

مسودة مدونة سلوك للمؤسسات الأهلية العربية 2008

إعداد

مجموعة من الخبراء والناشطين في العمل الأهلي العربي

الذين اجتمعوا في بيروت بتاريخ 22-23 حزيران / يونيو 2003

ضمن إطار المشروع العربي الأوروبي حول

حرية التجمع في العالم العربي الذي تنفذه مؤسسة فريدريش ناومان

بالتعاون مع شركائها في العالم العربي وبدعم من الاتحاد الأوروبي

تعريفات

▪ مدونة السلوك هي معيار لأخلاقيات وسلوكيات العمل في إطار المؤسسات، تحدد لمجالس إدارتها وللموظفين فيها مجموعة السلوكيات ولقيم الواجب مراعاتها أثناء أدائهم مهامهم.

▪ المؤسسة الأهلية العربية هي شخصية معنوية مستقلة تنشأ بموجب اتفاق بين عدد من الأشخاص لتحقيق أهداف مشروعة تهم الصالح العام دون استهداف جني الربح، وتتسم بالاستقلالية والطوعية والحرية.

▪ المشاركة: مشاركة كافة الأطراف ذات العلاقة من الرجال والنساء في عملية صنع القرار، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة من خلال مؤسسات وسيطة شرعية تمثل مصالحهم.

▪ التشبيك والتنسيق: مبدأ التشبيك والتنسيق قائم على الرؤى القيمية، والأهداف المشتركة بما يخدم المصلحة العامة وعدم هدر الموارد أو الجهود.

▪ الشفافية: توفير المعلومات الموثوقة والآنية المتعلقة بالنشاطات والإجراءات والقرارات والسياسات. وضمان وصول المستفيدين والجمهور والجهات الرسمية ذات العلاقة والمانحين للمعلومات.

▪ المساواة: وجود آليات لتقديم التقارير حول استخدام موارد المؤسسة وتحمل المسؤولية من قبل المسؤولين عن قراراتهم أو عن الإخفاق في تحقيق أهداف ورؤية المؤسسة.

▪ المساواة والشمول: يجب أن تتاح لجميع الرجال والنساء الفرصة لتحسين رفاههم أو الحفاظ عليه، وأن تعامل الأشخاص أو المجموعات سواء كانوا من المستفيدين أو من الموظفين على أنهم سواسية تحت مظلة تكافؤ الفرص.

▪ الإدارة الرشيدة: هي عملية يتم من خلالها التأكد من أن المؤسسة تعمل بفاعلية وتدار بشكل مناسب، وتلتزم بالقوانين المعمول بها في الدولة لتحقيق أهدافها وغاياتها المبينة في نظامها الأساسي.

▪ تضارب المصالح: يصبح شخص أو

مجموعة من الأشخاص في موقع قوة أو مسؤولية أو صلاحية في الجمعية من شأنها أن تخوله/م استغلال ذلك من أجل المنفعة الشخصية، منفعة عائلته/م، أصدقائه/م أو مؤسسات أخرى له علاقة بها.

▪ التأثير والفاعلية: ينبغي أن تسفر العمليات والمؤسسات عن نتائج تلبي الاحتياجات مع تحقيق أفضل استخدام للموارد البشرية والمالية.

مقدمة

تأتى هذه المدونة استجابة للدور الذي تلعبه مؤسسات المجتمع الأهلي، والمتوقع أن يتنامى ويتطور في المستقبل والذي يعمل على المشاركة جهود التنمية المستدامة والمساهمة التحول الديمقراطي وتعزيز ثقافة حقوق الإنسان السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

وترتكز هذه المدونة إلى مبدأ حرية تأسيس منظمات المجتمع الأهلي من خلال الإرادة الحرة لمؤسسيه وباستقلالية تامة عن سيطرة أو تحكم مؤسسات الدولة خدمة للصالح العام وبما يعزز

هي دعامة رئيسية في إحقاق حقوق المجتمع.

إن مدونة السلوك هذه ستساهم في تهيئة المؤسسات للاستجابة لتحديات التحول الديمقراطي، وعملية المشاركة لخلق بيئة ممكنة تتيح للأفراد والجماعات الفرصة في التعبير عن ذاتها ومصالحها وحرية اختيارها، ومن خلال المبادئ الواردة في هذه المسودة فإن المؤسسات - التي ستبناها بشكل اختياري - تلتزم بأن تكون عملية التحرر الوطني (في الدول العربية التي لم تنجز فيها بعد هذه العملية)، والتنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية، والالتزام برؤيا التحول الديمقراطي والتنوع والتعددية وعملية اللحاق بركب التطور والتقدم الحضاري، من أولويات عملها.

كما تلتزم بأن تكون آلية عملها مستجيبة لاحتياجات المجتمع، وان تحترم في الوقت ذاته قيمة وحقوق الإنسان. كما تلتزم بمعايير الشفافية في أعمالها والمساءلة عن كيفية استخدام مواردها. وبشكل عام تؤكد المدونة في مبادئها على تطبيق الحكامة وتحقيق للمؤسسة إمكانية الوعي بمبادئ الحكم الصالح وسعيها لكي تكون القدوة وتعزز الرقابة داخل المؤسسة مما يسهم في حمايتها والحفاظ على استقلاليتها ونزاهتها.

الفصل الثاني: مبادئ مدونة السلوك

سوف تشكل المبادئ التالية مدونة السلوك للمؤسسات، ومن خلال تبني هذه المسودة، فإنها تعلن قبولها لهذه المبادئ وإجراء عملية تدقيق من قبل جهة مستقلة بغية التأكد من الالتزام بهذه المبادئ.

لا بد للمنظمات أن تلتزم بالحكامة و الديمقراطية في اجل ممارسة الأنشطة واستخدام أفضل للموارد المالية والحرص على إدارة المؤسسة من قبل مسؤوليها بطريقة يحتذى بها في تطبيقها للقانون واللوائح التنفيذية وفي اجل الالتزام بمعايير وأخلاقيات العمل المهني السليم. في هذا المجال لا بد من العمل على إقرار لوائح لمنع تضارب المصالح على المستويين الإداري والتنظيمي وتطوير أنظمة مالية ومحاسبة سليمة وشفافة إضافة إلى الالتزام بتعميم المعرفة والمعلومات حول عمل المؤسسة وتأمين مبدأ المشاركة والشراكة مع المجتمعات المحلية باعتبارها الجهة الأولى للمساءلة لعمل المؤسسة وأنشطتها، كما يجب أن تقوم المنظمة بتطوير آليات للرقابة بهدف ضمان تطبيق الجهاز التنفيذي والإداري للوائح، وعدم تجاوزها و ضمان الالتزام بها على أن تقوم المنظمة على إعدادها.

إن نجاح المنظمات الأهلية يتوقف على مدى قدرتها على التجاوب مع احتياجات المجتمع المحلي و قدرتها على مشاركة أوسع في صنع واتخاذ القرارات، وإعطاء نموذج يحتذى به في مجال الحكم الصالح والمساءلة المجتمعية والقانونية.

على المؤسسات التي ترغب في التوقيع على هذه المدونة أن تقوم بضبط أوضاعها وفقاً للمبادئ و المرتكزات الواردة في هذه المدونة انطلاقاً من الالتزام الطوعي بالمبادئ و المعايير في هذه المدونة.

تتضمن مدونة السلوك هذه أهداف المؤسسات الأهلية. وهذه المدونة مبنية على مبدأ التنوع والتعددية ومبادئ الديمقراطية، والمشاركة والحق المكفول في المؤسسات الأهلية التي

ويقوى المجتمع الاهلي من اجل تحقيق الاستقرار والتقدم في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والديمقراطية.

وتهدف هذه المدونة إلى تعزيز وتطوير العلاقة بين المنظمات الأهلية ومؤسسات الدولة من جانب وكذلك تعزيز مصداقية المنظمات لدى الرأي العام والجمهور المستهدف بأنشطتها من جانب آخر و فيما بينها.

انطلاقاً من أهمية تأسيس المنظمات الأهلية على أساس ديمقراطي يجب أن تعمل المؤسسات وفق الأسس التالية:

أولاً: تحقيق و تعزيز التحول الديمقراطي و دعم التعددية السياسية والفكرية والمشاركة في إدارة الشأن العام.

ثانياً: العمل بمبدأ الأخطار وليس الترخيص المسبق وتحرير المنظمات الأهلية من القيود القانونية التي تعيق نشاطاتها

ثالثاً: العمل على تعزيز حريات الرأي والتعبير والتجمع السلمي وحق التنظيم رابعاً: العمل على تعزيز قيم ومبادئ حقوق الإنسان وفقاً للإعلان العالمي لحقوق الإنسان وكذلك المواثيق الدولية لحقوق الإنسان الصادرة عن الأمم المتحدة.

خامساً: الالتزام بأهداف الألفية للتنمية وتوجيه الجهود لمحاربة الفقر وتعزيز البرامج التي تهدف لتحقيق العدالة الاجتماعية لصالح الفئات المهمشة.

سادساً: الالتزام بمبدأ المساواة أمام القانون ومبادئ مكافحة كافة أشكال التمييز والعمل على تعزيز مشاركة المرأة في المجتمع وحماية حقوق الأقليات.

سابعاً: الالتزام بمبدأ الشفافية والمحاسبة من اجل تحقيق ذلك.

1. الالتزام بالمواثيق والقوانين الدولية:

تلتزم المؤسسات الأهلية بالمبادئ والمواثيق الدولية الخاصة بحقوق الإنسان وبالأخص:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- اتفاقية حقوق الطفل.
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة .
- الميثاق العالمي لحقوق المعاقين (أو ذوي الاحتياجات الخاصة).

2. تعزيز الإدارة الفضلى:

تلتزم المؤسسات الأهلية بمبدأ الإدارة الصالحة والديمقراطية للتأكد من أن المؤسسة تعمل بفاعلية وتدار بشكل سليم وذلك على صعيد الهيئة العامة، ومجلس الإدارة و الموظفين. وبشكل خاص فإنها تلتزم بما يلي:

- إن تبقى الجمعية مستقلة تماما في اتخاذ قراراتها عن أي فتوية أو تعصب حزبي أو طائفي في مجال تقديم الخدمة والتوظيف، وعدم إشغال الأشخاص المعروف عنهم والذين يعرفون عن أنفسهم بأنهم من العاملين في الأجهزة الأمنية (و فقط طيلة فترة عملهم في هذه الأجهزة) لعضوية هيئاتها المرجعية أو وظائفها.
- إن تعزز مفهوم الإدارة بالمشاركة تطوير شعور الموظفين والمستفيدين بالملكية وتشجيع بروز قيادات جديدة وتطوير قدرات القيادات الحالية.

• إن تشرك العاملين في المؤسسة في عملية التخطيط الاستراتيجي للمؤسسة.

• إن تتأكد من أن البرامج التي تطورها استجابة لحاجة المجتمع، غير مقيدة بتوجهات المانحين التي تتعارض مع هذه الاحتياجات، وليس لها اثر سلبي على حياة المجتمعات المحلية، وتمتتع بعنصر الاستدامة، وان تكون مجدية اقتصادياً.

• إن تطور قدراتها المؤسسية وتعززها بما يتناسب مع زيادة خدماتها ومشاريعها والتأكد من وجود عناصر بناء المؤسسة ضمن البرامج التي تنفذها وضمن طلبات المنح التي تقدمها في المجالات الإدارية والمالية ونظم المعلومات، ومصادرها البشرية.

• توضيح خطوط الاتصال بين الأجسام الحاكمة والموظفين.

• المراجعة النقدية لثقافة المؤسسة وأساليبها الإجرائية لتشجيع المسؤولية الذاتية والتجديد واحترام التعددية.

• وضع معايير أداء واضحة كجزء من أساليب المتابعة والتقييم.

• تشجيع مبدأ المشاركة الديمقراطية الفردية والجماعية.

• تشجيع روح المبادرة.

• العمل على إيجاد مدونة سلوك للموظفين.

• وضع السياسات المتعلقة بالموظفين والمتطوعين في صيغ مكتوبة وبما ينسجم مع القوانين الموجودة.

• إشاعة العدالة بين العاملين من حيث التقييم بأساليب غير منحازة

وتطوير القدرات وروح المسؤولية. كما تلتزم المؤسسات بحماية حقوق العاملين، ولذلك يجب أن يضمن مجلس الإدارة وجود إجراءات وتعليمات واضحة تشمل كافة حقوق الموظف، وبشكل خاص:

- وجود سلم وظيفي وفتات رواتب واضحة ونظام ترفيعات وترقيات واضح ومعلوم للجميع.
- وجود عقود عمل للموظفين بما يتوافق مع قانون العمل.
- وجود نظام تقييم عادل وواضح لجميع الموظفين بالإضافة إلى نظام عقوبات منشور.

2-1 مبدأ المساواة

تعني وجود آليات لتقديم التقارير حول استخدام موارد المؤسسة وتحمل المسؤولية من قبل المسؤولين عن قراراتهم أو عن الإخفاق في تحقيق أهداف ورؤية المؤسسة. وتعني المقدرّة على تقديم شرح أو تفسير أو إجابة عن التصرفات أو الأداء أو السلوك أو الواجبات الخاصة بالمؤسسة أو بعضو فيها (سواء مجلس الإدارة أو الموظفين). ويعتبر ذلك هاماً بشكل خاص بالنسبة للمؤسسات الأهلية التي تعمل مع/ أو بالنيابة عن أشخاص محرومين وتقوم بحشد التمويل على هذا الأساس.

تلتزم المؤسسات الأهلية بان تقدم المعلومات المطلوبة حول أي موضوع أو نشاط يتعلق بالمؤسسة مع اكبر قدر من التفصيل والانفتاح، وان تقبل بأن تكون قابلة للمساءلة من قبل أعضاء الهيئة العامة، المستفيدين من أفراد المجتمع، والمانحين والمتعاقدين مع المؤسسة وفق شروط التعاقد ووفق القانون ومع الحفاظ على مبدأ الاستقلالية.

- (ج) النظر فيما إذا كانت هنالك رغبة لدى المؤسسة في الاضطلاع بمهام جديدة قد تستوجب صياغة مهمة جديدة.
- فحص أنشطة المؤسسة وتمحيصها بصفة دورية للتأكد من فاعليتها وكفاءتها وعلاقتها بمهمة المؤسسة وجدوى الاستمرار في البرامج أو تعديلها ومدى الحاجة لبرامج جديدة. ومن بين المسائل التي يجب تقييمها في هذا الصدد:
- (أ) ما إذا كانت الأنشطة متنسقة مع المهمة الحالية للمؤسسة أو ما إذا كانت بحاجة للتعديل أو إيقافها وذلك على ضوء التغييرات التي تطرأ على المهمة.
- (ب) مدى كفاءة وفاعلية البرامج في تحقيق أهداف المؤسسة.
- (ج) النتائج التي يحصل عليها المستفيدون من البرامج.
- (د) تكلفة البرنامج بالنسبة لنتائجه.
- (هـ) ما إذا كان ينبغي تقديم خدمات جديدة. ويجب أن تكون علميات التقييم منفتحة وأن تجرى بأمانة وتتضمن مشاركات من الأطراف ذات العلاقة في المؤسسة.

1. التوافق مع الأهداف: يجب أن تتسق النشاطات مع أهداف المؤسسة، فرسالة المؤسسة ومهمتها يجب أن تكونا أساساً للتخطيط الاستراتيجي وبرنامج العمل لأنشطة المؤسسة. ويجب أن تركز المؤسسة اهتمامها على التأكد من أن أهدافها قد تحققت أو هي قيد التحقق.
2. الكفاءة والفعالية: يجب أن يعمل برنامج المؤسسة بكفاءة وفاعلية على تحقيق أهدافها المعلنة.

- أ. سياسات و إجراءات التوظيف.
- ب. يجب إيجاد نظام توظيف واضح وشفاف، يشمل آلية إشغال الوظائف، والإعلان عنها، وتحديد شروط إشغال كل وظيفة، مع الالتزام بعدم التمييز السياسي، الطائفي، العائلي، أو حسب النوع الاجتماعي، إلا في إطار التمييز الإيجابي لبعض الفئات وفق سياسة معلنة.
2. تحديد حد أدنى للرواتب ينسجم مع مستويات المعيشة، بما يكفل حداً أدنى من الشروط الإنسانية.
3. الإعلان عن سلم الرواتب وسائر الامتيازات الأخرى للموظفين، وضمن ذلك أية بدلات أو مكافآت، وعدم دفع أي بدلات مقابل استشارات أو أعمال تدريب يقوم بها موظفون من داخل المؤسسة.

2-3 مبدأ التأثير والفاعلية

- بشكل خاص تعمل المؤسسة على تحقيق الأمور التالية:
1. تلتزم إدارة المؤسسة برؤيتها وتعمل على تحقيق رسالتها حسب الاستراتيجيات التي تم الاتفاق عليها من قبل مجلس الإدارة والهيئات المرجعية الأخرى.
 2. تقييم المؤسسة يتم وفقاً للمبادئ التالية:

- مراجعة مهمة المؤسسة بصفة دورية للتأكد من أنها ما زالت ذات صلة. ومن بين المسائل التي يجب تقييمها:
- (أ) ما إذا كان قد تم إنجاز المهمة سواء بواسطة المؤسسة أو بواسطة كيان آخر ومن ثم النظر في جدوى استمرار المؤسسة بتكوينها الحالي.
- (ب) ما إذا كان يتوجب تعديل المهمة لتعكس التغييرات الاجتماعية.

وبشكل خاص تعمل كل مؤسسة على:

- إيجاد نظام للشكاوى، يحق لأي متضرر من برامج ونشاطات المؤسسة استخدامه، وأن يتم الرد خطياً على كل شكوى، وأن تراجع مجالس الإدارة الشكاوى بصورة منهجية.
- استخدام وسائل محاسبية وتدقيقية مقبولة ومعتمدة وضمن ذلك وسائل تحقق مناسبة.
- استخدام الأموال في المجالات المخصصة لها والمعلنة.
- تحديد صلاحيات الصرف وفق المستويات الإدارية ومراعاة فصل المسؤوليات.

2-2 مبدأ نزاهة المؤسسة

في كل نشاطات المؤسسة الأهلية، وتحديداً في الاتصالات مع الجمهور، ستلتزم المؤسسات باحترام قيم المؤسسات الأخرى والمجموعات والأفراد وسياساتهم وان تعمل بكل جهد من اجل منع وجود إشكالات معهم، وحل أية إشكالات بروح من التسامح والانفتاح. إضافة إلى حفظ الملفات وتوثيق القرارات والمحافظة على امن المعلومات ووضع ضوابط لعدم إتلاف السجلات والالتزام بمبادئ حرية الوصول للمعلومات.

ستعارض المؤسسة ولن تكون طرفاً مشاركاً في الأفعال الخاطئة، الفساد، الرشوة، وأية تعاملات مالية غير صحيحة، كما ستلتزم المؤسسة باتخاذ الإجراءات اللازمة لمحاربة هذه الأفعال.

1. تلتزم كل مؤسسة بتطوير نظامين إداري ومالي، تصادق عليهما الهيئات المرجعية بصورة موثقة، على أن يتضمنا:

من أي عملية اتخاذ قرار يمكن تمس بموضوعيتهم أو بحياديّتهم إلا في حال وجود استثناء خاص يمكنهم من الاشتراك في عملية اتخاذ القرار.

1. لا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة الجمع بين عضوية مجلس الإدارة والعمل لصالح المؤسسة بأجر.

2. لا يجوز وجود أعضاء في مجلس الإدارة تربط بينهم قرابة في الدرجتين الأولى والثانية (----).

3. عدم جواز اكتساب أي امتيازات في الخدمات نتيجة عضوية مجلس الإدارة، ويضمن ذلك الأبحاث والتدريب والاستشارات المدفوعة الأجر.

4. لا يجوز الجمع بين عضوية الهيئة العامة أو الجمعية العمومية أو مجلس الأمناء والعمل في المؤسسة بوظيفة مدير عام. كما ويجب تقييد هذه العضوية للموظفين في المؤسسة بحيث لا يشاركوا في انتخاب مجلس الإدارة أو التصويت على أي قرارات تمس مصالحهم مثل الرواتب والامتيازات أو ما شابه.

5. منع إشغال عضوية مجلس الإدارة من أي عضو تربطه/ا بالمدير/ة العام/ة أو بالمدير/ة العام/ة من الدرجتين الأولى والثانية، أو علاقات مصاهرة.

6. منع إشغال وظائف رقابية أو إشرافية من أقارب الدرجتين الأولى والثانية أو علاقات مصاهرة، ويشمل ذلك المدير/ة العام/ة والمدير/ة المالي/ة والوظائف الرقابية، وأن يكون أحد المدراء مديراً على أو تحت إدارة أحد الأقارب أو الأصهار من الدرجتين الأولى والثانية.

المؤسسات بعدم التمييز الطائفي و/ أو السياسي و/أو العائلي و/أو الجغرافي و/أو على أساس النوع الاجتماعي و/ أو الخلفية الاجتماعية، و/أو على أساس الإعاقة، أو بأي شكل كان مع الحفاظ على حق بعض المؤسسات الأهلية بممارسة التمييز الإيجابي للفئات الأقل حظاً مثل الفئات المهمشة والمرأة وذوي الاحتياجات الخاصة، أو بعض المناطق الجغرافية المهمشة وفق سياسة معلنة ومكتوبة وبما لا يتعارض مع المصلحة العامة. كما تلتزم المؤسسات بتطوير إجراءات صارمة وواضحة لمنع التمييز بكافة أشكاله ضد الموظفين بما يكفل تكافؤ الفرص.

وتلتزم أيضاً بتطوير إجراءات صارمة وواضحة لمنع كافة أشكال التمييز في اختيار الفئات المستفيدة وفي تقديم الخدمة أو في مرحلة التوظيف، التقييم، الترقية أو إجراءات العقاب للموظفين بسبب جنسهم، لون بشرتهم، أصلهم، إعاقاتهم، فتنهم الاجتماعية، عمرهم، معتقداتهم الدينية أو انتمائهم السياسي.

5. منع تضارب المصالح:

يبرز تضارب المصالح عندما يصبح شخص أو مجموعة من الأشخاص في موقع قوة أو مسؤولية أو صلاحية في المؤسسة من شأنها أن تخوله استغلال ذلك من أجل المنفعة الشخصية، أو منفعة عائلته، أو أصدقائه أو حزبه أو مؤسسات أخرى له علاقة بها. وللحلول دون ذلك يجب أن يقوم مجلس الإدارة بالتأكد من وجود إجراءات صارمة، كما أن عليه وعلى الموظفين إتباع سياسة الشفافية الكاملة في مثل تلك الحالات.

يجب على جميع أعضاء مجلس الإدارة الإفصاح عن جميع ذممهم المالية، كما يجب على كل منهم أن ينسحب

3. التغذية الراجعة: على المؤسسة أن تسعى للحصول بصورة منتظمة على تغذية راجعة من المستفيدين من برامجها والأطراف ذات العلاقة.

4. المهنية: يجب أن تمارس المؤسسة أعمالها بمهنية وأن تركز على مفهوم خدمة الآخرين.

3. تعزيز الإدارة المالية السليمة:

• أن تعين مدقق حسابات قانوني حسب القوانين المعمول بها.

• أن تطور إجراءات صارمة للحؤول دون وجود تضارب للمصالح.

• أن تطور خطة الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية للمؤسسة.

• أن تطور أدلة للممارسات السليمة تشمل الإجراءات الإدارية والمالية والعملياتية والرقابة والتقييم.

• الإفصاح الضريبي واحترام الالتزامات القانونية والتعاقدية.

• التقارير المالية الإدارية السنوية والتي يجب أن تشمل على الأقل

الموازنة، ملخص عن نتائج التدقيق والجهة التي قامت به، الرسالة

الإدارية من المدقق، الموارد المالية من المانحين أو غيرهم وسبل صرفها، ملخص نتائج اجتماعات مجلس الإدارة والهيئة العامة ما عدا الأمور التي تصنّف بأنها سرية.

• إجراءات التوظيف، وإدارة المشتريات من خلال العطاءات والمشتريات.

4. تأمين المساواة وعدم التمييز:

تلتزم المؤسسات بأن تعامل الأشخاص أو المجموعات سواء كانوا من المستفيدين أو من الموظفين على أنهم سواسية تحت مظلة تكافؤ الفرص، كما تلتزم

الحق في المعرفة فيما يتعلق بإيصال المعلومات إلى أصحاب العلاقة بما يضمن الانفتاح على الهيئة العامة، والمستفيدين، والمانحين بشأن النشاطات والإجراءات والقرارات والسياسات. وضمان وصول المستفيدين والجمهور والجهات الرسمية ذات العلاقة والمانحين للمعلومات والعمل ضمن إجراءات واضحة ومعلنة بما يتعلق بالسياسات المالية والتنموية وسياسات واضحة للنشر وتوفير المعلومات الصحيحة للجمهور والتقيد بالمعايير المهنية والقواعد الخاصة بالشفافية المالية، وأن توفر المعلومات التالية الأساسية سواء كان بالوسائل المرئية، المسموعة، المطبوعة أو الالكترونية:

- مبادئ المؤسسة، رسالتها، أهدافها وقيمها.
- الهيكل التنظيمي والإداري للمؤسسة موضحاً به الأدوار والمسؤوليات المختلفة.
- الشراكات والائتلافات والتعاقدات مع الجهات المختلفة.
- الأنشطة الحالية والمستقبلية التي تعمل أو ستعمل عليها المؤسسة.
- حدود المنطقة الجغرافية التي تشملها نشاطات المؤسسة.
- نشر التقارير المالية للمؤسسة بطريقة مفهومة ويمكن الوصول إليها.
- تبني أساليب تضمن الكفاءة في نظم المشتريات للبضائع والخدمات وحماية هذه الإجراءات من تأثير المصالح الشخصية. ■

المجتمعات المحلية في عملية تصميم ومراقبة وتقييم المشاريع. كما أن المؤسسات تعتبر الحكومات أحد أصحاب العلاقة الأساسيين وستعمل على اطلاعها والتشاور معها حول المشاريع الجديدة، حيثما رأت في ذلك مصلحة لها.

تلتزم المؤسسات بتشجيع وتطوير عملية الاتصال والتواصل بين الموظفين أنفسهم ومع المستفيدين وأصحاب العلاقة وذلك ضمن إستراتيجية تهدف إلى إيصال المعلومات الصحيحة عن المشاريع والنشاطات المختلفة للمؤسسة.

وتسعى المؤسسات لتطوير عملية التشبيك، والتنسيق، والتعاون والاتصال والشراكة المبنية على الرؤى المشتركة مع أصحاب العلاقة خاصة في المجالات القطاعية، وتقرير التكاملية وتجنب ازدواجية العمل والاستخدام الأمثل للطاقات والموارد والشراكة في التخطيط والتنفيذ، وان تكون الأطراف المعنية مستعدة لمساءلة بعضها بعضاً. وفي حال مشاركة إحدى المؤسسات أي حدث هام فإنها تلتزم بان تقوم بإطلاع أصحاب العلاقة على نتائج مشاركتهم.

8. تعزيز حق الوصول إلى المعلومات:

إن مهمة المؤسسة تكمن في السبب والغرض من وجودها وهي ما تأمل المؤسسة في تحقيقه، ويتوجب على المؤسسة أن تحدد سياستها بوضوح. ويجب أن تشكل هذه المهمة -المحددة جيداً- الأساس والإطار المرجعي لكافة أنشطة المؤسسة وخطتها. على المؤسسة أن تلتزم بتوظيف مواردها البشرية والمالية بطريقة فاعلة وكفئة لأجل تحقيق أهدافها المعلنة.

كذلك تلتزم المؤسسات الأهلية بسياسة الشفافية المطلقة والقائمة على مبدأ

7. منع تبادل المواقع الإشرافية بين المؤسسات المختلفة في الحالات التي يكون فيها تضارب المصالح وارداً.

8. من أجل ضمان التأكد من ذلك، على كل عضو هيئة عامة/ جمعية عمومية/ مجلس إدارة/ موظف أن يعي/ تعي نموذج " تصريح العلاقات".

6. مبدأ حل الخلافات:

الالتزام بحل الخلافات فيما بين المؤسسات الأهلية المختلفة، أو داخل المؤسسة الواحدة، أو على صعيد مشاكل العمل باللجوء إلى الوساطة والتحكيم بالدرجة الأولى.

7. تعزيز المشاركة والتشبيك والتنسيق:

تلتزم المؤسسات بتطبيق مبدأ المشاركة من اجل تشجيع العمل التطوعي والمساهمات المجتمعية ولتسهيل عملية نقل المعلومات والخبرات بين المؤسسات الأهلية ومختلف الأطراف ذات العلاقة، كما تلتزم المؤسسات بأن تجرى عملية مشاركة وتشاور مستمرة مع أصحاب العلاقة خاصة فيما يتعلق بتغيير سياساتها ومنهجياتها واتجاهاتها ونطاق عملها.

كما تلتزم بان تجرى مشاورات مستمرة مع المستفيدين في الأمور التي تؤثر عليهم من اجل خلق ثقافة التشاور داخل المؤسسة ومع أصحاب العلاقة من المستفيدين، والحكومات والقطاع الخاص والمؤسسات الأخرى وصولاً إلى تثبيت عملية التواصل والشفافية معهم ولضمان مشاركة أصحاب العلاقة من أطراف المجتمع ذوي العلاقة. وتلتزم المؤسسات بمشاركة المستفيدين من

ملتقى حول الممارسة الديمقراطية للأحزاب والحركات السياسية

نظمها مركز الإعلام والتوثيق في حقوق الطفل والمرأة (الجزائر) مع مؤسسة فريديريش نومان (في الأردن والجزائر) حول مدونة السلوك للأحزاب، تنظيّمات المجتمع المدني وال نقابات) الجزائر، 25-06-2009

سأتحدث عن حال التعددية الحزبية في الجزائر. لكن كلمتي ستكون عبارة عن جملة من الأفكار العامة، مستوحاة من واقع الحياة السياسية في البلاد كما أراها وليس بحثا أكاديميا.

- في البداية، ينبغي أن أشير إلى أن التعددية الحزبية، كما تعلمون، لا تعني، بالضرورة، التعددية السياسية بل يمكن أن تكون التعددية الحزبية (مثلها مثل الانتخابات) وسيلة للتسلط، أي وسيلة فعالة لمواصلة الأحادية كما تدل على ذلك أهم المحطات التاريخية التي عرفتها الممارسة السياسية في الجزائر منذ بداية التسعينيات. ولا يكفي أن نفسر ذلك بكون نظام الحكم يظل مصرا على رفض التغيير والتداول على السلطة في إطار منظم وسلمي لأن لقوى المعارضة مسؤوليتها أيضا.

- لذلك لو أردنا أن نضع حصيلة لتجربة التعددية الحزبية في الجزائر لوجدنا أنها لم تنعكس بعد على طبيعة الممارسة السياسية في البلاد، وذلك على الرغم من مرور نحو عشرين سنة على ظهورها وعلى الرغم أيضا من كل تلك الويلات التي عانتها الجزائر ولا زالت منذ ما سمي بأحداث أكتوبر 1988.

- حتى وإن بدت هذه المدة غير كافية لتبلور تعددية حزبية فعلية في الجزائر،

إلا أنها ليست بالضرورة كذلك، ولا أدل على ذلك من أن الانتقال الفعلي من النظام الدكتاتوري إلى النظام الديمقراطي في كل من البرتغال وإسبانيا لم يتطلب أكثر من نصف هذه المدة.

- أظن أن السبب لا يكمن في قصر المدة بقدر ما يكمن في الطريقة التي قادت نشوء الأحزاب وتطورها في الجزائر بعد صدور دستور فبراير 1989.

- كلنا نتذكر تلك الطريقة التي يبدو أنها لم تخل من حسابات سياسية (أو سياسية) إذ لم تكتف السلطات العمومية آنذاك، ذات الطابع الأحادي، بفتح الباب على مصراعيه بل ساعدت ماديا وعمليا في إنشاء أحزاب. لا يبدو لي غرض آخر لهذه الطريقة ماعدا تشويش العملية السياسية لمنعها من التبلور. لقد وقع فتح المجال من دون استعداد وتوفر عنصر الثقة الضروري والتوصل إلى اتفاق وطني بعد نقاش طويل يجري على أوسع نطاق. أي أن المسعى لم يكن مستندا إلى خارطة طريق تحدد مراحل الانتقال من الأحادية إلى التعددية.

- لقد كان المنطق يقتضي أن يبدأ عهد التعددية الحزبية باعتماد الأحزاب التي كانت تنشط في السرية قبل فتح المجال للجميع. فهذا التسرع، المحسوب على ما يبدو، هو الذي فتح المجال لقوى سياسية لم تكن تجد أي حرج في إعلان عداتها للديمقراطية على الرغم من أنها لم تكن لتظهر إلا بفضل هذه الديمقراطية بالذات.

- التشويش الذي ذكرته لا يزال متواصلا إلى الآن، ولا أدل على ذلك من الانتخابات

الرئاسية الأخيرة التي لم تشارك فيها أحزاب من المفروض أن تكون السباق إلى المشاركة. الأحزاب التي شاركت تحت مظلة التحالف الرئاسي تمثل دورها في تشويش المشهد السياسي الوطني مقابل الحصول على منافع. لقد جرت الأمور كما لو كان هذا التحالف الرئاسي يؤدي دورا أشبه بالمقايضة السياسية.

- من المخيب للآمال أن هذه المقايضة لم تعد مقصورة على التحالف الرئاسي بحيث أصبحت تتعاطاها أحزاب أخرى، كما يشهد على ذلك نائب في المجلس الشعبي الوطني من حركة النهضة الذي تحدث في يومية الخبر الصادرة في 17 جوان الماضي عن رشوات وعمولات يدفعها الراغبون في الترشح من أجل تصدر القوائم الانتخابية للأحزاب، مفسرا ذلك بتورط مصالح وزارة الداخلية في إقضاء أصحاب الكفاءة والنزاهة من القوائم الانتخابية بحجة «الخطر على الأمن العام». ثم يستطرد أن مثل هذه الممارسة هي التي أدت بنا إلى تسجيل نحو 1000 منتخب محلي متابع قضائيا.

- هكذا نجد أن المعارضة لدى بعض الأحزاب قد تحولت إلى مجرد معارضة لفظية، وذلك للحصول على مكاسب مقابل الإسهام في التشويش على التعددية الحزبية.

- ما يسمى بالتحالف الرئاسي ذاته، كان من الممكن أن يكون فكرة جيدة للغاية لو كان الغرض منه وضع حد لتشتت القوى السياسية وترشيدها عوض أن يكون تحالفا على السلطة وقطع الطريق أمام التداول السلمي عليها.

الذي تندد به حيث لا نرى من الحزب إلا قائده وهذا القائد لا يتغير، كما أننا لا ندري ما يدور داخل هذه الأحزاب.

* التعامل مع الأحزاب الأخرى على أساس التمييز بين ما يدخل في حكم المنافسة السياسية التي تخدم مصلحة كل حزب وما يدخل في حكم القاسم المشترك بين جميع الأحزاب مهما اختلفت مذاهبها حيث لا معنى لوجود الأحزاب من دون هذا القاسم المشترك.

* تفادي التنافس على استغلال ما يسمى بالثوابت الوطنية التي حوّلت إلى موارد سياسية. ثم إن العمل الحزبي من المفروض ألا يكتفي بالماضي ليتجه نحو المستقبل. فالهوية ذاتها ليست جامدة بل هي في تشكل متسمر. ربما هذا هو السياق الذي جاء فيه تصريح الأمين العام لحزب جبهة التحرير الوطني مؤخرا حيث قال «لابد من وضع نص يجدد المرجعية الفكرية للحزب لأن بيان أول نوفمبر أصبح مرجعية كثير من الأحزاب» (الخبر: 18 جوان 2009، ص3).

* التفكير في إنشاء إطار يجمع بين قادة الأحزاب من أجل التداول بشأن القضايا الوطنية الكبرى. من شأن ذلك أن يدعم تعاونها ويسمح لها باتخاذ ما يقتضيه الحال من مبادرات سياسية.

* التكوين المتواصل من أجل استيعاب مبادئ النظام الديمقراطي وآلياته. من بين سبل هذا التكوين تنظيم ندوات دورية (وطنية وجهوية وقومية ودولية) وجامعات صيفية يدعى إليها أساتذة جامعيون محايدون، من داخل الوطن وخارجه.

بطبيعة الحال، هذه أمور لا يمكن أن تفرض بموجب القوانين لأنها تبقى مسألة ثقافة سياسية معينة في نهاية

■ الأمر

الجزائر أحسن حالا بكثير اليوم؛ (2) بيئة سياسية واجتماعية وطنية غير مواتية؛ (3) بساطة الثقافة السياسية في بلادنا والتي تميل إلى اختصار الأمور والتصرف على أساس الصراع عوض التعاون. (4) تسلط القيادات الحزبية ورفضها للتغيير. (5) تحرر التطلعات السياسية الشخصية بعد عهد كانت فيه مكبوحه، لاسيما إذا كانت الأمور مبهمه ويقل دور المقاييس فيها في تقلد المسؤوليات. (6) يبدو أن الانضمام إلى حزب لم يعد على أساس الاقتناع ببرنامجه بل على أساس ما يتيح من فرصة للترقية الاجتماعية. لذلك نلاحظ أن الأحزاب ما فتئت تتحول إلى آلات انتخابية لاسيما بعد أن صار الوظيفة الانتخابية تدر بأجور لا بأس بها. (7) وأخيرا ينبغي أن ندرك أيضا التقلص المتزايد للدور الأيديولوجي في الانتماء الحزبي في الأنظمة السياسية على مستوى العالم عامة.

- أود أن أختتم هذا التدخل ببعض الأفكار المتصلة بأسس الممارسة السياسية للأحزاب من أجل تنمية سياسية التي هي أم التنميات.

* كما سبقت الإشارة، لا يمكن للأحزاب أن يكون لها دور في تنمية الممارسة السياسية في الجزائر من دون اعتبار نفسها مندرجة في سياق عام يفرض عليها التعاون في ما بينها.

* مصداقية الأحزاب مرهونة بمدى تطبيق ما تطالب به النظام السياسي على نفسها أولا، بدءا بحرية التعبير، التداول على المناصب ودوران النخب فيها بصورة منظمة وسلمية والفصل بين الوظائف. إن المسألة هي مسألة قدوة أيضا.

ما نلاحظه في ممارسة الأحزاب السياسية في الجزائر هو تكرارها لنفس النمط

- نستطيع القول إننا، منذ إعلان التعددية، ونحن ندور في نفس الحلقة وليس نظام الحكم وحده هو المسؤول عن ذلك، لأن الأحزاب أيضا مسؤولة عن هذا الوضع لأنها لم تستطع بعد أن تتخلى عن عادات الأحادية؛ وهذا لا بد أن يكون في فائدة نمط الحكم السائد في الجزائر منذ استقلالها. من الواضح أن الانتقال الديمقراطي لا يمكنه أن ينجح من دون أن تتحمل أحزاب المعارضة مسؤولياتها بدءا بالاتفاق على خارطة طريق تسمو على الخلافات الحزبية لأن هذه الخلافات لا مكان لها قبل توفير الشروط الأساسية التي تتطلبها الممارسة التعددية. أي ينبغي أن تحدد الرهان العام قبل التفكير في الرهانات الخاصة. - هناك ظاهرة أخرى أريد أن أتعرض لها، ألا وهي الانشقاقات التي تعرفها جميع الأحزاب في الجزائر منذ نشأتها تقريبا. * ينبغي الإشارة إلى أن هذه الظاهرة كلاسيكية في كل انتقال من الأحادية إلى التعددية بسبب حالات الغموض التي تكتنف نشوء الأحزاب.

* بطبيعة الحال، هناك من يفضل اختصار الطريق ليقول إن هذه الانشقاقات من صنع «المخابر». حتى وإن كان هذا التفسير واردا إلا أنه يبقى غير كاف، كما أنه لا يخلو من بعض الكسل في التحليل لأن مدى تأثير عامل من هذا القبيل يبقى مرهونا بأوضاع الحزب الداخلية.

* أعتقد أن هناك أسبابا أخرى يمكن أن نفسر بها هذه الظاهرة. من جملة هذه الأسباب يمكن أن نذكر : (1) حداثة التجربة نسبيا، علما أن الجزائر عرفت تعددية حزبية نشطة في الفترة الاستعمارية لكن لم يتم استغلال هذه التجربة بشكل ما بعد الاستقلال. لو حدث ذلك لكانت التعددية الحزبية في

تصرفات يمكن أن تسيء اليهم (قرارات تعسفية من الادارة) لقيامهم بأعمال تتفق مع ممارستهم لحقوقهم النقابية.

• حق العمال ونقاباتهم في الاضراب كوسيلة للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية.

2 - العمل على المصادقة، من قبل السلطات المعنية، على الاتفاقيات الدولية الخاصة بالحرية النقابية

3 - العمل على تعديل التشريعات الوطنية، بما يتوافق مع الاتفاقيات الدولية الخاصة بالحرية النقابية.

4 - ممارسة الحقوق التي يشملها مفهوم الحرية النقابية،

5 - العمل على تقديم الشكاوى الى منظمة العمل الدولية، في حال تعرض هذه الحقوق للانتهاك من قبل الدولة أو أصحاب العمل أو أي طرف خارجي،

6 - اتخاذ جميع القرارات باستقلالية تامة عن أي طرف خارجي (ولا سيما الدولة، أصحاب العمل، الأحزاب السياسية) والعمل على ازالة كل العوائق (القانونية وغير القانونية) التي تحول دون ممارسة هذه الاستقلالية. إن قرارات المنظمة النقابية يجب أن تكون تعبيراً حراً عن توجهات الأعضاء، وهذا لا يتم الا اذا كانت النقابة ديمقراطية. من هنا العلاقة الوثيقة بين مبدأ الحرية (والاستقلالية) ومبدأ الديمقراطية.

7 - الالتزام بالحرية والحقوق الفردية والعامّة المنصوص عنها في الاعلان العالمي لحقوق الانسان، والعهديين الدوليين، والعمل على تأمينها وحمايتها كاساس حقوقي للحرية النقابية.

• حقوق العمال أجمعين، دون أي تمييز أو تفرقة أيا كان نوعها في تشكيل التنظيمات والانضمام إلى تلك التي يختارونها (حق التعددية النقابية) دون الحاجة إلى تصريح مسبق.

• حق النقابات في وضع الدساتير واللوائح الخاصة بها، وانتخاب ممثليها بكل حرية وتنظيم إدارتها وأنشطتها وبرامجها دون أي تدخل من السلطات الحكومية.

• حق النقابات في الانضمام معاً في اتحادات قطاعية أو جغرافية أو وطنية وحق أي منها في الانضمام إلى التنظيمات النقابية والدولية دون الحاجة الى تصريح مسبق.

• حماية النقابات من الحل أو الإيقاف بموجب قرار إداري.

• حق النقابات في توفير الحصانة لمقارها وتأمين مراسلاتها واتصالاتها الهاتفية.

• حماية العمال من القرارات والأفعال المناهضة للنقابة في مجال عملهم.

• حماية النقابات من أي تدخل من جانب أصحاب الأعمال في عملية تشكيلها وسير عملها وإدارتها.

• حق حماية الأموال والأصول الخاصة بالنقابات ضد أي تدخل من السلطات الحكومية.

• حق النقابات في المفاوضة جماعياً على تنظيم شروط وظروف العمل وغيرها من القضايا التي تؤثر على حياة أعضائها.

• حق النقابات في ممارسة أنشطتها داخل الشركة وفي مقر العمل.

• حماية الممثلين النقابيين من أي

لن يكون هناك من فائدة بالمفهوم النقابي لهذه الديمقراطية اذا لم تكن قادرة على التحرك والفعل (الفعالية).

وأخيراً ان مقارنة القواعد السلوكية من منظار حرية المنظمة سيدفعنا بالضرورة الى التساؤل عن مدى قدرة هذه القواعد على توفير مجال التعبير عن هذه الحرية بطريقة ديمقراطية وعن الوسائل الفعالة الكفيلة بإيصال هذه الحرية الى مبتغائها.

أولاً: حرية المنظمة النقابية

يستند هذا النص الى مفهوم منظمة العمل الدولية للحرية النقابية المعبر عنه في الاتفاقيات الدولية (ولا سيما رقم 87، 98، و135) وفي الاجتهادات التي أصدرتها المنظمة حول هذه الاتفاقيات. خيارنا ينبع من اعتبارات عدة:

• عالمية المفهوم وتناسبه مع التنوع والاختلاف القائم في مختلف البلدان في العالم،

• قابلية المفهوم للتطبيق عبر معايير محددة تنص عليها الاتفاقيات،

• توفر الاجتهادات من قبل منظمة العمل الدولية (لجنة الحريات النقابية مثلاً) حول معنى المفهوم وتطبيقاته.

• امكانية استخدام المفهوم، بمرجعياته القانونية الدولية، من أجل تعديل التشريعات الوطنية المخالفة.

تعتمد المنظمة النقابية القواعد السلوكية الكفيلة بممارسة الحرية النقابية وذلك من خلال:

1 - الالتزام بالحقوق النقابية المجسدة للحرية النقابية كما نصت عليها الاتفاقيات الدولية وأهمها:

ثانياً: ديمقراطية المنظمة النقابية

على عكس مفهوم الحرية، لا يوجد مفهوم معتمد دولياً لديمقراطية المنظمة النقابية. المفهوم الذي نعتمده هنا يستمد عناصره من عدة مصادر: مبادئ الديمقراطية السياسية، الديمقراطية النقابية كما جرى تجسيدها في الانظمة الداخلية للنقابات، نقد الديمقراطية كما جرى تطبيقها في المنظمات النقابية من منظار المشاركة الفعلية للأعضاء في اتخاذ القرارات، الديمقراطية كآلية لاحترام حقوق الأقليات او الفئات المهمشة وضمان تمثيلها.

تعتمد المنظمة النقابية القواعد السلوكية الكفيلة بارساء الديمقراطية داخل هياكلها ومن هذه القواعد:

1 - توسيع قاعدة الانتساب وزيادة نسبته عبر تنظيم حملات الاستقطاب وغيرها، باعتبار ان نسبة الانتساب هي الاساس الخارجي للديمقراطية التنظيمية: فمع انخفاض نسبة الانتساب تفقد النقابة صفتها التمثيلية للأجراء وتتحوّل الديمقراطية داخل المنظمة الى مجرد لعبة تنظيمية لا تعكس الاتجاهات الحقيقية في أوساط الاجراء الذين تمثلهم النقابة.

2 - تكوين بنية هيكلية ذات تنظيم عامودي وأفقي. عامودياً: جمعية عمومية أو مؤتمرات، مجلس مندوبين أو مجلس مركزي، مجلس تنفيذي. أفقياً: لجان مؤسسات وفروع في المناطق.

3 - اقرار نظام داخلي يضمن المساواة في الحقوق والواجبات بين جميع الاعضاء.

4 - اعتماد آلية انتخابية تنص على انتخاب الهيئات الدنيا للهيئات العليا عامودياً وأفقياً، مع اعتماد التمثيل النسبي المرتبط بحجم العضوية في مجال تكوين الهيئات والانتخابات، ومع تقليص الهامش بين الحد الأدنى والحد الأقصى للنسبة حتى لا تطغى الهيئات الكبيرة على الهيئات الصغيرة. ويجري الانتخاب بالاقتراع السري، دورياً من قبل الاعضاء ومن بينهم.

5 - تأمين الشروط القانونية والمادية لإجراء انتخابات عادلة ونزيهة من دون تدخل من أي طرف خارجي (ومن بين هذه الاطراف المركزية النقابية والنقابات الأخرى) والعمل على مراقبة الانتخابات من قبل طرف خارجي مستقل ليس ذات مصلحة.

6 - حل الخلافات والاعتراضات على نتائج الانتخابات بالطرق القانونية العادلة، وباللجوء الى القضاء المختص، والعمل على اقرارها في حال عدم وجودها.

7 - شمول عملية اتخاذ القرارات كافة اللجان والفروع في اطار احترام العلاقة التراتبية بين الهيئات العامودية، وعلى ان تجسد القرارات المتخذة ارادة الاكثية بالنسبة الى المسائل كافة.

8 - اطلاع الاعضاء على كافة المسائل والاعمال والنشاطات النقابية من خلال آلية محددة ومقررة من المنظمة، على أن تخضع جميعها الى مراجعة دورية من قبلهم.

9 - اعتماد وتطبيق قواعد لإدارة الاجتماعات والمناقشة واتخاذ القرارات بحسب الأصول المعتمدة في الاجتماعات في المنظمات الديمقراطية.

10 - اتخاذ التدابير الكفيلة بمنع تحول المنظمة النقابية الى اوليغارشية يتولى فيها القرار والادارة عدد قليل من القيادات بينما يصبح الاعضاء الباقون خارج اطار اتخاذ القرارات وغير مشاركين. من بين هذه التدابير:

- توسيع صلاحيات لجان المؤسسات والفروع،
- تنوع الوظائف النقابية
- انشاء جمعيات (رياضية، ثقافية، واجتماعية) داخل النقابة والحفاظ على حريتها في تنظيم عملها ونشاطها،
- تأمين الاطر والامكانيات المادية والبشرية اللازمة، لتثقيف وتدريب الاعضاء من أجل خلق الحوافز للمشاركة من جهة، ومن أجل رفع قدراتهم على المشاركة الفعلية من جهة ثانية،
- ضمان حق قيام معارضة نقابية داخل التنظيم قادرة على استخدام قنوات الاتصال الرسمية وغير الرسمية بالاعضاء.

11 - معالجة مشكلة عدم مشاركة النساء والشباب (أو فئات أخرى مهمشة لأسباب اتنية، دينية، مذهبية، قومية، جسدية أو غير ذلك) في النقابات، عبر تدبيرين تنظيميين على الاقل:

- اعتماد مبدأ الكوتا في تمثيل هذه الفئات،
- انشاء لجان خاصة بها واعطائها الامكانيات والصلاحيات اللازمة للقيام بمهامها.

12 - ادارة الشؤون النقابية، العامة والمالية، وعلى جميع المستويات التنفيذية بالاستناد الى مبادئ الحكم الرشيد والرقابة الديمقراطية، في جو من الشفافية وبعيداً من الفساد.

ثالثاً: فعالية المنظمة النقابية

فعالية المنظمة هي قدرتها على تحقيق أهدافها. يجري هنا مقارنة فعالية المنظمة على المستوى الوطني لكن في إطار عولمة الاقتصاد وانعكاساتها الاجتماعية والاقتصادية. بسبب تنوع أهداف المنظمة النقابية واختلافها من نقابة إلى أخرى ومن بلد إلى آخر، سيتم مقارنة الفعالية من خلال قواعد سلوكية عامة تنطبق من حيث المبدأ على التحركات النقابية بالاجمال.

تعتمد المنظمة النقابية القواعد السلوكية الكفيلة بتمكينها من زيادة فعاليتها وتحقيق أهدافها ومن بينها:

1 - رسم الحدود المهنية، القطاعية والجغرافية للمنظمة بالاستناد إلى البنية المهنية - الاقتصادية واتجاهات تطورها وتوزع اليد العاملة عليها، وكذلك بالاستناد إلى الواقع التنظيمي لأصحاب العمل.

2 - وضع خطة استراتيجية لعدة سنوات، من خلال العملية الديمقراطية في المنظمة، تشمل مطالب المنظمة، أولوياتها وأشكال التحرك من ضمن رؤية طويلة الأمد لتحقيق العدالة الاجتماعية.

3 - اعتماد أشكال التحرك النقابي الكفيلة بتحقيق المطالب العمالية وأهمها المفاوضة الجماعية ووسائل الضغط الديمقراطية المختلفة كالاعتصام والاضراب والتظاهر.

4 - اعطاء أهمية أكبر لتنظيم الحملات كشكل من أشكال الضغط لتحقيق المطالب، ولا سيما بعدما تراجعت الدولة عن التدخل عبر اللجان الثلاثية وبعدها انكفأت وتفككت أنظمة المفاوضة الجماعية، كل ذلك في ظل تحكم المؤسسات المالية الدولية ومنظمة التجارة العالمية والشركات المتعددة الجنسيات في رسم السياسات الاقتصادية الاجتماعية في مختلف البلدان.

5 - العمل على بناء النموذج التنظيمي كبديل للنموذج الخدماتي القائم حالياً والعاجز عن الدفاع عن المصالح العمالية في ظل عولمة الاقتصاد وحاجة النقابات إلى التحرك عبر تنظيم الحملات وتعبئة القاعدة وإشراكها في التحركات¹

6 - الانخراط الجدي والفاعل في المنظمات الدولية النقابية كشرط ضروري لأي تحرك فاعل على المستوى المحلي في ظل عولمة الاقتصاد وتحكم المؤسسات التجارية والمالية الدولية في اقتصاديات البلدان.

7 - المشاركة بفعالية في مختلف شبكات المجتمع المدني، المحلية والعالمية، ولا سيما تلك العاملة من أجل احترام حقوق الإنسان وحقوق المرأة ومكافحة الفقر والتصدي لسياسات منظمة التجارة العالمية من ضمن رؤية لبناء عولمة بديلة أكثر عدالة للأفراد والشعوب.

8 - العمل على توحيد الاجراء بغض النظر عن انتماءاتهم اللاتنية أو القومية أو الدينية أو المذهبية أو السياسية في مواجهة النزعات الأصولية والصراعات الأهلية التي تفكك المجتمعات الوطنية وتهدد مصير الدولة الواحدة، وذلك من خلال رفع لواء حقوق الإنسان والمواطنة والمصالح الاجتماعية الاقتصادية.

9 - الالتزام بالنظام الديمقراطي كإطار سياسي صالح للنضال من أجل العدالة الاجتماعية ومن أجل تطبيقها.

غسان صليبي، نوفمبر 2008

1. يقوم النموذج الخدماتي على العناصر التالية: القيادة تتحرك وتؤمن خدمات للأعضاء، الاتكال على الخبراء، الاتصالات في المنظمة من فوق إلى تحت، التحرك النقابي هو ردة فعل على مواقف أصحاب العمل والحكومة ولا ينبع من خطة ذاتية، مركزية في التنظيم، تدريب وتثقيف الأعضاء ثانوي. في حين يقوم النموذج التنظيمي على عناصر نقيضة: القيادة تعبئ القاعدة للتحرك، الاتصالات في التنظيم في الاتجاهين من خلال بنية تعبوية دائمة مؤهلة، التحرك النقابي هو نتيجة لخطة استراتيجية تضعها النقابات لسنوات عديدة، لا مركزية موسعة في التنظيم (صلاحيات واسعة للجان والفروع)، تدريب وتثقيف الأعضاء شرط ضروري ملازم لعمل النموذج ككل.



د. عروس الزبير

القوانين الهنظة لأشكال التطير الجموعي في الجزائر:

مرّ التشريع الجزائري الخاص بالقوانين المنظمة للقطاع الجموعي و أشكاله التنظيمية بعد الاستقلال بعدة مراحل، ولكل مرحلة خاصيتها الأيديولوجية و توجهاتها السياسية و طبيعة القوى الاجتماعية الحاملة لهذه التوجهات أو تلك.

إذ صدرت في هذا الشأن جملة من القوانين والمراسيم التي تحكمت في سير القطاع الجموعي بعد الاستقلال، غير أن قانون الجمعيات الفرنسي الصادر بتاريخ 05 جويلية 1901 يعتبر المصدر الأساس لمجمل هذه القوانين المنظمة لكل أشكال التنظيم الجموعي وفئاته من حيث التصنيف، الوظيفة و التسمية، إذ كان القانون الفرنسي هذا هو المرجع في تأسيس الجمعيات بعد الاستقلال واعتمدت نصوصه التنظيمية في الفترة الممتدة ما بين سنة 1962 كآساس لإعتماد الجمعيات الجديدة و تسيير القديم منها، هذه الفترة تعرف في تاريخ التشريع الجزائري «بفترة الشغور القانوني».

مسحة هذا القانون البرالية من حيث التوجهات الأيديولوجية وإقراره بحرية إنشاء الجمعيات والإجراءات المبسطة التي أعتمدها الى اجانب تسامحه من حيث التسيير المالي، سمحت بإنشاء جملة من الجمعيات المستقلة- بكل ما تحمله كلمة مستقلة من محتوى - والبعيدة عن مجال هيمنة السلطة

الناشئة. حالة التأسيس المستقل وفق قواعد القانون الفرنسي، شملت الأصناف الجموعية الثلاث المحددة قانونا وهي¹:

- الجمعيات غير المعلنة والتي لا تتمتع بالشخصية المعنوية.
- الجمعيات المعلن عنها والتي لا يمكن لها استقبال الهبات والإعانات.
- الجمعيات ذات النفع العام والتي تتمتع بشخصية معنوية كاملة وذات أفضلية وأسبقية من حيث الدعم العمومي واستثماراته.

من الملاحظ أنه وبالرغم من اعتماد هذا القانون في عملية التأسيس المستقل لجملة من الجمعيات على اختلاف فئاتها، فإن إرادة السلطة السياسية التي قادت البلاد مع بدايات الاستقلال، رأت في كل تعدد تنظيمي تهديدا لمبدأ الوحدة الوطنية «المقدس» والاختيارات السياسية الأساسية للوطن، لذا أوجبت مراقبته، فجاءت تعليمة 02 مارس 1964 التي أصدرتها وزارة الداخلية والتي أجازت لأعوان الإدارة العمومية الذين لهم علاقة مباشرة مع الجمعيات إجراء تحقيق مدقق عن أهداف ونشاط الجمعيات المصرّح بها.

قضت هذه التعليمية في حقيقة الأمر على إجراءات التأسيس المبسطة التي ينص عليها قانون 1901 وأدخلت إلزامية الحصول على الاعتماد المسبق كإجراء

احتياطي يمكن التحقق من النوايا الحقيقية من طلبات التأسيس.

بعد هذه التعليمية، تمّ إلغاء العمل بهذا القانون وأدرجت في إطار المراجعة العامة للقوانين الفرنسية التي كانت ينظر إليها على أنها تتعارض مع السيادة الوطنية² إجراءات جديدة تنظم القطاع الجموعي، هذه الإجراءات أخذت الطابع الأيديولوجي وبها أسس لمرحلة جديدة في التعامل مع الجمعيات المخالفة للتوجهات السياسية للسلطة القائمة.

في هذا السياق ظهر أول تشريع جزائري ذو مسحة اشتراكية منظم للقطاع الجموعي، تمثل في الأمر الصادر عام 1971 برقم 79/71، هذا الأمر أفرز بدوره حالة قانونية جديدة تثبتت أكثر بعد صدور الأمر المعدل رقم 21/72 المؤرخ في 07 جوان 1972.

لتصبح الحالة القانونية الجديدة التي أفرزها أمر 71 و72 مكوّنا أساسيا لذهنية تعامل السلطات العمومية مع مكوّنات القطاع الجموعي بمختلف مكوناته التنظيمية وتنوعاتها، هذه الذهنية التي لا تزال قائمة الى الآن و تعتبر من أكثر مجموعات العمل الجموعي الناجع.

مهما يكن، يعبر هذان الأمران من الناحية الرمزية على مرحلة هامة في تاريخ التنظيمات الجموعية في الجزائر من حيث حرية الشكل التنظيمي وواجبات التسيير و لاتي أصبحت

1. «Le mouvement associatif lié à l'environnement, étude institutionnelle et juridique»

2. Ibid, p. 12 PNUD. Alger, 1998, page 12.

الإجراءات الردعية إذ تنص صراحة على اعتبار: «كل جمعية باطلة وملغاة، إذا ألحقت الضرر بالاختيارات السياسية والاقتصادية الاجتماعية والثقافية للبلاد أو إلحاق الضرر بحرمة التراب الوطني».

يقابل هذا الموقف الصريح من حيث مبررات التعطيل، غموض من حيث الأسباب، هذا الغموض يعطي للإدارة بالضرورة سلطة تقديرية واسعة في قبول أو رفض تقديم الاعتماد وكذا حل الجمعيات الجانحة لأبسط الأسباب، لأن هذه خاضعة لسلطة الإدارة في تقدير أسباب الحل وهذا الحال لا يزال قائم الآن.

مع بداية الثمانينات ظهرت مؤشرات تغيير العلاقة بين السلطة والمجتمع وذلك من خلال المحاولات الأولى لتغيير نموذج العلاقات الاجتماعية الاقتصادية مع المجتمع وفرض أسلوب وفلسفة جديدة للعيش والتي تجسدت لاحقا في شعار «من أجل حياة أفضل»، مبرة خطاب هذه الفلسفة من حيث النظر والهدف، دخول بعض المفاهيم والمصطلحات التي كانت مستبعدة من التداول في الخطاب السياسي لسلطة الحزب الواحد و لست دولة الحزب الواحد، من أهم هذه المفاهيم مفهوم «المجتمع المدني» الذي أصبح ينظر له سياسيا وجعل مكوناته أساس الحلول المفترضة دون الأخذ بعين الاعتبار خلفيته التاريخية و أصوله الفلسفية وذلك بمعزل عن محيطه الاجتماعي، الثقافي خاصة المختلف مع واقع المجتمع الجزائري الثقافي، فكان هذا المفهوم محل غرس قصرا لا توافقا مع الوعي العام للمجتمع الجزائري.

الإدارة من التحكم في عملية التأسيس بشكل يجعل أي تنظيم جمعوي جديد يخدم ضرورة التوجه الإيديولوجي للسلطة وسياستها القائمة على تسيير نظام الحزب الواحد.

من أجل هذا تم إدراج مبدأ الاعتماد المزدوج الذي لا يكتفي بترخيص السلطة العمومية المباشرة والمشرفة على المحيط الجغرافي المحدد إداريا لنشاط هذه الجمعية أو تلك وهي الولاية بالنسبة للجمعيات المحلية؛ ووزارة الداخلية بالنسبة للجمعيات الوطنية، بل أوجب الموافقة على طلبات التأسيس التصديق المسبق من طرف الهيئات أو الوزارات الوصية على نشاط هذه الجمعية أو تلك، أضاف إلى ذلك، فإن الأمر 79/71 يعطي الإدارة العمومية صلاحيات عديدة في مراقبة سير عمل الجمعيات وسن العقوبات الردعية والتي تصل إلى حد حل الجمعية إداريا وخارج الإطار القضائي المخول و المختص بذلك قانونا.

فالمادة الثالثة من هذا الأمر³، تشترط في المؤسس للجمعيات وكذا المنخرط عدة شروط منها على وجه التحديد: الصفاء من حيث الفكر والسلوك تجاه الثورتين «التحريرية والاشتراكية» وهذا بصريح نص المادة السالفة الذكر والذي يقول حرفيا:

- أن لا تكون للمؤسس سلوكيات معادية لحرب وثورة التحرير الوطني.
- أن لا تكون له نشاطات مضادة ومعادية لمصالح الثورة الاشتراكية.

أما المادة السابعة من هذا الأمر، فهي صريحة القول ومحددة لطبيعة

تتماشى وفق ما تمليه الإرادة السياسية لا فلسفة الإستقلالية و المبادرة؛ إذ وبالرغم من محافظة الأمرين على المستويات الثلاث المذكورة في التشريع الفرنسي، إلا أنهما غديا وأشبعيا بجملة من الشروط والتوجيهات التي تعطي الهيمنة للعقلية الأحادية ووسائل المراقبة المركزية، محافظة على التوجه السياسي والإيديولوجي المختار مركزيا الذي أخترته قوى سياسية حاولت فرض هيمنتها على المجتمع في مواجه قوى سياسية و إجتماعية منازعة و منها كانت توجهات القوى المهيمنة ترسم سياستها وفق إستراتيجية تقوم على مستويات ثلاث هي:

- التشديد على الوحدة الأيديولوجية.
- تأطير الصراعات والنزاعات الاجتماعية من خلال أشكال التنظيم المراقبة مركزيا.
- تجزئة المطالب الاجتماعية وتأطيرها بواسطة أشكال التنظيم المراقبة مركزيا، هذا لاجتناب أي شكل من أشكال التنظيم الاجتماعي المستقل الذي يمكن أن يوظف من طرف الفئات الاجتماعية السياسية والثقافية الجانحة والمعارضة لنهج السلطة القائمة للمجتمع.

هذه المستويات الثلاث، ما هي في حقيقة الأمر إلا آليات للتحكم والمراقبة اعتمدها التشريع الخاص بالتنظيمات الجمعوية ابتداء من سنة 1971 وهي المرحلة التي اتسمت بتخلي السلطة العمومية وإدارتها عن مبدأ الإرادة الحرة في عملية التأسيس والتي تم استخلافها بمجموعة من الشروط تمكن

3. إشارة إلى الأمر الصادر برقم 79/71 ونقلا عن القانون الخاص بالجمعيات الصادر في 1971.

جانفي سنة 1992 إلى جانب هذا، هناك الشروط التي تنص عليها المادة 04 من ذات القانون السالف الذكر والخاصة بالأعضاء المؤسسين وغير المحددة بدقة، من أشكال عدم الدقة هذه القضايا المتعلقة بـ:

- إشكالية التمتع بالجنسية الجزائرية.
- التمتع بالحقوق المدنية والسياسية دون تحديد الأسباب التي أدت إلى نزعها.
- السلوك المخالف لثورة التحرير الوطني دون تحديدا لطبيعته التنظيمية وامتداداته العائلية والزمينية.

إلى جانب هذه المآخذ، هناك بعض المزايا والامتيازات الأخرى التي يخولها هذا القانون للجمعيات والمحددة أساسا في المواد من 26 إلى 30 والتي تتيح وتمكّن التنظيمات الجمعوية وخاصة ذات التوجه الإسلامي على اختلاف فئاتها بالبحث عن مصادر للتمويل العيني والمالي، خارج الإطار الحكومي زيادة على اشتراكات الأعضاء وذلك لتفعيل نشاطاتها وبرامجها، لكن ميوعة وعدم دقة بعض المواد القانونية أعطت للسلطات العمومية إمكانية جعل المساعدات العينية والمالية التي تتلقاها الجمعيات مهما كان مصدرها عائقا فعليا أمام الجمعيات ووسيلة من وسائل عرقلة أو حل الجمعيات ذات التوجهات التي تعتبر جانحة في نظر السلطة لمجرد الاسم الصريح وهو ما حدث بالفعل مع الكثير من أشكال التنظيمات الجمعوية مع الاختلاف في المبررات.

استمرت هذه الوضعية القانونية على حالها إلى غاية صدور القانون رقم 31/90 المؤرخ في ديسمبر 1990⁴ كتتويج للانفتاح السياسي المفروض من أعلى والقائم على التعددية، التي تجسدت تشريعا في دستور 1989 وقانون الجمعيات ذات الطابع السياسي لذات السنة، ثم قانون الجمعيات لسنة 1990، هنا يمكن اعتبار من الناحية التشريعية لا على مستوى الممارسة، أن هذا القانون يعتبر بمثابة القانون المنظم لهذا القطاع حاليا ومن ميزاته اعتماد مبدأ تجمع خمسة عشرة عضوا (15) بصفة إرادية سببا قانونيا كافيا لتأسيس جمعية حسب ما أقرته المادة الثانية (02)، إلى جانب هذه الميزة هناك ميزات أخرى ومنها على وجه التحديد: التخفيض من الإجراءات الاحتياطية المانعة، والتقليل من تدخل الإدارة في صيرورة النشأة وتأسيس الجمعيات بجعل التصريح المسبق كاف لاكتساب الجمعية لوجودها القانوني وشخصيتها المعنوية؛ وذلك بمجرد نشر ذلك في جريدتين وطنيتين، هذا بالرغم من الإجراءات غير المقننة تقنيا محكما والتي تعطي للإدارة إمكانية إقصاء أو تجميد أية جمعية كما تنص عليه المادة الخامسة من قانون 31/90، إذ حسب روح هذه المادة تعتبر كل جمعية ملغاة إذا كانت أهدافها تخالف النظام التأسيسي أو الآداب العامة، القوانين والتنظيمات المعمول بها وهو ما طبق فعلا سنة 1993 على جل الجمعيات الإسلامية التي اعتبرت جانحة عن/أو مناهضة للإرادة السياسية التي خلقتها ظروف توقيف المسار الانتخابي لشهر

هذا التحول في الموقف من المكونات التنظيمية المستقلة وفلسفة فعلها الاجتماعي، ترجم كذلك نظريا في اعتماد جملة من المفاهيم المتعارضة مع «التوجه الاشتراكي» وتجسد عمليا هذا المسعى لاحقا في ما يخص أشكال التنظيم المؤطرة للمجتمع بالمصادقة على القانون رقم 15/85 لسنة 1987 المتعلق بالجمعيات غير السياسية؛ ميزة هذا القانون على المستوى التطبيقي إلغاء الاعتماد المسبق والرجوع إلى التصريح الإداري الذي كان معمولا به قبل سنة 1971 من حيث الفترة والأمر رقم 79/71 من الجانب التشريعي والذي صدر بنفس السنة المذكورة.

يظهر هنا، وكأن الأمر اتخذ وعيا لتهيئة القطاع الجمعوي مستقبلا لمواجهة التكفل بالقضايا التي ستنج عن سياسة تخلي الدولة عن الكثير من مهامها ووظائفها وبالتالي تغيير طبيعة علاقتها التي كانت قائمة مع الأفراد والمجتمع والتي كانت تقوم على الكفالة و الرعاية من جانب الأولي وطاعة السلطة القائمة لها من جانب مكونات الثاني، لكن وبالرغم من العودة إلى الروح اللبرالية في مسألة تأسيس وتسيير الجمعيات التي جاء بها قانون سنة 1987، فإن المرسوم التطبيقي الصادر بتاريخ 02 فيفري 1988 سحب هذه الروح بإبقائه على صلاحيات الإدارة في عملية مراقبة تأسيس الجمعيات؛ لذا فإن الانفتاح القانوني على أشكال التنظيمات الجمعوية في هذه الفترة بالذات، بقي ناقصا ولا يتماشى ومجمل التحولات التي حدثت على المستوى الاقتصادي والاجتماعي التي نفذت في حينها.

4. Loi relative aux associations. N° 9031/, de 1990.

سلوك هِدُون : قواعد سلوكية للمنهزمات النقابية العربية

مقدمة

تتضمن هذه الورقة مجموعة من القواعد السلوكية التي من المفترض أن تكفل ممارسة نقابية حرة، ديمقراطية وفعّالة. وضعت هذه القواعد السلوكية تحت عنوان «سلوك مدون» وليس «مدونة سلوك» للدلالة على أمرين:

- تمييز مفهوم هذه الورقة عن مفهوم مدونات السلوك المعتمدة عادة في المؤسسات الاقتصادية بشكل عام والمؤسسات المتعددة الجنسيات بشكل خاص.

- شمول الورقة لقواعد سلوكية جرى اختبار فعاليتها في الممارسة النقابية حول العالم وهي مدونة هنا بصفتها هذه وليس كمعايير مثالية يجب الاقتداء بها فحسب.

تركز الورقة على سلوكيات المنظمة النقابية ولا تعنى بسلوكيات أعضاء المنظمة إلا عرضاً واستطراداً. والسلوك مأخوذ هنا بمفهومه الواسع الذي يشمل الموقف والقناعة الى جانب الممارسة. تخاطب الورقة الأجراء العرب، عمالاً ومستخدمين، أعضاء في النقابات العمالية أو غير منتسبين إليها. وتتوخى من خلال مخاطبتهم حثهم على قراءة الواقع النقابي العربي بالاستناد الى قواعد سلوكية محددة، والعمل على تطوير الحركة النقابية العربية باتجاه المزيد من الحرية والديمقراطية والفعالية. يمكن لهذه الورقة أن تتحول الى وثيقة مرجعية اذا ما وافق عليها عدد من النقابات العربية، بعد مناقشتها وتطويرها.

كان أمام الورقة ان تختار بين مقاربتين: مقارنة تكتفي بجمع المبادئ العامة، الحقوقية على وجه التحديد ومقاربة تتجاوز الحقوق الى الممارسة الفعلية المتشعبة. المقاربة الأولى يسهل الاتفاق على مبادئها ولا تخضع كثيراً للظروف الخاصة في المناطق الجغرافية والبلدان، لكنها ليست ذات فائدة عملية في تحليل الواقع والعمل على تطويره. المقاربة الثانية بالمقابل، تتضمن الحقوق الى جانب الممارسات الفعلية، وهي تصلح بالتالي كأداة معيارية لرصد الواقع وآفاق تطويره، لكنها بسبب ذلك تطرح على بساط البحث صلاحية القواعد السلوكية المختارة وامكانية تطبيقها في مختلف الانساق والظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. لقد اخترنا المقاربة الثانية مع محاذيرها وندعو الى استخدام القواعد السلوكية أدناه كأداة معيارية، قابلة للتعديل نتيجة تفاعل دينامي جدي بينها وبين الواقع الذي يجري تطبيقها عليه. وهي ستكون مناسبة لمناقشة جدية لمقولة «الخصوصية العربية» على المستوى النقابي، وهي مقولة غالباً ما تطرح لتبرير الواقع القائم ورفض المشاريع لتطويره. مع الاشارة الى أن القواعد السلوكية المطروحة، وكذلك مناقشتها، يجب أن توضع في إطارها الزمني الذي يتميز بعولمة الاقتصاد وما يترتب عليه من انعكاسات على مختلف المستويات.

لأسباب عملانية، تفتقد الورقة الحالية للخلفيات النظرية والبراهين الميدانية التي تعلق وتدعم لائحة القواعد

السلوكية بمضمونها وترتيبها. رغم ذلك حاولنا حيث أمكن التمهيد لعرض القواعد السلوكية بالاشارة الى بعض المصادر التي تركز عليها. ونحن نعول على مناسبات أخرى، ينظمها المشروع، للتوسع بالموضوع بخلفياته ومدلولاته. يمكن التطرق الى مجمل القواعد السلوكية للمنظمة النقابية من خلال ثلاثة مفاهيم: حرية المنظمة، ديمقراطية المنظمة، فعالية المنظمة. للمفاهيم الثلاثة، إضافة لقدرتها الاستيعابية لمختلف القواعد السلوكية، ثلاث مميزات:

- الميزة الأولى في أنها متداولة في الاوساط النقابية وهي بالتالي تسهل النقاش لا بل تعطيه بعض الحماسة والاندفاع،
- الميزة الثانية في أنها قابلة للاستخدام من خلال معايير ومؤشرات واضحة وملموسة،
- الميزة الثالثة، في أنها في علاقة متبادلة وجدلية مع بعضها البعض، مما يسمح بربط العناصر المختلفة في اطار من الشمولية:
- فمقاربة القواعد السلوكية من منظار فعالية المنظمة سيحيلنا حكماً الى حرية الأعضاء (أفراد ونقابات) والى حجم ومستوى مشاركتهم (ديمقراطية التنظيم).

كما أن مقارنة القواعد السلوكية من منظار ديمقراطية المنظمة سيرجعنا لزاماً الى حرية التنظيم وفعاليتها. فالتنظيم لا يمكن أن يكون ديمقراطياً اذا لم يكن مستقلاً عن الخارج كما أنه

إعلان أسس الممارسة الديمقراطية للأحزاب والحركات السياسية

حزيران 2008
بيروت - لبنان

ديباجة:

تواجه البلدان العربية كافة تحديات التحول نحو الديمقراطية، مما دفع كثيراً من الأحزاب والحركات السياسية العربية على مختلف اتجاهاتها لتبني مراجعة عميقة لتجاربها السياسية بما يتناسب مع متطلبات التحول الديمقراطي.

وإذا كانت الأحزاب السياسية تمثل شرطاً أساسياً لوجود الديمقراطية فإن العمل الحزبي في مختلف البلدان العربية يعاني من الضعف الشديد إما بسبب حظره وعدم الاعتراف به، أو تكبيله بقيود استثنائية، أو التضييق عليه من قبل السلطات أو الأحزاب الحاكمة.

وقد أدى عدم احترام النظم الحاكمة لأحكام الدستور والقانون وعدم الالتزام بآليات التداول السلمي للسلطة إلى الإخفاق في بناء مجتمع سياسي يمتلك مقومات الاستقرار والنمو، وإلى استمرار ممارسات النظم السياسية التسلطية التي همّشت المشاركة المجتمعية عموماً والمشاركة السياسية خصوصاً، وساهمت في العديد من التجارب بإضعاف مؤسسات الدولة نفسها، وتعرّض سلامة وحدتها الكيانية واندماجها الوطني والاجتماعي للضعف والمخاطر، وإلى فشل برامج التنمية والمشاركة وإلى انتهاكات خطيرة لحقوق الإنسان الأساسية، وفي مقدمتها حق التجمع والتعبير والمشاركة السياسية.

إن نظام التعددية الحزبية والسياسية يمثل الإطار المؤسسي الرشيد لتسوية

الخلافات الفكرية والسياسية بين الأحزاب، وبناء مجتمع سياسي حيوي ومستقر تستطيع فيه كافة الأحزاب والحركات أن تتداول السلطة بشكل سلمي في ظل سيادة القانون. وإزاء ذلك يمكن للأحزاب والحركات الديمقراطية العربية، والتي تعمل من أجل تحقيق غاياتها أن تسهم في تعزيز الاتجاهات الإيجابية لعملية التحول الديمقراطي، وتذليل الكثير من المشاكل التي أعاقت تلك العملية، وفي مقدمتها الصراع غير المنظم على السلطة. وتعتبر أسس الممارسة الديمقراطية وسيلة لضبط ممارسات الأحزاب على المستوى الداخلي لكل حزب وعلى مستوى العلاقات ما بين الأحزاب والعلاقات ما بينها وبين المواطنين وكذلك علاقاتها بالسلطة الحاكمة، مما يسهم في تطوير هذه الأحزاب مجتمعة، وتحويلها إلى قُدوة للمواطنين في الممارسة.

وفي سعيها نحو الحرية والديمقراطية تؤكد الأحزاب والحركات السياسية المنضمة لهذا الإعلان أن حرية تشكيل وممارسة العمل الحزبي هي عماد الديمقراطية واحد ضماناتها الرئيسة. ويأتي هذا الإعلان بوصفه إطار عمل أخلاقي للتأكيد على المبادئ الرئيسة الناظمة للعمل الحزبي والسياسي في العالم العربي مما يوجب التعددية وسيادة القانون واحترام حقوق الإنسان، وأهمها حرية تشكيل الأحزاب والحركات السياسية، وفي سبيل ذلك يؤكد هذا الإعلان على الآتي:

أولاً - في إدارة الشأن العام:

الالتزام بالديمقراطية كوسيلة لتحقيق

العيش الكريم لجميع المواطنين على اختلاف انتماءاتهم، بما يعنيه ذلك من توفير الشروط السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تمكنهم من التمتع بحقوقهم كافة.

1. الالتزام بالعمل السياسي في إطار ما ينص عليه الدستور والقوانين والعمل بالطرق الديمقراطية لتطوير النصوص الدستورية والقانونية من أجل المزيد من الضمانات للحقوق وللحريات العامة والخاصة.

2. احترام مبدأ الفصل بين السلطات وتوازنها وتعاونها.

3. الالتزام التام بسلطة القانون وسيادته واحترام استقلالية القضاء ودعمه وتعزيز مؤسساته، وخضوع الجميع أفراداً ومؤسسات لسلطة وسيادة القانون.

4. الالتزام بمبادئ الديمقراطية وفي طليعتها الحرية والمساواة وتكافؤ الفرص والعدالة والحق في الاختلاف واحترام التنوع الثقافي والديني والاجتماعي والسياسي.

5. الالتزام بالتعددية السياسية والحزبية كوسيلة للتعبير عن تطلعات المواطنين ومصالحهم.

6. ضمان حرية العمل السياسي السلمي وحق المشاركة في الحياة السياسية.

7. الالتزام بالتداول السلمي للسلطة عن طريق الانتخابات الدورية الحرة والنزيهة والعدالة واحترام نتائجها والالتزام بأخلاقيات المنافسة الشريفة في الحملات الانتخابية.

8. العمل على سن تشريعات للانتخابات تضمن صحة التمثيل وعدالته وتكافؤ الفرص بين المرشحين، بما يفسح

وهيئاته وممثليه وفق النظام الداخلي لكل حزب.

2. الالتزام بتثقيف أعضاء الحزب ومؤيديه بثقافة الديمقراطية وحقوق الإنسان وتعزيز قدراتهم في العمل السياسي وتأهيلهم لتولي المسؤوليات داخل الحزب وفي الدولة.

3. تشجيع الحوارات الداخلية ومشاركة الشباب والنساء في الهيئات.

4. اعتماد مبدأ الطوعية في الانتساب إلى الحزب أو الخروج منه.

5. حل الخلافات الحزبية الداخلية بالطرق السلمية.

6. الالتزام باحترام مبادئ الإدارة الرشيدة في أعمالها وإدارة موجوداتها بالإفصاح عن مصادر تمويلها وبيان أوجه استخدامها.

خامساً: على مستوى التركيبة البشرية للأحزاب:

بما إن العديد من الأحزاب في بلدان المنطقة تضم محازبين من لون ديني أو طائفي أو عرقي واحد، وبما إن المطلوب ليس هو قهر هذه المجموعات ومنعها من حقها في المشاركة السياسية إنما السعي لإصلاح هذه الأوضاع، لذا فالأحزاب والمجموعات السياسية التي تقوم على لون واحد أو مهيمنة لفئة دينية أو طائفية أو عرقية - تضع خطأ زمنية وتتخذ إجراءات لتحقيق التالي:

أ. تحقيق الحد الأدنى من التنوع الديني والطائفي والعرقي في تركيبة الحزب على مختلف المستويات.

ب. جعل محور عمل الحزب البرنامج السياسي الوطني وليس البرامج والأنشطة المرتبطة بالانتماءات المختلفة. ■

2. احترام حق كل مواطن في الترشح للمناصب العامة وشغلها بمستوياتها المختلفة، بدون أي تمييز.

3. ضمان حق كل مواطن في اختيار ممثليه بشكل حر دون أي تمييز من أي نوع كان في مختلف الهيئات التمثيلية الوطنية أو المحلية أو الإقليمية.

4. تفعيل مشاركة المواطنين في الحياة السياسية والحزبية، وحماية حقوقهم السياسية حقهم في الوصول إلى المعلومات وتداولها.

5. احترام حقوق الإنسان والعمل على مواءمة التشريعات الوطنية مع مبادئ الشريعة الدولية لحقوق الإنسان واحترام حق الأفراد والمجموعات والشعوب في مقاومة الاحتلال والعدوان الخارجي.

ثالثاً: على مستوى العلاقات بين الأحزاب:

1. الالتزام بإدارة التنافس على السلطة بين الأحزاب بالأساليب الديمقراطية بعيداً عن أي نمطٍ من أنماط العنف أو الإلغاء أو الإقصاء.

2. الالتزام بعدم استخدام المال كوسيلة للرشوة وشراء الضمائر في التنافس بين الأحزاب.

3. حل كافة الإشكالات والخلافات بين الأحزاب بالطرق القانونية والحوار الديمقراطي.

4. احترام حق كافة الأحزاب في كل بلد بأن تقيم التحالفات الحزبية والسياسية فيما بينها.

رابعاً: على مستوى البنية التنظيمية للأحزاب:

1. الالتزام بآليات الديمقراطية في العمل الحزبي الداخلي وفي مقدمتها دورية الانتخابات واختيار قادة الحزب

المجال لأوسع تمثيل لشرائح المجتمع وفتاته كافة والعمل على تعزيز اتجاهات التكامل الوطني والاندماج الاجتماعي في الحياة السياسية للدولة.

9. اعتماد مبادئ الشفافية ونظم المساءلة والمحاسبة في إدارة الشأن العام.

10. الالتزام باستخدام الوسائل السلمية والحوار الديمقراطي في إدارة الخلافات والتنافس بين الأطراف كافة في المؤسسات التمثيلية.

11. العمل على تجنب اللجوء إلى نظام الطوارئ والقوانين الاستثنائية إلا في الحالات المرتبطة بالكوارث أو حالة الدفاع عن سلامة الوطن ووحدته، وبشكل محدد ومضبوط زماناً ومكاناً.

12. الالتزام بأن يكون تمويل الأحزاب وفقاً لقانون يضمن تمويل موازنة الأحزاب والحملات الانتخابية من خلال التبرعات المحلية والخزانة العامة.

13. الالتزام بالعمل من أجل حماية المال العام والملكية العامة ومكافحة جميع أشكال الفساد وعدم توفير غطاء لمن يمارسه.

14. الالتزام بدعم هيئات المجتمع المدني، وتعزيز استقلاليتها وعدم استخدامها كواجهات وأدوات حزبية وتعزيز أدوارها في التنمية والمشاركة المجتمعية والسياسية العامة.

ثانياً: على مستوى حقوق الأفراد:

1. العمل من أجل ضمان حق المواطنين في المشاركة في إدارة الشأن العام، بما فيه الحق في تشكيل الأحزاب والانتساب إليها، ورفع القيود التي تحول دون ممارسة هذا الحق، والتعبير عن آرائهم والمشاركة في أنشطتها وهيئاتها وتبوء مواقعها وفق أنظمتها الداخلية.