signale que ses membres sont régulièrement l'objet de harcèlement et de persécutions. Le gouvernement a rejeté deux demandes de constitution d'une confédération nationale. Des sections syndicales n'ont pas pu être créées non plus, notamment dans les hôpitaux. L'obstruction à la syndicalisation se fait aussi sous la forme de sanctions, de menaces et de renvois, dans les administrations locales, le secteur de l'eau, les travaux publics, les douanes et la défense civile. La tenue d'assemblées générales des syndicats affiliés est souvent empêchée.

Les autorités font parfois obstruction à l'enregistrement de nouveaux syndicats en refusant simplement d'accuser réception de leur demande d'enregistrement.

Les syndicats indépendants, plus petits, ont des problèmes du fait qu'ils ne représentent généralement pas plus de 20% des travailleurs d'une entreprise.

La systématisation des contrats temporaires dans le secteur public complique l'adhésion à l'organisation syndicale.

Faible implantation syndicale dans le secteur privé et dans le secteur informel.

Ces deux secteurs connaissent un développement considérable avec la politique libérale en cours et sont synonymes de dégradation des conditions de travail, d'inapplication de la réglementation du travail, d'absence de protection sociale et d'absence de libertés syndicales. De fort nombreuses entreprises privées se considèrent en pratique comme exonérées de l'observation des règles de droit du travail, en ne considérant que le profit immédiat qu'elles peuvent tirer du travail de leurs salariés. Souvent les employeurs ne déclarent pas la plupart de leurs employés, les privant ainsi de tous les droits conquis. Ils n'ont ni salaire minimum, ni sécurité sociale, ni

retraite. Dans le secteur textile où les femmes sont très nombreuses, cette précarité rend toute tentative de syndicalisation très difficile car ces travailleuses craignent de perdre leur emploi si elles adhèrent à un syndicat.

VIOLATIONS EN 2005

Suite des affaires judiciaires intentées en 2004 contre des membres du SNAPAP

En janvier 2004, au CHU d'Oran, BOURAADA Mohamed, EL HIMER Bachir, AID Abderahim, AMOUR AISSA Rabia, CHAIB DRAA Emir Abdelkader et BENKHALFA Mohamed Seghir avaient été arrêtés. Les deux premiers, respectivement secrétaire général et membre actif de l'UNSP (l'Union nationale de la santé et de la population) du Centre hospitalier universitaire d'Oran, un syndicat affilié au SNAPAP, avaient été accusés d'avoir proféré des injures et des menaces de mort à l'encontre du directeur de l'hôpital. En 2005, on apprenait que le directeur de l'entreprise avait finalement renoncé à porter plainte et que l'affaire avait été classée sans suite.

Les enseignants de l'USTO empêchés de faire grève

À la fin du mois de mai, les enseignants de l'Université des sciences et de la technologie d'Oran (USTO) sont entrés en grève autour d'une large plateforme de revendications socioprofessionnelles. Durant le conflit qui a duré deux semaines, le recteur de l'USTO a introduit trois référés contre la section du Conseil national des enseignants du supérieur (CNES-USTO) pour grève illégale. La justice a déclaré la grève illégale par trois fois, et la section CNES-USTO a déposé trois préavis de grève. Déterminés à faire respecter leurs droits, les enseignants n'ont pas voulu organiser les examens et les étudiants ont refusé de les passer tant que le conflit social ne trouverait pas une issue positive. Finalement, l'administration de l'USTO a accepté d'ouvrir des négociations conformément aux lois sociales en vigueur. La prise en charge rapide d'une partie des revendications des enseignants a permis la suspension de la grève.

Harcèlement judiciaire contre les enseignants grévistes de l'ESBA

Le 12 juin, les enseignants de l'École supérieure des beaux-arts sont entrés en grève pour défendre une série de revendications socioprofessionnelles. La grève a été votée par la majorité des membres de la section du Conseil national des enseignants du supérieur (CNES-ESBA) à bulletin secret en présence d'une représentante de l'administration de l'ESBA qui a cosigné le PV du dépouillement du vote. Malgré le respect des procédures par la section CNES-ESBA, fin juin, l'administration de l'école a

introduit un référé contre le syndicat auprès de la chambre administrative du tribunal pour le motif de grève illégale. La chambre s'est déclarée incompétente pour juger l'affaire. Malgré ce jugement, le harcèlement judiciaire s'est poursuivi puisque les dirigeants de l'ESBA ont ensuite fait appel auprès du Conseil d'État qui a finalement débouté les administrateurs de l'ESBA, le 13 septembre, en confirmant le premier jugement rendu par la chambre administrative.

قائمة المراجع

1. ابن بطوطة، "رحلة ابن بطوطة"، دار صادر للطباعة والنشر، لبنان، 2001.
2. ابن حجر العسقلاني، "رفع الأصر عن قضاة مصر" الحاشية، 2/302، بدون ذكر دار الطباعة ولا السنة.
3. ابن منظور أبو الفضل، "لسان العرب"، دار المعارف، القاهرة، 1953.
4. أبو طالب صوفي، "الشورى والديمقراطية"، ملخص للدراسة في جريدة "الشرق الأوسط"، العدد 9336، 20 يونيو 2004.
5. أحمد ابن حنبل، المسند.
6. أحمية سليمان، "محاضرات في قانون العمل الجزائري"، جامعة الجزائر، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، الجزائر 2005.
7. البنا جمال، "الإسلام والحركة النقابية"، دار الفكر الإسلامي، القاهرة، الطبعة الأولى سنة 1980.
8. التويجري عبد العزيز بن عثمان، "الديمقراطية في المنظور الإسلامي"، منشورات المنظمة الإسلامية للتربية والثقافة والعلوم (إيسيسكو)، الرباط، 2005.
9. جابي عبد الناصر، "الحركات الاجتماعية في الجزائر: بين أزمة الدولة الوطنية وشروخ المجتمع"، جامعة الجزائر، مركز البحوث الاقتصادية من أجل التنمية (cread)، الجزائر، 2004.
10. جريدة القبس، "مفهوم الإضراب العمالي"، العدد 12208، الكويت، 28 مايو 2007.
11. جريدة سبلة عمان، "مفهوم العمل النقابي ومحاوره الأساسية"، عمان، 2006.
12. حسين طه، "وثائق أدبية"، نبيل فرج، كتاب الهلال، القاهرة، 2004.
13. حسين طه، "الفتنة الكبرى"، علي وبنوه، القاهرة، 1989.
14. خالد أبو بكر، الأمين العام لوزارة التربية الوطنية، "مقابلة بمقر الوزارة"، الجزائر، جوان 2005.
15. السهامي محمد، "العمل النقابي يغرق في تعددية التصدعات والانشقاقات"، اليومية المغربية، 2006/04/29.
16. شافي نادر، "الإضراب في قانون العمل اللبناني"، مجلة الجيش.
17. الشريف الرضى محمد، "نهج البلاغة"، مؤسسة دار الهجرة، إيران، 2006.
18. شعبان عصام، "حق الإضراب"، مجلة "حريتنا"، 2007/06/30.
19. عبد المجيد صغير بيرم. "الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسات، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2002.
20. العسقلاني ابن حجر، "فتح الباري بشرح صحيح البخاري"، دار الفكر، بيروت، 1997.
21. عطية الله أحمد، "القاموس السياسي"، دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة، القاهرة، 1968.
22. علوب حسن محمد، "الوضع القانوني لتكوين نقابات العالمي (دراسة مقارنة)"، المجلس الأعلى لرعاية الفنون والأدب والعلوم الاجتماعية لجمهورية مصر العربية، الخرطوم، 1972.

23. العلي حامد بن عبد الله، "الحسبة على الحاكم ووسائلها في الشريعة الإسلامية"، ندوة في موضوع الحسبة تحت إشراف "جمعية الإصلاح الاجتماعي"، الطبعة الثانية، الكويت،
24. عمارة محمد، "معركة المصطلحات بين الغرب والإسلام"، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة 1997.
25. عيش علبية، "الحركة النقابية، التعددية النقابية والثقافة"، مدونات مكتوب، قسنطينة 2007.
26. الغنوشي راشد، "الحريات العامة في الدولة الإسلامية"، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1993.
27. القرضاوي يوسف، "من فقه الدولة في الإسلام"، ص 132، دار الشروق، القاهرة، 1998.
28. الكواكبي عبد الرحمن، "طبائع الاستبداد"، دار النفائس، بيروت، الطبعة الأولى 1984.
29. مازن ليلو راضي وحيدر أدهم عبد الهادي، "المدخل لدراسة حقوق الإنسان"، الأكاديمية العربية المفتوحة في الدانمارك، 2006.
30. الماوردي أبو الحسن، "الأحكام السلطانية والولايات الدينية"، دار الكتب العلمية، لبنان، 2000.
31. مجلة العامل الجزائري، رقم 1، الصادرة بتاريخ 17 أوت 1962.
32. محمد سليم العوا. "في النظام السياسي للدولة الإسلامية"، دار الشروق، القاهرة، 1989.
33. محمد جمال عرفة، "نقابة العمال: تناغم مع سياسات الحكومة وخططها الاقتصادية"، الموقع الإلكتروني : <http://www.islamonline.net>
34. المرابطي محمد، "مقدمات تاريخية في فهم النقابات العمالية والحرفية مع بدايات التاريخ العربي الإسلامي"، مجلة المنبر الديمقراطي، بلاد البحرين، 2003.
35. المطيرت عادل مبارك، "حكم المشاركة في الإضراب عن العمل"، منتدى الفتاوى الشرعية، الكويت، أكتوبر 2004.
36. كتاب "القانون النقابي لمنظمة العمل الدولية"، مكتب العمل الدولي جنيف 1998.
37. موسوعة الشباب السياسية، "تطور المجتمع المدني في مصر"، مركز الأهرام للدراسات السياسية والإستراتيجية، القاهرة، بدون ذكر التاريخ.
38. يوسف إلياس. "علاقات العمل الجماعية في الدول العربية"، في التعليق على اتفاقيات العمل الدولية، مجلة العمل العربية، منظمة العمل العربية رقم 65، القاهرة، مارس 1996.
39. Abou Filaly-Ansary, « *L'islam est-il hostile à la laïcité ?* », Sindbad-Actes Sud, France, 2002.
40. Adlène Meddi, « *L'UGTA contestée* », Journal El Watan, 29 novembre 2003.
41. Amel B, "Le ministère rencontre les "représentants des enseignants grévistes", Le Quotidien d'Oran, Oran, 12 novembre 2003.
42. Drieu Godefride, « *Les démocraties d'Europe auront leur moment Thatcher-Reagan* », in revue *Les Echos*, Institut Hayek, Bruxelles, septembre 2005.
43. Encyclopédie Wikipédia, web : <http://fr.wikipedia.org>
44. Farid Cherbal, « *Analyse du Mouvement syndical autonome en Algérie* » in journal *El Watan*, 30 novembre 2004.
45. Ghania Oukazi, "Des hausses de salaires de 5.000 à 7.000 dinars", Le Quotidien d'Oran, 12 novembre 2003.

46. Karim Kebir, “L’UGTA face à la montée des syndicats autonomes”, Liberté, 30 avril 2006.
47. Katharina Simon-Muscheid, « Corporations », in *Dictionnaire historique de la Suisse*, DHS, Berne, 2006.
48. Khaled Bentounès, « Vivre l’Islam », Ed Albin Michel, France, 2006.
49. Maria Ghazali, « Les métiers de Valence(Espagne) », in *« Cahiers de la Méditerranée »* vol 66, revue du Centre de la Méditerranée Moderne et Contemporaine (CMMC), France, Nice, 2005.
50. Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, « Etude sur le syndicalisme », DARE, France, Octobre 2004.
51. Mohamed Abdoun, “Benbouzid hausse le ton”, Journal L’Expression, 28 février 2005.
52. Mohammed Arkoun, « Christianisme, Judaïsme et Islam », Le Cerf, France, 1999.
53. Monia Zergane, “L’untimatum du gouvernement aux enseignants, l’impasse”, El Watan, 29 novembre 2003.
54. Nabila Amir, « Enseignants, une décision inattendue », El Watan, 10 novembre 2003.
55. Nadia Mellal, « Tahar Besbès l’a révélé hier lors d’une conférence de presse : le Ministre du Travail a versé 180 missions pour la décadence du SNAPAP », Liberté, 27 septembre 2005.
56. Nasreddine Koriche. « La formation syndicale en Algérie UGTA », Mémoire pour le Diplôme de fin d’Etudes Supérieures de sciences politiques, Université d’Alger, Institut des sciences Juridiques, Politiques et Administratives , Alger, 1971.
57. Nassima Oulebsir, «Suivi massif» de la grève du CNAPEST, Le Jeune Indépendant, Alger, le 3 mai 2005.
58. Niaz Ahmed Zikria, « Les Principes de l’islam et de la démocratie », Nouvelles Editions Latines, Paris, 1958.
59. Nora Benallègue-Chaouia. « Algérie. Mouvement ouvrier et question nationale 1919-1954 », Office des publications universitaires (OPU), Alger, 2005.
60. Said Chikhi, « Institution syndicale et formation sociale, UGTA (1969-1973) », Mémoire pour le Diplôme de fin d’Etudes Supérieures de sciences politiques, Université d’Alger, Institut des sciences Juridiques, Politiques et Administratives , Alger, 1977.
61. S. Kaplan, « La fin des corporations », Ed Fayard, France, 2001.
62. Sidney & Béatrice Webb, « Histoire du trade-unionisme », Giard et Briere, Paris, 1897.
63. الدستور الجزائري لسنة 1963.
64. الدستور الجزائري لسنة 1989.
65. الدستور الجزائري لسنة 1996.
66. الدستور الفرنسي لسنة 1946.
67. الدستور الفرنسي لسنة 1958.
68. الدستور المصري لسنة 1923.
69. الدستور المصري لسنة 1971.
70. القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، الجزائر، 1990.
71. القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجزائر، 1990.

72. القانون الأمبريالي إميل-أوليفي، فرنسا، 1864.
73. القانون الداخلي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، الجزائر، 2003/04/31.
74. ميثاق الروابط البالوية (Charte des corporations baloises)، فرنسا، سنة 1226.
75. قانون لوشابليه (Loi Le Chapelier)، فرنسا، بتاريخ 14 جوان 1791.
76. القانون والداك-روسو، فرنسا، 21 مارس 1884.
77. المجلس الأوروبي، الميثاق الاجتماعي الأوروبي، 1961.
78. المجلس الأوروبي، الميثاق الأوروبي لحقوق الإنسان، 1950.
79. منظمة العمل الدولية، اتفاقية رقم 98 لحماية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949.
80. منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 87 في الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948.
81. منظمة العمل العربية، الاتفاقية رقم 3 لمنظمة العمل العربية للحرية والحقوق النقابية، 1977.
82. هيئة الأمم المتحدة، إعلان التنمية والتقدم، 11 ديسمبر 1969.
83. هيئة الأمم المتحدة، الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، هيئة الأمم المتحدة، 1955.
84. هيئة الأمم المتحدة، الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق المدنية والسياسية، 1955.
85. هيئة الأمم المتحدة، الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق المدنية والسياسية، هيئة الأمم المتحدة، 1955.
86. هيئة الأمم المتحدة، الاتفاقية الدولية لإزالة كافة أشكال التمييز العنصري، 1965.
87. هيئة الأمم المتحدة، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، 24 ديسمبر 1948.
88. الاتحاد العالمي للنقابات، "توصية إلى هيئة الأمم المتحدة"، 1945.
89. الاتحاد الأمريكي للعمال (AFL)، مشروع قانون إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة بعنوان "الحقوق الأساسية للإنسان"، 1946.
90. مركز هشام مبارك للقانون، بيان بعنوان "16 مادة من مشروع قانون الجمعيات تنتهك 13 مادة من الدستور"، القاهرة، 2004.
91. المؤتمر الإسلامي لحقوق الإنسان، دكار، 1981.
92. اللجنة العربية لحقوق الإنسان بعنوان "القوانين الاستثنائية وحق التنظيم في مصر".
93. المركز المصري الاجتماعي الديمقراطي، "مرة أخرى حول تعدد المراكز النقابية"، القاهرة، دون ذكر التاريخ.
94. المجلس الوطني الشعبي مقرر أشغال يوم 22 ديسمبر 2003
95. المنظمة العالمية للعمل، توصية رقم 336 الصادرة بتاريخ 2005/11/13.
96. المنظمة العالمية للعمل، توصية رقم 327 الصادرة بتاريخ 2005/11/13.
97. Comité National des Libertés Syndicales (CNLS), « *Algérie: libertés syndicales confisquées* », Alger, 2005.
98. Communauté genevoise d'action syndicale (cgas), « *Renforcer les liens entre syndicats algériens et suisses: résolution de l'assemblée des délégués* », Suisse, 2006. web : <http://www.cgas.ch> (article186)
99. Confédération Internationales des Syndicats Libres, (ISL), « *Rapport annuel des violations des droits syndicaux* », Genève, 2006.
100. Confédération Nationale du Travail (CNT), « *Internationale: Solidarité avec le SNAPAP algérien* », France, sans date, web : <http://www.cnt-f.org> (article239).

101. Fédération internationale des ligues des droits de l'homme FILDH, "Mission Internationale d'Enquête", , n°349, décembre 2002.
102. Fédération SUD éducation, «Halte à la repression syndicale en Algérie!», communiqué de soutien, France, 08/12/2006.
103. Human Security Center, "Guerre et paix au XXI^e siècle", Canada, 2005
Internationale des Services Publiques (ISP), «Mission de l'ISP en Algérie», France, 2006.
104. Ligue pour la quatrième internationale, «L'Algérie contre tous les clans bourgeois», Revue l'Internationaliste, Avril, 2004.
105. Ligue pour la quatrième internationale, «L'Algérie contre tous les clans bourgeois», Revue l'Internationaliste, Avril, 2004.
106. TNS-Sofres, Groupe mondial des études marketing et d'opinion, «L'image des syndicats auprès de la population et des salariés», France, Janvier 2006.