

المنازعات ذات الطابع النقابي أمام المجلس الأوروبي*

غازي فاروق⁽¹⁾

⁽¹⁾ أستاذ محاضر "ب" ، كلية الحقوق ، جامعة باجي مختار،
عنابة، الجزائر.

الملخص:

تحمي الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان حرية التنظيم النقابي من خلال المادة 11، و تعتبر المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان من بين الآليات القضائية القليلة التي أتاحت للأفراد مقاضاة الدول الأعضاء في تلك الاتفاقية، ولقد عالجت المحكمة عدة قضايا تتعلق بالحرية النقابية، كانت المحكمة قد قررت ان حكومات الدول التي رفعت ضدها الشكاوى قد خرقت أحكام الاتفاقية، يناقش هذا المقال كيف تطور مفهوم الحرية النقابية في الممارسة أمام المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان.

الكلمات المفتاحية:

الحرية النقابية، المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، تأسيس تنظيمات نقابية.

* تاريخ إرسال المقال 2018/03/25، تاريخ مراجعة المقال 2018/05/10، تاريخ نشر المقال 2018/07/31

Labor unions litigation before the European Council

Summary:

The European Convention on Human Rights protects freedom of labor union through Article 11; the European Court is considered one of the few judicial mechanisms that allowed individuals to institute legal proceedings against the members of the Convention. The Court has dealt with a number of cases relating to freedom of labor union. The Court ruled that the governments of the States against which the complaints had been filed had violated the provisions of the Convention.

This article explains how the concept of freedom of labor union has evolved in practice before the European Court of Human Rights.

Keywords:

Freedom of labor union - European Court of Human Rights - Creation of labor union.

Litiges de nature syndicale devant le Conseil européen

Résumé:

La convention européenne des droits de l'homme protège la liberté syndicale à travers l'article 11, la Cour Européenne est considérée comme l'un des rares mécanismes judiciaires qui ont permis aux individus de poursuivre en justice les membres de la Convention. La Cour a traité plusieurs questions relatives à la liberté syndicale. La Cour a décidé que les gouvernements des États contre lesquels les plaintes avaient été déposées avaient violé les dispositions de la convention.

Cet article explique comment le concept de liberté syndicale a évolué dans la pratique devant la Cour européenne des droits de l'homme.

Mots clés :

Liberté syndicale, Cour Européenne des Droits de l'Homme, Création d'organisations syndicales

مقدمة

لقد تأسس المجلس الاوروبي من أجل إعلاء دولة القانون في أوروبا و حماية حقوق الإنسان بما فيها الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية، و يتكون المجلس من 44 دولة، واعتمد لغرض تحقيق أهدافه كل من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان لعام 1950 و الميثاق الاجتماعي الأوروبي عام 1961.

لقد ضمنت الاتفاقية الاوروبية لحقوق الإنسان أغلب الحقوق من حقوق مدنية وسياسية وميثاق الاجتماعي الأوروبي ضمن الحقوق الاجتماعية ، لكن لماذا لجأ المجلس الأوروبي إلى اتفاقيتين، ولم يتكف باتفاقية واحدة تضم جميع الحقوق ، يبدو أن الجدل الذي عرفته الأمم المتحدة حول العهدين وليس عهد واحد قد شهدته أوروبا من خلال اللجوء إلى اتفاقيتين.

وتولي الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان أهمية بالغة للحق النقابي، حيث تضمنته بموجب الاتفاقية نظراً لأهميته في ضمان دولة القانون و دور هذا الحق في ترقية حقوق ووضعية العمال. لقد أرست الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان آلية قضائية لحماية الحقوق التي وردت في الاتفاقية. ان هذا الحق يتداخل مع حق انشاء الجمعيات. ترمي هذه الدراسة إلى الاطلاع على الحالات القضائية التي عرضت على المحكمة وكيف اثر ذلك في تطوير مفهوم حديث للحرية النقابية مما يخدم دولة القانون. حيث أكدت المحكمة في قضية *توم خابارصن و جينار ضد جمهورية تركيا* بتاريخ 21 فيفري 2006 أن منع موظفي القطاع العام من تشكيل نقابة يشكل خرقاً للمادة 11 من الاتفاقية.

كما تركز هذه الدراسة على أن الحق في التنظيم النقابي يحمل حقين في نفس الوقت، الاول هو الحق النقابي الإيجابي ومعناه الحق في تكوين النقابات و الحق الثاني هو الحق النقابي السلبي و مفاده الحق في عدم الانتماء لأية نقابة، ولقد تأسس الحق النقابي السلبي في الممارسة القضائية أمام المحكمة الاوروبية لحقوق الإنسان، حيث قررت المحكمة في قضية *سورسان و راسموسين ضد الدانيمارك* بتاريخ 11 جانفي 2006 أن حكومة الدانيمارك لم تحمي الحق النقابي السلبي عندما سمحت بوجود اتفاقيات الهيمنة النقابية قبل التشغيل مما شكل خرقاً لأحكام المادة 11 من الاتفاقية.

فإلى أي مدى نجح المجلس الأوروبي في ضمان طريق قضائي لتسوية المنازعات النقابية؟

أولاً : الإطار القانوني للحرية النقابية أمام المجلس الأوروبي

تنص المادة 11 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان¹ على أنه لكل إنسان الحق في حرية الاجتماعات السلمية، وحرية تكوين الجمعيات، بما في ذلك حق الاشتراك في الاتحادات التجارية لحماية مصالحه. ولا تخضع ممارسة هذه الحقوق لقيود أخرى غير تلك المحددة في القانون حسبما تقتضيه الضرورة في مجتمع ديمقراطي لصالح الأمن القومي، وسلامة الجماهير، وحفظ النظام ومنع الجريمة وحماية الصحة والآداب، أو حماية حقوق الآخرين وحياتهم. ولا تمنع هذه المادة من فرض قيود قانونية على ممارسة رجال القوات المسلحة أو الشرطة أو الإدارة في الدولة لهذه الحقوق وتنص المادة 5 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي² على ما يلي :

” يهدف ضمان أو تشجيع حرية العمال وأصحاب العمل في تكوين منظمات محلية أو قومية أو دولية لحماية مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والانضمام إلى تلك المنظمات – يتعهد الأطراف ألا يفسد القانون المحلي أو يطبق لكل يفسد هذه الحرية.

تحدد القوانين أو اللوائح المحلية المدى الذي تطبق به الضمانات الواردة في هذه المادة على أفراد الشرطة، وتحدد القوانين أو اللوائح المحلية المبدأ الذي يحكم تطبيق هذه الضمانات على أفراد القوات المسلحة، ومدى تطبيقها على حد سواء على الأشخاص من هذه الفئة.”

وتضيف المادة 6 من نفس الميثاق :” يهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في التفاوض بشكل جماعي – يتعهد الأطراف، بتشجيع التشاور المشترك بين العمال وأصحاب العمل، بتشجيع – متى كان ذلك ضرورياً ومناسباً – آليات المفاوضات الاختيارية بين أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بقصد الوصول إلى لوائح بنود وشروط التوظيف عن طريق الاتفاقيات الجماعية، بتشجيع إنشاء واستخدام الآليات المناسبة للمصالحة والتحكيم الاختياري من أجل تسوية نزاعات العمالة، وأن تعترف: بحق العمال وأصحاب العمل في العمل الجماعي في حالات تضارب المصالح – بما في ذلك حق الإضراب – بموجب الالتزامات التي قد تنشأ عن الاتفاقيات الجماعية المبرمة مسبقاً.”

¹ La Convention de sauvegarde des droits de l’homme et libertés fondamentales, Rome le 4 novembre 1950, publié sur :

http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_FRA.pdf

² Charte sociale européenne, Turin, 18/10/1961 - Traité ouvert à la signature des Etats membres du Conseil de l'Europe, publié sur :

<https://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/035>

تتميز الرقابة الأوروبية في مجال الحق النقابي بالتنوع حيث يوجد على مستوى مجلس أوروبا طريقان لحماية هذا الحق، الأول من خلال المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان و الثاني من خلال اللجنة الأوروبية للحقوق الاجتماعية التي أنيط لها صلاحية النظر في الشكاوى الجماعية للمنظمات و النقابات الناشطة في الدول الأوروبية.¹

إن حماية الحرية النقابية في ظل الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان ليست كاملة بالمقارنة مع الحماية المقررة في الاتحاد الأوروبي من خلال ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي حيث ينص من خلال المادة 28 صراحة على الحق في عقد الصفقات والعمل الجماعي حيث قرر بأن يكون للعمال وأصحاب العمل – أو منظماتهم الخاصة بهم – طبقاً لقانون المجتمع والقوانين والممارسات المحلية – حق التفاوض وإبرام الاتفاقات الجماعية على المستويات الملائمة، وفي حالة تعارض المصالح يكون لهم الحق في اتخاذ إجراء جماعي للدفاع عن مصالحهم بما في ذلك الإضراب.² ويعتبر المجلس الأوروبي أكثر تطوراً في مجال حماية الحرية النقابية مقارنة بالنظام الأمريكي لحقوق الإنسان الذي أدرج هذه الحرية من خلال بروتوكول 1988 حول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية³ والنظام الأفريقي لحقوق الإنسان الذي لا ينص على هذه الحرية في ميثاق حقوق الإنسان والشعوب.⁴

ثانياً قراءة في الاحصائيات حول القضايا التي تتعلق بالحرية النقابية أمام المحكمة

من الصعوبة بمكان الحصول على احصائيات القضايا المتعلقة بالحرية النقابية أمام المحكمة وذلك لأن المحكمة تفصل في المسائل النقابية من باب حرية تكوين الجمعيات بصفة عامة، وهو توجه المادة 11 من الاتفاقية.

¹ Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives, Strasbourg, 9.XI.1995, publié : <https://www.coe.int/fr>

² Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne adoptée le 7 décembre 2000, publié sur : http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fr.pdf

³ Le Protocole additionnel à la Convention américaine relative aux droits de l'homme traitant des droits économiques, sociaux et culturels (Protocole de San José, 1988)

⁴ Lee SWEPSTON, Droits de l'homme et liberté syndicale: évolution sous le contrôle de l'OIT, Revue internationale du Travail, vol 137 , 1998, n 02, p 192.

و تشير إحدى احصائيات المحكمة الأوروبية لغاية ماي 2016 إلى انها عالجت 27 قضية تتعلق بالحقوق النقابية، كانت الحصة الأكبر لتركيا كدولة محل شكوى من قبل الأفراد و النقابات بـ 7 قضايا،¹ وتشير الاحصائيات الرسمية للمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان انه تم التوصل إلى إصدار 2899 قرار توصلت فيه المحكمة إلى خرق الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان بصفة عامة في الفترة من 1959 إلى غاية 2017 من قبل تركيا.²

حسب الاحصائيات في الفترة الممتدة بين 1959 و 2017 فإن المحكمة توصلت إلى أن الدول الاعضاء خرقت المادة 11 في 232 قضية. وهو رقم ضئيل مقارنة بالانتهاكات المسجلة تجاه الحقوق الأخرى حيث أن هذا الرقم يصل إلى 4712 انتهاك يتعلق بانتهاك الحق في محاكمة عادلة.³ تعكس هذه الأرقام فعالية القضاء الوطني للدول الأعضاء في كفالة هذا الحق من جهة و وجود أليات أخرى غير قضائية تتكفل بحماية الحرية النقابية على المستوى الأوروبي مثل اللجنة الأوروبية للحقوق الاجتماعية.

وعلاوة على ذلك فإن نظرة سريعة على مجموع اجتهادات المحكمة في مجال الحرية النقابية تجد أن الانتهاكات لا تستثني أية دولة، بمعنى أن انتهاك الحرية النقابية لا يقتصر فقط على الدول الغير متطورة في مجال دولة القانون و الديمقراطية بل سبق للمحكمة و أن توصلت إلى انتهاك الحرية النقابية من قبل دول عريقة في مجال الديمقراطية مثل المملكة المتحدة و دول تعرف حماية متطورة تشريعية للحرية النقابية مثل فرنسا.

ثالثا الجانب الإيجابي للحرية النقابية أمام المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان :

يتعلق الجانب الإيجابي للحرية النقابية في حق الافراد في تكوين و الانتماء للتنظيمات النقابية وممارسة ما يتصل بالنشاط الطبيعي النقابي من اضراب و عقد اتفاقيات جماعية بالرغم من قصور المادة 11 عن النص صراحة عن علاقة الحرية النقابية بالإضراب و عقد الاتفاقيات الجماعية، ولقد أكدت المحكمة هذا الجانب في عدة قضايا.

¹ Unité de presse, Fiche thématique – Droits en matière syndicale, Cour Européenne des Droits de l'Homme, pp 1- 8.

² Statistiques 1959-2017, Cour Européenne Droits de l'Homme, publié:

http://www.echr.coe.int/Documents/Stats_violation_1959_2017_FRA.pdf

³ Ibid.

1. انتهاك الحق في تكوين نقابات يرتب تعويضاً عن الأضرار المعنوية

تأكد في قضية موظفي البلديات في تركيا أن انتهاك الحق في تكوين نقابات يرتب تعويضاً عن الأضرار المعنوية، ويتعلق الأمر بقضية *Demir et Baykara c. Turquie*، التي تتلخص وقائعها في شكوى رفعها للمحكمة رئيس نقابة *Tüm Bel Sen* وأحد أعضائها، حيث تأسست هذه النقابة عام 1990 من أجل الدفاع عن مصالح موظفي بعض البلديات المنتسبين لها.¹

و في عام 1993 أبرمت هذه النقابة اتفاقية جماعية مع بلدية غازي عنتاب تضمنت عدة جوانب تهم العمال مثل الاجور و المنح و العلاوات و الشؤون الاجتماعية، لكن البلدية المتعاقدة لم تف بالتزاماتها المالية مع النقابة، مما دفع بالتنظيم النقابي *Tüm Bel Sen* إلى رفع دعوى امام الجهات القضائية المختصة، ورأت المحكمة أول درجة أنه بالرغم من غياب نص قانوني يبيح حق موظفي البلديات في تأسيس تنظيمات نقابية إلا أن هذا الفراغ القانوني يسمح بإجازة هذا الحق على أساس الاتفاقيات الدولية خصوصاً اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صادقت عليها تركيا، حيث أعطى الدستور التركي لها قيمة القانون على المستوى الوطني.²

لكن محكمة النقض التركية قررت عام 1994 أنه في ظل القانون وقت تأسيس التنظيم لم يكن للموظفين حق تكوين التنظيمات النقابية ولا إبرام الاتفاقيات الجماعية، وأن نقابة *Tüm Bel Sen* لم يكن لها وجود قانوني وبالتالي لم تملك الأهلية القانونية للتقاضي أصلاً.³

أمام المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان دفعت تركيا بعدم مصادقتها على المادة 5 و 6 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي، و تمسكت بالفقرة الأخيرة من المادة 11 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان التي تقيد هذا الحق بالنسبة لموظفي الإدارة العامة.⁴

لكن المحكمة قررت أن تركيا انتهكت المادة 11 من الاتفاقية و قررت تعويض 20000 أورو للمنظمة النقابية و 500 أورو للسيد كمال ديمير *Kemal Demir*.⁵

¹ *Demir et Baykara c. Turquie* [GC] - 34503/97 Arrêt 12.11.2008 [GC], note d'information sur la jurisprudence de la Cour No113, p 1, disponible sur : <https://hudoc.echr.coe.int>

² Ibid.

³ *Demir et Baykara c. Turquie* [GC] - 34503/97 Arrêt 12.11.2008 [GC], Cour Européenne des Droits de l'Homme, para 21.

⁴ Ibid, para 55.

⁵ Ibid, para 184-186.

2. ممارسة الحق النقابي تشمل حق الاضراب و ابرام الاتفاقيات الجماعية

حيث يظهر جليا توجه المحكمة في قضية موظفي قطاع الاتصالات في تركيا، وهي قضية *TÜM HABER SEN ET ÇINAR c. TURQUIE*، حيث تأسست TÜM HABER SEN بتاريخ 16 جانفي 1996 كنقابة لمتعاقد قطاع الاتصالات البريدية والهاتفية Türk Telecom، قامت المحكمة بحل هذه النقابة بناء على طلب سلطات محافظة استنبول بتاريخ 15 ديسمبر 1992، بتاريخ 14 فيفري 1994 نقضت محكمة النقض الحكم بسبب ان تسمية التنظيم بمصطلح نقابة لا يعني تمتعها بحق الاضراب و قيادة الاتفاقيات الجماعية، لكن تمسك التنظيم بحق الاضراب و خوض الاتفاقيات الجماعية، جعل المحكمة تؤيد حكمها الأول، طعن اعضاء النقابة في الحكم من جديد، أيدت محكمة النقض حكم الحل الصادر من المحكمة بحجة غياب قانون خاص لتطبيق النص الدستوري.¹

دفعت الحكومة التركية بأن القانون التركي يضمن لموظفي القطاع العام الحق في تأسيس جمعيات من أجل الدفاع عن مصالحهم لكنه لا يضمن لها حق الاضراب والاتفاقيات الجماعية. لكن المحكمة خلصت إلى وقوع انتهاك للمادة 11 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان من قبل تركيا.²

رابعا الجانب السلبي للحرية النقابية أمام المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان :

يتعلق الجانب السلبي للحرية النقابية في حق الأفراد في عدم الانتماء لأية تنظيم نقابي و عدم جواز إجبار الأفراد على الانتماء لأية منظمة نقابية. لكن ممارسات الدول في أوروبا تتنوع في الخروج عن هذا الحق خصوصا في الدانيمارك و المملكة المتحدة و أيسلندا، و سبق للمحكمة أن وقفت على انتهاك للحرية النقابية من هذا الجانب.

¹ AFFAIRE TÜM HABER SEN ET ÇINAR c. TURQUIE (Requête no 28602/95), Cour Européenne des Droits de l'Homme, Arrêt, Strasbourg 21 février 2006, para 9 -15.

² Ibid, para 46.

1. اتفاقيات الهيمنة النقابية تتعارض مع المادة 11 من الاتفاقية

و يتعلق الأمر بحظر الهيمنة النقابية أو إجبارية الانتماء النقابي لمنظمة محددة، و يتجلى ذلك في قضية سورسان و راسموسين ضد الدانيمارك بتاريخ 11 جانفي 2006، حيث تتمثل القضية في قضيتين جمعت في قضية واحدة تخص مواطنين من الدانيمارك، حيث فرض على السيد سورسان إجبارية الانتماء إلى منظمة SID والمنضوية تحت لواء Landsorganisationen، و عند توقيع عقد العمل قيل له أن تنفيذ عقد العمل يخضع للاتفاق المبرم بين الهيئة المستخدمة FDB و منظمة SID، لكن السيد سورسان رفض دفع اشتراكاته لأنه انضم للنقابة الحرة للدانيمارك مما أدى إلى فصله من عمله لهذا السبب، رفع السيد سورسان دعوى ضد المؤسسة المستخدمة، و بنى دعواه على أساس أن القانون الوطني الدانيماركي الذي يبيح للهيئة المستخدمة عند توظيف موظف أن تجبره على الانتماء إلى منظمة محددة يتعارض مع المادة 11 من الاتفاقية الأوروبية، لكن المحكمة رأت خلاف دعواه و اكدت المحكمة العليا بتاريخ 8 جوان 1999 حكم محكمة الدرجة الأولى.¹

أما السيد راسموسين فقد عمل في مجال العناية بالحدائق و كان منضم لنقابة SID لكنه انضم بعد ذلك للنقابة المسيحية، و لكن بعد فترة بطالة وجد فرصة عمل في مؤسسة صغيرة لكنها اشترطت عليه الانضمام لنقابة SID بالرغم من اعتراضه على مواقفها السياسية.² قررت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان بتاريخ 11 جانفي 2006 أن دولة الدانيمارك خرقت المادة 11 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان بالنسبة لكلا الشاكين، و حكمت بالتعويض للسيد سورسان قدره 2000 أورو بالنسبة للأضرار المادية و 33698 أورو تعويضا للمصاريف الإجراءات أمام المحكمة. و حكمت بتعويض قدره 33698 أورو للسيد راسموسين بمصاريف الإجراءات أمام المحكمة.³

¹ Communiqué du Greffier, COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME, ARRÊT DE GRANDE CHAMBRE SØRENSEN et RASMUSSEN c. DANEMARK, 11.1.2006, pp 1-2.

² Ibid, p 2.

³ AFFAIRE SØRENSEN et RASMUSSEN c. DANEMARK (Requêtes nos 52562/99 et 52620/99), ARRÊT, Grande Chambre, COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME, p 37.

2. ممارسة *closed shop* تشكل انتهاك للحرية النقابية

سبق للمحكمة أن حظرت ممارسة *closed shop*¹، وهي عبارة عن نظام للهيمنة النقابية ظهر في بريطانيا، حيث أن المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان أكدت ذلك في قضية YOUNG, JAMES ET WEBSTER c. ROYAUME-UNI، وتعلق القضية بمواطنين بريطانيين كانوا يعملون في شركة النقل بالسكك الحديدية "British Rail"، لكن بناء على اتفاق أبرمته الشركة مع ثلاث نقابات من نوع *closed shop*، مما تسبب في تسريح المواطنين المذكورين أعلاه، حيث تم فرض عليهم ضرورة الانتماء إلى نقابات محددة، أقرت المحكمة أن القانون البريطاني الذي يبيح هذه الممارسة يشكل انتهاكا للمادة 11 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان.²

3. الانتماء الاجباري لبعض المنظمات النقابية يعتبر انتهاك للحرية النقابية

سبق للمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان وأن اعتبرت الانتماء الاجباري لمنظمة سائقي سيارات الأجرة مثلاً يتعارض مع المادة 11 من الاتفاقية، حيث كان ذلك في قضية AFFAIRE SIGURDUR A. SIGURJÓNSSON c. ISLANDE، حيث فرض على مواطن ضرورة الانضمام إلى منظمة مقابل حصوله على رخصة استغلال سيارة أجرة، بالرغم من أن القانون الايسلندي يبيح هذا إلا أن المحكمة قررت أنه يخالف المادة 11 من الاتفاقية. بل وأمرت للشاكي بتعويض قدره 2 134 401 كورونا ايسلندية.³

خامساً: توسع المحكمة الأوروبية في مفهوم الحرية النقابية خارج المادة 11 من الاتفاقية

تشير الممارسة القضائية امام المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في مجال الحرية النقابية إلى توسع في مفهومها ليشمل نظرة القانون الأوروبي لها، ويظهر ذلك في قضية Matelly c.

¹ Un *closed shop* est une entreprise ou un atelier dans lesquels, à la suite d'un accord ou arrangement entre un ou des syndicats et un ou des employeurs ou associations d'employeurs, les salariés d'une catégorie déterminée sont, en pratique, obligés d'appartenir ou adhérer à un syndicat désigné.

² Young, James et Webster C. Royaume-Uni, cour européenne des droits de l'homme, (*requête no 7601/76; 7806/77*), arrêt, 13 août 1981.

³ AFFAIRE SIGURDUR A. SIGURJÓNSSON c. ISLANDE, (*Requête no16130/90*); cour européenne des droits de l'homme, ARRÊT, 30 juin 1993.

France، حيث أشارت المحكمة في قرارها المؤرخ في 2 أكتوبر 2014 إلى القانون الأوروبي الذي يظهر من خلال المادة 5 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي و توصيات الجمعية البرلمانية للمجلس الأوروبي وتوصيات مجلس الوزراء بالمجلس الأوروبي، بل ويشمل هذا التوسع ليشمل وثائق الاتحاد الأوروبي مثل المادة 12 من ميثاق الحقوق الأساسية.¹

خاتمة

خلص البحث إلى أن نص المادة 11 من الاتفاقية الأوروبية لم يشمل كل الجوانب المتعلقة بالحرية النقابية، مما أدى إلى تطوير مفهوم الحرية النقابية من قبل المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان ليشمل الجانب الإيجابي والسلبي معا.

ولقد ساهمت اجتهادات المحكمة في تطوير وحماية هذه الحرية على مستوى دول المجلس الأوروبي لأن قرارات المحكمة لها الصفة الالزامية ويتم متابعة تنفيذها من قبل هيكل المجلس الأوروبي.

شهدت قرارات المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان تفتحاً واضحاً على النصوص الأوروبية في مجال الحرية النقابية. حيث شمل هذا الانفتاح النصوص المعتمد في إطار المجلس الأوروبي مثل ميثاق الاجتماعي الأوروبي والنصوص المعتمد في إطار الاتحاد الأوروبي.

وهذا الانفتاح ما هو إلا ردة فعل على قصور نص المادة 11 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، التي لا تمثل التطورات الاجتماعية الحاصلة في مجال الحرية النقابية.

يوصي البحث بضرورة الاهتمام بمعايير الحرية النقابية المطورة على مستوى المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان.

¹ AFFAIRE MATELLY c. FRANCE , (Requête no 10609/10) , arrêt, cour européenne des droits de l'homme, 2 octobre 2014, p 6 et 7.