

القيود الواردة على مبدأ الحرية النقابية في القانون المقارن restriction on the principle of freedom association in comparative legislation

عبد صراندی معمر*، مخبر القانون الخاص المقارن، كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة حسيبة بن بوعلي - الشلف -

M.abdserandi@univ-chlef.dz

عبابسة حمزة، مخبر القانون الخاص المقارن، كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة حسيبة بن بوعلي - الشلف -

h.ababsa@univ-chlef.dz

تاريخ إرسال المقال: 2025/09/14 تاريخ قبول المقال: 2025/11/14 تاريخ نشر المقال: 2025/11/29

الملخص:

يتناول هذا المقال دراسة القيود الواردة على مبدأ الحرية النقابية في التشريع المقارن، وهذا من خلال تحليل التشريعات الوطنية لعدد من الدول ومقارنتها بالمعايير الدولية ذات الصلة، خاصة تلك التي أقرتها منظمة العمل الدولية، كما نستعرض من خلال هذه الدراسة أوجه الاختلاف والتقارب في التنظيم القانوني للحرية النقابية بين الأنظمة القانونية المختلفة من حيث شروط تأسيس النقابات، وحق الانضمام أو الانسحاب منها، ودورها في التفاوض الجماعي. وقد أبرزت المقارنة كيف أن بعض الدول تضمن هذا الحق بشكل واسع، بينما تفرض دولاً أخرى قيوداً تشريعية أو تنظيمية أو إدارية أو حتى سياسية تؤثر سلباً على ممارسة هذا الحق، وعليه فإن مسألة تفعيل هذا الحق وإعطائه مكانته الحقيقية لا يتوقف على صياغة النصوص القانونية والتنظيمية، بل يتعدى ذلك إلى وجود إرادة سياسية حقيقية، وإزالة القيود الغير مبررة التي تعيق ممارسته، وذلك بما يتماشى مع الاتفاقيات الدولية وخاصة الاتفاقيتين رقم 87 و 98.

الكلمات المفتاحية: الحرية النقابية، النقابات، الإضراب.

Abstract:

This article examine the restriction on the principle of freedom of association in comparative legislation, by analyzing the national legislation of number countries and comparing them with the relevant standards approved by the international labor organization, through this study, we also review the difference and similarities in the legal regulation of association between the their role in collective bargaining. The comparison highlighted how some countries impose legislative, regulatory administrative, or even political restriction that negatively affect the exercise of this right therefore, the issue of activating this right and giving it its true state does not depend on the formulation of legal texts, it requires a real and the removal of all illegal restriction line with international agreements in especially convention No 87 and 98.

Key words: freedom of associations - unions - strike.

المقدمة:

تعد الحرية النقابية أحد أهم وأبرز الحقوق الأساسية الجماعية للعمال التي كرستها النظم القانونية الوطنية والدولية على حد سواء، وعلى رأسها اتفاقية منظمة العمل الدولية كونها تمثل أحد أوجه حرية التنظيم كما أنها تعتبر ضماناً أساسية لحماية حقوق العمال، فهي تمكنهم من الدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والمهنية عن طريق إنشاء المنظمات النقابات والانضمام إليها.

إن الاعتراف بالحرية النقابية لم يكن اعترافاً سهلاً وسلساً، بكل كان نتاجاً لصراع طويل وكفاح عسير بين الطبقة العاملة من جهة والتي سعت إلى إفتكاك الاعتراف بحقوقها وحماية كرامتها، والسلطة وأرباب العمل من جهة أخرى الذين حاولوا الحفاظ على الوضع القائم و الذي كان يخدم مصالحهم على حساب مصالح العمال وحقوقهم، وأمام تمسك الطبقة العاملة بمطالبها وتزايد عدد مناضليها ومؤيديها، لم يكن أمام السلطة من خيار سوى الاعتراف بحق العمال في العمل النقابي والاعتراف بالحرية النقابية كأحد الحريات الأساسية فتم تكريس هذا الحق بموجب القوانين والأنظمة الداخلية للدول .

و في مقابل اعتراف القوانين الداخلية بالحرية النقابية كأحد الحريات الأساسية كان هناك اعتراف دولي موازي لهذا الاعتراف، من خلال مختلف الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية في هذا المجال حيث أصبحت هذه الاتفاقيات تعتبر من بين أهم الآليات التي تساهم في إثراء التشريعات الوطنية الخاصة بالحرية النقابية، وهذا بفضل ما توفره من معايير عمل دولية تدعم الجهود الدولية بهدف تكريس مبدأ الحرية النقابية لاسيما الاتفاقية رقم 78 لعام 1948 الخاصة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم، إضافة إلى الاتفاقية رقم 47 لعام 1949 الخاصة بحق التنظيم و المفاوضة الجماعية، كما أنشئ جهاز خاص ملحق بالهيئة الدولية للرقابة يعمل على احترام هذه الحرية في تشريعات و أنظمة الدول المختلفة.

إن هذه الحرية ورغم أهميتها، شأنها شأن باقي الحريات الأخرى ليست مطلقة، بل تخضع لمجموعة من القيود تختلف باختلاف الأنظمة القانونية والسياسية للدول، وفي إطار القانون المقارن تتباين التشريعات الوطنية بشأن الحرية النقابية سواء من حيث نطاقها أو القيود المفروضة عليها، فهناك من الدول من توسع نطاق هذه الحرية باعتبارها ركيزة من ركائز العدالة الاجتماعية، بينما تميل دول أخرى إلى فرض قيود لأسباب تتعلق بالأمن العام، أو المصلحة الاقتصادية، أو حماية حقوق أطراف أخرى، ومن هنا تبرز أهمية دراسة هذه القيود على ضوء المبادئ القانونية العامة و المعايير الدولية.

يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على القيود التي ترد على الحرية النقابية في بعض الأنظمة القانونية المقارنة، ، وتحديد ما إذا كانت هذه القيود مشروعة أم أنها تشكل مساساً بجوهر هذا الحق.

ولمعالجة هذا الموضوع ارتئينا طرح الإشكالية التالية: ما هي طبيعة القيود الواردة على مبدأ الحرية النقابية في القانون المقارن؟

تستند هذه الدراسة بشكل خاص إلى المنهج المقارن حيث تتم مقارنة التشريعات الوطنية المختلفة من حيث الكيفية التي تنظم بها الحرية النقابية، ومختلف القيود التي تفرضها عليها، كما تشمل المقارنة مع الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالحرية النقابية، كما تم الاستعانة بأدوات المنهج الوصفي التحليلي لعرض الإطار القانوني للحرية النقابية لعدد الأنظمة القانونية سواء من حيث التأسيس، أو الانضمام، أو الممارسة. و للإجابة على الإشكالية والإحاطة بجوانبها القانونية قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى :

1- الإطار المفاهيمي للحرية النقابية

2- القيود الواردة على الحرية النقابية في التشريع المقارن.

1- الإطار المفاهيمي للحرية النقابية

نتناول من خلال هذا المحور مفهوم الحرية النقابية ، ثم نحدد أهم مظاهرها.

1-1: مفهوم الحرية النقابية:

ينصرف مفهوم الحرية النقابية إلى تحديد مفهوم مصطلح الحرية، ثم نعرف مصطلح النقابة، لنصل في الأخير إلى تحديد معنى الحرية النقابية.

1-1-1: تعريف مصطلح الحرية

1-1-1-1- تعريف الحرية لغة: جاء في لسان العرب لابن منظور: (الحرية هي نقيض العبودية، فالحر نقيض العبد، والجمع أحرار و حرار، والجمع حرائر).¹

كما أن مصطلح الحرية في اللغة يقصد به: "الخلاص من التقييد والعبودية والظلم والاستبداد، وأن يكون للفرد المقدرة على الاختيار، وأن يفعل ما يشاء، وقتما يشاء، فهو صاحب إرادته وملك لنفسه، ومن ثم فإن الحرية نقيض العبودية"²

1-1-1-2- تعريف الحرية اصطلاحاً: تعد الحرية إحدى الكلمات الشائكة والعصية على التعريف، فهي تملك من القيمة أكثر مما تملك من المعنى، وقد عبر عن هذه الصعوبة الفقيه مونتيسكيو، منذ زمن طويل، بقوله: " إنه لا توجد كلمة مستعصية على التعريف مثل الحرية "³.

ويختلف تعريف مصطلح الحرية باختلاف تخصص كل فقيه وتوجهه، فتعريف عالم الاجتماع للحرية يختلف عن تعريف رجل السياسة، وهذا الأخير يختلف تعريفه لمصطلح الحرية عن تعريف علماء النفس، وبما أن دراستنا هي دراسة قانونية فإن تعريفنا لمصطلح الحرية سيكون تعريفا قانونيا يعتمد على أهم التعريفات التي جاء بها الفقه القانوني، وكذا المنظمات الدولية المتخصصة في هذا المجال.

عرف الفقيه (كلود كوليا) الحرية بأنها: (وضعية قانونية نظامية وترتيبية بمقتضاها يعترف للفرد بحق التحرك دون ضغط في إطار حدود ينص عليها القانون الوضعي، أو تتكفل الشرطة إذا لزم الأمر بضبطها، وهذا الحق مكفول ومحمي بإمكانية القيام بدعوى قضائية خاصة بمراقبة الشرعية).⁴

ويعرفها الفقيه (ريفيرو) بأنها: (مجموعة من الحقوق المعترف بها والتي اعتبرت أساسية في مستوى حضاري معين وهي تتمتع بحماية قانونية خاصة من طرف الدولة التي تضمن عدم التعرض لها وتبين وسائل حمايتها)⁵.

أما الإعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي لسنة 1789 فعرف الحرية بأنها: (حق الفرد في أن يفعل كل ما لا يضر بالآخرين)⁶.

إن الحرية لا تملك الحرية وجوداً لذاتها، بل لا بد أن تكون محلاً لاعتراف قانوني بها، يحدد مضمونها وينظم ممارستها ضمن نطاق ضرورات الحياة الاجتماعية، بل يذهب جانب من الفقه إلى القول: (إن مضمون وحدود الحرية يرسمان عن طريق المواطنين والمجتمع في كليته، وذلك استناداً إلى أن قانون حرية ما يكون مكاناً هندسياً لكل تناقضات المجتمع في لحظة ما من تاريخه).

1-1-2: تعريف مصطلح النقابة

للقوف على معنى النقابة، نتناول تعريف هذا المصطلح من الناحية اللغوية، ثم نتطرق إلى التعريف الاصطلاحي.

1-1-2-1: التعريف اللغوي للنقابة:

كلمة نقابة باللغة العربية تعادل كلمة (SYNDICAT) باللغة الفرنسية، وكلمة نقابة هي كلمة مشتقة من كلمة نقيب والتي تعني تسير القوم، كما تعني العميد.⁷

ويعرفها مجمع اللغة العربية بأنها: "منظمة أو تجمع يضم العمال الذين يمارسون مهنة أو حرفة واحدة، أو الذين يباشرون عملاً في مكان واحد أو لحساب منشأة واحدة بهدف الدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والاقتصادية"⁸.

1-1-2-1: التعريف الاصطلاحي للنقابة:

من الفقهاء الذين عرفوا لنا النقابة نجد الأستاذ مصطفى أحمد أبو عمر، والذي عرفها بأنها: (منظمة تتكون بطريقة حرة من طرف مجموعة من العمال على وجه دائم من أجل تمثيل مهنتهم والدفاع عنها وتحسين أحوالهم وحماية مصالحهم).⁹

ويعرفها الفقيه (جون كول) بأنها: (تجمع يتكون من العمال الذين تضمهم مهنة أو أكثر تهدف إلى الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية التي ترتبط بحياتهم اليومية).¹⁰

أما الأستاذ ضياء مجيد الموسوي فيعرفها بأنها: (الأداة الرئيسية التي تتعرف على حاجات ورغبات العمال من جهة وتقوم بالمفاوضات مع أرباب العمل من جهة أخرى)¹¹.

في حين يعرفها الأستاذ إسماعيل محمد أحمد بأنها: (تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطاً مهنيًا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم).¹²

1-1-3: تعريف الحرية النقابية:

بالرجوع إلى المعجم القانوني السالف الذكر نجده أشار إلى أن مصطلح الحرية النقابية ينصرف إلى عدة معان منها : حرية العمال في تكوين النقابات، والانضمام والانسحاب منها بكل حرية، غير أن هذا المعنى لا يغطي جميع جوانب الحرية النقابية.¹³

كما أن المراجع التي عالجت موضوع الحركة النقابية لم تتناول تعريف الحرية النقابية، إضافة إلى أن أغلب القوانين الوطنية مما يدفعنا إلى البحث عن تعريف هذا المصطلح من خلال الرجوع إلى الاتفاقية الدولية للحرية النقابية وحماية حق التنظيم وحماية الحق النقابي ومختلق المواثيق و الصكوك الدولية التي عالجت هذه الحرية وباستقراء مختلف أحكامها يمكن تعريف الحرية النقابية بأنها: (حرية إنشاء النقابات دون إذن مسبق من أي جهة كانت وحرية الانضمام إليها من عدمه والانسحاب منها دون تمييز أيا كان شكله، وكذلك حرية تسيير النقابة وممارسة النشاط النقابي من طرف الأعضاء بكل حرية واستقلالية ودون أي تدخل).¹⁴

1-2: مظاهر الحرية النقابية

تُعبّر مظاهر الحرية النقابية عن الأوجه المختلفة التي تتجلى فيها ممارسة الأفراد والجماعات لحقهم في التنظيم والدفاع عن مصالحهم المهنية وهذا من خلال النقابات العمالية و المهنية، وهي تعد من الركائز الأساسية للديمقراطية وحقوق الإنسان، ولها أهمية كبيرة على عدة مستويات: الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، وتتمثل أهم مظاهرها فيما يلي:

1-2-1: الحق في تأسيس النقابات دون قيد أو شرط

يعتبر حق تأسيس النقابات المستقلة دون قيد أو شرط من أهم المظاهر التي تميز الحرية النقابية، وهو ما نصت عليه المادة الثانية من الاتفاقية رقم: 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم¹⁵ بقولها: " للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، وذلك دون ترخيص مسبق".

وبالرجوع إلى التشريعات الوطنية المتعلقة بالحرية النقابية، ولا سيما التشريع المصري، فقد نصت المادة 76 من الدستور المصري لسنة 2019 على أن: (إنشاء النقابات و الاتحادات على أساس ديمقراطي يكفله القانون وتكون لها الشخصية الاعتبارية وتمارس نشاطها بحرية، وتسهم في رفع مستوى الكفاءة بين أعضائها والدفاع عن حقوقهم وحماية مصالحهم).

تعد هذه المادة من الضمانات الدستورية الأساسية لحرية التنظيم النقابي، وهي تجسيد لحق العمال والمهنيين في تأسيس نقابات واتحادات مستقلة تمثلهم وتدافع عن مصالحهم المشروعة. وهي من مظاهر الديمقراطية الاجتماعية التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين طرفي الإنتاج (العمال وأصحاب العمل) وبين الدولة والمجتمع. وقد بنى المؤسس الدستوري التونسي نفس التوجه حينما نص بموجب الفصل الأربعون من دستور 2022 الجديد للجمهورية التونسية¹⁶ على أن: (حرية تكوين الأحزاب و النقابات والجمعيات مضمونة).

أما في التشريع الجزائري فإن المشرع الجزائري كان واضحا في ما يتعلق بمسألة الحق في تأسيس النقابات دون قيد أو شرط حيث نصت المادة 69 من دستور 2020 على أن: (الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار القانون).

ونصت المادة 05 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي في الجزائر على أن ممارسة الحق النقابي معترف به للعمال و المستخدمين لكل مؤسسات القطاع الاقتصادي والمؤسسات والإدارات العمومية، وكذا في كل هيئة مهما كان قانونها الأساسي، واشترط المشرع الجزائري بموجب الفقرة الثانية من نفس المادة أن لا يكون تأسيس المنظمات النقابية على أساس اعتبارات تمس بالوحدة الوطنية و القيم و الثوابت الوطنية و الأحكام المنصوص عليها في الدستور.

1-2-2 حرية الانضمام إلى النقابات و الانسحاب منها .

إذا كان الأصل هو حرية تأسيس النقابات، فإن ذلك ينطبق أيضا على حرية اتخاذ قرار الانضمام إلى نقابة أو عدم الانضمام إليها وكذلك الانسحاب منها، فهي مسألة تعود لحرية العمال وقناعتهم. وقد تبنت الكثير من التشريعات الوطنية هذا المبدأ وكرسته في نصوصها القانونية حيث يجد ذلك أساسه في ديباجة الدستور الفرنسي لسنة 1958، وكذلك نصوص قانون 1952/4/28 المادة (2/2) منه، وقانون 1983/7/13¹⁷، كما نجد أن المشرع الجزائري قد تبني نفس النهج من خلال القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي في الجزائر¹⁸ في مادته السادسة، و التي نصت على أن: (العمال ودون تمييز يتمتعون بحرية الانخراط في منظمة نقابية واحدة يختارونها في إطار مهنتهم، كما أنهم يتمتعون بحرية الانسحاب من المنظمات النقابية التي يكونون أعضاء فيها طبقا للإجراءات المحددة في قانونها الأساسي).

ونصت المادة 04 من القانون رقم 213 المتعلق بالمنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي في جمهورية مصر العربية على حق العمال في الانضمام أو الانسحاب من المنظمات النقابية وذلك وفقا للقواعد و الإجراءات المقررة في هذا القانون ولائحته التنفيذية، والنظم الأساسية لهذه المنظمات.

إلا أن حرية الانضمام أو الانسحاب من المنظمات النقابية تخص فقط النقابات العمالية، أما فيما يتعلق بالمنظمات المهنية فإن أغلب التشريعات الوطنية تجعل من مسألة الانضمام إليها أمرا وجوبيا لممارسة المهنة وليس اختياريا.

1-2-3: الحق في وضع الدساتير والأنظمة وانتخاب ممثليها.

من أبرز مظاهر استقلالية المنظمات النقابية هو حقها الأصيل في وضع دساتيرها ولوائحها وقوانينها الأساسية وانتخاب ممثليها دون تدخل من الدولة أو أصحاب العمل، بحيث يساهم هذا الحق في تعزيز الديمقراطية الداخلية من خلال مشاركة الأعضاء في صياغة الدساتير واللوائح الداخلية للمنظمة النقابية، وانتخاب ممثليها ما يعزز الشفافية والمساءلة داخل المنظمة، كما يساهم في حماية الاستقلال النقابي و يُمكن النقابات من تجنب الهيمنة أو التوجيه الحكومي أو التأثير من قبل أصحاب العمل، وقد حرص المشرع الفرنسي على

تضمن القوانين المتعلقة بالموظفين نصوص تعطي النقابات الحرية في وضع أنظمتها الأساسية وانتخاب ممثليها دون تدخل من الجهات الإدارية، وقد تعرض مجلس الدولة الفرنسي¹⁹ في أحكامه لحرية نقابة الموظفين في إدارة شؤونها بنفسها ووضع أنظمتها الخاصة وبهذا فإن القانون الفرنسي ومجلس الدولة قد كفلا لنقابات الموظفين حرية إدارة شؤونها بنفسها وكذلك حرية تحديد أنظمتها بصورة كاملة²⁰. كما نصت المادة 03 من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم على أنه: (لمنظمات العمل ولمنظمات أصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية، وفي انتخاب ممثليها بحرية كاملة، وفي تنظيم إدارتها ونشاطها وفي إعداد برامج عملها...).

كما حضرت الفقرة الثانية من هذه المادة على السلطات العامة أي تدخل من شأنه أن يعيق أو يقيد هذا الحق بقولها: (تمتنع السلطات العامة من أي تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق أو أن يعوق ممارسته المشروعة)²¹.

وهو نفس النهج الذي انتهجه كل من المشرع المصري والجزائري، حيث نصت المادة 38 من القانون رقم 213 المتعلق بقانون المنظمات العمالية وحماية حق التنظيم²² في مصر على أن الجمعية العمومية للمنظمة النقابية هي السلطة العليا التي ترسم سياستها وتسهل على كافة شؤونها بما في ذلك اعتماد لائحة النظام الأساسي وانتخاب أعضاء مجلس الإدارة، أما المادة 07 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي في الجزائر فنصت على أنه يمنع على المستخدم التدخل في سير هيئات القيادة و / أو الإدارة للمنظمات النقابية وبمناسبة الانتخابات المهنية التي تكون المنظمات النقابية معنية بها.

1-2-4: الحق في ممارسة حق الإضراب

يعد حق في الإضراب شكلا من أشكال الحرية النقابية وأحد مظاهرها، وهو امتداد لحرية التعبير، مع تقييده أحيانا بضوابط قانونية تضمن التوازن بين حقوق العمال وحقوق أصحاب العمل ومصلحة المجتمع العامة وكذا سير المرفق العام.

ويعرفه الفقيه الفرنسي (جان ريفيرو) الإضراب بأنه: "امتناع جماعي ومنسق عن أداء العمل، يقوم به العمال بغية الضغط على صاحب العمل لتحقيق مطالب مهنية أو اجتماعية"²³. أما الدكتور سليمان الطماوي فيعرفه بأنه: " امتناع الموظفين أو المستخدمين العموميين عن عملهم مع تمسكهم بوظائفهم"²⁴.

فيما عرفه المشرع الجزائري في المادة 42 من القانون 08-23 المؤرخ في 21 يونيو 2023²⁵ المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب بأنه : (توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون وفقاً للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة

العمومية، بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل).

و هو حق من الحقوق الأساسية التي كفلتها القوانين الدولية والتشريعات الوطنية، كما أنه يعتبر وسيلة سلمية تعبر من خلالها فئات الموظفين أو العمال عن مطالبهم المهنية الاجتماعية أو الاقتصادية، وذلك عندما تعجز كل سبل الحوار والتفاوض الجماعي عن تحقيق تلك المطالب.

و قد أصبح الإضراب أحد الأدوات المشروعة في مواجهة سياسات العمل الجائرة أو في الدفاع عن الحقوق بحيث يمكن للعمال من خلاله ممارسة ضغط مشروع على أصحاب العمل أو الجهات الرسمية.

1-2-5: حماية ممثلي العمال من التمييز أو الانتقام

ذهبت منظمة العمل العربية إلى تعريف ممثلي العمال على أنهم: (كل عامل يقوم بمهمة تمثيلية للعمال يتم اختياره مباشرة من قبلهم)²⁶

وعرفت الاتفاقية الدولية رقم 135 المتعلقة بالحماية و التسهيلات اللازمة توفيرها لممثلي العمال في المؤسسة بالمعنى الواسع على أنهم: (الأشخاص الذين يتم الاعتراف لهم بهذه الصفة بموجب التشريع الوطني، أو الممارسة الوطنية سواء كانوا:

- ممثلين نقابيين ينتخبهم النقابات أو أعضاء النقابات

- الممثلين الذين ينتخبهم عمال المؤسسة بحرية وفقا لأحكام التشريع الوطني والاتفاقيات الجماعية).²⁷

وعرفهم الفقيه BERNARD TEYSSIE على أنهم: (المترشحون الذين تم انتخابهم ويقومون بالتمثيل المباشر للعمال في المؤسسة المستخدمة)²⁸

ولم تذهب أغلب التشريعات المقارنة إلى تعريف ممثلي العمال واكتفت بتحديد الشروط الواجب توافرها حتى يتمتع العمال بهذه الصفة، وفي مقابل ذلك، تم التنصيص في أغلب القوانين الوطنية بما فيها التشريع الجزائري على حماية ممثلي العمال من التمييز و الانتقام كأحد الشروط الضرورية لتكريس مبدأ الحرية النقابية وحماية العمل النقابي من جميع أشكال الضغوط.

وبالرجوع إلى النصوص المختلفة للتشريع المقارن نجدها تنص على أساليب وقائية، وأساليب ردعية لحماية ممثلي العمال من كل أشكال التعسف و التمييز التي يمكن أن تمارس في حقهم حتى يتسنى لهم القيام بمهامهم بكل حرية، حيث نصت المادة 48 من قانون المنظمات النقابية في مصر على أنه يحضر على صاحب العمل أو من يمثله اتخاذ أي إجراء من شأنه تعطيل ممارسة النشطة النقابية العمالية لاسيما:

- القيام بأي عمل ينطوي على إكراه مادي أو معنوي لأحد العمال بسبب نشاطه النقابي.

- الامتناع عن تشغيل عامل، أو إنهاء خدمته بسبب انضمامه إلى نقابة عمالية.

- التمييز في الأجر أو أي من ملحقاته أو المزايا العينية بين العمال بسبب الانضمام إلى منظمة نقابية عمالية أو ممارسة النشاط النقابي.

- إكراه الأعضاء النقابيين على تغيير مواقفهم التفاوضية.²⁹

ونصت المادة 71 من نفس القانون على تطبيق غرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تزيد عن عشرة آلاف جنيه في حق كل من يخالف المادة 48 سالفه الذكر، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت الجريمة بشأنهم.

من جهتها نصت المادة 1-1132 L 30 من قانون العمل الفرنسي على أنه لا يمكن التمييز ضد الموظفين بسبب نشاطهم النقابي أو آرائهم السياسية أو العرقية أو الدينية، ومنعت المادة 5-2141 L معاقبة العامل بسبب انخراطه في أنشطة نقابية، وفي حالة تعرضه لأي فعل من الأفعال المذكورة سالفاً و أعطت المادة 1-1134 L من قانون العمل الفرنسي للعامل الحق في رفع دعوى قضائية ويقع عبئ إثبات على صاحب العمل.

1-2-6 الحق في التفاوض الجماعي

يشير مفهوم التفاوض الجماعي إلى عملية الحوار و التشاور الذي يجري بين نقابات العمال وبين أصحاب العمل بهدف تحسين شروط العمل وظروفه، والتعاون بين طرفي العمل من أجل تحقيق التنمية الاجتماعية للعمال من جهة، و تحقيق مكاسب اقتصادية لأرباب العمل من جهة أخرى، ويعد التفاوض الجماعي من الأساليب الحضارية، وأداة مهمة لتحريك وتنشيط الحياة الاقتصادية من خلال العمل على تحقيق التكافؤ بين مصالح العمال من جهة، و مصالح أرباب العمل من جهة أخرى، من خلال إبرام الاتفاقيات الجماعية التي تهدف إلى تحسين شروط وظروف العمل، ووضع حد للنزعات الجماعية للعمل.

ويستمد التفاوض الجماعي مصادره من مختلف المواثيق و التوصيات الدولية، إضافة إلى النصوص الدستورية و التشريعية الداخلية للدول، حيث يعتبر إعلان فلادلفيا³¹ البداية الأولى للاهتمام بالتفاوض الجماعي وذلك من خلال الاعتراف بالحق في التفاوض الجماعي بين أصحاب العمل والعمال، كما تعد كل من الاتفاقية الدولية رقم 11 المتعلق بحق العمال الزراعيين في التجمع والاتحاد³² والاتفاقية رقم: 154 المتعلقة بتشجيع التفاوض الجماعي³³ من أهم المصادر القانونية التي ساهمت في تشجيع التفاوض الجماعي إضافة إلى الاتفاقيات و التوصيات الدولية كما ساهمت النصوص الدستورية و التشريعية في الاعتراف بالتفاوض الجماعي فنجد مثلاً المادة 70 من الدستور الجزائري لسنة 2020 تقر أن الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين ومنها شريحة العمال، وهذا الحق ال يكون فعال إل إذا تضمن حق التفاوض الجماعي، الذي يترجم حق المشاركة الفعلية للعمال في وضع المبادئ و الأسس التي تحكم علاقتهم المهنية والاجتماعية بينهم وبين أصحاب العمل.

2- القيود الواردة على الحرية النقابية في التشريع المقارن

بعد أن تناولنا مختلف المظاهر المتعلقة بالحرية الثانية نتناول من خلال المحور أهم القيود المتعلقة بالمظاهر الشكلية للحرية النقابية أولاً، ثم نتناول القيود المتعلقة بالمظاهر الموضوعية للحرية النقابية ثانياً.

2-1 القيود المتعلقة بالجوانب الشكلية للحرية النقابية

رغم إقرار مختلف المواثيق والصكوك الدولية للحرية النقابية باعتبارها من الحريات الأساسية المضمونة وضرورة حماية هذا الحق خاصة فيما يتعلق بالمظاهر الشكلية لهذا الحق فإن ممارسة هذا الحق لا تزال ترافقه الكثير من القيود التي تمس الجوانب الشكلية لممارسة الحق النقابي وتتمثل هذه القيود فيما يلي:

2-1-1 القيود المتعلقة بتأسيس النقابات

يأتي شرط التصريح المسبق في مقدمة هذه القيود، فبالرغم من أن النصوص الدستورية لعدد الدول جأت منسجمة مع أحكام الاتفاقيات الدولية التي تنص على عدم اشتراط التصريح المسبق لتأسيس النقابات، إلا أن القراءة التحليلية لقوانين هذه الدول تظهر وجود قيود تنظيمية تؤثر فعليا على ممارسة هذا الحق، من ذلك ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 69 من الدستور من إقرار لحرية تأسيس المنظمات النقابية دون المساس بالوحدة والثوابت الوطنية، إلا أن المواد من 09 إلى 30 من القانون 02-23 السالف الذكر تظهر وجود عدة قيود تنظيمية تؤثر على ممارسة هذا الحق، فبالرغم من أن التأسيس يخضع لنظام التصريح البسيط من خلال الاكتفاء بانعقاد جمعية عامة تأسيسية للأعضاء المؤسسين، وإيداع ملف التأسيس لدى السلطة الإدارية المختصة، إلا أن نفاذ هذا التأسيس يبقى مرهونا بتسليم وصل التأسيس من قبل الإدارة حسب المادة 30 من القانون 02-23، وهو ما يعني أن المنظمة النقابية لاكتسب الشخصية المعنوية ولا يمكنها مباشرة مهامها إلا من تاريخ استلام وصل التأسيس من قبل الإدارة المختصة طبقا لنص المادة 44 من 02-23، وهو ما يمكن اعتباره قيودا فعليا على التمتع بالحق في تأسيس المنظمات النقابية، خاصة مع غياب آلية فعالة تجيز للمعنيين اللجوء إلى القضاء في حالة تماطل الإدارة أو امتناعها عن تسليم وصل التصريح بالتسجيل، كما هو الحال بالنسبة للجمعيات التي تملك حق اللجوء إلى القضاء الإداري للطعن في قرار رفض تسليم وصل التصريح بالتأسيس طبقا للقانون 06-12 المتعلق بالجمعيات.³⁴

إضافة إلى كل ما سبق ذكره فإن الإدارة المختصة وإن كانت لا تتمتع صراحة بسلطة تقديرية في رفض التأسيس، إلا أن ما تتمتع به من صلاحيات في تسجيل التحفظات على الملف، يعلق على أساسها مسار التأسيس إلى غاية رفعها دون تحديد كافي لما يعد تحفظا مشروع، أو الإجراءات التي يمكن من خلالها الطعن من قبل المعنيين في قرار التحفظ يجعل المجال مفتوحا أمام تقييد غير مباشر لحرية التأسيس، حيث يجعل من تسليم الإدارة المختصة لوثيقة التأسيس شرطا موضوعيا لاستكمال الإجراءات خلافا لمقتضيات الحرية النقابية والتي تتميز بالبساطة و الفعالية وهو نفس النهج الذي أخذ به المشرع المصري في المادة 18 من القانون 213 لسنة 2017، حيث يشترط على الجمعية العمومية التأسيسية إيداع ثلاث نسخ من أوراق التأسيس بالجهة الإدارية المختصة، ولا يمكن للمنظمة مباشرة أعمالها إلا بعد حصولها على وصل التأسيس، أما المشرع الفرنسي فيشترط إيداع الأوراق الخاصة بها لدى السلطات المختصة، غير أن المشرع لا يشترط انتظار اذن هذه الأخيرة لمباشرة أعمالها.

2-1-2-2 القيود المتعلقة بالحد الأدنى للأعضاء المؤسسين

يعد شرط الحد الأدنى للأعضاء المؤسسين من جملة القيود الشائعة فيما يتعلق بحرية تأسيس المنظمات النقابية، حيث تختلف الدول في تحديد الأعضاء المؤسسين من أجل منح ترخيص التأسيس للمنظمات النقابية، فنجد الماد 30 من القانون ممارسة الحق النقابي في الجزائر 02-23 تشترط توافر حد أدنى من الأعضاء المؤسسين، بالرغم من إقرار المشرع الجزائري لمبدأ حرية تأسيس المنظمات النقابية ضمن نظام إطار التصريح، وهو ما يثير تساؤلات جوهرية تتعلق بمدى انسجام هذا الشرط مع متطلبات تفعيل الحرية النقابية، خاصة في ظل الأوضاع التي أصبحت تتسم بتشتت الكثافة العمالية أو ضعفها في بعض القطاعات الاقتصادية الخاصة وهو ما يجعل من هذا القيد عائقاً أمام تأسيس التنظيمات النقابية، مما يؤدي إلى تقييد غير مباشر لهذا الحق رغم وجود عدة ضمانات دستورية وقانونية .

و يشترط من جهته المشرع المصري عددا معينا من الأعضاء المؤسسين من أجل منح الترخيص للمنظمة النقابية حيث أن المادة 13 من القانون رقم 213 تشترط ألا يقل عدد أعضاء المنظمة النقابية عن عشرون ألف عامل على الأقل موزعين على 15 لجنة نقابية لإنشاء النقابات العامة، ومائتي ألف عامل على الأقل موزعين على عشرة نقابات عامة لإنشاء إتحاد نقابي عمالي. أما فيما يتعلق باللجان النقابية المهنية فقد اشترط المشرع المصري بموجب المادة 11 من القانون 213 ألا يقل عدد أعضائها عن 150 عاملا.

2-1-3: القيود المتعلقة بالعضوية والانضمام

يعتبر الحق النقابي من الحقوق المعترف بها دوليا، باعتباره يعد من أبرز مظاهر الحريات الجماعية في بيئة العمل، كما أن هذا الحق يعد من الأليات التي تساعد العمال على تنظيم أنفسهم و الدفاع عن حقوقهم الاجتماعية والاقتصادية، إلا أن هذا الاعتراف الدولي غالبا ما يقابله تقييد من قبل التشريعات الوطنية لهذا الحق بالنسبة لبعض الفئات لعدة أسباب سواء كانت تتعلق بأسباب تتعلق بالنظام العام، أو بحياة المرفق العام، ويختلف تقييد هذا الحق من نظام تشريعي إلى آخر، ونتناول فيما يلي بعض الفئات التي تستثنيها التشريعات الوطنية من ممارسة الحق النقابي:

2-1-3-1: القيود المفروضة على أفراد الأسلاك الأمنية والجيش:

يقصد بالأسلاك الأمنية: (مجموعة أو هيكل تنظيمي للكوادر و العناصر البشرية، موزعة على مجالات مختلفة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص و الممتلكات والتعامل مع الجرائم وتنفيذ القوانين، في حين يقصد بالجيش المؤسسة العسكرية لدولة ما، وتعرف بأنها قوة مسلحة ومنظمة خصيصا للدفاع عن البلاد وحمايتها من أي اعتداء خارجي، والحفاظ على سيادة البلاد وأمن مواطنيها وحدودها من أي تهديد).³⁵

يتضح من خلال هذه التعاريف المتعلقة بأفراد الأسلاك الأمنية والجيش أن هذه هذه الفئة من الأفراد مكلفة بمهام حساسة تتعلق بحماية الأفراد والممتلكات وحماية البلاد من أي تهديد خارجي يمس بسيادتها وأمن

مواطنيها، وهو ما يطرح السؤال حول إمكانية تكوين منظمات نقابية والانضمام إليها من طرف هذه الفئة من الأفراد ؟

بالرجوع إلى المواثيق و المعاهدات الدولية لا سيما المادة 19 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 نجد قد نصت على أنه: (تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة و الشرطة).

كما نصت المادة 9 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية³⁶ في فقرتها الثانية أنه: (لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة.....لقيود قانونية على ممارستهم لهذا الحق).³⁷

يتضح من خلال هذه النصوص أنها تركت لكل دولة عضو حرية تقدير مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقيات على القوات المسلحة و الشرطة، وهو يدفعنا إلى البحث في نصوص القوانين الوطنية للدول للوقوف على مدى تمتع أفراد الأسلاك الأمنية والقوات المسلحة من حق إنشاء التنظيمات النقابية والانضمام إليها، حيث نصت المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 10-230 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني³⁸ على أنه: (لا يمكن لموظفي الشرطة الانخراط، أو النشاط، أو استعمال صفاتهم لفائدة حزب سياسي، أو تنظيم نقابي، أو جماعة ذات طابع ديني). ونصت الماد 29 من الأمر 06-02³⁹ المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين أنه: (يمنع على العسكريين في نشاط الخدمة مهما كانت وضعيته القانونية الأساسية، الانخراط في حزب سياسي، أو جمعية، أو جماعة ذات طابع نقابي أو ديني).

يتضح من خلال هاتان المادتان أن المستخدمين التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، و المستخدمين العسكريين يمنع عليهم الانخراط في أي تنظيم نقابي خلال مرحلة الخدمة، حيث أن نصوص هذه المواد جاءت صريحة وقطعية فيما يخص منع أفراد أسلاك الأمنية و الجيش من الانخراط في أي تنظيم نقابي، وعليه فإن الانخراط في العمل النقابي لأفراد هذه الفئات يعد مخالفة صريحة لأحكام هذه النصوص، غير أن المنع من الانخراط في التنظيمات النقابية طبقاً لهذه النصوص يكون أثناء مرحلة الخدمة فقط، وهو ما يفهم منه أن أفراد هذه الفئات باستطاعتهم الانخراط في العمل النقابي بعد انتهاء مدة الخدمة.

وتعد مسألة الحق النقابي بالنسبة للجيش في تونس، من المسائل المثيرة للجدل حيث كان الجيش قبل ثورة 2011 بعيداً عن أي نوع من النشاط النقابي وكانت مهمته الأساسية تقتصر على الدفاع عن البلاد وحفظ الأمن والاستقرار، وبعد الثورة التونسية حدث تحول هام في مجال الحقوق و الحريات وتوسع النقاش حول الحقوق النقابية، حيث توسعت النقاشات وتعدت القطاعات المدنية إلى قطاع الأمن الداخلي والجيش، إلا أن الدستور التونسي الصادر في عام 2014 ورغم إقراره للحق النقابي إلا أن هذا الحق لم يشمل القطاع العسكري فقد أكدت الماد 37 من الدستور التونسي أن القوات المسلحة تحتفظ بولائها المطلق للدولة، وهو ما يعتبر أكبر

التحديات التي تواجه مناقشة الحق النقابي للجيش و الشرطة، وبخصوص الأمن الداخلي فإنه وقبل الثورة خضع جهاز الشرطة لرقابة مشددة من قبل السلطة السياسية، وكان نشاطها النقابي محصوراً أو محدوداً، إلا أنه وبمع الثورة التونسية لسنة 2011 تم السماح بتشكيل النقابات في القطاع الأمني، فتأسست أول نقابة وطنية للشرطة في تونس وهي النقابة الوطنية لقوات الأمن الداخلي (snfsi).⁴⁰

ويستبعد القانون الفرنسي فئة رجال الجيش من ممارسة الحق النقابي، كما لا يجوز لهم إنشاء جمعيات، فقد نص المرسوم رقم: 675-75 الصادر في الثامن والعشرين من يوليو عان 1975 والذي يحكم النظام العام في الجيش في مادته العاشرة على أن احترام حياد الجيش يتطلب ما يلي:

- يحضر على الجندي العامل في الخدمة العسكرية الانضمام إلى التجمعات ذات الطابع السياسي و النقابي.
- يتخلّى الجندي في الخدمة عن أي نشاط سياسي أو نقابي كان منظماً إليه قبل تجنيده.

وتعتبر المادة 4121-4 من قانون الدفاع أن وجود جمعيات عسكرية مهنية ذات طبيعة نقابية، وكذلك عضوية الأفراد العسكريين في النقابات المهنية العسكرية يتعارض مع قواعد الانضباط العسكري.⁴¹

وقضى مجلس الدولة الفرنسي في 2010 برفض دعوى قضائية عسكريين ضد مديرية الخدمة العسكرية، والتي أجبرتهم على الاستقالة بعد قيام عسكري فرنسي يدعى جان هوغ ماتيلي بإنشاء منتدى العسكريين وهو القرار الذي كانت أدانته المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في 2014 واعتبرت أن حرية العسكريين في تشكيل جمعيات يمكن أن يخضع لقيود مشروعة دون أن تصل إلى المنع البات لتشكيل نقابة أو الانخراط فيها.⁴²
كما رفض مجلس الدولة الفرنسي طعناً قضائياً ضد أعمال إدارية رفعته جمعية ادفيد روميل أنشأها عسكريان في 2001، بالاستناد إلى حظر النقابة لدى العسكريين.⁴³

2-1-3-2: القيود الواردة على سلك القضاة

يعتبر القاضي ذلك الموظف العام الذي يمتلك سلطة القضاء للفصل بين المتنازعين في القضايا المعروضة عليه ويصدر الأحكام وفقاً للقانون، ويعد الحق النقابي بالنسبة لسلك القضاء من الإشكاليات المطروحة، ففي فرنسا مثلاً شكل الحق النقابي للقضاة موضوع نقاش سياسي وقانوني طويل قبل أن يعترف به رسمياً مع بعض الخصوصيات التي تميزه عن باقي القطاعات تتمثل في خضوعه لبعض الضوابط، حيث نص الدستور الفرنسي لسنة 1958 في المادة 37 على حق القضاء في الحق النقابي، وتم إنشاء أول اتحاد مهني للقضاة سنة 1971 وهو الاتحاد النقابي للقضاة usm.

كما كرس القانون رقم: 1270-58-39⁴⁴ المتعلق بالقانون الأساسي للقضاء في فرنسا حق انضمام القضاة إلى جمعيات مهنية تؤدي دوراً مشابهاً للنقابات دون أن تسمى نقابات بالمعنى التقليدي.

وإذا كان الدستور المصري لسنة 2019 يعترف بموجب المادة 76 منه بحرية تكوين النقابات والانضمام إليها، إلا أنه لا يحدد بشكل صريح ما إذا كان الحق يشمل القضاة أم لا.

وبالرجوع إلى القانون رقم 46 المتعلق بالسلطة القضائية⁴⁵ نجد أن القضاة لا يسمح لهم بتكوين نقابات، لكنهم يمارسون شكلا خاصا من التنظيم المهني وذلك من خلال نادي القضاة الذي أنشئ عام 1939. وجاء في المادة 32 من القانون العضوي 04-11⁴⁶ أن الحق النقابي بالنسبة للقاضي الجزائري معترف به مع اشتراط أن يسلك القاضي عند ممارسته لهذا الحق مسلكا يحفظ هيئته وشرف منصبه، مع مراعاة ما ورد في المواد 7 و 12 من هذا القانون. وهو ما يفيد أن العمل النقابي بالنسبة للقاضي الجزائري معترف به مقارنة بنظيره المصري، إلا أنه مقيد بالمنع من اللجوء إلى الإضراب.

2-2: القيود المتعلقة بالجوانب الموضوعية للحرية النقابية

تمثل الجوانب الموضوعية للحرية النقابية، جوهر هذا الحق وأساسه، ذلك أنه مهما بلغت درجة الجوانب الشكلية، فإن الحرية النقابية لا تتجسد إلا إذا كان لها وجود على أرض الواقع، وتواجه الجوانب الموضوعية للحرية النقابية هي الأخرى مجموعة من القيود تتعلق بحق الإضراب، والتفاوض الجماعي، إضافة إلى القيود المتعلقة بعقد الاجتماعات، وندواتها تبعا فيما يلي:

2-2-1: القيود المتعلقة بحق الإضراب

يعد الإضراب من أهم جوانب الحرية النقابية، وهو من الحقوق المعترف بها في المواثيق و الصكوك الدولية، كم أنه يعتبر أحد أهم وسائل التعبير الجماعي عن مطالب العمال، ويرتبط حق الإضراب ارتباطاً وثيقاً بحرية العمل والتنظيم النقابي، غير أن تنظيم هذا الحق يختلف من نظام قانوني إلى آخر، فهناك من الدول من تعتبره حقا دستوريا، وهناك دول أخرى تقيد بشروط صارمة، أو تعتبره مخالفة قانونية في بعض الحالات، ومن هذه القيود تلك المتعلقة باتباع إجراءات شكلية قبل اللجوء إلى حق الإضراب كاشتراط إجراء استفتاء لمعرفة رأي العمال كما نصت على ذلك المادة 192 من قانون العمل المصري، والتي اشترطت موافقة أغلبية ثلثي عدد أعضائها الحاضرين قبل اللجوء إلى الإضراب، وهو نفس الإجراء الذي نص عليه المشرع الجزائري في المادة 48 من القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل غير أن المشرع الجزائري اشترط موافقة الأغلبية البسيطة للعمال الحاضرين مقارنة بالمشرع المصري الذي يشترط موافقة أغلبية ثلثي الأعضاء الحاضرين. ومن القيود الشكلية المتعلقة بحق الإضراب شرط الإشعار المسبق، وهو الشرط الذي نص عليه المشرع التونسي في المادة 376 مكرر من قانون الشغل، التي اشترطت وجوب إخطار الطرف المعني للطرف الآخر قبل 10 أيام من اللجوء إلى الإضراب. بينما لم يشترط المشرع الفرنسي هذا الشرط إلا استثناء، وذلك عندما يتعلق الإضراب بالقطاع العام، أين يشترط المشرع الفرنسي ضرورة إشعار الإدارة بالإضراب قبل خمسة⁴⁷ أيام على الأقل من مباشرة الإضراب.

2-2-2: القيود المتعلقة بالحوار والتفاوض الجماعي

اهتمت منظمة العمل الدولية بالتفاوض الجماعي لإبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل من خلال الاتفاقيات الصادرة عنها لا سيما الاتفاقية رقم: 98 المتعلقة بحق التنظيم و التفاوض الجماعي، وتبرز أهمية التفاوض

الجماعي في كونه وسيلة لتحقيق السلم الاجتماعي داخل المؤسسة المستخدمة، من خلال إحداث التوازن بين المصلحتين المتناقضتين، غير أن التفاوض الجماعي يخضع كغيره من الجوانب الموضوعية للحرية النقابية لمجموعة من القيود العملية و التشريعية والتي من شأنها أن تعيق عملية التفاوض.⁴⁸ كاشتراط نسبة تمثيل عالية للتفاوض، فقد جاء في المادة 89 من القانون 02/23 السالف الذكر أن المنظمات الأكثر تمثيلية على المستوى الوطني هي التي يتم استشارتها في مختلف البرامج الاجتماعية و السياسية، ونصت المادة 90 من نفس القانون أن المنظمات النقابية التي يتم استشارتها في إطار الحوار الاجتماعي الثلاثي الأطراف هي المنظمات الأكثر تمثيلية، وهو ما سار عليه المشرع المصري في قانون العمل لسنة 2013 وكذلك المشرع التونسي حيث يشترطان نسبة تمثيل عالية لإشراك المنظمة النقابية في الحوار و المفاوضات الجماعية.⁴⁹

إضافة إلى هذا القيد، نجد بعض التشريعات لا تفرض إلزاماً صريحاً على أصحاب العمل بالتفاوض وهو ما يفتح المجال لبعض أصحاب العمل من الإفلات من التفاوض كما هو الشأن بالنسبة لمجلة الشغل التونسية التي لا تشترط صراحة على أصحاب العمل بالتفاوض ولا تقرر أي عقوبة على ذلك.

2-2-3: القيود المتعلقة بعقد الاجتماعات العامة

تعترف أغلب التشريعات الوطنية بالحق في عقد اجتماعات عامة، فقد اعترف المشرع الفرنسي للمنظمات النقابية للموظفين بالحق في عقد اجتماعات نقابية⁵⁰ داخل حرم الأبنية الإدارية⁵¹ أو خارجها وسواء كانت خلال ساعات العمل أو خارجها،⁵² فوفقاً لنص المادة 1/4 من مرسوم 1982/5/28 تعقد اجتماعات نظامية أو تثقيفية للموظفين في إحدى صورتين:

- داخل الأماكن الإدارية وخارج ساعات العمل
- خلال ساعات العمل مع خصر حضور الاجتماع على الموظفين الذين لا يكونون في العمل أو المستفيدين من رخصة غياب.

إلا أن المشرع الفرنسي وإن كان يعترف بالحق في الاجتماعات النقابية إلا أنه وضع قيوداً على هذا الحق، حيث وردت هذه القيود في المادة (7) من مرسوم 1982/5/28، والمادة (8) من مرسوم 1985/4/3، والمادة (8) من مرسوم 1985/3/19، أين اشترط المشرع الفرنسي من خلال نصوص هذه المواد تقديم الطلبات الخاصة بمثل هذه الاجتماعات بأسبوع على الأقل قبل التاريخ المحدد لها، و ألا تشكل هذه الاجتماعات إضراراً بحسن سير العمل، وألا تؤدي إلى تخفيض المدة المحددة لفتح المرافق للمنتفعين بها.⁵³

وتنص المادة 97 من القانون 02/23 السالف الذكر أن تتم الاجتماعات النقابية خارج أوقات العمل في أماكن العمل، وفي المحلات التي يضعها المستخدم في تناولها، أما بخصوص الاجتماعات التي تتم أثناء أوقات العمل وفي أوقات الاستعجال فيشترط المشرع الجزائري أن تخضع للموافقة الكتابية من المستخدم بناءً على طلب تتقدم به النقابة.

ولا ينص قانون العمل الأردني رقم: 08 لسنة 1996⁵⁴ صراحة على الحق على حرية الاجتماعات النقابية، وهو ما يحيلنا إلى التشريع الذي ينظم الاجتماعات العامة، حيث اشترط القانون رقم 07 لسنة 2004 إشعار الحاكم الإداري قبل 48 ساعة على الأقل بعقد أي اجتماع مع ضرورة توضيح الغاية من الاجتماع، وأسماء المنظمين ومكان الاجتماع، ويمنح هذا القانون للحاكم الإداري السلطة التقديرية في قبول الاجتماع أو رفضه وهو ما يعتبر تقييدا ضمنيا لحرية الاجتماعات النقابية، غير أنه ونتيجة للمطالبات والضغطات المتكررة في الشارع الأردني الذي طالب بالإصلاح وإطلاق الحقوق والحريات في الأردن تم تعديل الشرط المتعلق بالموافقة المسبقة للحاكم افدري بموجب قانون الاجتماعات العامة تحت رقم 5 لعام 2011⁵⁵ والاكتفاء بتقديم إشعار خطي مسبق قبل عقد الاجتماع بثمانية و أربعين ساعة على الأقل قبل عقد الاجتماع.

الخاتمة:

في ختام هذا المقال وعى ضوء ما تقدم نخلص إلى أن الحرية النقابية ورغم أنها تعد من الحقوق الأساسية المعترف بها على المستوى الدولي و الداخلي، فإنها لا تمارس في فراغ بل تخضع لقيود قانونية وتنظيمية تختلف من بلد لآخر، وبحسب الظروف السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية السائدة، حيث أظهر القانون المقارن وجود تفاوت بين الدول بخصوص نطاق الحرية النقابية وحدودها، فهناك من الدول من تمنح هامشا واسعا من الحرية للحرية النقابية، وأخرى تفرض قيودا قانونية أو إجرائية تصل أحيانا إلى إفراغ هذا الحق من مضمونه.

ونخلص من خلال هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج تتمثل فيما يلي:

- 1- تتعدد وتختلف القيود الواردة على الحرية النقابية بين القيود القانونية و التنظيمية
- 2- أظهرت الدراسة أن أغلبية الدول أدرجت الحرية النقابية في دساتيرها مما يعكس الأهمية التي يكتسيها هذا الحق ودوره في تحقيق التوازن بين الطبقة العاملة وأصحاب العمل
- 3- أظهرت الدراسة وجود تباين فيما يتعلق بدرجة القيود المفروضة على الحرية النقابية حيث أنها تتسع في بعض الدول خاصة النامية منها مثل تونس ومصر بسبب حداثة تجربتها الديمقراطية، بينما تضيق هذه القيود في الدول المتطورة كفرنسا مثلاً.

4- تتأثر الحرية النقابية بالأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية السائدة داخل الدولة

- 5- أغلبية الدول تستثني فئة الأسلاك الأمنية و الجيش و القضاة من تأسيس المنظمات النقابية و الانضمام أو تقيدها ويعود ذلك إلى حساسية هذه الأجهزة من جهة و الحفاظ على الأمن العام للدولة من جهة أخرى.
- 6- أظهرت الدراسة وجود بعض الدول لا تزال تمنح الإدارة حق الإشراف على المنظمات النقابية خاصة النامية بما في ذلك رفض تسجيلها.

وبناء على ذلك نقترح التوصيات التالية:

- 1 - ضرورة مراجعة بعض القيود المتعلقة بالحرية النقابية المدرجة في التشريعات الوطنية لا سيما الدساتير و تحقيق الانسجام بين النصوص الدستورية و النصوص القانونية و التنظيمية في مجال الحرية النقابية.
- 2- السماح بالتعدد النقابي وتشجيعه وإلغاء الاحتكار النقابي داخل المؤسسة الواحدة بما يعزز التنافسية النقابية ويكرس روح الديمقراطية بكل أبعادها.
- 3- توسيع الدراسات الأكاديمية والعملية في مجال الحرية النقابية خاصة في الدول النامية والاستفادة من خبرات الدولة المتطورة التي لها باع في هذا المجال.
- توسيع نطاق الفئات المسموح لها بممارسة الحق النقابي من خلال إعادة النظر في القيود المفروضة على بعض الفئات كالقضاة مع مراعات خصوصية عملهم بما يسمح لهم من الدفاع عن حقوقهم مصالحهم.
- 4- تعديل شروط الإضراب مع ضمان الموازنة بين مبدأ سير المرفق العام وحق العمال في المطالبة بحقوقهم.
- 5- توسيع عدد النقابات في المفاوضات الجماعية وعدم ربطها بشكل مطلق بنسبة التمثيل من أجل تعزيز مشاركتها في صنع السياسات الاقتصادية والاجتماعية للدولة.
- 6- توسيع مجال الرقابة القضائية في يتعلق بقرارت رفض تأسيس المنظمات النقابية وتكوين قضاة متخصصين في مجال الحرية النقابية.

الهوامش:

- 1- ابن منظور الإفريقي، لسان العرب، دار صادر، ط 10، بيروت، ص 18.
- 2- معجم الفلسفة، مجمع اللغة العربية، القاهرة، ط 2، 2000، ص 125.
- 3- عمار مولخية، الحريات العامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2012، ص 07.
- 4- رافع بن عاشور، الحريات العامة في النظم الديمقراطية، مجلة التسامح، العدد 25، تونس، 2009، ص 25.
- 5- محمد ماهر أبو العينين، الحقوق والحريات العامة وحقوق الإنسان في قضاء مجلس الدولة وقضاء النقض الدستورية العليا، الكتاب الأول، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2013، ص 58.
- 6- محمد أورابح بورنين، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2010، ص 397.
- 7- علي بن داهية وآخرون، القاموس الجديد للطلاب، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1991، ص 1247.
- 8- مجمع اللغة العربية، معجم القانون، الهيئة العامة للشؤون الأميرية، القاهرة، مصر، 1999، ص 397.
- 9- ضياء مجيد الموسوس، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 74.
- 10- أبو عمر مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية، المكتبة الجديدة للنشر، مصر، 2005، ص 63.
- 11- الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية يوم 05 يوليو 1948، في دورتها الحادية والثلاثون ودخلت حيز النفاذ في 04 يوليو سنة 1950.

- 12- القانون رقم 02-23 المؤرخ في 25 أفريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر العدد 29، الصادرة في 02 ماي 2023.
- 13- مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة باتنة، 2012، ص 16.
- 14- المرجع نفسه، ص 16.
- 15- الاتفاقية رقم 87، مرجع سابق.
- 16 - دستور الجمهورية التونسية الصادر في 08 جويلية 2022 بموجب المرسوم الرئاسي عدد 578 المؤرخ في 30 جوان 2022، ج ر العدد 77 مؤرخة في 08 جويلية 2022.
- 17 - marcel piquenal, la foncnaire, droit et garanties? Cd 1973, berege, levault, p 362.
- 18 - القانون 02-23 المؤرخ في 25 أفريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر العدد 29، صادرة في 02 ماي 2023.
- 19 - الاتفاقية رقم 78، مرجع سابق.
- 20 - C E 01/05/1968 syndicat unifie des technicians de loffice de rediodiffusion
- te le Francaise ET autre in Gerard lyon - Caen et autres pc543.
- 21 - محمد إبراهيم منصور، الإطار القانوني للحرية النقابية بين الحرية و التقيد، النقابات العمالية و النقابات المهنية، دراسة مقارنة، مركز الدراسات العربية للنشر و التوزيع، ط 1، مصر، 2015، ص 274.
- 22 - القانون رقم: 213 لسنة 213، يتضمن قانون المنظمات النقابية لجمهورية مصر العربية.
- 23 - مفتاح إغنية محمد، حق الإضراب الوظيفي بين الاعتراف الدستوري والتقدير القانوني، مجلة العلوم القانونية والشرعية، الزاوية، العدد الخامس، ديسمبر 2019، ص 03.
- 24 - سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، منشورات الفكر العربي، مصر 1988، ص 385.
- 25 - إصدارات منظمة العمل العربية، دليل المصطلحات القانونية في مجال العمل، منظمة العمل العربية، القاهرة، ماي 2011 ص 91.
- 26 - القانون رقم 08-23 مؤرخ في 21 يونيو 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر لعدد 13 مؤرخة في 25 يونيو 2025.
- 27-أنظر المادة 03 من الاتفاقية رقم 135 المتضمنة الحماية والتسهيلات اللازم توفيرها للعمال في المؤسسة المعتمدة في 23 جوان 1971.
- 28-BERNARD TESSIE , droit du travail, lite c, Toulouse, 1993, P 47.
- 29- أنظر القانون 213، المرجع السابق.
- 30 - la loi du 28 décembre 1910 portant code du travail français.

- 31 - صدر مؤتمر فيلادفيا خلال الدورة السادسة والعشرون لمؤتمر العمل الدولي المنعقد بتاريخ 10 ماي 1944 بالولايات المتحدة الأمريكية.
- 32 - الاتفاقية رقم 11 المتعلقة بحق العما الزراعيين في التجمع و الاتحاد، صدرت في 25 أكتوبر 1921 ودخلت حيز التنفيذ في 11 ماي 1923.
- 33 - اتفاقية تشجيع المفاوضة الجماعية رقم 154، منظمة العمل الدولية، جنيف، عتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 19 حزيران 1981، في دورته السابعة والستين، تاريخ بدئ النفاذ: 11 أغسطس 1983.
- 34- القانون رقم 02-12 المؤرخ في 12 يناير 2012 يتعلق بالجمعيات ، ج ر العدد 02، صادرة في 15 يناير 2012.
- 35- عبد الله حنفي، الحركات السياسية للطبقة العاملة، الجامعة العالمية، ط 1987، ص 601.
- 36- موقع ويكيبيديا، تم الاطلاع عليه بتاريخ 29 ماي 2025، الساعة 23:07
www.wekeipedia.org.
- 37 - العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية و الثقافية، تم اعتماده وعرضه للتوقيع والتصديق والانضمام
- بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم: 22000 المؤرخ في 16 ديسمبر 1976.
- 38- أحمد سعد محمد حسين، الفئات المستثناة من حق التنظيم النقابي، مجلة بحوث الشرق الأوسط، العدد الخامس و التسعون، يناير 2024، جامعة عين شمس، مصر، ص 13.
- 39 - المرسوم التنفيذي رقم 10-322 مؤرخ في 22 ديسمبر 2010، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج ر العدد: 78، صادرة في 26 ديسمبر 2010.
- 40- الأمر رقم 06-02 مؤرخ في 25 فبراير 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين، ج ر العدد 12، صادرة في 01 مارس 2006.
- 41- موقع اتفاقية قوات الأمن الداخلي في تونس، تم الاطلاع عليه بتاريخ: 29 أوت 2025، الساعة: 23:07
www.snfs.org.
- 42 - أحمد سعد محمد حسين، المرجع السابق، ص 39.
- 43- موقع المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، تم الاطلاع عليه بتاريخ: 30 أوت 2025، الساعة: 20:07
www.ech.coe.int/document/QA
- 44- أحمد محمد حسين، المرجع السابق، ص 38.
- 42- ordonnance No 1270 du 22 décembre 1958, portant statu de magistrats en France.
- 45- القانون رقم: 46 لسنة 1972، يتعلق بالسلطة القضائية، المعدل في 26 يونيو 2016.

- 46- قانون عضوي رقم: 04-11 المؤرخ في 06 ديسمبر 2004، يتضمن القانون الأساسي لقضاء، ج ر العدد 57، صادرة في 08 سبتمبر 2004.
- 47- مجلة الشغل التونسي، صادرة بموجب القانون رقم: 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966.
- 48- بن عزوز بن صابر، معوقات التفاوض الجماعي للعمل والحلول المقترحة، مجلة قانون العمل و التشغيل، العدد السادس، جوان 2018، ص 35.
- 49- منصور محمد أحمد محمد، الحرية النقابية للموظف العام (دراسة مقارنة)، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1999، ص 351.
- 50- محمد ابراهيم خيرى الوكيل، الإطار القانوني للحرية النقابية بين الحرية والتقييد - النقابات العمالية والنقابات المهنية- دراسة مقارنة، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، ط1، 2025، ص286.
- 51- المرجع نفسه، ص290.
- 52- محمد ابراهيم خيرى الوكيل، المرجع السابق، ص 290.
- 53-مراد تيسير خليف الشراورة، التنظيم القانوني لحرية الاجتماعات العامة في القانون الأردني، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، كانون الأول، 2025، ص 41.
- 54 - قانون العمل الأردني رقم 08 لسنة 1996، ج ر العدد 4113 مؤرخة في 16-04-1996.
- 55- قانون الاجتماعات العامة الأردني المعدل رقم 7 لسنة 2011، ج ر رقم 4653 بتاريخ 15 أبريل 2004