

أ/ عايدي ميهوب

الدرجة العلمية: ماجستير

شعبة: الحقوق

تخصص: القانون الدولي لحقوق الإنسان

كلية: الحقوق

جامعة: الدكتور يحي فارس بالمدينة

أستاذ مشارك بجامعة زيان عاشور - الجلفة -

0555834273 mihoubaidi@yahoo.com

عنوان المقال: الحق النقابي في اتفاقيات العمل الدولية

ملخص المقال

يعتبر إصدار الاتفاقيات الدولية من أهم التصرفات القانونية التي تقوم بها المنظمات الدولية، وقد صدر عن منظمة العمل الدولية عددا هاما من اتفاقيات العمل الدولية خصصت جانبا منها لموضوع الحق النقابي. هذا الحق الذي يكتسي أهمية بالغة نظرا لكونه ضمانا أساسية لكفالة السلم والعدالة الاجتماعية. ومن أبرز هذه الاتفاقيات، الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والاتفاقية رقم 98 لعام 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، وقد اشتملت هاتين الاتفاقيتين على مبادئ أساسية أكدت على ضرورة احترامها، حيث لا يمكن تصور قيام الحق النقابي في غيابها. ومن أبرز لجان منظمة العمل الدولية لجنة الحرية النقابية التي أكدت في التقارير الصادرة عنها على أهمية احترام تلك المبادئ، وأن المساس بها يعد انتهاكا للحق النقابي.

La version des conventions internationales actions juridiques les plus importants réalisés par les organisations internationales, a été publié par l'Organisation internationale du Travail un nombre important de conventions

internationales du travail à leur allocation de côté au sujet du droit de se syndiquer. Ce droit, qui est d'une importance capitale, car il est une garantie fondamentale pour assurer la paix et la justice sociale. Parmi les plus importantes de ces accords, la Convention n ° 87 de 1948 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et la Convention n ° 98 de 1949 sur l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, ont inclus ces conventions sur les principes fondamentaux souligné la nécessité de respecter, donc je ne peux pas imaginer que le droit de s'organiser en absence. Parmi les comités les plus importants de la Commission de l'OIT sur la liberté syndicale, qui a confirmé dans les rapports publiés par l'importance du respect de ces principes, et que compromis est une violation du droit au syndicat.

الحق النقابي في اتفاقيات العمل الدولية

ففي إطار سعي منظمة العمل الدولية لحماية الحق النقابي وترقيته، فإنها خصصت جانباً من اتفاقيات العمل الدولية لتحقيق هذا الهدف. ويرى الأستاذ " بيرانشتاين Berenstein " بأنه ينبغي أن نبين — بفضل التأثير الذي تمارسه الاتفاقيات التي أقرها المؤتمر العام على تشريعات هذه الدول سواء صدقت على تلك الاتفاقيات أم لم تصدق عليها — كيف يتم تحسين مستوى المعيشة، وظروف العمل، في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية. وعبارة « مستوى المعيشة وظروف العمل، تشتمل فعلاً على كل عناصر العدالة الاجتماعية التي يتأسس عليها السلام العالمي »¹.

وللتمكن من حماية الحق النقابي وترقيته، فإن منظمة العمل الدولية قررت الآليات والكيفيات التي تضمن تحقيق ذلك، فالمنظمة ومنذ تأسيسها سنة 1919 سعت لإبرام العديد من الاتفاقيات الدولية²، حيث أن دستوراً نص على أن المؤتمر العام يمكنه أن

يقرر صياغة المقترحات إما في شكل اتفاقية أو توصية³، وإذا اعتبرنا أن الحرية النقابية تشكل ضماناً أساسية للسلام والعدالة الاجتماعية فهذا يجعلنا ندرك السبب الذي دفع منظمة العمل الدولية إلى اعتماد مجموعة من الاتفاقيات التي تمثل المصدر الأغنى للمراجع المتعلقة بموضوع الحرية النقابية⁴.

تم إبرام العديد من الاتفاقيات المتعلقة بالحق النقابي⁵ ولعل أبرزها ما أقره مؤتمر العمل الدولي في دورته المنعقدة في 17 جوان 1948 الاتفاقية الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وإقراره في الدورة التالية — الدورة الثانية والثلاثون — المنعقدة في 8 جوان 1949 الاتفاقية رقم 98 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ويتمتع العمال وأصحاب الأعمال بالحرية الكاملة في تكوين منظماتهم، وهذا لحماية مصالحهم وتنميتها دون تفرقة أو تمييز بين العمال، إضافة إلى أنه يحظر على الإدارة وأصحاب الأعمال التدخل في شؤون النقابات العمالية، سواء عند التكوين أو خلال ممارستها لأنشطتها أو حتى انقضائها⁶.

إن اتفاقيات العمل الدولية بشأن الحق النقابي تهدف لحماية الحق النقابي وترقيته، وعلى ذلك فإن إشكالية البحث تتمثل في التساؤل عن المبادئ الأساسية التي تضمنتها اتفاقيات العمل الدولية لتكريس حماية الحق النقابي وترقيته. وسأعرض في دراستي أهم هذه الاتفاقيات الدولية، وذلك كما يلي:

أولاً: الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم

ثانياً: الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية

أولاً: الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم

تم اعتماد هذه الاتفاقية من طرف المؤتمر العام بتاريخ 09 جويلية 1948 في دورته الحادية والثلاثين في 17 جوان عام 1948، وتتألف الاتفاقية من ديباجة وأربعة أجزاء، وتضم

مواد عددها واحد وعشرون مادة، حيث يضم الجزء الأول الحرية النقابية في عشرة مواد، والجزء الثاني حماية حق التنظيم في مادة واحدة، أما الجزء الثالث فأحكام متنوعة في مادتين، والجزء الرابع أحكام ختامية في ثمانية مواد⁷.

وجاء في الديباجة :

« إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف لعقد دورته الحادية والثلاثين في 17 حزيران / يونيه عام 1948، إذ قرر أن يعتمد، في شكل اتفاقية بعض المقترحات المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وهو موضوع البند السابع في جدول أعمال هذه الدورة «، ورأى المؤتمر أن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تعلن أن " إقرار مبدأ الحرية النقابية " وسيلة لتحسين ظروف العمل وإقرار السلم، وأن إعلان فيلادلفيا يؤكد مجددا « أن حرية الرأي وحرية الاجتماع أمران لا غنى عنهما لاطراد التقدم «، وبالنظر لاعتماد المؤتمر بالإجماع المبادئ التي يجب أن تشكل أساس التنظيم الدولي في دورته الثلاثين، إضافة إلى أن الجمعية العامة للأمم المتحدة قد أقرت هذه المبادئ في دورتها الثانية، وأنها دعت منظمة العمل الدولية إلى مواصلة كل ما لديها من جهد حتى يمكن اعتماد اتفاقية دولية أو أكثر، وعلى أساس ما ذكر أعلاه اعتمد المؤتمر العام في التاسع من جويلية عام ثمانية وأربعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية، التي تسمى اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم⁸.

من خلال الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 فإنه تم تقرير المبادئ التالية:

أ/ حق العمال دون تمييز — أيا كان سببه — في تكوين المنظمات والانضمام إليها

نصت المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87 بأنه لا يجوز التمييز بسبب المهنة أو الجنس أو اللون أو العرق أو المعتقد أو الرأي السياسي، أو أي تمييز آخر في ضمان هذا الحق للعمال، وعدم التفرقة هذه أقرها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في 1948، كما قرره العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر سنة 1966، ولم تفرق الاتفاقية سابقة الذكر بين العمال في

القطاع الخاص والعاملين في الحكومة أو الموظفين، باستثناء رجال الشرطة والقوات المسلحة، حيث نصت المادة التاسعة من الاتفاقية رقم 87 على أن القوانين أو اللوائح الوطنية تحدد مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها على هذه الفئات.

ومن أهم الوثائق الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي قررت مبدأ المساواة كمبدأ عام، الاتفاقية رقم 111 والتوصية رقم 111 المتعلقين بالتمييز في الاستخدام والمهنة، ولم يقتصر دورهما على تقرير الإطار العام للمبدأ فحسب، بل تعدى ذلك إلى حظر جميع أشكال التمييز، سواء نتيجة للتشريع أو للسياسات أو الممارسات المتبعة⁹.

إن التمييز القائم حالياً يقوم بسبب المهنة حيث أن الأسباب الأخرى، الدينية أو السياسية أو العنصرية قد تضاءلت وهذا نتيجة للتطور الحضاري للدول¹⁰.

إن تقرير مبدأ عدم التمييز في تكوين النقابات لفئات العمال في قطاعات مختلفة كان نتيجة جهود منظمة العمل الدولية لدعم الحق النقابي، وهذا على أساس أن نص المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87 يضمن حق إنشاء النقابات لجميع العمال دون أي تمييز كان¹¹. وقد أثمرت تلك الجهود بإقرار هذا الحق لفئة الموظفين العموميين¹² وفئة عمال الزراعة¹³.

هناك العديد من الحالات التي تم فحصها من طرف هيئات الرقابة، والتي قامت فيها بعض الدول بتقييد هذا الحق أو أقامت تمييزاً في تطبيقه. ومن هذه الحالات مثلاً، ما جاء في تقرير لجنة الحرية النقابية حيث وجهت اللجنة في هذه الحالة والمتعلقة بالوضعية النقابية للمعلمين في " غواتيمالا " انتباه الحكومة إلى صياغة المادة 2 من الاتفاقية رقم 87 المصادق عليها من طرفها، والتي تنص على حرية تكوين الجمعيات لـ « جميع العمال دون تمييز من أي نوع Tous les travailleurs sans distinction d'aucune sorte » وهذا يعني، أن هذه الحرية غير مرتبطة بفئة عمال القطاع

الخاص فقط بل تضم أيضا القطاع العام. وبالنتيجة فئة المعلمين يحق لهم تنظيم أنفسهم في نقابات تخصهم¹⁴.

كذلك نذكر ما تضمنه تقرير لجنة الخبراء لسنة 1993، حيث أعربت اللجنة عن رضاها من خلال إلغاء حكومة " كندا " للمادة 80 من القانون المتعلق بالجامعات الذي كان يضع حدودا لحق أساتذة الجامعة في تكوين المنظمات¹⁵.

وقررت لجنة الحرية النقابية أن التمييز الذي يكون بسبب الأصل العرقي، أو الآراء السياسية أو الجنسية أو نوع العمل أو طبيعته، يكون متعارضا وحكم المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87. ففيما يخص التمييز بسبب الأصل العرقي، أظهر تقرير اللجنة بأن هناك تمييزا يمارس على العمال الأفارقة، حيث يحظر عليهم تكوين نقابات عمالية، ويمنعون من الاشتراك في المجالس الصناعية المشكلة بهدف إجراء مفاوضات جماعية. وهذا يعد مساسا بالمبدأ الذي نصت عليه المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87¹⁶.

وأما فيما يتعلق بالتمييز بسبب الآراء السياسية، فقررت لجنة الحرية النقابية أنه لا يدخل في اختصاصها النظر في مسألة تخص قانونا له هدف سياسي يتمثل في حرمان الشيوعيين من النشاط السياسي، لكن إذا كان من بين أهداف القانون حرمان أي شخص من الانتماء لنقابة أو الاستمرار فيها، فهذا يعد انتهاكا للمبدأ الوارد في المادة الثانية سالف الذكر¹⁷.

وبخصوص نوع العمل أو طبيعته، فالمادة التاسعة من الاتفاقية رقم 87 تركت للقوانين واللوائح الداخلية تحديد مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة، فهذا يعد الاستثناء الوحيد الوارد على حق تكوين النقابات لجميع العمال دون تمييز، سواء كانوا يعملون في القطاع الخاص أم في القطاع العام، ومن الفئات التي أكدت منظمة العمل الدولية على حقها في تكوين النقابات عمال الزراعة¹⁸. كما أن هناك فئات أخرى أكدت لجنة الحرية النقابية على حقها في ذلك، ومنها عمال الخطوط الجوية¹⁹، والعمال في المستشفيات²⁰، والعمال المؤقتين²¹، والعمال في فترة الاختبار²².

ب/ حق العمال في التكوين وفي الانضمام إلى النقابات التي يختارونها

نصت المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87 صراحة على حق العمال في إنشاء وفي الانضمام لمنظمات يختارونها. وتمثل أحكام هذه المادة واحدة من أهم مظاهر فكرة الحرية النقابية التي دافعت عليها بشدة أجهزة الرقابة لمنظمة العمل الدولية²³، ونصت المادة الثامنة في فقرتها الأولى من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على المبدأ نفسه، وما يمكن ملاحظته، أن هذا الحق مرتبط بحق التعددية النقابية، حيث لا يجوز تحديد حق العمال في تكوين نقابة واحدة على مستوى المهنة أو الصناعة²⁴.

وفيما يتعلق بالتعددية النقابية أو الوحدة النقابية، فأكدت لجنة الحرية النقابية على المبدأ الوارد في نص المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87. وقررت بأنه إذا كان من مصلحة العمال تجنب التفتت النقابي الذي قد يسببه التعدد النقابي؛ فإن ذلك لا يعني إمكانية فرض الوحدة النقابية بتدخل الدولة عن طريق التشريع؛ لأن ذلك يعد انتهاكا للمبدأ سالف الذكر، وأن مسألة تكوين نقابة أخرى غير النقابة القائمة متروك لتقرير العمال لذلك، إذا كانوا يرون بأن في ذلك حماية لمصالحهم²⁵.

يتمتع العمال بحق الاختيار في تكوين وفي الانضمام لنقابة مستقلة عن النقابات الموجودة، التي يجب ألا تكون عائقا، يحول دون هذا الحق. وقد لاحظت لجنة الحرية النقابية، في الحالة المتعلقة بحكومة "سوازيلاند"، أن التشريع الوطني ينص على أنه في حال الاقتناع بأن منظمة نقابية قائمة، كافية لتمثيل العمال، فإنه يجوز رفض تسجيل منظمة نقابية أخرى. وأكدت اللجنة: «أن وجود نقابة قائمة، لا ينبغي أن يكون عقبة في إنشاء أخرى، عندما يرغب العمال في ذلك»، وعليه طلبت اللجنة من الحكومة ضرورة إلغاء النص القانوني الوطني سالف الذكر²⁶.

إن حق العمال في تكوين نقاباتهم حسب اختيارهم، يترتب عنه التسليم بمبدأ التعدد النقابي. وقد اختلف الفقه والتشريع المقارن من حيث تأييد وتبني وحدة النقابة أو تعددها، أما نص المادة الثانية سالف الذكر، فيحمل في مضمونه إمكانية التعدد النقابي، التي يجب أن تقترن بالمساواة بين النقابات المتعددة مع

وجود استثناء متمثل في نظام النقابات الأكثر تمثيلاً، والتي تحكمها قواعد محددة من حيث الشروط الواجب توافرها في النقابات؛ لتكون الأكثر تمثيلاً. كاشتراط الوصول إلى عدد معين من الأعضاء، والاستقلال إزاء رب العمل التي من خلالها تتمتع النقابة بامتيازات خاصة، على المستوى الوطني والدولي²⁷. ولا يجوز أن تتعدى هذه الامتيازات تمثيل العمال في المفاوضات الجماعية، ولجوء الحكومة إليها لاستشارتها في علاقات العمل، واختصاصها بتعيين ممثلي النقابات لدى المنظمات الدولية وهذا لتفادي حرمان النقابات الأخرى من الوسائل التي تسمح لها بالدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها، وحفظ حقها في إدارة وتنظيم النشاط النقابي²⁸.

إن حق العمال في الانضمام إلى نقابات يختارونها، لا يجب أن تقع عليه قيود، تحد منه. وكمثال على ذلك، بأن يتم اشتراط حجم معين للمنظمة، وذلك بفرض وجود عدد معين من الأعضاء كحد أدنى لإنشاء المنظمة. وقد تدخلت لجنة الحرية النقابية في حالات عدة في هذا الصدد، نذكر ما تضمنه تقريرها، حيث لفتت انتباه الحكومة بتذكيرها بتقرير لجنة الخبراء، التي رأت بأن اشتراط حد أدنى من الأعضاء، قد يعرقل إنشاء النقابة العمالية. أو حتى يجعله مستحيلاً. وبينت بأن ذلك يتعارض مع نص المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87²⁹. لكن اللجنة رأت بأن يكون العدد المكون للنقابة معقولاً، فقررت بأن تحديد الحد الأدنى للنقابة بـ 20 عضواً، لا يعتبر مبالغاً فيه لاشتراطه في التشريعات الوطنية لتكوين النقابة، وبالنتيجة لا يعد عائقاً لتشكيلها³⁰.

كذلك، فإنه ليس من حق الحكومات أن تفضل منظمات نقابية على أخرى؛ لأن ذلك يمكن أن يؤثر على اختيار العمال للمنظمة التي يريدون الانضمام إليها³¹.

إن حرمان العمال من تكوين نقابات حسب اختيارهم، يعتبر انتهاك للحق المنصوص عليه في المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87. حيث جاء في تقرير اللجنة تقصي الحقائق والتوفيق يتعلق بالوضع النقابي في " الشيلي "، وقدمت توصية لها جاء فيها « أنه يجب على الحكومة أن تكرر المبادئ

التالية: حق العمال بدون أي تمييز من أي نوع كان، بما في ذلك الموظفون العموميون في تكوين منظمات حسب اختيارهم، وطبقا لهذا المبدأ، يجب تلافي كل القيود التي تحد من حرية اختيار نوع وعدد المنظمات، التي يريد العمال تكوينها سواء تعلق الأمر بنقابات قاعدية أو الفيدراليات أو الكونفدراليات

التي تستطيع جمع منظمات مختلف المهن أو النشاطات أو الصناعات»³².

ج/ حق العمال في تكوين منظماتهم النقابية دون إذن مسبق

أكدت المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87، أن للعمال الحق في تكوين نقاباتهم دون ترخيص مسبق، حيث أن اشتراط هذا الترخيص من الدولة، يتعارض مع مبادئ الحرية النقابية.

وقد تم تسجيل انتهاك لمبادئ الحرية النقابية في عديد من الحالات ومنها في حالة أن تكون للسلطات العمومية سلطة التقدير، لرفض تسجيل منظمة نقابية، حيث لاحظت لجنة الحرية النقابية في تقرير لها أن حكومة "باكستان" لم تستجب لطلبها، المتعلق بإجراء تحقيق مستقل يخص الاعتقالات، والاحتجاز، والتعذيب، الذي يتعرض له العمال، وطلبت اللجنة مرة أخرى ضرورة إجراء التحقيق المذكور، باتخاذ الحكومة التدابير اللازمة لذلك، إضافة إلى اطلاع اللجنة عن التدابير المتخذة بشأن تعديل التشريعات الوطنية لكفالة حق العمال في التنظيم والمفاوضة الجماعية³³.

وأكدت اللجنة أيضا: «أن مبدأ الحرية النقابية قد يتحول إلى كلمات بدون معنى، إذا اقترن تأسيس النقابة بالحصول على إذن مسبق. سواء كان الإذن قبل إنشاء النقابة، وفي مراحل الإعداد لتكوينها، أم من أجل قيام النقابة وتمتعها بالشخصية المعنوية، أم من أجل إصدار نظامها الداخلي ولوائحها»³⁴. ويعتبر التشريع الذي يخول لهيئة إدارية سلطة تقديرية في منح الترخيص بإنشاء نقابة ما، أو رفضه، متعارضا ومبدأ الحرية النقابية التي يعد

تكوين النقابة دون إذن مسبق من أساساتها³⁵.

وقد وضعت لجنة الحرية النقابية مجموعة مبادئ منها³⁶:

- من الأهمية توافر حق الطعن القضائي في القرارات الإدارية، التي تصدر برفض قيد النقابة أو بسحب هذا القيد.

- لا يسوغ استخدام الرقابة المتعلقة بأنشطة النقابات كذريعة لمنع تسجيلها بداءة تحت دعوى أن النقابة

ستقوم بأنشطة خارجة عن موضوعها، أو أنها لن تكون قادرة على القيام بمهامها، أو على وشك القيام بأنشطة تهدد الأمن العام؛ لأن رفض التسجيل لا يجب أن يتقرر إلا بسبب وقائع فعلية خطيرة وثابتة تماماً.

ومن المبادئ التي وضعتها لجنة الحرية النقابية نجد أيضاً³⁷:

الطعن القضائي على قرارات الإدارة التي ترفض قيد النقابة، أو تقرر سحب هذا القيد يمثل ضماناً هامة، لكن في حالة منح التشريع، للإدارة صلاحيات واسعة، كممارسة الرقابة على تأسيس النقابة فإن ذلك يضعف تلك الضمانة، ولتفادي ذلك، يجب أن يتوافر للقضاء العلم الكافي بأسباب رفض قيد النقابة، وأن يسند له اختصاص إعادة النظر في تلك الأسباب، إذا رأى بأنها تعارض الحقوق التي تضمنتها الاتفاقية رقم 87.

وفي تقرير لها، أوصت لجنة الحرية النقابية مجلس الإدارة للفت انتباه الحكومة المعنية على حقيقة رفض تسجيل النقابة، وأنه لا يجب أن يقترن هذا التسجيل بإذن مسبق، وهو ما لا يتفق مع نص المادة 2 من الاتفاقية رقم 87³⁸.

في حالة تخص حكومة " كولومبيا "، نوهت لجنة الحرية النقابية بأنه إذا كان على مؤسسي النقابة احترام الإجراءات المنصوص عليها في التشريع، فإنه لا يجب أن تمس تلك الإجراءات بمبدأ حرية إنشاء المنظمات العمالية. ومثال تلك الإجراءات مرور مدة زمنية طويلة بين طلب منح الشخصية القانونية للنقابة والحصول عليها فعلاً³⁹.

بينت اللجنة أن وجود نص يقضي بالتزام القوانين الأساسية للنقابات بقواعد التشريع الوطني، لا يتعارض مع المبدأ القاضي بحق تلك النقابات في إعداد قوانينها، وهذا بتوافر شرطين⁴⁰:

- عدم إلحاق الضرر بمبدأ الحرية النقابية من خلال نصوص التشريع الوطني.
- عدم خضوع القوانين الأساسية للنقابة للسلطة التقويمية للإدارة.

د/ حق المنظمة في وضع لوائحها، وانتخاب ممثليها، وتنظيم نشاطها دون تدخل

السلطات العامة

نصت المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 87 في فقرتها الأولى، على حق المنظمات فـي وضع

دساتيرها، ولوائحها الإدارية، وفي انتخاب ممثليها بحرية كاملة، وفي تنظيم إدارتها ونشاطها. أما في فقرتها الثانية فأكدت على امتناع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يقيد الحق الوارد نصه في الفقرة الأولى، على أن هذا التدخل يكون في حدود ما جاء في المادة الثامنة من الاتفاقية، التي تنص على أن المنظمات ملزمة باحترام قانون البلد في ممارسة حقوقها، لكن دون المساس بالضمانات والمبادئ المتعلقة بالحرية النقابية⁴¹.

إن الشرط المنصوص عليه في القانون، والذي يربط الوجود القانوني لنقابة ما بموافقة الإدارة، وفقا لسلطتها التقديرية على لوائح النقابة، وذلك بتأكد الإدارة من أن النقابة تعمل لتحقيق المصالح الاقتصادية والاجتماعية للدولة، يعد غير متوافق مع مبدأ حق العمال في وضع لوائح نقاباتهم بكل حرية⁴².

وقد تتدخل السلطات العامة في الانتخابات النقابية، بتحديد الشروط الواجب توافرها في المرشحين. ومن الشروط التي دأبت التشريعات الوطنية على فرضها شرط الانتماء إلى المهنة، واستبعاد

المرشح بسبب الرأي، أو النشاط السياسي، أو بسبب الحكم عليه بعقوبة جنائية، وفي هذا الصدد أكدت لجنة الحرية النقابية أن هذه الشروط تتعارض مع مبادئ الحرية النقابية⁴³.

ومن الحقوق التي يجب أن تتمتع بها النقابات، حقها في ممارسة الأنشطة المشروعة التي تضمن

لها حماية مصالح أعضائها، وقررت لجنة الحرية النقابية أن أي رقابة تمارسها الحكومة على أنشطة النقابة تعد انتهاكا لمبادئ الحرية النقابية⁴⁴.

وفيما يتعلق بالنشاط السياسي للنقابات، فإنه من الأفضل أن تتجنب النقابات ذلك، لتتمكن من القيام بوظائفها المهنية. لكن لا يجوز الحرمان المطلق للنقابات في ممارسة النشاط السياسي؛ لأن ذلك قد يدفع الحكومات على تفسيره بشكل يحد من أنشطة النقابات بما فيها المهنية، لذلك فالأفضل أن يكون القضاء هو من يقرر إن كانت النقابات قد تجاوزت مهامها المهنية دون أن يفرض المشرع حظرا كاملا لممارسة النشاط السياسي من طرف النقابة⁴⁵.

نصت المادة الرابعة من الاتفاقية رقم 87، على أن حل المنظمات أو وقف نشاطها لا يجوز للسلطة الإدارية، وقد تدخلت أجهزة الرقابة المعنية بالحرية النقابية، حيث أكدت أن التشريعات الوطنية، يجب ألا تنص على تدخل السلطات الإدارية لحل المنظمات أو وقف نشاطها، وفي حالة النص فعلية تعديل تلك النصوص بما يوافق مبادئ الحرية النقابية⁴⁶.

أكدت لجنة الحرية النقابية على أنه: « لا يجوز وقف المنظمات النقابية أو حلها بالطريق الإداري »⁴⁷. وأن يكون حل النقابة متوقفا على إجازة السلطة القضائية له⁴⁸.

وقد جاء في عديد من تقارير لجنة الخبراء، إعرابها عن رضاها تجاه عدد من الدول، التي قامت بتعديل تشريعاتها من خلال سحبها سلطة حل أو وقف المنظمات من السلطة الإدارية⁴⁹.

يمكن معرفة درجة التوافق بين التشريعات التي تتيح للسلطات الإدارية اتخاذ إجراءات للتدخل السابق ذكره مع مبادئ الحرية النقابية من خلال الضمانات، التي تتضمنها تلك التشريعات، ولهذا تهتم أجهزة الرقابة بإمكانية وجود نصوص تتيح حق الدفاع والطعن لحفظ حقوق المنظمة النقابية⁵⁰.

نصت المادة الخامسة من الاتفاقية رقم 87 على حق المنظمات في تكوين اتحادات واتحادات عامة، والانضمام إليها، وفي حقها في الانضمام لمنظمات دولية للعمال، ولأصحاب العمل، ويعلم الأخير أن منذ وقت طويل أن الاتحاد يصنع القوة، حيث كلما زاد عدد المنظمات زاد تأثيرهم. وتهدف مبادئ الحرية النقابية ليكون ذلك الاتحاد في مستويات عليا. أي مستويات دولية، وفيما يتعلق بالمنظمات الوطنية، طالبت أجهزة الرقابة من الحكومات بضرورة تعديل تشريعاتها، أو تطبيقاتها، في حالات عدة، من أمثلتها عند اشتراط التشريعات لعدد من الأعضاء كحد أدنى لتكوين المنظمة، أو عند منع إنشاء أكثر من اتحاد عام وظيفي، أو منع نشاط ما، أو تحديد الاتحادات التي يمكن إنشاؤها، أو فرض تصريح مسبق لإنشاء اتحاد ما، أو فرض شروط كثيرة فيما يتعلق بالزامية موافقة ثلثي أعضاء الاتحادات في الانتخابات، لإنشاء اتحاد عام، أما بخصوص الانضمام الدولي، فتتدخل أجهزة الرقابة على سبيل المثال، عندما يتم اختيار منظمة وطنية بعينها، يرخص لها الانضمام الدولي، وفي حالة اشتراط تصريح مسبق من السلطات العمومية للانضمام الدولي، وكذلك عندما يتم تقييد الأنشطة والخدمات المختلفة الناتجة عن الانضمام الدولي⁵¹.

وقد أوصت لجنة الحرية النقابية في تقرير لها الحكومة المعنية بضرورة تعديل تشريعاتها، بما يتوافق و نص المادة 2 من الاتفاقية رقم 87، حيث اعتبرت أن اشتراط المشرع على النقابة الحصول على موافقة الإدارة قبل انضمامها إلى اتحادات دولية، يعد انتهاكا للحرية النقابية⁵².

وقد أعربت لجنة الخبراء عن رضاها بمناسبة إلغاء حكومة " الباراغواي " من خلال قانون العمل الجديد لسنة 1993 منع استقبال النقابات لمساعدات اقتصادية من منظمات أجنبية⁵³.

ه/ حق المنظمات النقابية في اللجوء إلى الإضراب

جاء في نص المادة الثالثة من الاتفاقية قم 87، المذكورة سابقا، أن للمنظمات الحق في تنظيم إدارتها ونشاطها وإعداد برامج عملها، وأنه على السلطات العامة أن تمتنع عن أي تدخل من شأنه تقييد هذا الحق، أو إعاقة ممارسته المشروعة، وعلى أساس ذلك، فالعمال وأصحاب العمل، إضافة إلى منظماتهم، يتمتعون مبدئيا بحرية في إيجاد حلول لخلافاتهم، ويستمدون هذه الحرية من خلال حقهم في تنظيم نشاطهم وبرامجهم⁵⁴، وقد قررت لجنة الخبراء أن حق الإضراب حق أساسي، لا يكون المساس به من خلال منعه فقط، بل يتعدى ذلك إلى فرض إجراءات أو قيود على ممارسته⁵⁵.

ويعرف الإضراب بأنه: « امتناع العمال عن العمل، امتناعا إراديا ومديرا، لتحقيق مطالب مهنية » وهذا التعريف هو محل تأييد غالبية الفقه⁵⁶.

الوظيفة النقابية المتمثلة في الدفاع عن المصالح المهنية للأعضاء تتطلب وسائل تدعمها، لتحقيق ذلك، ومنها حق الإضراب، الذي لم تتضمنه الاتفاقيتان رقم 87 ورقم 98، ولا الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، لكن كان الاعتراف به صريحا في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وعلى مستوى منظمة العمل الدولية تم تنظيم كفاءات استخدام الحق من خلال أجهزتها، خاصة لجنة الحرية النقابية، التي جاء في تقاريرها ما يفيد شروط استخدام هذا الحق من طرف العمال دون إضرار بالصالح العام⁵⁷.

ومن المبادئ التي كرستها لجنة الحرية النقابية في منظمة العمل الدولية، تأكيدها لاختصاصها في بحث الشكاوى المتعلقة بممارسة حق الإضراب، حيث أكدت في تقرير لها، بأنها هي المختصة فيما يتعلق بالادعاءات التي تخص الحق في الإضراب عندما يكون ذلك مؤثرا على ممارسة الحق النقابي. كما أنها ذكرت بحالات أخرى، اعتبرت فيها أن حق الإضراب يعد واحدة من الوسائل الأساسية التي تمكن العمال من الدفاع وتعزيز مصالحهم المهنية⁵⁸.

وفي تقرير آخر للجنة، رأت أنه من الضروري التأكيد بأن: « من المسلّم به في أغلب البلدان أن الحق في الإضراب يشكل سلاحا شرعيا، تستخدمه النقابات لحماية مصالح أعضائها »⁵⁹.

وأظهرت تقارير للجنة الشروط الواجب مراعاتها لممارسة هذا الحق، واكتسابه صفة الشرعية. كاشتراط القانونون إنذار صاحب العمل والجهات الإدارية قبل القيام بالإضراب وبعد استنفاد مراحل التوفيق

والتحكيم، فهذا الشرط لا يمثل انتهاكا للحرية النقابية⁶⁰.

وأكدت اللجنة في تقرير لها بأن حق الإضراب يعد واحدا من الحقوق العامة المعروفة لدى العمال. وأن اشتراط الحكومة إشعارها قبل الدخول فيه، حيث يقيد حق الإضراب بشكل مؤقت، وتعطى الفرصة للتفاوض والتوفيق والتحكيم لا يعتبر انتهاكا للحقوق النقابية⁶¹.

ثانيا: الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم

والمفاوضة الجماعية

اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الاتفاقية بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية⁶² في اليوم الأول من جويلية من سنة 1949، حيث جاء في ديباجتها ما يلي :

« إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف حيث عقد دورته الثانية والثلاثين في 8 حزيران / يونيه عام 1949، وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال الدورة «، وتتألف هذه الاتفاقية من ديباجة ومن ستة عشر مادة.

وتهدف الاتفاقية خصوصا لاحترام الحرية النقابية، وذلك بتوفير الحماية الكاملة للعمال من كل تمييز يؤدي فيما يتعلق بالاستخدام للمساس بالحرية النقابية، كتعليق استخدام العامل على انضمامه إلى نقابة أو على انسحابه منها، وكفصل العامل بسبب انضمامه إلى نقابة، وتم تكريس احترام الحرية النقابية أيضا بالنص على حماية تنظيمات العمال، وتنظيمات أصحاب الأعمال من تدخل إحداهما في تكوين الأخرى أو في إدارتها، كإنشاء نقابة للعمال، يسيطر عليها صاحب عمل أو منظمة لأصحاب الأعمال أو كتمويل نقابة للعمال، بهدف وضعها تحت إشراف صاحب عمل أو منظمة لأصحاب الأعمال⁶³.

من بين المبادئ التي جاءت بها الاتفاقية رقم 98، مبدأ حرية

الانضمام النقابي، وجاء تفصيله

في نص المادة الأولى من هذه الاتفاقية التي نصت على أن العمال يتمتعون بالحماية من أي عمل فيه تمييز في الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي، خصوصا عند اشتراط استخدام عامل بعدم انضمامه إلى نقابة أو تخليه عن عضوية نقابة، أو تسريح عامل بسبب انضمامه لنقابة، أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو مشاركته فيها بموافقة صاحب العمل أثناء ساعات العمل.

لقد جاءت صياغة نص المادة الأولى سائلة الذكر بعبارات شاملة وكافية لكل أنواع التعدي، والتي يتعذر تفصيلها في وثيقة دولية، حيث كفل الحماية للعمال من كل أشكال التفرقة المضادة للنقابيين، وأهمية هذه المادة تظهر في كون أن التمييز المشار إليه كان جائزا، استنادا لحرية صاحب العمل في التعاقد لدرجة تعهد العامل في عقد الاستخدام أحيانا بألا يصبح عضوا في نقابة وإلا عوقب بعدم تشغيله⁶⁴.

أكدت لجنة الحرية النقابية على الحماية من التمييز بسبب الانتماء النقابي في عديد الحالات، منها الحالة المتعلقة بحكومة " اليونان "، حيث سجلت اللجنة باهتمام كبير الإجراءات التشريعية المتخذة من طرف الحكومة، لإعادة العمال الذين تم تسريحهم، بسبب نشاطاتهم النقابية إلى مناصب عملهم، وأعربت اللجنة عن أملها في أن يتم ذلك عمليا في أقرب وقت ممكن⁶⁵.

سجلت لجنة الحرية النقابية رضائها بالنسبة لستة حالات في الفترة الممتدة ما بين 1994 و1996، والتي قامت فيها الدولة بتعديل قوانينها فيما يتعلق بالحماية النقابية، وهذا بعد إيلائها الأهمية للملاحظات المسجلة من اللجنة، وهذه الحالات هي : كوستاريكا 1994، باراغواي 1994، جمهورية الدومينيكان 1994، كولومبيا 1995، الغابون 1996، النمسا 1996⁶⁶.

إن التمييز بسبب الانتماء النقابي يعتبر واحدا من الانتهاكات الجسيمة للحرية

النقابية، حيث أنه

يسيء حتى لوجود النقابات⁶⁷.

وتشمل الحماية ضد التمييز بسبب الانتماء النقابي لأعضاء النقابة، والمسؤولين السابقين في النقابة، والقادة الحاليين لها⁶⁸، والحماية لا تتعلق فقط بالاستخدام أو بالتسريح، ولكن بكل أشكال التمييز الواقعة أثناء العمل، خاصة التحويلات، وتنزيل الرتبة وأعمال أخرى ضارة⁶⁹.

ونصت المادة الثانية من الاتفاقية رقم 98 على ما يلي:

« 1- تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تتطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها.

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

إن الفقرة الأولى من المادة المذكورة أعلاه، تؤكد على الحماية من أعمال تدخل المنظمات إزاء أخرى، سواء في تكوينها أو إدارتها، أما الفقرة الثانية، فجاء فيها تخصيص مفاده، أن تشجيع إقامة منظمات عمال خاضعة لمنظمات أصحاب العمل أو دعم منظمات بالمال أو بغيره لتكون تحت سيطرة منظمات لأصحاب عمل، يعد من قبيل أعمال التدخل، وقد طالبت لجنة الحرية النقابية من الحكومات اتخاذ إجراءات لمنع تدخل أصحاب العمل أو منظماتهم بالكيفيات المشار إليها في المادة الثانية سالف الذكر، وأكدت وجوب ضمان تمتع المنظمات النقابية بالحماية الكافية من تدخل البعض إزاء الأخرى⁷⁰.

أكدت لجنة الحرية النقابية أن القواعد التشريعية التي تمنع أعمال التمييز لا تكفي وحدها لمواجهة

تلك الأعمال، بل يجب أن يرافقها إجراءات مبسطة وسريعة، حيث أن أهمية هذه الإجراءات بالغة في مسائل معينة، كموضوع الإثبات، حيث يصعب أحياناً على العامل التدليل على أنه قد مورس عليه إجراء تمييزي، وهذا ما يفسر النص الوارد في المادة الثالثة من الاتفاقية 98، التي تنص على أنه:

« تقام عند الاقتضاء آلية مناسبة للظروف الوطنية بغية ضمان احترام حق التنظيم وفقاً لتعريفه في المادتين السابقتين »⁷¹.

إن من أهم ما تضمنته الاتفاقية رقم 98، حق المفاوضة الجماعية، حيث نصت المادة الرابعة منها على أنه: « تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض الإرادي بين أصحاب العمل أو منظماتهم، ومنظمات العمال، بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقيات جماعية ».

وتعرف المفاوضة الجماعية بأنها: « وسيلة سلمية جماعية ومباشرة، تتم بين العمال أو من يمثلهم وأصحاب الأعمال أو من يمثلهم في الإطار الذي رسمه المشرع، بهدف حل نزاع قائم بينهم أو التوصل لاتفاقية جماعية، تنظم شروط العمل أو ظروفه »⁷².

وتعتبر المفاوضة الجماعية في إطار الحوار الاجتماعي، أنجع السبل وأكثرها فعالية لتنظيم علاقات العمل من خلال إبرام اتفاقيات عمل جماعية بين التنظيمات النقابية الممثلة للعمال، وأصحاب العمل، وتكتسي هذه الاتفاقيات أهمية بالغة، حيث أنها تحدث توازناً بين العمال، وأصحاب العمل. وتنتج قواعد اتفاقية، تكفل حماية العمال⁷³، وبهذا تم تفادي الانغلاق الذي كان سيتعرض له النشاط النقابي بسبب رفض أصحاب العمل الدخول في مفاوضات جماعية مع منظمات العمال⁷⁴.

وتكتسي المفاوضات الجماعية أهمية بالغة بصفة —————
وسيلة سلمية، يلجأ إليها أطراف علاقة

العمل، حيث أكد إعلان منظمة العمل الدولية في الفقرة الثانية منه، بأن الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية وإن لم تكن قد صدقت على الاتفاقيات ملزمة بمجرد انتمائها إلى المنظمة باحترام المبادئ المتعلقة

بالحقوق الأساسية. وذكرت من بين تلك المبادئ مبدأ الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية⁷⁵.

وكذلك جاء في البند الثالث من جدول أعمال مجلس الإدارة تشديد المدير العام لمنظمة العمل الدولية في ملاحظاته الافتتاحية على ضرورة تعزيز البيئة الملائمة لتطبيق المفاوضة الجماعية، كما أكد ذلك رئيس مجلس الإدارة، أما رئيس الاجتماع فقد ذكر بأهمية الميثاق العالمي لفرص العمل الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي سنة 2009، لتأكيد على الدور الحاسم الذي تضطلع به المفاوضة الجماعية⁷⁶.

وتشير دراسة أجراها مكتب العمل الدولي إلى وجود علاقة واضحة بين المفاوضة الجماعية، وتوزيع الدخل بالتساوي، حيث أن توزيع الموارد يكون أكثر توازناً في البلدان التي تكون فيها نسبة الاتفاقيات الجماعية تفوق 60 بالمائة، وفي البلدان التي تتميز بنسبة عالية من التنظيم النقابي⁷⁷.

تتميز المفاوضة الجماعية بخصائص معينة، حيث أنها وسيلة سلمية، تتمثل في الحوار والمناقشات والاتصالات، التي تتم بين أطراف علاقة العمل في جو من الود والثقة وأنها وسيلة جماعية من طرف العمال، تعبر عن انشغالات جماعية، تهم مصلحة مشتركة، يتفاوض بشأنها من يمثلهم. وأنها وسيلة اختيارية، حيث يتوقف قيامها على الإرادة الحرة للأطراف، وتخضع لأسلوب الإقناع للجوء إليها، إضافة إلى أنها وسيلة مباشرة، لا يتطلب فيها الحوار لوجود وسيط⁷⁸.

أكدت لجنة الحرية النقابية أن حق التفاوض الحر مع أصحاب العمل فيما يتعلق

بموضوع العمل

يشكل عنصراً أساسياً في الحرية النقابية، وعلى السلطات العمومية ألا تتدخل بطريقة تحد من هذا الحق أو من تطبيقه وكل تدخل يعد انتهاكاً للمبدأ الذي على أساسه تقوم منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بتنظيم تسييرها وأنشطتها⁷⁹.

كما أكدت لجنة الحرية النقابية في تقريرها على أن رفض إجراء المفاوضة الجماعية من طرف صاحب العمل مع النقابة التي تقدمت بطلب ذلك يعد انتهاكا للحرية النقابية، حيث أن حق التفاوض الحر مع أصحاب العمل لدراسة شروط العمل يمثل عنصرا أساسيا في الحرية النقابية⁸⁰.

وقد سجلت كل من لجنة الحرية النقابية ولجنة الخبراء في تقاريرهما عديد الحالات التي كان فيها مساس بالتفاوض الجماعي، وهذا من خلال إجراءات حكومية، تحد من التفاوض الجماعي الإرادي، ومنها إلزام اللجوء إلى التحكيم المستقل لحل الخلافات، حيث أكدت لجنة الحرية النقابية أن التشريع الذي ينص على إلزامية اللجوء إلى التحكيم المستقل لحل الخلافات لا يجب أن يكون ساري المفعول⁸¹. ومنها أيضا تدخل السلطات العمومية في إعداد الاتفاقيات الجماعية وجعل التسجيل الإداري للاتفاقيات الجماعية إلزامية إجباريا، حيث طالبت لجنة الخبراء في تقريرها من الحكومة بتعديل تشريعها الذي كان ينص على إجبارية التسجيل الإداري للاتفاقيات الجماعية الإرادية⁸².

الخاتمة

أكدت اتفاقيات العمل الدولية على جملة من المبادئ الأساسية في العمل، التي من خلالها يمكن تجسيد حماية الحق النقابي، بهدف تحقيق السلم والعدالة الاجتماعية. ولضمان فعالية النصوص الواردة في تلك الاتفاقيات، أولت منظمة العمل الدولية اهتماما خاصا بإجراء التصديق على تلك الاتفاقيات، وهي تقوم بمتابعته دوريا، كما أنها تقدم المساعدات التقنية للدول لدفعها على التصديق.

إن التصديق على تلك الاتفاقيات، يرتب التزاما على الدول بضرورة مطابقة نصوصها التشريعية الوطنية للنصوص الواردة في اتفاقيات العمل الدولية، وعلى ذلك فالتصديق هو الذي يكسب تلك الاتفاقيات قيمتها القانونية.

تعتبر لجنة الحرية النقابية من أهم لجان منظمة العمل الدولية التي كان لها الفضل في تكريس المبادئ الرامية لحماية الحق النقابي وأكدت في تقارير لها أن بعض الدول مازالت لم تصدق بعد على اتفاقيات الحرية النقابية وهذا يؤثر سلبا على وضع العمال في تلك الدول.

المراجع:

- دستور منظمة العمل الدولية.
- الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم.
- الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.
- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة السادسة والثمانين، جنيف، 1998.
- الوثيقة GB.307/ESP/3، المفاوضات الجماعية، متابعة موجز الرئيس عن الاجتماع الثلاثي رفيع المستوى بشأن المفاوضات الجماعية، لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية، مجلس الإدارة، الدورة 307، 2010.
- رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دراسة في ضوء قانون العمل رقم 12 لعام 2003 والقانون المقارن، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2004.
- أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، علاقات العمل الجماعية، الجزء الثالث، الكتاب الأول، النقابات العمالية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006.
- محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال، رسالة دكتوراه حقوق، القاهرة، مصر، 1982.
- محمد محمد أحمد عجيز، حرية الرأي في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006.
- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2005.
- كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لاتفاقيات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، دفاتر السياسة والقانون، العدد الرابع، 2011.

- Ahmad Ali Bahramy, La législation internationale du travail et son influence sur le droit iranien, Aspects internationaux du problème du développement économique et social, Paris, 1963.
- Bit, Droit Syndical De L'Oit, Normes et Procédures, Genève, 1996.
- Nicolas Valticos, Droit international du travail, deuxième édition, Dalloz, Paris, 1983.
- David Tajgman et Karen Curtis, Guide Pratique de la Liberté Syndicale, Normes, principes et procédures de l'organisation internationale du travail, Bit, Genève, 2000.
- Lee swepston, droits de l'homme et liberté syndicale, revue internationale du travail, vol 137, 1998.
- Bit, La Situation Syndicale Au Chili, Rapport de la commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale, Genève, 1975.
- Bit, La Liberté Syndicale, Recueil de décisions et de principes du comité de la Liberté syndicale du conseil d'administration du bit, Genève, 2006.
- Ian graham, Le tripartisme aux XXI^e siècle, construire sur des fondations solides, Le magazine de L'Oit, N°46, Bit, 2003.

تقارير للجنة الحرية النقابية:

- التقرير 244، الحالة 1176، الفقرة 271.
- التقرير 15، الحالة 102، الفقرة 141.
- التقرير 12، الحالة 63، الفقرة 276.
- التقرير 238، الحالة 1175، الفقرة 190 أ.
- التقرير 295، الحالة 1792، الفقرة 541.
- التقرير 292، الحالة 1615، الفقرة 327.
- التقرير 291، الحالة 1648، الفقرة 456.
- التقرير 36، الحالة 190، الفقرة 203.
- التقرير 127، الحالة 660، الفقرة 269.
- التقرير 306، الحالة 1884، الفقرة 691.
- التقرير 48، الحالة 191، الفقرة 72.

- التقرير 90، الحالة 335، الفقرة 194.
- التقرير 305، الحالة 1726، الفقرة 51.
- التقرير 4، الحالة 20، الفقرة 110.
- التقرير 68، الحالة 239، الفقرة 13.
- التقرير 128، الحالة 675، الفقرة 20.
- التقرير 65، الحالة 158، الفقرة 29.
- التقرير 65، الحالة 266، الفقرة 34.
- التقرير 6، الحالة 12، الفقرة 20.
- التقرير 84، الحالة 423، الفقرة 77.
- التقرير 85، الحالة 335، الفقرة 431، 432.
- التقرير 14، الحالة 108، الفقرة 85.
- التقرير 17، الحالة 109، الفقرة 116.
- التقرير 83، الحالة 393، الفقرة 73.
- التقرير 30، الحالة 177، الفقرة 76.
- التقرير 4، الحالة 5، الفقرة 27.
- التقرير 6، الحالة 47، الفقرة 724.
- التقرير 218، الحالة 1082، الفقرة 630.
- التقرير 278، الحالة 1571، الفقرة 548.
- التقرير 318، الحالة 2012، الفقرة 423.
- التقرير 279، الحالة 1438، الفقرة 14.

تقارير للجنة الخبراء:

- تقرير سنة 1996، الأرجنتين، الاتفاقية 98.
- تقرير سنة 1993، مدغشقر، الاتفاقية 87.
- تقرير سنة 1991، مدغشقر، الاتفاقية 87.
- تقرير سنة 1992، كولومبيا، الاتفاقية 87.
- تقرير سنة 1994، الباراغواي، الاتفاقية 87.

الهوامش:

¹ مشار إليه عند:

Ahmad Ali Bahramy, La législation internationale du travail et son influence sur le droit iranien, Aspects internationaux du problème du développement économique et social, Paris, 1963, P 1.

² يبلغ عدد الاتفاقيات الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي 189 كما يبلغ عدد التوصيات 202.

³ راجع المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية.

⁴ Bit, Droit Syndical De L'Oit, Normes et Procédures, Genève, 1996, p V.

⁵ نذكر منها الاتفاقية رقم 11 لسنة 1921، الاتفاقية رقم 84 لسنة 1947، الاتفاقية رقم 141 لسنة 1975، الاتفاقية رقم 151 لسنة 1978، الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981.

⁶ رمضان عيد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دراسة في ضوء قانون العمل رقم 12 لعام 2003 والقانون المقارن، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2004، ص 22.

⁷ صادقت الجزائر على الاتفاقية رقم 87 بتاريخ 19 أكتوبر 1962.

⁸ راجع الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

⁹ أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، علاقات العمل الجماعية، الجزء الثالث، الكتاب الأول، النقابات العمالية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006، ص 126.

¹⁰ محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال، رسالة دكتوراه حقوق، القاهرة، مصر، 1982، ص 113.

¹¹ Nicolas Valticos, Droit international du travail, deuxième édition, Dalloz, Paris, 1983, parag 301, p 248.

وانظر أيضا محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال، المرجع نفسه، ص 117.

¹² تم إقرار اتفاقية في هذا الصدد في جوان 1978 خلال الدورة الرابعة والسنتين لمؤتمر العمل الدولي، وهي الاتفاقية رقم 151 المتعلقة بالحرية النقابية وإجراءات تحديد شروط العمل في الوظيفة العامة.

¹³ تم إقرار اتفاقية حق التنظيم النقابي في الزراعة في الدورة الثالثة لمؤتمر العمل الدولي عام 1921، وتعد أول اتفاقية دولية في موضوع الحرية النقابية.

¹⁴ التقرير 244، الحالة 1176، الفقرة 271.

¹⁵ David Tajgman et Karen Curtis, Guide Pratique de la Liberté Syndicale, Normes, principes et procedures de l'organisation internationale du travail, Bit, Genève, 2000, p 15.

¹⁶ التقرير 15، الحالة 102، الفقرة 141.

¹⁷ التقرير 12، الحالة 63، الفقرة 276.

¹⁸ أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 131 — 136.

¹⁹ التقرير 238، الحالة 1175، الفقرة 190 أ.

²⁰ التقرير 295، الحالة 1792، الفقرة 541.

²¹ التقرير 292، الحالة 1615، الفقرة 327.

²² التقرير 291، الحالة 1648، الفقرة 456.

²³ Lee swepston, droits de l'homme et liberté syndicale, revue internationale du travail, vol 137, 1998, p 201.

²⁴ رمضان عبد الله صابر، مرجع سابق، ص 24. أنظر أيضا:

Nicolas Valticos, Droit international du travail, op.cit, parag 303, p 249.

²⁵ التقرير 36، الحالة 190، الفقرة 203. التقرير 127، الحالة 660، الفقرة 269.

²⁶ التقرير 306، الحالة 1884، الفقرة 691.

²⁷ محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال، مرجع سابق، ص 158 وما بعدها.

²⁸ أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 155.

²⁹ التقرير 48، الحالة 191، الفقرة 72.

³⁰ التقرير 90، الحالة 335، الفقرة 194.

³¹ تقرير لجنة الخبراء لسنة 1993، مدغشقر، الاتفاقية 87.

³² Bit, La Situation Syndicale Au Chili, Rapport de la commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale, Genève, 1975, p 129.

³³ التقرير 305، الحالة 1726، الفقرة 51.

³⁴ مشار إليه عند أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 159.

³⁵ التقرير 4، الحالة 20، الفقرة 110.

³⁶ رمضان عبد الله صابر، مرجع سابق، ص 27.

³⁷ محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال، مرجع سابق، ص 88، 89.

³⁸ التقرير 68، الحالة 239، الفقرة 13.

³⁹ التقرير 128، الحالة 675، الفقرة 20.

⁴⁰ التقرير 65، الحالة 158، الفقرة 29.

⁴¹ David Tajgman et Karen Curtis, op.cit, p 15.

⁴² التقرير 65، الحالة 266، الفقرة 34.

⁴³ مشار إليه عند أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 166، 167.

⁴⁴ Nicolas Valticos, Droit international du travail, op.cit, parag 311, p 251.

وانظر أيضا التقرير 6، الحالة 12، الفقرة 20.

⁴⁵ التقرير 84، الحالة 423، الفقرة 77. التقرير 85، الحالة 335، الفقرة 431، 432.

⁴⁶ David Tajgman et Karen Curtis, op.cit, p 15.

⁴⁷ التقرير 14، الحالة 108، الفقرة 85. أنظر أيضا:

Nicolas Valticos, Droit international du travail, op.cit, parag 315, p 254.

⁴⁸ التقرير 17، الحالة 109، الفقرة 116.

⁴⁹ تقرير سنة 1991 مدغشقر، الاتفاقية 87 . تقرير سنة 1992، كولومبيا، الاتفاقية 87.

⁵⁰ Voir L'étude d'ensemble de 1994 , parag 183.

⁵¹ David Tajgman et Karen Curtis, op.cit, p p 31, 32.

⁵² التقرير 83، الحالة 393، الفقرة 73.

⁵³ تقرير سنة 1994، الباراغواي، الاتفاقية 87.

⁵⁴ David Tajgman et Karen Curtis, op.cit, p 22 .

⁵⁵ Voir L'étude d'ensemble de 1994 , parag 151.

⁵⁶ رمضان عبد الله صابر، مرجع سابق ، ص 41.

⁵⁷ أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 195.

⁵⁸ التقرير 30، الحالة 177، الفقرة 76. وانظر أيضا:

Nicolas Valticos, Droit international du travail, op.cit, parag 319, p p 255, 256.

⁵⁹ التقرير 4، الحالة 5، الفقرة 27.

⁶⁰ أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 200.

⁶¹ التقرير 6، الحالة 47 ، الفقرة 724.

⁶² صادقت الجزائر على الاتفاقية رقم 98 بتاريخ 19 أكتوبر 1962.

⁶³ محمد محمد أحمد عجيز، حرية الرأي في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2006، ص 55.

⁶⁴ محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال، مرجع سابق، ص ص 344، 345.

⁶⁵ التقرير 218، الحالة 1082، الفقرة 630.

⁶⁶ David Tajgman et Karen Curtis, op.cit, p 38 .

⁶⁷ Bit, La Liberté Syndicale, Recueil de décisions et de principes du comité de la Liberté syndicale du conseil d'administration du bit, Genève, 2006, parag 881, p 187.

⁶⁸ Bit, La Liberté Syndicale, ibid, parag 775, p 164.

⁶⁹ Bit, La Liberté Syndicale, ibid, parag 781, p 165.

⁷⁰ التقرير 278، الحالة 1571، الفقرة 548.

⁷¹ محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال، مرجع سابق، ص 346.

⁷² مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية،

دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2005، ص 16.

⁷³ كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لاتفاقيات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، دفاثر السياسة والقانون، العدد الرابع، 2011،

ص ص 88، 89.

⁷⁴ Nicolas Valticos, Droit international du travail, op.cit, parag 325, p 258.

⁷⁵ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة السادسة والثمانين، جنيف، 1998.

⁷⁶ أنظر الوثيقة GB.307/ESP/3، المفاوضات الجماعية، متابعة موجز الرئيس عن الاجتماع الثلاثي رفيع المستوى

بشأن المفاوضات الجماعية، لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية، مجلس الإدارة، الدورة 307، 2010.

⁷⁷ Ian graham, Le tripartisme aux XXI^e siècle, construire sur des fondations solides, Le magazine de L'Oit, N°46, Bit, 2003, p 5.

⁷⁸ مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 18 وما بعدها.

⁷⁹ Bit, La Liberté Syndicale, op.cit, parag 88, p 187.

⁸⁰ التقرير 318، الحالة 2012، الفقرة 423.

⁸¹ التقرير 279، الحالة 1438، الفقرة 14.

⁸² تقرير سنة 1996، الأرجنتين، الاتفاقية 98.