

آليات العمل النقابي من المنظور التشريعي والسياسي المعاصر

Mechanisms for trade union action from a contemporary legislative and political perspective

عبد الرحمن شحاته محمد

إشراف:

د. محمود صافي

أ. د. سيد أبو ضيف أحمد

مدرس العلوم السياسية بكلية السياسة والاقتصاد

أستاذ العلوم السياسية بكلية السياسة والاقتصاد

ملخص:

تعمل النقابات الحديثة في مجالين رئيسيين: هما الدولة والسياسة من جهة، وسوق العمل والمفاوضة الجماعية من جهة أخرى. وتختلف أيضا الأهمية النسبية لأنشطتها الاقتصادية والسياسية بين بلدان العالم، وتاريخيا وفقاً لتاريخ وموقع كل نشاط نقابي داخل كل بلد، وبين أنواع النقابات ومجال العمل الذي تقوم به، وطريقة ومدى تنسيق النقابات في تلك الساحتين. وقد ركزت الأنشطة السياسية لمعظم النقابات بصورة متزايدة في العقود الأخيرة على الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها في المفاوضة الجماعية، مثل السياسة الاقتصادية والسياسة الصناعية وسياسة سوق العمل، والبنية التحتية الاقتصادية العامة، والتدريب والتعلم وسياسة الرعاية الاجتماعية والأجور الاجتماعية، فضلا عن الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية والتمثيل في مكان العمل. وباختلاف مصادر التشريع من مصادر دولية ووطنية أو محلية، تتناول مسألة تطوير الحقوق النقابية في مصادر التشريعات الدولية من خلال المعاهدات والاتفاقيات الدولية التي تبرمها الدول فيما بينها أو المنظمات العالمية أو الإقليمية. وكذلك تكفل الدساتير الوطنية لحقوق النقابات أمام السلطة العامة في ممارسة تلك الحقوق، من جانب الموظفين المدنيين بصفة خاصة والأفراد بصفة عامة، مما يُمكن النقابات من الدفاع عن الحقوق والمصالح الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر على شريحتها من أعضاء النقابات، في ضوء التحولات الجذرية التي يشهدها العالم المعاصر.

الكلمات المفتاحية:

الحركة العمالية، العمل النقابي، التشريع، المصادر الدولية والمحلية للتشريع النقابي، الاتفاقيات الدولية، منظمة العمل الدولية، الحق في العمل، الحقوق الاجتماعية والاقتصادية، ممارسة العمل السياسي.

Abstract:

Modern trade unions operate in two main areas: the State and politics on the one hand, and the labour market and collective bargaining on the other. The relative importance of their economic and political activities also varies between the countries of the world, historically according to the history and location of each trade union activity within each country, between the types of trade union and the area of its work, and the manner and extent of union coordination in those areas. In recent decades, the political activities of most trade unions have increasingly focused on the objectives they seek in collective bargaining, such as economic, industrial and labour market policy, general economic infrastructure, training and learning, social welfare policy and social wages, as well as the legal framework for collective bargaining and representation in the workplace. With different sources of legislation from international, national or domestic sources, the development of trade union rights in sources of international legislation is addressed through international treaties and conventions concluded by States among themselves or by global or regional organizations. The national constitutions also guarantee trade

union rights before the public authority in the exercise of those rights, both by civil servants in particular and by individuals in general. Thus enabling trade unions to defend the economic and social rights and interests that affect their segment of trade union members, in the light of the radical transformations taking place in the modern world.

Keywords: labour movement, trade union work, legislation, international and domestic sources of trade union legislation, international conventions, ILO, right to work, social and economic rights, political action.

مقدمة:

لم يعد النوع المهيمن من النقابات العمالية كما خرج من التسوية الثانية بعد الحرب بعد عام ١٩٤٥م، من حيث المطالبة بحق أو الاحتفاظ بخيار الإطاحة بحكومة الدولة من خلال إضراب سياسي، وفي هذا أشادوا بالشرعية العليا للانتخابات الحرة مقارنة بـ «العمل المباشر» للطبقة العاملة المنظمة. واليوم يجعل القانون الدستوري الصريح في الدول إلى حد ما، من غير القانوني للنقابات -في حدود القواعد القانونية المعقدة عادة -الإضراب في سياق النزاعات مع أصحاب العمل والسعي إلى إبرام اتفاقات جماعية بشأن الأجور وظروف العمل.

في القرن التاسع عشر هدفت التقاليد النقابية للحركة النقابية إلى استبدال الدولة الوطنية الناشئة بمجالس منتخبة مباشرة للعمال، وسعت الاتحادات النقابية الفوضوية التي ظلت في بلدان مثل اسبانيا حتى القرن العشرين، إلى تحقيق الديمقراطية المباشرة للمنتجين كبديل لكل من الدولة واقتصاد السوق الرأسمالي، بيد أن هذه المشاريع لم تؤد إلى تحقيق النتائج المطلوبة. قد أعيقت في نهاية المطاف مقابل الاعتراف القانوني والدستوري بالمفاوضة الجماعية وحقوق النقابات في العمل، كجماعات مصالح منظمة من خلال الأطر الديمقراطية. ورغم أن العديد من النقابات لا تزال بعيدة عن

الديمقراطية البرجوازية وتدعي لنفسها وضعاً سياسياً خاصاً، يفوق كونها مجرد جماعة ضغط، فإن هذا يعكس أساساً ذاكرة المجتمع الطبقي في الماضي، والذي كان الانقسام السياسي المهيمن فيه، هو الانقسام بين رأس المال والعمل. ووصولاً لثمانينيات وتسعينيات القرن العشرين، أطلقت الاتحادات الأوروبية على وجه الخصوص أو شاركت في حملات سياسية بشأن مجموعة متنوعة من المسائل التي لا ترتبط مباشرة بالمصالح الاقتصادية لأعضائها، مثل القضايا التي لا تهم أعضائها، كقضايا السلام الدولي المنوطة بجهات أخرى متخصصة لتناولها.

استندت في ذلك إلى مفهوم واسع النطاق لمصالح العمال، مستنير بالرؤى التقليدية للصراع الطبقي وبالحس النقابي للتنافس مع الدولة على قمع العمال المشروع، ليس كعمال فحسب بل كمواطنين أيضاً. على وجه الخصوص في أوروبا، استمرت النقابات لفترة طويلة في توقع أن يكون أعضاؤها ومسؤولوها والمثقفون والرأي العام، قادة في حركة عامة من أجل التقدم الاجتماعي، تتجاوز بكثير المسائل الاقتصادية بمعناها الضيق. وما زال الأمر كذلك إلى حد ما، وكثيراً ما تجد النقابات صعوبة في رفض التوقعات من هذا النوع.

(١) أهمية البحث:

إن السلوك السياسي للاتحادات النقابية اليوم يتشكل من خلال العلاقات الاقتصادية والسياسية والقانونية التي نظمت فيها النقابات لأول مرة، ما إذا كانت النقابات قد تحولت إلى اتحادات إصلاحية توقفت على عاملين: أولاً طبيعة النظام الطبقي الاجتماعي، وثانياً الطريقة التي استجابت بها النخب الاقتصادية والسياسية للقضاء على الفاعلية للعاملين، من أجل الحق في المشاركة في الأدوات والآليات السياسية والاقتصادية. وتطورت الاتحادات الحديثة في تكاتف مع الدولة، من حيث الشكل التنظيمي للنقابات وكذلك علاقتها بالأحزاب السياسية، ولم يؤثر في ذلك الأنماط المبكرة لمشاركة النقابات في السياسة، كما مُيزت بالمفاوضة الجماعية مع العاملين، على مدى سيطرة النقابات الوطنية على ناخبها المحلي والقطاعي فحسب، بل إنها سبقت العلاقة النهائية بين العلاقات

الصناعية والسياسة الاجتماعية للدولة في دستور الدول القومية الناضجة، عن طريق الأدوات التشريعية والآليات القانونية في هذه الدولة.

(٢) أهداف البحث:

تتمثل أهداف البحث في الآتي:

- أ) إبراز تطور الإطار السياسي والقانوني للعمل النقابي.
- ب) التعرف على الآليات التشريعية والتنظيمية المرتبطة بالعمل النقابي.
- ت) وضع تصور قانوني لأدوات العمل النقابي وعلاقته القانونية داخل الدولة وخارجها من خلال المجتمع الدولي.

(٣) تساؤلات البحث:

- أ) الي أي مدي تتعدد وتتنوع آليات العمل النقابي من الناحية التشريعية؟
- ب) الي أي مدي تساهم الآليات السياسية في تحديد طبيعة وعمل المنظمات النقابية المعاصرة؟

ت) الي أي مدي ترتبط علاقة العمل النقابي داخل الدول بالمجتمع الدولي؟

(٤) منهجية البحث:

ينطلق هذا البحث على أسلوب السرد التاريخي والتحليل المقارن للتعرف على نشأة وطبيعة العمل النقابي بصفة عامة، وإبراز مشروعية العمل النقابي والنظم السياسية والقانونية، التي تنظم آليات العمل به ومدي فعالية العمل النقابي في اتخاذ القرارات اللازمة لخدمة الأعضاء النقابيين، ومدي تجانسهم مع متخذي القرار في الدولة عن طريق الطرق التفاوضية المسموح بها داخل الأطر التشريعية والتنظيمية.

(٥) تقسيم البحث:

- المبحث الأول: الحقوق النقابية في إطار الفقه والتشريع.
- المبحث الثاني: العمل النقابي تحت مظلة حقوق الانسان.
- المبحث الثالث: التنظيمات النقابية في الفقه القانوني والسياسي المعاصر.

المبحث الأول: الحقوق النقابية في إطار الفقه والتشريع

أولاً: تعريف الحركة العمالية:

الحركة العمالية هي تكوين اجتماعي واسع ومتعدد الأبعاد يتم توليده من الهياكل الاجتماعية للعمل والصناعة في المجتمع، وقد تضم المؤسسات المعترف بها قانوناً (مثل النقابات والأحزاب السياسية ومجالس العمل)، فضلاً عن مجموعات أقل رسمية من العمال وحلفائهم مثل الأعمال الصناعية ومراكز العمال وما إلى ذلك. وتعمل الحركات العمالية على الجمع بين الممارسة الاقتصادية والمجتمع المدني والدولة. وهي ذات طابع مؤسسي راسخ إلى حد ما في أي مجتمع في أي فترة تاريخية معينة، فإن التكوين الاجتماعي والتنظيمي لحركة عمالية -فضلاً عن درجة إضفاء الطابع المؤسسي على ممارساتها- يشكلان محورين تحليليين هامين يمكن من خلالهما تمييز المنطق الاجتماعي للحركة العمالية.

في لمحة عالمية لفترة ما بعد الحرب العالمية الثانية اتجه القادة العماليين للنظر على الثلاثين عاماً التي أعقبت اغلاق العالم بسبب تلك الحرب، باعتبارها العصر الذهبي للحركة العمالية في بعض البلدان، بموجب إدارة العمل بالاتفاق بين النقابات وأرباب العمل، كسب فيها العمال زيادة مطردة في الأجور ومزايا تحصلوا عليها مقابل ضمان زيادة مطردة في إنتاجية العامل. ولكن سرعان ما أطاحت أزمة الكساد العالمية باتفاق العمل والإدارة، فانتقل أرباب العمل والشركات الكبرى لإعادة تعزيز قوتهم، بالعمل على اضعاف قوة النقابات وفرض أنظمة خانقة على ممارسة العمل ومحاولة تطهير قادة النقابات من الشيوعيين والمتطرفين.

وبالنظر إلى النشأة المؤسسية لتنظيم علاقات العمل في جميع البلدان، فقد كانت عشرينات القرن العشرين بمثابة البداية لوضع الأسس التشريعية والتنظيمية، فقد ظهرت منظمة العمل الدولية مع عصبة الأمم من معاهدة فرساي عام ١٩١٩، وكان تأسيسها للتعبير عن الاهتمام المتزايد بالإصلاح الاجتماعي بعد الحرب العالمية الأولى، والاشارة الي ان أي اصلاح يجب أي يتم على المستوي الدولي. وبعد الحرب العالمية الثانية كانت إعادة صياغة وتأسيس المبادئ الأساسية لمنظمة العمل الدولية، وفي عام ١٩٤٦ أصبحت منظمة

العمل الدولية وكالة متخصصة مرتبطة بالأمم المتحدة. وبعد خمسين عاماً من تأسيسها حصلت على جائزة نوبل عام ١٩٦٩، لما تناولته من العديد من القضايا الهامة المتعلقة المجتمع الصناعي، فقد كانت بمثابة "الإطار المؤسسي" الذي يعالج فيها تلك القضايا وإيجاد الحلول التي تسمح بتحسين ظروف العمل، لما كانت تشكل بهيكل ثلاثي فريد يضم أصحاب العمل والعمال والحكومات.

وقد شهدت الحركة العمالية خلال تاريخ نشأتها في القرن التاسع عشر والنصف الأول من القرن العشرين معارك اجتماعية وسياسية وقانونية طويلة امتدت على مدار أجيال عديدة، اكتسبت خلالها الحق النقابي الذي يعد من أهم الحقوق الاجتماعية التي من أجله تضافرت جهود الحركات العمالية نحو تحقيقه. وقد اتخذ الجهد الدولي شوطاً مع اجتهادات القضاء وصناعاته لنصوص القانون الاجتماعي وحمايته للطرف الأضعف في علاقة العمل، وكذلك السعي الدؤوب الي التكريس لحقوق الانسان على الصعيدين الدولي والوطني، هذا الحق النقابي الذي أصبح شرطاً لازماً لفاعلية تشريع العمل.

ثانياً: الحركات النقابية بين النظرة السياسية والاقتصادية:

تعد المصادر الهامة للقوة السياسية للنقابات هي المؤسسات العامة شبه الرسمية للتمثيل الوظيفي التي تشمل النقابات في حكمها، ومن الأمثلة على ذلك صناديق الضمان الاجتماعي، أو سياسات سوق العمل الخاضعة للسيطرة المشتركة بين النقابات وأصحاب العمل، وفي بعض الحالات تكون الدولة ذاتها. وحتى في الحالات التي يحكم فيها القانون هذه الأموال، فإنها قد تمكن غير الاعضاء من التأثير على تنفيذ السياسات العامة لها، كما أنها تتيح فرص العمل للنشطاء النقابيين وفرص توظيف الأعضاء. وقد تتعهد أحيانا الحكومات التي تحاول السيطرة على السلطة السياسية للنقابات أو الانتقام من النقابات التي لا تدعم سياستها، بالقضاء على التمثيل الوظيفي والاستعاضة عنه بسيطرة الدولة.

ينظر معظم الاقتصاديين إلى النقابات بوصفها عناصر فاعلة في المجال الاقتصادي، ولا سيما باعتبارها احتكارات لسوق العمل. وعلى سبيل المقارنة، يعامل العلماء السياسيون الاتحادات على أنها جماعات ذات مصلحة، مما يضيف الطابع

الديمقراطي على أنشطتها السياسية، وكذلك علاقاتها بالأحزاب السياسية. وبالنسبة للباحثين عن النقابات الصناعية، فإن الأنشطة السياسية للنقابات جانب من جوانب المشاركة في وضع القواعد الصناعية الثلاثية الأهمية في مختلف البلدان.

ثالثاً: العلاقة بين النقابات والأحزاب السياسية:

لما تمثله النقابات بوصفها جهات سياسية فاعلة في الإطار الدستوري للأدوات الديمقراطية، بأن تستخدم مختلف قنوات النفوذ والمفاوضة لخدمة أعضائها، لا تزال العلاقات التقليدية بين النقابات والأحزاب السياسية أهم هذه العلاقات. في جميع البلدان الديمقراطية النقابات هي في شكل من أشكال التحالف مع حزب رئيسي من اليسار أو الوسط-اليسار، مثل حزب الشعب الديمقراطي في ألمانيا، وحزب العمال في بريطانيا، أو الحزب الديمقراطي في الولايات المتحدة. وكثيراً ما تعود هذه العلاقات إلى أصول مشتركة في القرن التاسع عشر أو القرن العشرين، في سياق "حركة عمالية" منظمة في جناح سياسي واقتصادي، له بعض التأثيرات السياسية. في البلدان التي تكون فيها المفاوضة الجماعية أقل رسوخاً، أو يكون السعي الاقتصادي المحض إلى تحقيق مصالح الأعضاء النقابيين أقل وعوداً لأسباب أخرى، فإن الاتحادات قد تهيمن عليها الأحزاب الحليفة، كما هي الحال في إيطاليا أو فرنسا. مع ذلك تعد العلاقة بينهم أكثر توازناً، وقد تمارس الاتحادات نفوذاً كبيراً على حلفائها السياسيين، حيث تعمل كأرضية لإعادة البحث لمسؤولي الأحزاب، والمساهمة بالأموال لتمويل الحملات الانتخابية أو تغطية التكاليف الحالية للتنظيم الحزبي، وتعبئة أعضائها للتصويت للحزب في الانتخابات العامة. وقد تزيد النقابات من نفوذها السياسي إذا كان بوسعها أن تهدد بشكل موثوق بتحويل دعمها إلى حزب منافس، على سبيل المثال، من حزب ديمقراطي اجتماعي إلى حزب يمين الوسط. بيد أن هذا لا يتطلب مجرد درجة عالية من الاستقلال العقائدي والأيدولوجي، بل يتطلب أيضاً هيكلاً مناسباً لاستثمار الفرص السياسية. ورغم أن الحزب الديمقراطي الألماني قد يتحالف مع الحزب المسيحي الديمقراطي إذا تجاهل الديمقراطيون الاجتماعيون مطالبه، إلا أن حزب العمال

البريطاني ليس لديه حزب آخر غير حزب العمال الذي يلجأ إليه المحافظون البريطانيون الذين لن يتعاملوا معهم.

رابعاً: النشأة التشريعية للحركات العاملة:

قد أصبحت منظمة العمل الدولية بعد تأسيسها في ١٩١٩ من أهم من يسهم في إثراء النصوص الاجتماعية والقانونية ضمن التشريعات الوطنية، بفضل ما توفره المنظمة من معايير عمل دولية تدعم الجهد الدولي من أجل تكريس مبدأ الحرية النقابية الذي نصته اتفاقية رقم (٨٧) لعام ١٩٤٨ الخاصة بالحرية النقابية، وحماية حق التنظيم النقابي. ونص الاتفاقية رقم (٩٨) لعام ١٩٤٩ الخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

وتكتسب الحقوق النقابية أهميتها كونها تشكل معياراً موضوعياً لقياس مدى ممارسة الديمقراطية والالتزام بمبادئها، هذا للارتباط العضوي بين الحقوق النقابية والحريات الأساسية العامة للإنسان، وقد أصبح الحديث عن الحقوق النقابية والقوانين المنظمة لها من الضروريات الأساسية بالنسبة لمنظمات العمال وأصحاب العمل، في ظل النظام الاقتصادي الدولي الجديد والذي يقوم على تقليص دور الدولة اجتماعياً واقتصادياً وفتح الأسواق أمام رؤوس الأموال وتحرير التجارة. الأمر الذي يجعل رأس المال قادراً على الانتقال من بلد لآخر بكل سرعه، مستفيداً من الثورة المعلوماتية والمرونة الضريبية والاستثمارية المتعلقة بالتطور العلمي والتقني، الذي أتاح له الإنتاج في مواقع متباعدة. ذلك ما يجعل من رأس المال كورقة ضغط للحكومات والمنظمات النقابية للتهديد بالإغلاق والانتقال الي مناطق إنتاج اخري اقل تكلفة وأكثر إنتاجية وحماية للاستثمار، وأظهرت الصعوبات الاقتصادية والأزمات المتكررة تحولات هامة وظواهر جديدة تتعلق بالنظرة الي علاقات العمل.

(أ) تطور الحقوق النقابية في الفقه والتشريع الدولي:

يتداخل الكفاح من اجل الحقوق والحريات النقابية مع الكفاح من أجل تحقيق المبادئ الأساسية المرتبطة عضوياً بالإنسان في أكثر من جانب ويذكر منها:
-الحقوق المدنية التي تضمن لمنظمات العمال وأصحاب العمل تنظيم أنفسهم والعمل بحرية في إطار القانون، ووفقاً لما جاء القرار الصادر عن مؤتمر العمل

الدولي عام ١٩٧٠، الذي ينص على "أن الحقوق الموفرة لمنظمات العمال وأصحاب العمل يجب ان تقوم على أساس احترام الحريات المدنية، وان عدم ضمان لهذه الحريات يلغي أي معنى لمفهوم الحقوق النقابية".

-الحقوق الاجتماعية التي تسعى الي تحقيقها منظمات العمال وأصحاب العمل التي في مقدمتها الحق في العمل والمساواة في فرص التكوين والتأهيل المهني والحصول على اجر محترم، وشروط عمل وحياة كريمة وتأمين صحي واجتماعي.

-الحقوق الدستورية التي منها الحق في المواطنة التامة والمشاركة في الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وكذلك الحق في اختيار مكان العمل والإقامة والتنقل بحرية.

ومع اختلاف مصادر التشريع من مصادر دوليه ومصادر وطنية او محلية، يمكننا تناول تطور الحقوق النقابية في المصادر الدولية للتشريع من خلال المعاهدات والاتفاقيات الدولية التي تبرمها الدول فيما بينها او من المنظمات العالمية او الإقليمية مثل منظمة الأمم المتحدة او منظمة التجارة الدولية او الاتحاد الافريقي، فقد أكد القرار الصادر عن مؤتمر العمل الدولي لعام ١٩٧٠ ان " الممارسة الطبيعية للحقوق النقابية تطلب احترام حقوق الفرد في أن يكون حرا وفي الانتقال والتعبير وحرية الرأي...". كما ان تأسيس منظمة العمل الدولية في ١٩١٩ بموجب الفصل الثالث من معاهدة فرساي، لم تكن هي المنظمة الأهم في مجال الحريات والحقوق النقابية. بل هي من وضعت المعايير في هذا المجال بسبب الطبيعة المستندة الي التمثيل الثلاثي القائم على فكرة التشاور الثلاثي. مما استندت على ذلك خلال نشاطها المعياري في عددا لا بأس به من الاتفاقيات المتعلقة بالحرية النقابية والتي سوف نتناول أهم تلك الاتفاقيات في الآتي:

- ١) الاتفاقية رقم (٨٧) لعام ١٩٤٨ المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.
- ٢) الاتفاقية رقم (٩٨) لعام ١٩٤٩ المتعلقة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية.
- ٣) الاتفاقية رقم (١٣٥) لعام ١٩٧١ المتعلقة بتمثلي العمال.

سوف يتم التعرض لتلك الاتفاقيات لتفسير وجهة النظر الدولية وارتباطهم بالحقوق النقابية من حيث الحريات النقابية وحماية حق التنظيم وكذلك الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية والتمثيل العمالي في الآتي:

١) **الاتفاقية رقم (٨٧) لعام ١٩٤٨ المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم:** تعد تلك الاتفاقية من أهم الاتفاقيات التي تختص بالحريات النقابية وحماية حق التنظيم، والتي جاء في ديباجتها "إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقدت دورته الحادية والثلاثين في ١٧ يونية عام ١٩٤٨؛

إذ قرر أن يعتمد، في شكل الاتفاقية، بعض المقترحات المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وهو موضوع البند السابع في جدول أعمال هذه الدورة؛ وإذ يري أن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تعلن أن -إقرار مبدأ الحرية النقابية- وسيلة لتحسين ظروف العمل وإقرار السلم؛

وإذ يري أن إعلان فيلادلفيا يؤكد مجددا على -ان حرية الرأي وحرية الاجتماع أمران لا غني عنهما لاطراد التقدم-؛

وإذ يري أن مؤتمر العمل الدولي قد اعتمد بالإجماع، في دورته الثلاثين، المبادئ التي يجب أن تشكل أساس التنظيم الدولي؛

وإذ يري أنا 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

يعتمد، في هذا اليوم التاسع من يوليو عام ثمان وأربعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية، التي ستسمى اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨".

تضمنت بنود اتفاقية ٨٧ لعام ١٩٤٨، حرية تكوين وإنشاء المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل على حد سواء، طبقا لمستويات العمل الدولية التي تركز "حرية ممارسة الحق النقابي"، لكنها قد تطرح إشكالية حقيقية تتمثل في تبنيها لما يسمى بالتعددية النقابية، من خلال ما تضمنته للعمال وأصحاب العمل من حريات

لتكوين وتأسيس النقابات التي يختارونها بمحض ارادتهم ودون تدخل السلطات العمومية. كما يؤكد الواقع ان الحرية بالمفهوم الكلاسيكي والتي كرستها بنود الاتفاقية قد يؤدي الي بروز تعددية نقابية عمالية تدعي تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.

بالإضافة الي ذلك فان بروز منظمات نقابية تعددية تعلن دفاعها عن أصحاب العمل، في حين ان الحكومات تبقي هي الجهة الوحيدة التي تحتل مركز القوي بما تمثله من وحدة وانسجام واستمرارية ومركز تفاوض قوي.

٢) الاتفاقية رقم (٩٨) لعام ١٩٤٩ المتعلقة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية: أصدر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية سنة ١٩٤٩ الاتفاقية رقم (٩٨)، الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، والتي جاء في نص ديباجتها ما يلي:

"إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الي الاجتماع في جنيف، حيث عقدت دورته الثانية والثلاثين في الثامن من يونية عام ١٩٤٩؛ وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال الدورة؛ وإذ قرر ان تأخذ هذ المقترحات شكل اتفاقية دولية،

يعتمد، في هذا اليوم الأول من يوليو عام تسع وأربعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩:."

وتنص تلك الاتفاقية في مجمل نصوصها الستة عشر على أهمية تكريس الحماية للعمال ضد أي تمييز من شأنه أن يخرق الحق في ممارسة الحرية النقابية، وعدم المساس بالحق في العمل. كما نصت الاتفاقية على منع أي تدخل للمنظمات النقابية ومنظمات أصحاب العمل في شؤون بعضها البعض، سواء من حيث التأسيس أو التسيير أو كيفية إدارة شؤونها الداخلية. هذا ما أكد عليه دستور منظمة العمل الدولية بالتزامها بأن تدفع قدماً بين دول العالم البرامج والخطط التي تستهدف الاعتراف

الفعلي بالحق في المفاوضات الجماعية. ذلك بالتعاون بين العمال والإدارة في وضع المعايير والمستويات الاجتماعية والاقتصادية وتطبيقها.

٣) الاتفاقية رقم (١٣٥) لعام ١٩٧١ المتعلقة بممثلي العمال:

وفي عام ١٩٧١ أصدر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية اتفاقية بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات في ٢٣ يوليو لسنة ١٩٧١، والتي جاءت دبياجتها فيما يلي:

"أن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الي الاجتماع في جنيف، حيث عقدت دورته السادسة والخمسين في الثاني من يونية ١٩٧١: وإذ يشير الي احكام اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩، التي تنص على حماية حق العمال من الإجراءات التمييزية المعادية للنقابات فيما يتعلق باستخدامهم:

وإذ يري صواب استكمال هذه الاحكام من اجل ممثلي العمال:
وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات، وهي موضوع البند الخامس في جدول اعمال هذه الدورة؛
وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،

يعتمد، في هذا اليوم الثالث والعشرين من يونية عام واحد وسبعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمي اتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١: "

وقد نصت تلك الاتفاقية في موادها علي تمتع ممثلو العمالي في أية مؤسسة بالحماية الفعلية ضد أي فعل ضار بهم بما في ذلك الفصل، بسبب أنشطتهم أو كونهم ممثلين عن العمال، أو بسبب عضويتهم في النقابة أو مشاركتهم في أي من أنشطتها، وذلك في حدود القانون والاتفاقيات الجماعية المبرمة أو غيرها من القواعد المتفق عليها، ووجوب تقديم كافة التسهيلات في المنشآت لممثلي العمال كي يتمكنوا من أداء مهامهم المكلفين بها بسرعة وكفاءة.

لقد أعتبرت الحرية النقابية من قبل هيئة الأمم المتحدة وجهاً أساسياً من حرية المجتمعات، وفي دورة نوفمبر-ديسمبر عام ١٩٤٧ أصدرت الجمعية العامة قراراً خاصاً جاء نص على "أن حق النقابات الذي لا يمكن التنازل عنه، في حرية العمل،

شأنه شأن الضمانات الاجتماعية الأخرى أساسي لتحسين مستوى العمال ورفاهيتهم الاقتصادية". لذلك كان هناك تأكيداً من قبل المجتمع الدولي على حرية العمل النقابي وحماية الحقوق النقابية والتمثيل العمالي.

ب) موقف المشرع المصري من الحقوق النقابية:

لقد كفلت الدساتير للحقوق النقابية مواجهة السلطة العامة من حيث ممارسة تلك الحقوق من قبل الموظف بوجه خاص والأفراد بوجه عام، ما مكن جماعة منظمة (النقابة) من الدفاع عن الحقوق والمصالح التي تمس بشريحة معينة تخص النقابة المعنية، ومنها يمكن لتلك النقابة ان تطالب بزيادتها مما يسهل عليها الحصول على حقوقها وامتيازاتها. هذا ما يجعل من الانتماء النقابي زيادة في أواصر الترابط بين الفرد والنقابة إذا ما اعتبرنا ان النقابة هي المدافع الفعال للموظف والفرد، ما يؤدي الي الإخلاص في الأداء الوظيفي الذي يعكس إيجابية الكفاءة الوظيفية.

وإذا تابعنا موقف العديد من التشريعات في مفهوم الحقوق النقابية نجد ان المواثيق الدولية قد كفلت تنظيم العمل النقابي للموظفين والعمال من اجل خدمة مصالح الجميع، وقد شهدت على ذلك اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٨٧) لسنة ١٩٤٨ حول الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وكذلك الاتفاقية الدولية لسنة ١٩٤٩ بشأن حماية حق التنظيم وإجراءات شروط تنظيم الخدمة النقابية. على هذا النحو قد كفلت الدساتير داخل الدول حق انشاء وتأسيس النقابات، نجد ان الدستور الفرنسي في مادته (٣٤) لسنة ١٩٥٨ قد نصت "يحدد القانون القواعد المتعلقة بما يأتي... الحقوق المدنية والضمانات الأساسية التي يتمتع بها المواطنون لممارسة الحريات العامة..."، ويضبط قانون العمل وقانون النقابات العمالية والضمان الاجتماعي. كذلك كفل في الدستور المصري في نصوص مواده بإنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي فهو حق يكفله القانون وتكون له شخصية اعتبارية وتمارس نشاطاته بحرية تامة.

لقد اعترف المشرع المصري بحق العاملين في القطاع الخاص بممارسة العمل النقابي بمقتضى قانون نقابات العمال رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢، ولكنه قرر حرمان الموظفين العموميين من هذا الحق في نص القانون المشار اليه بعدم سريان احكامه

على موظفي الدولة ومستخدمي المديرية والمجالس البلدية وعمال الجيش والطيران والبحرية والبوليس. إلى أنه قد تم تعديل هذا القانون بعد ان ظل العمل به حتى إصدار قانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والمعدل بقانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٦٤، الذي نصت مادته الرابعة على عدم سريان احكامه على عمال الحكومة والمؤسسات العامة، الا فيما يصدر به قرار من رئيس الجمهورية.

ولم يتضمن قانون الوظيفة العامة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ نصاً صريحاً يجيز للموظفين العموميين تكوين النقابات للدفاع عن مصالحهم، الا انه قد الغي هذا القانون التفرقة التي كانت بين الموظفين والعمال التي كانت من أهم المطالبات النقابية المهنية، كما نصت المادة الثالثة من القانون رقم ٥٣ لسنة ١٩٧٦ والمعدل بقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ على ان "للعامل حرية الانضمام الي المنظمة النقابية او الانسحاب منها ويحدد النظام الأساسي للمنظمة النقابية قواعد وإجراءات الانضمام ورفضه، كما ينظم قواعد وإجراءات الانسحاب والبت فيه"، وهذا اعتراف صريح بالحقوق النقابية.

المبحث الثاني: العمل النقابي تحت مظلة حقوق الانسان

في تسعينات القرن العشرين بدأت المسارات المتوازية لحركة العمال وحركة حقوق الإنسان في التقارب، ويمكننا التساؤل حول كيفية اعتماد المدافعون عن نقابات العمال على تحليلات وحجج لحقوق الإنسان في عملهم، حيث بدأت منظمات حقوق الإنسان في إدراج حقوق العمال في ولاياتهم. وكذلك النظر فيما يستعرض التركيز التقليدي لحركة العمل والغياب التاريخي للأساس القائم على حقوق العمل الجماعي. وحقوق العمل من خلال ظهور معايير دولية لحقوق الإنسان وتطبيقها بوصفها شاغلاً رئيسياً للعمال في النظم التجارية وفي مخططات المسؤولية الاجتماعية للشركات. وأيضا فتح الباب لحقوق العمال ليربط بين التحول الجديد للنقابيين إلى حقوق الإنسان والتضامن الدولي والانفتاح المتبادل بين المدافعين عن حقوق الإنسان والشواغل العمالية. والاستنتاج الي الانتقادات التي وجهها بعض المحللين بشأن احتمال الإفراط في الاعتماد على حجج حقوق الإنسان.

وقد ميز الخطاب العام لحقوق الإنسان -إلى حد كبير- الحقوق الفردية على الحقوق الجماعية، والحقوق المدنية والسياسية على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وعلاوة على ذلك، فإن الكثير من الدراسات المتعلقة بالحركات الاجتماعية الجماعية، تمثل تحولاً في العقود الأخيرة نحو التعبئة حول سياسات الهوية وبعيداً عن التركيز الاقتصادي أو الطبقي لنقابات العمال. ويختلف مدلول الحق عن مفهوم الحرية من حيث المعنى والممارسة، حيث يبقى مدلول الحق مقيداً بالحدود التي يضبطها القانون، في حين لا يمكن للحرية ان تقيد بها الا بما يكرسها ويحميها.

وعلى النقيض من ذلك، نجد انقسام تحليلي حاد بين الحركات الاجتماعية الجديدة القائمة على الهوية والحركات الاجتماعية الطبقيّة القديمة. وعلاوة على ذلك يفترض أن هناك قيمة مضافة بالنظر إلى النقابات العمالية كمنظمات لحقوق الإنسان، وبالفعل يقال إنه من الصواب والضروري التغلب على بعض أوجه القصور في الخطاب والممارسة السائدين في مجال حقوق الإنسان، وأن نتعامل مع النقابات العمالية من المنظور المتكامل لحقوق الإنسان.

وهنا يمكننا التوصل في ربط الحقوق النقابية بحقوق الانسان الي نضوج الظروف لتقدم منصة حقوق الانسان الي الامام، فان تطورات قانون العمل الدولي تبني طرقاً جديدة للتفكير والحديث عن قانون العمل في الدول، شرط لتغيير السياسات والممارسات، وبالجدال من قاعدة حقوق الانسان يمكن لدعاة العمل تحديد الانتهاكات وتسمية المخالفين والمطالبة بالتعويض وتحديد التوصيات للتغيير.

ان اقتناع العمال الذين تم تمكينهم في تنظيم حملات المفاوضات والمساومة، انما يدافعون في الأصل عن اصولهم الأساسية في حقوق الانسان، وليس مجرد السعي الي زيادة في الأجور او بعض المزايا الإضافية. وهنا يتم لقاء اصحاب العمل في موقف دفاعي بسبب التهم الموجهة إليهم بانتهاك حقوق الانسان للعامل، فإن المجتمعات الكبرى الناضجة هي أكثر استجابةً لفكرة التنظيم النقابي كممارسة لحقوق الانسان وليس للحقوق الاقتصادية.

وهنا قد نجد بعض المبالغين المفرطين في استخدام حجة حقوق الانسان من أجل حقوق العمال، لذلك يجب عليهم ان يتم تغيير سلوكياتهم نحو ذلك، ويتعرفوا أولاً على

معايير العمل الدولية، ثم اتخاذ بحجج القانون الدولي امام الجهات القضائية. تلك الخطوة البسيطة المتمثلة في تضمين قانون العمل الدولي بانتظام، بعدها تبدأ المذكرات والحجج في موجزاتها في التتيف حول قانون العمل من قبل السلطات القضائية.

*تفعيل دور العمل النقابي تحت مظلة حقوق الانسان:

أولاً: الواقع المعاصر وتفعيل دور الحق في العمل:

إذا ما اعتبرنا ان الحق في العمل من الحقوق المعترف بيها من قديم الأزل، فإن هذا الحق يكفل لكل فرد العمل الذي يتيح أمامه العديد من الفرص لكسب عيشه عن طريق العمل الذي يفتنيه ويختاره مع ضرورة توافر شروط العمل الشريف، وكذلك تكافؤ الفرص للجمع مع تحديد الأجور والضمانات في حالة العجز والاصابات، وتحديد أوقات الراحة وساعات العمل وسن العمل المناسب لكل مهمة وعدم تشغيل الأطفال الأقل من السن القانوني وتحريم استغلال النساء. وإذا ما رأينا التوسع في مفاهيم الحق في العمل لتشمل الحق في الحماية من الحرمان من العمل، فإنه دليلاً على أن العمل هو من قيم الإنسانية والدينية، ليشكل رفقة العدالة الاجتماعية لأسس السلام والامن الاجتماعي، كما انه من الوسائل الأساسية لمحاربة الفقر والعوز والحاجة. هذا ما تثبته النصوص في الاتفاقيات والمواثيق الدولية وكذلك الدساتير الوطنية.

ويبدو أن التحولات الجذرية التي يشهدها العالم قد غيرت مفاهيم الحق في العمل والتي من أهمها العولمة الطاغية ذات المسارات المتشابهة، والتي أصبحت توجه سياساتها بالتركيز علي أنواع معينة من الحقوق، كالحق في التجارة الحرة والحدود المفتوحة وحرية تنقل السلع، وبروز بُعد السوق كرابط تنظيمي أساسي للعولمة الجديدة الذي يمنح شرعية جديدة للشركات المتعددة الجنسيات التي أصبحت تدار من الخارج عن طريق مدراء عالميين، مما يعني ضرورة ابتداع أسواق عمل داخلية تستطيع من خلالها أن تجذب وتحتفظ بالمدراء الذين يستطيعون أن يوفرها لها إدارة عالمية معزولة ومجزأة. وبالتالي فإنها تخدم مصالحها بالدرجة الاولى دون الانتباه الي حقوق العمال أو الحق في العمل في حد ذاته، ومن ثم، فقد أضعفت هيكل الدول مما يعني حجب الاهتمام بالحقوق الاجتماعية والتي من أهمها حقوق العمال والحق في العمل.

على هذا النحو نجد إن توالي عمليات إعادة هندسة العمل والاستخدام الموسع للتكنولوجيا الحديثة المميكنة نتيجة ما صاحب العولمة من ثورة وانفجار في الاتصالات والمعلومات، قد ساهم هذا في الاستغناء عن عشرات الآلاف من الوظائف، وفي هذا الصدد يشير التقرير السنوي للعمالة والصادر عام ١٩٩٧، أنه في الولايات المتحدة الأمريكية تم القضاء على مليون ومنتى ألف (١٢٠٠٠٠٠) وظيفة في قطاع الصناعات التحويلية، إذ كان عدد العمال بها عام ١٩٨٠ هو عشرون ألفاً (٢٠٠٠٠) انخفض عددهم الي ستة عشر ألفاً (١٦٠٠٠) فقط عام ١٩٩٠ مع بقاء نفس القدر من المنتجات. فإذا كان الأصل في الحق في العمل يفرض على الدول بالدرجة الاولى واجب توفير العمل المنتج والمجزي والتأمين على المستقبل، إلا أنه ونتيجة للمشاكل والتهديدات السابقة للذكر والتي تهدد الحق في العمل وتغيير دور الدول وتراجعها كان لزاما على المجتمع المدني كفاعلاً جديداً برز إلى جانب الدولة القيام بمهامه تجاه تفعيل الحق في العمل ودعمه من خلال مختلف الخدمات المقدمة من منظمات المجتمع المدني.

ثانياً: دور النقابات في تفعيل الحق في العمل:

تعد النقابات مكوناً متميزاً ضمن مكونات المجتمع المدني، وذلك لأنها من أهم وأبرز منظمات المجتمع المدني حمايةً للحق في العمل، لما يميز قدراتها في الضغط على الحكومات من خلال مكاسب في التمثيل والمشاركة في صنع القرار والمفاوضة الجماعية، ولما كانت رؤيتها الواضحة لمسار العولمة الحديث، جعلت من عولمة العدل الاجتماعي هدفها الرئيسي المعاصر. بهذا أصبحت النقابات تشارك في وضع سياسات الاستخدام والتعليم والتدريب المهني وسياسة تقديم الخدمات الأخرى الأساسية، مثل الرعاية الصحية لذوي الدخل المحدود والمعسرين، وكذلك الخدمات المتعلقة بمساعدة العمال بالعمل علي تحسين الأجور، وتحديد ساعات العمل وتحسين المستوي الصحي والاقتصادي والاجتماعي للعمال، وخاصة في حالة المرض والعجز والتقاعد، ووضع سياسات بديلة إذا كانت سياسات الاستخدام والتعليم والتدريب المطبقة لا تخدم هذه الأهداف، ولكي تتمكن من الوصول إلي أهدافها في هذا المجال فإن النقابات تعتمد آليات إجرائية مختلفة يمكن حصرها في الآتي:

(أ) **الاضراب:** والاضراب في مجمل التعريفات عبارة عن توقف منظم وجماعي عن العمل، ويتم بناء على قرار تتخذه السلطة المختصة بهدف تحقيق مطالب محددة. وتستخدمه النقابات كوسيلة ضغط للوصول الي اهداف معينة ومقصودة تستهدف مختلف العمال لتحقيق وتقديم خدمات أفضل وأكثر.

(ب) **التنمر:** يعتبر التنمر جزءا من الاضراب ولكنه إضراباً مجهضاً، لأنه لم يكمل ولم يصل الي مرحلة التوقف الجماعي عن العمل. وقد يعبر عنه بطريقة مختلفة للتعبير عن حقوق العمال ومطالبهم، حيث يلجأ العمال الي كبح الإنتاج لمدة معينة، بالإضافة الي ممارسات اجتماعية أخرى مثل تنظيم المسيرات والمظاهرات عندما يتم لفت انتباه الإدارة المغفلة عن المؤشرات الأخرى للتنمر، حيث تتم تلك المظاهرات سواء في أوقات العمل أو خارجه وتحصل عادة في الوحدات الإنتاجية نفسها. كذلك تكون هناك كتابة عرائض شكاوى والبعث بها الي مختلف الهياكل والمؤسسات الإدارية والسياسية والنقابية.

(ج) **المفاوضة الجماعية:** وتكون المفاوضة الجماعية ثنائية الأطراف بين ممثلي النقابات وأرباب العمل الممثلين في الإدارة المعنية، وذلك في محاولة للتوصل الي اتفاق بشأن أوضاع وظروف العمل، مثل شروط الترفقيات والفصل والنقل والمسائل الخاصة بالأجور والحوافز وغلاء المعيشة والمسائل المتعلقة بساعات العمل وكذلك الوقت الإضافي والتغيب بسبب المرض، وأيضا الاجازات بسبب الأعياد والعطل الرسمية والاجازات السنوية وغيرها. ويكون الهدف من تلك المفاوضات هو فرض بعض القيود والضغط أكثر علي ارباب العمل من اجل التوصل الي حل ملائم للعمال وظروفهم بحيث يرضي كافة الأطراف المتفاوضة وإمكانية توفير الحلول الملائمة للجميع.

وعلي صعيد آخر يجب أن نذكر النقابات المهنية التي يقصر القانون في مختلف الدول عضويتها علي الذين يمارسون المهنة فقط، فإنها هي الأخرى لها دورا فعالاً في ضمان مختلف الخدمات النوعية لأعضائها، حيث تشكل تلك النقابات المهنية أنشط التنظيمات المدنية، وذلك يعود في جزء منه لتحصل لأعضائها علي مكاسب تشبه ما تحصل علي الاتحادات، ولكن في مستوي أعلي من التعليم والوعي السياسي، هذا لما تتمتع به تلك

النقابات من استقلالية نسبية في مواردها المالية وهذا ما جعلها تحتل عضوية واستراتيجيا مكان القلب في المؤسسات الإنتاجية والخدمية مما يصعب في عزلها أو حلها.

المبحث الثالث: التنظيمات النقابية في الفقه القانوني والسياسي المعاصر:

في منظور عام للتطور التاريخي للحركات العمالية، وبعد أن انتقلت من حركات ثورية نضالية لهدف الحصول على بعض المكاسب، ومروراً بتطورها تحت مظلة التنظيمية للقانون منذ نشأتها القانونية واستقلالها، فإن القانون له من الآراء التي تنظر في أمرها من عدة اتجاهات مختلفة، ما يستدعي حضور الآراء القانونية في أمر الحركات العمالية والنقابية بمختلف اتجاهاته، نظراً لتعددية تلك الآراء المؤثرة في عمل التنظيمات النقابية، لما ترتبط به تلك التنظيمات النقابية من علاقات بالسلوكيات الاجتماعية التي تنظمها التشريعات واللوائح القانونية. وسوف نتناول تلك الآراء القانونية في عدة اتجاهات مختلفة تأتي في الآتي:

أولاً: الآراء القانونية في طبيعة عمل التنظيمات النقابية:

أ) الرأي المؤيد لإنشاء التنظيمات النقابية:

لقد استند أنصار هذا الاتجاه بأن التنظيمات النقابية هي مسألة ضرورية داخل المجتمع، نظراً لكونها إحدى الوسائل الأساسية والشرعية للدفاع عن مصالح اراء المنتمين إليها وكذلك التعبير عن آرائهم وحقوقهم تحت مظلة المشروعة لهذا العمل. فضلاً عن أهمية التنظيمات النقابية في المجالات الوظيفية والمهنية، فقد تمخضت عنها المؤتمرات والمواثيق الدولية ورسائل ودساتير اغلب الدول التي كفلت لجميع الافراد انشاء النقابات، كالمادة (٢٣) من الإعلان العالمي لحقوق الانسان لسنة ١٩٤٨. وكان رأي أنصار هذا الاتجاه في تأييد نشأة التنظيمات النقابية مستنداً على عدة حجج تؤيد وجهة نظرهم وتتلخص في الآتي:

- يقوم وضع العامل في القطاع الخاص على فكرة العمل مقابل الاجر، وكان للنقابات المهنية دور فعال في تولى الدولة رعاية مصالح العمال في القطاع الخاص، وعملت على التقارب بين العمل في القطاع الخاص والعمل في القطاع العام في مسألة الحقوق والواجبات.

- تسوغ ممارسة الموظفين والمهنيين لحقهم في تأسيس النقابات أن تدخل النقابة في الدفاع عن حقهم ومصالحهم، دون المساس بمركزهم القانوني سواء التنظيمي او التعادي، ولعله هو الفارق بين حق الانضمام الي النقابات وتكوينها وممارسة حق الاضراب الوظيفي عند الاستياء من أمر ما خارج مظلة التنظيم النقابي.
 - تقوية العلاقة التنظيمية والتعاقدية بين الموظفين العاملين والدولة من خلال ممارسة النشاط النقابي، لما تدعم به الدولة من انشاء وتكوين النقابات ليكون المنفذ والمطبق لسياسة الدولة والمخطط لها، ما يستلزم مشاركتها في صنع القرار، وكذلك مراقبة الجهاز الإداري الذي يعمل به مما يعكس ذلك في تطوير الأداء الوظيفي ورفع المستوي الاجتماعي والاقتصادي للعاملين.
 - تفعيل أساليب الإدارة والاستثمار الحديثة التي تقوم على المشاركة في صنع القرار وتطوير عملية الإنتاج، كما يزيد الشعور بالمسؤولية لدي الموظفين والعمال نتيجة اشتراكهم في صنع القرارات داخل المؤسسات العاملين بها. فقد سعت اغلب المؤسسات العامة والخاصة بإشراك ممثل النقابة التي تختص بها المؤسسة كممثل للطبقة العاملة في مجلس إدارة المشاريع الخاصة بالمؤسسة.
- (ب) الرأي المعارض لإنشاء التنظيمات النقابية:**
- لقد استند أصحاب الفكر المعارض لإنشاء التنظيمات النقابية الي عدة حجج أدت الي عدم اعترافهم للموظف العام بممارسة حقوقه النقابية، والتي يمكن عرضها في الآتي:
- ان الموظف العام لا حاجة له الي نقابة لكي يدافع عن مصالحه لما تتكفل به الدولة برعايته أثناء الخدمة وبعدها.
 - يعد الموافقة والاعتراف بتكوين نقابات للموظفين قد يؤدي الي المساس بالمبدأ الرئيسي في القانون الإداري وهو مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واطراد، لما يهدد به من قبل الاضراب للمرافق العامة من عدم انتظام.

- يؤدي تكوين النقابات الوظيفية الي نوع من التضامن بين الموظفين وعمال القطاع الخاص وتكتلهم في مواجهة الإدارة، ما ينال من هيبتها في حضور قوة العمل واجتماعها مع قوة التنظيم والإدارة.
- فكرة عمل الوظيفة العامة كأساس تنظيمي يرتكز على فكرة التدرج الهرمي التي تقضي بتبعية الموظف الأدنى درجة في الكادر الوظيفي لمن هم أعلى درجة وظيفية او درجة إشرافيه، ما ينتج عن السماح بتكوين النقابات الوظيفية المساس بمبدأ الخضوع للسلطة الأعلى وظيفه، لان الموظف سيخضع لتعليمات نقابته بدلا من الخضوع لتعليمات رئيسه الإداري، في حالة تعارض تلك التعليمات مع تعليمات نقابته.
- ان هناك فارقاً متعارضاً للسماح بتكوين النقابات المهنية الوظيفية قياسا على تكوين نقابات العمال، نظراً لنشأة نقابات العمال في ظل العلاقة التعاقدية القائمة علي رضا الطرفين للدفاع عن مصالح العمال في مواجهة أصحاب العمل، ولكن يكون الموظف خاضعاً لمركز تنظيمي تحكمه القوانين واللوائح لا يجوز له الاتفاق على ما يخالفها. ويمكننا الرد على اصحاب هذا الرأي لما تناولته النقابات المهنية بمهام الدفاع عن مصالح الموظفين وبقية المهنيين -غير الموظفين- قبل الولوج للنزاعات القضائية من خلال اتباع أساليب فض النزاعات بغير طريق القضاء وذلك يتم عن طريق النقابات المهنية. فضلا عن حُجة الاضراب والتي كفلها المشرع كحق للموظف للحصول على حقوق عن طريق ضوابط ولوائح وفقاً لأحكام القانون. وكذلك في أمر خضوع الموظف العام لتعليمات نقابية بعيدة عن خضوعه لمركزتيه القانونية التي تضبطها وتنظمها اللوائح في علاقته مع الإدارة، فلا حاجة له لذلك. أما فيما يخص العلاقة التعاقدية للعمال والقائمة علي رضا الطرفين فهي تفسح المجال أمام النقابة للدفاع عن مصالح المنضمين تحت لواءها. هذا ما يبين الميل لاتجاه ممارسة الحقوق النقابية والمؤيدة لتكوين التنظيمات النقابية، لما حققته التنظيمات النقابية في العديد من الدول من نجاحات عديدة في وضع سياسات العمل وتنظيمه، ومساهمتها في إرساء مبادئ حقوق الانسان.

ج) الرأي المختلط بإنشاء تنظيمات نقابية دون غيرها:

يري انصار هذا الرأي ان الاعتراف بالحقوق النقابية لبعض الطوائف المهنية دون غيرها هو ناتجاً لحدة الصراع بين أصحاب الرأي المؤيد وأصحاب الرأي المعارض لإنشاء النقابات، اذ يجب التفرقة بين موظفي السلطة الذين لهم حق الرئاسة والتوجيه وبين موظفي الإدارة العاديين، حيث تم الاعتراف لموظفي الإدارة العاديين بالحرية النقابية دون موظفي الرئاسة والتوجيه، وذلك بحجة ان المدراء التنفيذيين يتمتعون بسلطات رئاسية واسعة قد يستخدمونها في حالة الاعتراف لهم بالحقوق النقابية لتحقيق مصالحهم الخاصة علي حساب المصلحة العامة مما يؤثر علي سير العمل في الجهة التي يعملوا بها. أما بالنسبة للشرائح المهنية الأخرى غير الوظيفية فإنه لا يمكن الاعتراف بحقوقهم النقابية والانضمام الي النقابات الا بعد صدور القوانين الخاصة بإنشاء تلك النقابات. ولكن ما قد تم انتقاد هذا الاتجاه من الجانب الفقهي لعدة أسباب تأتي في:

- ليس هناك معياراً واضحاً للحدود الفاصلة بين طوائف الموظفين القياديين والموظفين الادارة العاديين وموظفي السلطة، وكذلك صعوبة التفرقة بين النقابات المهنية والنقابات الوظيفية، فالكثير من النقابات تعد وظيفية ترتبط بالتبعية الي الموظف، كنقابات المهندسين والاطباء وهناك بعض النقابات قد رفضت الجمع بين ممارسة المهنة والوظيفة لاعتباره ازدواجاً وظيفياً.
- ليس هناك محلاً عملياً نتيجة هذه التفرقة بين موظفي السلطة وموظفي الإدارة العاديين، وذلك لان اغلب القوانين تفرق بين من يتولى المناصب الإدارية ومن يتولى رئاسة النقابات المهنية.

وعلى الرغم من هذا الانتقاد الذي يقود التفرقة بين التنظيمات النقابية وغيرها الا انه بعض الدول الأخرى تأخذ بهذا الرأي مثل الهند وسيريلانكا والمكسيك.

ثانياً: الآراء القانونية في حق ممارسة العمل السياسي للنقابات:

ان الصعوبة تثور عند قيام النقابات بممارسة اعمالها بعيداً عن الصراعات السياسية في الدولة، لان الهدف الأساسي من انشاء التنظيمات النقابية هو الدفاع عن حقوق ومصالح أعضائها المهنية، لاسيما وان هناك اتجاهاً يعد الحقوق النقابية من اهم

حقوق جماعات الضغط السياسية. نتيجة لذلك قد ظهرت الآراء الفقهية التي تدعو الي ابعاد النقابات عن العمل السياسي، وظهرت آراء اخري تسلّم بالعمل السياسي لتلك النقابات، مما كان له الأثر في التشريعات الراعية لمسألة الحقوق النقابية. سوف يتم تناول تلك الآراء القانونية في العمل السياسي للنقابات في الاتي:

أ) الرأي المؤيد لممارسة النقابات للعمل السياسي:

استند أصحاب هذا الرأي بأن النقابة لها مطلق الحرية في ممارسة العمل السياسي، ففي البداية كانت الرؤية لأصحاب هذا الاتجاه أن النقابات تلعب دورا هاما في المسائل المتعلقة بالأمة، وأن النشاط النقابي يذهب بعيداً عن كونه مجرد تحقيق مصالح أعضاء النقابة بل يذهب الي ابعد من ذلك ويهدف الي تقدم المجتمع وتحقيق مصلحة الدولة. وقد تعاطم هذا الرأي بعد صدور قانون ١٩٨٢ الذي عدل المادة ٤١١ فقرة ١ من قانون العمل، والذي أصبح موضوع النقابة الحصري هو دراسة والدفاع عن المصالح والحقوق المادية والمعنوية. لذلك لا يوجد ما يمنع النقابات من الممارسة للعمل السياسي، واستناداً على هذا اعتمدوا على توضيح عدة نقاط هامة كانت لهم حجة عمل النقابات في العمل السياسي، ويمكن تناولها على النحو الاتي:

- وجب علي الدولة التدخل لإبداء رأيها في بعض المسائل المهنية الماسة باختصاصات النقابات، والتي لها صلة بالنواحي السياسية، هذا نتيجة تطور دور الدولة وانتقالها من الدولة الحارسة الي الدولة المتدخلة في كل مجالات الحياة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا.
- عجز التنظيمات النقابية عن الدفاع عن مصالح وحقوق أعضائها هو نتيجة لمنعها من ممارسة العمل السياسي وهو الامر الذي لا يمكن انكاره، إذ انه لا يمكن الدفاع عن المصالح دون الارتباط بالحياة السياسية وممارسة العمل السياسي، في حين ان تلك الممارسة السياسية للنقابات يجب ان لا تكون هدفاً وانما هي وسيلة لتحقيق غاية معينة تمثل جزءاً من أهداف العمل النقابي.

ب) الرأي المعارض لممارسة النقابات للعمل السياسي:

ذهب أنصار هذا الرأي الي وجوب حظر اشتغال النقابات بالأعمال السياسية "حظراً مطلقاً"، وذلك لتعارض السماح للنقابات بالعمل السياسي مع الهدف المحدد للنقابات التي أنشأت من أجله، فقد تمسك أنصار هذا الرأي بـ "حرفية النصوص القانونية" التي تحدد مجالات العمل النقابي، والذي ينحصر في مجال الدفاع عن مصالح الأعضاء ذات "الطبيعة المهنية"، وحتى تحقق تلك التنظيمات النقابية تلك المهام المتعلقة في الأصل للدفاع عن الحقوق والمصالح المتعلقة بأعضائها، يجب ان تنأى بنفسها عن كل عمل من شأنه أن يعيق عن تحقيق أهدافها، ولا شك في تدخلها في المسائل السياسية سيؤدي الي انقسامها على نفسها وانغماس أعضائها في العمل السياسي، مما قد يؤثر على الهدف الأصلي تأثيراً سلبياً يعيق تحقيقه. فضلاً عن ذلك فإن السماح للتنظيمات النقابية بممارسة العمل السياسي من شأنه ان يؤدي الي انتشار الفوضى والاضرابات بين أعضائها، وتصبح الجهة المنوط لها عمل التنظيمات النقابية ساحة للصراعات بين مختلف القوي والاتجاهات السياسية. هذا ما يجعل عدم وجود المناخ المناسب لزيادة الإنتاج وتحسين العمل والذي يمكن أن يؤدي الي تجميع العمال واتحادهم إنما هو التنظيم النقابي الذي يسعى الي تحقيق هدفاً مشتركاً واحداً لمجموع العمال وهو الدفاع عن المصالح المهنية.

ويعتبره أنصار هذا الرأي إهدار لمبدأ التخصص المهني الذي كان علة لوجود النقابة في الأساس، وأن تلك الفكرة في قد استمرت حتى صدور قانون ٢٨ أكتوبر لسنة ١٩٨٢، الذي ادخل هذا القانون تعديلاً هاماً على موضوع النقابات، وجعله يشمل المصالح والحقوق المعنوية والمادية. وإذ ان التعديل الجديد الذي جاء به القانون ١٩٨٢ قد أبقى على مبدأ التخصص المهني، وأنه يحمل بين طياته حظراً لممارسة النقابات للعمل السياسي. لم يستطع هذا الرأي الصمود أمام تطورات دور النقابات واعتراف الدولة بهذا الدور المتزايد الذي سمح للنقابات بالتدخل في العديد من المجالات التي كانت محظورة من قبل.

الخاتمة:

لقد تفاوتت التشريعات في العديد من الدول المختلفة من حيث مقدار تحديد موضوع النقابات، ويعد هذا التفاوت الي الظروف المنظمة لكل بلد ونظامها السياسي، ولكن القاسم المشترك بين كل الدول هو اشتغال دساتيرها على نصوص تقرر الحقوق النقابية وتكفل لها الحماية الدستورية. تنظم تلك النصوص والتشريعات من قبل المجتمع الدولي الذي يرعي الحقوق والحريات من خلال منظماته وتشريعاته المنظمة لها، والتي يقوم بإلزام الدول بتطبيق تلك النصوص والتشريعات للوقوف على الوصول الي أفضل النتائج لدي الجميع. هذا ما تعمل به الكثير من الدول الديمقراطية والذي يعد من اهم معالم هذا الدور المقنن تشريعياً، اشتراك النقابات في تحديد شروط العمل وتدخلها كجهة استشارية للحكومات في وضع وتنفيذ قواعد العمل، لذلك أصبحت النقابات ممثلة في الكثير من المؤسسات بدراسة وبحث وتنظيم قواعد العمل، حيث أصبحت النقابات واقعاً ملموساً له قواعد ثابتة تنظمه بعد تأخر العديد من الدول بالاعتراف التشريعي بالحق النقابي، وما له من آثار على الواقع العملي.

(٩) أهم النتائج:

- (١) الحركة النقابية تكوين مجتمعي واسع ومتعدد الابعاد ويتكون من الهياكل الاجتماعية الاقتصادية في المجتمع.
- (٢) بدأت طبيعة العمل النقابي في التغيير من الكفاح من أجل الحقوق الاقتصادية إلى النظم القانونية والتنظيمية منذ نشأة منظمة العمل الدولية في ١٩١٩م، وإقرار الاتفاقيات المنظمة لذلك.
- (٣) يرتبط العمل النقابي داخل الدولة بالأدوات والآليات السياسية والتنظيمية للعمل النقابي خارج الدولة من خلال المنظمات النقابية والعمالية الدولية.
- (٤) تداخل مصادر العمل النقابي بين القوة الاقتصادية والقوة السياسية الإدارية للدولة، من خلال ما تسهم به الآليات السياسية الدستورية في تحديد وطبيعة عمل المنظمات النقابية داخل الدول.

- (٥) اختلفت الآراء القانونية في إقرار طبيعة عمل التنظيمات النقابية من مؤيد ومعارض ومحايد لها.
- (٦) كذلك كان هناك اختلاف في الآراء التشريعية نحو ممارسة العمل النقابي في السياسة.
- (١٠) التوصيات:

بناء على ما تقدم من نتائج، يمكن وضع بعض المقترحات في إطار تعزيز وفعالية العمل النقابي من الناحية التشريعية والتنظيمية في الآتي:

(أ) العمل على إعادة البحث في آليات العمل النقابي من الناحية التشريعية والتنظيمية من خلال المجتمع الدولي المنظم للعمل النقابي ودراسة طرق التجديد والتطوير في العمل النقابي بما يعاصر ما توصل اليه المجتمعات المعاصرة الحالية.

(ب) دراسة التطبيقات التشريعية المعاصرة وربطها بالتطور التكنولوجي المعاصر، والبحث على مدى تنفيذها على آليات وأدوات العمل النقابي.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- (١) بوسكين محمد: حقوق الانسان في ضوء مفهوم العولمة "تداعيات الحاضر وتحديات المستقبل من المنظور الإسلامي"، رسالة دكتوراه، جامعة وهران، الجزائر، ٢٠٠٩.
- (٢) خالد أحمد علي محمود: الاقتصاد الرقمي الحديث وإدارة الموارد البشرية والإنتاج السلعي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ٢٠١٩.
- (٣) طارق فتح الله خضر: دور الأحزاب السياسية في ظل النظام النيابي، دار النهضة، العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، ١٩٩٨.
- (٤) فاروق عبد البر: دور مجلس الدولة المصري في حماية حريات الموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٨.
- (٥) محسن عبودي: الحريات الاجتماعية بين النظم المعاصرة والفكر السياسي الإسلامي، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٠.
- (٦) محمد السيد الدماصي: تولية الوظائف العامة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة، ١٩٦٧.
- (٧) محمد انس قاسم: الموظف العام وممارسة العمل النقابي، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، ١٩٩٨.

- ٨) محمد بكر القباني: نظرية المؤسسة العامة في القانون الإداري، رسالة دكتوراه، حقوق القاهرة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٢.
- ٩) محمد عمران، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٠.
- ١٠) محمود أبو السعود حبيب: الموظف العام وممارسة الحقوق والحريات السياسية، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة، ١٩٨٦.
- ١١) المكتب الدولي للعمل: الندوة الدولية للعمل، الدورة ٨٩ عام ٢٠٠١، المكتب الدولي للعمل، التقرير الثالث والجزء الثاني.
- المراجع الأجنبية والمواقع الالكترونية:**

- 1) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c087_ar.pdf مؤتمر العمل الدولي، اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم.
- 2) Jean Roche, *Libertés Publiques*, 5eme édition Dalloz, 1978.
- 3) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c098_ar.pdf مؤتمر العمل الدولي، إتفاقية بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.
- 4) <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c135.pdf> مؤتمر العمل الدولي: إتفاقية بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات.

الفهرس:

- ملخص: ص (١)
- الكلمات المفتاحية: ص (٢)
- مقدمة: ص (٣)
- أهمية البحث: ص (٤)
- أهداف البحث: ص (٥)
- تساؤلات البحث: ص (٥)
- منهجية البحث: ص (٥)
- تقسيم البحث: ص (٥)
- المبحث الأول: الحقوق النقابية في إطار الفقه والتشريع ص (٦)
- أ) أولاً: تعريف الحركة العمالية: ص (٦)
- ب) ثانياً: الحركات النقابية بين النظرة السياسية والاقتصادية ص (٧)
- ت) ثالثاً: العلاقة بين النقابات والأحزاب السياسية ص (٨)
- ث) رابعاً: النشأة التشريعية للحركات العاملة ص (٩)
- ١. تطور الحقوق النقابية في الفقه والتشريع ص (٩)
- ٢. موقف المشرع المصري من الحقوق النقابية ص (١٤)
- المبحث الثاني: العمل النقابي تحت مظلة حقوق الانسان ص (١٥)
- تفعيل دور العمل النقابي تحت مظلة حقوق الانسان ص (١٧)
- أ) أولاً: الواقع المعاصر وتفعيل دور الحق في العمل ص (١٧)
- ب) ثانياً: دور النقابات في تفعيل الحق في العمل ص (١٨)
- المبحث الثالث: التنظيمات النقابية في الفقه القانوني والسياسي المعاصر ص (٢٠)
- أ) أولاً: الآراء القانونية في طبيعة عمل التنظيمات النقابية ص (٢٠)
- ١. الرأي المؤيد لإنشاء التنظيمات النقابية ص (٢٠)
- ٢. الرأي المعارض لإنشاء التنظيمات النقابية ص (٢١)

٣. الرأي المختلط بإنشاء تنظيمات نقابية دون غيرها ص (٢٣)
- (ب) ثانياً: الآراء القانونية في حق ممارسة العمل السياسي للنقابات ص (٢٣)
١. الرأي المؤيد للممارسة للنقابات للعمل السياسي ص (٢٤)
٢. الرأي المعارض للممارسة للنقابات للعمل النقابي ص (٢٥)
- الخاتمة: ص (٢٦)
- النتائج: ص (٢٦)
- التوصيات: ص (٢٧)
- قائمة المراجع: ص (٢٧)
- الفهرس: ص (٢٩)