أثر انضمام العراق لاتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم في إصلاح النظام التشريعي للحريات النقابية

The impact of Iraq's accession to the Convention on Freedom of Association and Protection of the Right to Organize in the reform of the legislative regime of trade union freedoms

أ.م. د.نايف أحمد ضاحي
كلية الحقوق / جامعة تكريت
العراق
Dr. Nayif Ahmed Dhahi
Assistant Professor of Public International Law
Faculty of Law, University of Tikrit, Iraq
nady_law2000@yahoo.com

الملخص

تناولنا في بحثنا هذا موضوع : (أثر انضمام العراق لاتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم في إصلاح النظام التشريعي للحريات النقابية)، فقد تضمنت هذه الاتفاقية جملة من المبادئ والحقوق الاساسية الخاصة بالحريات والحقوق النقابية منها: تمتع العمال وأصحاب العمل بالحرية الكاملة بتكوين نقاباتهم حماية لمصالحهم وترقيتها دون تفرقة أو تمييز بين العمال. وبينا ان الأثر الاساسي المترتب على مصادقة العراق على هذه الاتفاقية هو إعادة النظر واصلاح تشريعاته العمالية بما يوائم المعايير الدولية التي جاءت بها اتفاقية الحرية النقابية المذكورة.

وقد قسمنا بحثنا على مبحثين: تضمن الاول، الطبيعة القانونية لاتفاقيات منظمة العمل الدولية وحقوق العمال بتشكيل النقابات والانضمام اليها، وجاء المبحث الثاني متضمناً الحقوق الاساسية الاخرى للعمال طبقا لاتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

الكلمات المفتاحية : باللغة العربية (اتفاقية – الحرية – النقابية- العمال)

Abstract

In this research, we discussed the following: (The impact of Iraq's accession to the Convention on Freedom of Association and Protection of the Right to Organize in the reform of the legislative regime of trade union freedoms). This agreement contains a number of basic principles and rights of freedoms and trade union rights: Workers and employers enjoy full freedom to form their unions to protect and promote their interests Without distinction or discrimination between workers. She pointed out that the main impact of Iraq's ratification of this agreement is to review and reform its labor legislation in accordance with the international standards contained in the Convention on Freedom of Association.

The first topic included the legal nature of ILO conventions and the rights of workers to form and join trade unions. The second topic included the other fundamental rights of workers according to the Convention on Freedom of Association and Protection of the Right to Organize.

Keywords: (Convention - Freedom - Trade Union – Workers).

المقدمة

Introduction

هنالك عدداً هاما من اتفاقيات العمل الدولية صدر عن منظمة العمل الدولية، تضمن جانبا منها موضوع الحرية النقابية، وهذه الاخيرة تتمتع باهمية بالغة باعتبارها تمثل الضمانة الاهم لكفالة العدالة والسلم الاجتماعي.

ومن أهم هذه الاتفاقيات : اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨، إذ أكدت هذه الاتفاقية على ان المبادئ الاساسية التي تضمنتها بنودها يجب احترامها، فلا يمكن تصور قيام الحرية النقابية دون كفالة هذه المبادئ. يضاف الى ذلك ان لجنة الحرية النقابية، وهي من أهم لجان التابعة لمنظمة العمل الدولية، أكدت، في عدة تقارير صادرة عنها، على أهمية إحترام تلك المبادئ، وان خرق هذه المبادئ يمثل انتهاكا للحرية النقابية.

إذن اشكالية البحث تتركز عن التساؤل عن المبادئ الاساسية التي تضمنتها اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ الصادرة عن منظمة العمل الدولية لارساء الحرية النقابية وترقيتها، وأثر هذه الاتفاقية على اعادة النظر واصلاح التشريع العراقي المتعلق بالحريات النقابية، كون هذه المبادئ ملزمة لكل الدول التي صادقت على هذه الاتفاقية، ومنها العراق الذي صادق عليها مؤخرا في العام الحالي (٢٠١٨).

وفي هدي ما تقدم، ولبيان دور أو أثر انضمام العراق لاتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم في إصلاح النظام التشريعي العراقي الخاص بالحريات النقابية، سنقسم موضوع هذا البحث على مبحثين:

المبحث الاول: الطبيعة القانونية لاتفاقيات منظمة العمل الدولية وحقوق العمال بتشكيل النقابات والانضمام اليها

المبحث الثاني: الحقوق الاساسية الاخرى للعمال طبقا لاتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم

المبحث الاول: الطبيعة القانونية لاتفاقيات منظمة العمل الدولية وحقوق العمال بتشكيل النقابات والانضمام اليها

The first topic: The legal nature of the ILO conventions and the rights of workers to form and join trade unions

تتميز اتفاقيات العمل الدولية الصادرة في اطار منظمة العمل الدولية بخصائص مميزة تجعلها تتفرد بها عن غيرها من الاتفاقيات الدولية في مراحل ابرامها المختلفة وتاريخ نفاذها وعملية الانضمام والتصديق، وفقا للاحكام العامة التي تحكم الاتفاقيات الدولية طبقا لاتفاقية فيينا لقانون المعاهدات لعام ١٩٦٩.

وقد جاءت اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨، والتي ستكون محل بحثنا ودراستنا هذه، بعدد من المبادئ الاساسية الملزمة او الحقوق الاساسية للعمال الملزمة لجميع الدول التي انضمت الى هذه الاتفاقية العالمية، ومنها العراق الذي انضم اليها مؤخرا في هذا العام (٢٠١٨).

ولبيان ما تقدم، سنقسم هذا المبحث الى مطلبين:

المطلب الاول: الطبيعة القانونية لاتفاقيات منظمة العمل الدولية

المطلب الثاني: حق العمال في تكوين النقابات والانضمام اليها طبقا لاتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم

المطلب الاول: الطبيعة القانونية لاتفاقيات منظمة العمل الدولية

The first requirement: the legal nature of ILO conventions

ان منظمة العمل الدولية تُطور وترعى نظاماً لمعايير العمل الدولية يهدف إلى تعزيز فرص حصول الرجال والنساء على عمل لائق ومنتج في ظروف من الحرية، والمساواة، والأمن، والكرامة، وتمثل هذه المعايير صكوك قانونية وضعتها العناصر الثلاثة المكونة لمنظمة العمل الدولية (الحكومات وأصحاب العمل والعمال)، وتتضمن هذه الصكوك المبادئ، والحقوق والحد الأدنى من المعايير المتعلقة بالعمل وأماكن العمل. وتأخذ هذه المعايير أو الصكوك القانونية شكل اتفاقيات دولية ملزمة أو توصيات غير ملزمة. وهناك بحدود ١٩٠ اتفاقية، تمثل ثمان منها اتفاقيات أساسية تغطي الجوانب الرئيسية من الحقوق المتعلقة بالعمل، بما فيها حرية تكوين النقابات، والمفاوضة الجماعية، وغيرها[١].

وتقدم منظمة العمل الدولية مساعدة فنية للدول الأعضاء من أجل المصادقة على الاتفاقيات ومراقبتها والإشراف على تنفيذها. كما تتعاون منظمة العمل الدولية مع الحكومات وممثلي العمال وأصحاب العمل لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية من خلال أنشطة توعوية، والإصلاح القانوني، وتطبيق القانون[٢].

وتتميز اتفاقيات العمل الدولية بسمات رئيسية من ابرزها : أنها لا تكون مسبوقة بمفاوضات دبلوماسية بخلاف ما هو معلوم في الاتفاقيات الدولية بصورة عامة، بل يتم اقرارها على وفق المناقشات التي تدور في المؤتمر العام. كذلك من سمات اتفاقيات العمل الدولية الطابع الخاص التي تتفرد به عن باقي الاتفاقيات الدولية فيما يتعلق بالجوانب الشكلية، إذ يتم التوقيع عليها من قبل رئيس المؤتمر العام والمدير العام لمكتب العمل الدولي. ولا يجوز، ايضا، ابداء اية تحفظات على اتفاقيات العمل الدولية هذه، نظرا لطبيعتها الخاصة[٣].

ايضا لهذه الاتفاقيات سمة مميزة فهي تبقى سارية بين الدولتين الاعضاء ولا تنتهي أو يبطل مفعولها حتى لو قامت حرب بين هاتين الدولتين[٤].

ومن اجل تمكن منظمة العمل الدولية من حماية الحرية النقابية وترقيتها فقد انحصر قسما من اتفاقيات العمل الدولية لانجاز هذا الهدف، وفي هذا الشأن قررت منظمة العمل الدولية الاليات والوسائل التي تكفل تحقيق ذلك، فمنذ تأسيسها عام ١٩١٩ عملت منظمة العمل الدولية على ابرام الكثير من الاتفاقيات الدولية. فقد اشار دستور هذه المنظمة الدولية على ان المؤتمر العام يقرر صياغة المقترحات إما في شكل اتفاقية أو توصية، وبما ان الحرية النقابية تشكل ضمانة هامة

للعدالة الاجتماعية لذلك لجات منظمة العمل الدولية الى ايجاد جملة من الاتفاقيات تمثل المصدر الاعلى للمصادر المعنية بمسألة الحرية النقابية[٥].

وبالفعل قامت المنظمة الدولية المذكورة بابرام مجموعة من الاتفاقية ذات الشأن بالحرية النقابية ومن ابرزها: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ والتي اقرها مؤتمر العمل الدولي بالدورة الواحد والثلاثون المنعقدة بتاريخ ١٩٤٨/٦/١٧ واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩، التي اقرها مؤتمر العمل الدولي بالدورة الثانية والثلاثون المنعقدة بتاريخ ١٩٤٩/٦/٨. واهم ما تضمنته هاتين الاتفاقيتين فيما يتعلق بالحرية النقابية : تمتع العمال واصحاب العمل بالحرية الكاملة بتكوين نقاباتهم حماية لمصالحهم وترقيتها دون تفرقة أو تمييز بين العمال، فضلا عن ذلك يمنع على الادارة واصحاب العمل التدخل في شؤون النقابات العمالية، سواء في مراحل التكوين او اثناء ممارسة انشطتها أو حتى في مرحلة انتهائها[٦].

والذي يهمنا، في محل دراستنا هذه، هو اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨، كون العراق انضم الى هذه الاتفاقية موخراً في هذا العام (٢٠١٨)[٧]، ولبيان مدى اثر هذا الانضمام على تطوير واصلاح التشريع العراقي الخاص بالحريات النقابية[٨].

المطلب الثاني: حق العمال في تكوين النقابات والانضمام اليها طبقا لاتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم

The second requirement: the right of workers to form and join trade unions in accordance with the Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention

بتاريخ ١٩٤٨/٧/٩ اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ والتي تم اقرارها في دورة المؤتمر العام المذكور الحادية والثلاثون المنعقدة بتاريخ ١٩٤٨/٦/١٧، وتتكون الاتفاقية هذه من ديباجة وأربعة اجزاء، وتشمل على (٢١) مادة، حيث عالجت الحرية النقابية في موادها العشرة الاولى بجزءها الاول، وفي مادة واحدة من جزءها الثاني عالجت حماية حق التنظيم (المادة ١١)، ثم جاءت المادتين (١٢ و ١٣)

لتتضمن أحكام متنوعة ضمن الجزء الثالث، وأخيرا المواد الثمانية الاخيرة تضمنت أحكام ختامية ضمن الجزء الرابع (الاخير) من هذه الاتفاقية[٩].

وبشأن الحرية النقابية فقد ورد في ديباجة الاتفاقية المذكورة الآتي : "إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف لعقد دورته الحادية والثلاثون في ١٧ حزيران / يونيه عام ١٩٤٨، إذ قرر ان يعتمد في شكل اتفاقية بعض المقترحات المعنية بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم ..." ووجد المؤتمر العام أن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية اعلنت أن "إقرار مبدأ الحرية النقابية" تمثل وسيلة لتحسين ظروف العمل وارساء السلم". وبالنظر لاعتماد المؤتمر العام بالاجماع المبادئ التي يجب أن تشكل اساس التنظيم الدولي في دورته الثلاثين، فضلا عن ذلك فأن الجمعية العامة للامم المتحدة قد أقرت هذه المبادئ في دورتها الثانية، ودعت منظمة العمل الدولية لمواصلة كل جهودها لتتمكن من اعتماد اتفاقية دولية أو اكثر، وبناء على ما ذكر في اعلاه اعتمد المؤتمر العام في ١٩٤٨/٧/٩ الاتفاقية التالية، التي تسمى اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم"[١٠].

وقد نصت المادة (٢) من الاتفاقية المذكورة على أنه "لا يجوز التمييز بسب المهنة أو الجنس أو اللون أو العرق أو المعتقد أو الرأي السياسي، أو أي تمييز آخر في ضمان هذا الحق للعمال، وعدم التفرقة هذه أقرها الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عام ١٩٤٨، كما قرره العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر عام ١٩٦٦. ولم تفرق الاتفاقية آنفة الذكر بين العمال العاملين في القطاع الخاص والعمال أو الموظفين في القطاع العام (الحكومي)، باستثناء رجال الشرطة والقوات المسلحة، إذ نصت المادة (٩) من هذه الاتفاقية على "أن القوانين أو اللوائح الوطنية تحد مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها على هذه الفئات"[١١].

وبالتالي فأن التمييز القائم على الاسباب الاخرى غير سبب المهنة، قد تضاءل الى حد كبير، في الوقت الراهن، نتيجة التطور الحضاري للدول[١٢].

إذن جهود منظمة العمل الدولية لدعم الحرية النقابية أدت الى اقرار مبدأ عدم التمييز في تكوين نقابات العمال في قطاعات مختلفة، بالاستناد الى ان نص المادة (٢) من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ قد كفل حق انشاء النقابات لجميع العمال دون أي تمييز، وحق انضمامهم الى النقابات التي يختارونها[١٣]. وهذا الحكم يمثل ابرز مظاهر فكرة الحرية النقابية التي اكدت عليها كثيرا ودافعت عنه أجهزة الرقابة التابعة لمنظمة العمل الدولية[١٤].

وما يلاحظ هنا ان حق العمال في تكوين النقابات والانضمام الى النقابات التي يختارونها هو مرتبط بحق التعددية النقابية، فلا يمكن تحديد العمال في تكوين نقابة واحدة في نطاق المهنة[١٥].

وقد أكدت لجنة الحرية النقابية لمنظمة العمل الدولية على مبدأ التعددية النقابية الوارد في المادة (٢) من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ وقررت أنه اذا كان من مصلحة العمال تلافي التفتت النقابي الذي قد يحدثه التعدد النقابي، فلا يعني ذلك جواز فرض الوحدة النقابية عن طريق تدخل الدولة من خلال التشريع، لأن ذلك يمثل خرقا لمبدأ التعددية النقابية آنف الذكر، إذ ان مسألة تكوين نقابة اخرى غير النقابة القائمة يترك تقريرها للعمال انفسهم إذا وجدوا ان مصالحهم ستكون محمية من خلال هذا الامر[١٦].

ويترتب على حق العمال في تكوين نقاباتهم التي يختارونها، التسليم بمبدأ التعدد النقابي، فنص المادة (٢) آنفة الذكر، يحمل في محتواه جواز التعدد النقابي، التي ينبغي أن تقترن بالمساواة بين النقابات المتعددة مع وجود استثناء يتعلق بالنقابات ذات التمثيل الاكثر والتي تنظمها قواعد محددة من جهة الشروط الواجب توافرها في النقابة لتكون الاوسع تمثيلا، كاشتراط الوصول لعدد معين من الاعضاء، والاستقلال تجاه رب العمل التي عن طريقها تتمتع النقابة بامتيازات خاصة في المجال الوطني والدولي. بيد أنه لا يجوز أن تتخطى هذه الامتيازات تمثيل العمال في المفاوضات الجماعية، ولجوء الحكومة اليها لغرض استشارتها في علاقات العمل، وصلاحيتها بتعيين ممثلي النقابات لدى المنظمات الدولية، وذلك لمنع حرمان النقابات الاخرى من الوسائل التي تمنحها القدرة على الدفاع عن مصالح اعضائها المهنية، وحفظ حقها في إدارة وتنظيم النشاط النقابي[١٧].

ولا يجوز تقييد حق العمال في الانضمام للنقابات التي يختارونها أو الحد منه، كاشتراط حجم معين للنقابة من خلال فرض وجود، كحد أدنى لانشاء النقابة، عددا معينا من الاعضاء[١٨].

كذلك لا يجوز للحكومات ان تفضل نقابة على أخرى، لكون ذلك قد يؤثر على اختيار العمال في الانضمام الى النقابة التي يختارونها[١٩].

إذن نخلص الى ان حرمان العمال من تكوين النقابات أو الانضمام اليها، يمثل انتهاكا للحق الوارد في المادة (٢) من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم قم ٨٧ لسنة ١٩٤٨[٢٠].

المبحث الثاني: الحقوق الاساسية الاخرى للعمال طبقا لاتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم

The second topic: The other fundamental rights of workers according to the Convention on Freedom of Association and Protection of the Right to Organize

أضافة الى ما ذكرناه من مبادئ أو حقوق أساسية جاءت بها اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨، فقد جاءت بجملة مبادئ أو حقوق اساسية أخرى، منها : حق العمال بتكوين النقابات بدون ترخيص مسبق، وحق النقابات بوضع لوائحها وانتخاب ممثليها وتنظيم نشاطها دون تدخل السلطات العامة، وحق النقابات في اللجوء الى الاضراب, وغيرها.

ولبيان ما تقدم، سنقسم هذا المبحث على مطلبين:

المطلب الاول : حق العمال بتكوين النقابات دون ترخيص مسبق وحقها باللجوء الى الاضراب

المطلب الثاني: حق النقابات بوضع لوائحها وانتخاب ممثليها وتنظيم نشاطها دون تدخل السلطات العامة

المطلب الاول : حق العمال بتكوين النقابات دون ترخيص مسبق وحقها باللجوء الى الاضراب

The first requirement: the right of workers to form trade unions without prior authorization and their right to resort to strike

من المبادئ والحقوق الاساسية التي تضمنتها اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ الصادرة عن منظمة العمل الدولية، الحق بتكوين أو تشكيل النقابات من جانب العمال دون حاجة الى إذن مسبق من السلطات الحكومية أو العامة في الدولة، كذلك حق النقابات في اللجوء الى الاضراب بشروطه المحددة. وهذا ما سنتناوله على النحو الآتي:

أولا: حق العمال بتكوين النقابات بدون ترخيص مسبق

First: Workers' right to form unions without prior permission

طبقا لاتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ فان للعمال الحق في تكوين نقاباتهم دون اذن مسبق، كون هذا الاذن أو الترخيص من الدول يتناقض مع مبادئ الحرية النقابية،

فمبدأ الحرية النقابية قد يتحول لكلمات بدون جدوى اذا اقترن تأسيس النقابة بالحصول على ترخيص مسبق، سواء كان الترخيص قبل انشاء النقابة، أو في مراحل الاعداد لتأسيسها، أو لغرض قيام النقابة وتمتعها بالشخصية المعنوية أو بهدف اصدار نظامها الداخلي واللوائح الخاصة بها[٢١].

وقد أكدت لجنة الحرية النقابية، في تقرير لها، ان التشريع الداخلي الذي يمنح هيئة ادارية ما داخل الدولة سلطة تقديرية في منح الأذن بانشاء نقابية ما أو رفضه، يمثل تعارضا مع مبدأ الحرية النقابية، كون ان من أهم الأسس التي يقوم عليها هذا المبدأ ان يكون تأسيس النقابة بدون ترخيص مسبق[٢٢].

الجدير بالذكر ان لجنة الحرية النقابية التابعة لمنظمة لعمل الدولية قد وضعت مجموعة من المبادئ في هذا الشأن، منها[٢٣]:

١- أهمية توافر حق الطعن القضائي في القرارات الادارية الصادرة برفض قيد النقابة أو بسحب هذا لقيد.

٢- يجب ان يتوافر للقضاء العلم الكافي بأسباب رفض قيد النقابة، وان يسند له اختصاص اعادة النظر في تلك الاسباب اذا وجد أنها تعارض الحقوق التي تضمنتها اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨.

٣- الرقابة المتعلقة بأنشطة النقابات لا يسوغ استخدامها كحجة لمنع تسجيلها ابتداءً تحت ذريعة ان النقابة ستقوم بنشاط خارج عن موضوعها، او عدم قدرتها على القيام بانشطتها، او ان نشاطها المزمع القيام به من المحتمل ان يهدد الامن الوطني، وذلك لأن رفض التسجيل يجب ان يؤسس على وقائع فعلية خطيرة وثابتة على نحو يقيني[٢٤].

بيد ان لجنة الحرية النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية، ذكرت، في تقرير لها، أن وجود نص يقضي بالتزام القوانين الاساسية للنقابات بقواعد التشريع الوطني، لا يتناقض مع المبدأ القاضي بحق تلك النقابات في إعداد قوانينها، في حال توافر شرطين:

أ- أن لا تؤدي نصوص التشريع الوطني الى الحاق الضرر بمبدأ الحية النقابية.

ب- أن لا تكون القوانين الاساسية للنقابة خاضعة للسلطة التقويمية للإدارة[٢٥].

ثانيا: حق النقابات في اللجوء الى الاضراب

Second: the right of trade unions to resort to strike

ان المقصود في الاضراب، بشكل عام، أنه : "إمتناع العمال عن العمل امتناعا إرادياً ومدبراً، لتحقيق مطالب مهنية"[٢٦].

فالوظيفة النقابية تتمحور في الدفاع عن المصالح المهنية للاعضاء، وبالتالي فهي تحتاج وسائل دعم لتحقيق ذلك، ومنها حق الاضراب والذي لم تتضمنه، بشكل صريح، اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨، محل بحثنا هذا، وكذلك لم يتضمنه، صراحة، الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام ١٩٤٨، بيد ان الاعتراف به كان صريحاً في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦. وفي اطار منظمة العمل الدولية تم تنظيم آليات استخدام حق الاضراب عن طريق أجهزة منظمة العمل الدولية، لاسيما لجنة الحرية النقابية، التي جاء في تقاريرها ما يحدد شروط استعمال حق الاضراب من جانب العمال دون الإضرار بالصالح العام[٢٧].

فقد أظهرت تقارير هذه اللجنة الشروط الواجب مراعاتها لممارسة حق الاضراب واكتسابه الصفة الشرعية، ومنها: اشتراط القانون إنذار صاحب العمل والجهات الادارية قبل القيام بالاضراب وبعد استنفاد مراحل التوفيق والتحكيم. فهذا الشرط، على سبيل المثال، لا يمثل خرقا لمبدأ الحرية النقابية[٢٨].

وكما مر آنفا، فان اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ نصت على حق النقابات في تنظيم ادارتها ونشاطها واعداد برامج عملها، ويجب على السلطات العامة ان تتجنب اي تدخل من شأنه ان يحد أو يقيد من هذا الحق، وبالتالي فالعمال واصحاب العمل، اضافة لنقاباتهم، يتمتعون بحرية إيجاد حلول لخلافاتهم، أستناداً لحقهم بتنظيم نشاطهم وبرامجهم[٢٩].

وحق الاضراب حق أساسي لا يجوز المساس به من خلال منعه، أو فرض إجراءات أو قيود على القيام به[٣٠].

المطلب الثاني: حق النقابة بوضع لوائحها وانتخاب ممثليها وتنظيم نشاطها دون تدخل السلطات العامة

The second requirement: the right of the union to establish its regulations and elect its representatives and organize its activities without the interference of the public authorities

طبقا لاتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨، فان النقابات تملك الحق في وضع دساتيرها ولوائحها الادارية، وانتخاب ممثليها بحرية كاملة، وفي تنظيم ادارتها ونشاطها[٣١].

وأكدت الاتفاقية المذكورة على عدم تدخل السلطات العامة في أية مسألة من شأنها ان تقيد حق النقابات في وضع دساتيرها واللوائح الادارية، وتنظيم ادارتها ونشاطها، وانتخاب ممثليها بحرية تامة[٣٢].

بيد ان هذا التدخل مسموح به اذا كان في حدود ماجاءت به اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨، التي اكدت على ان النقابات ملتزمة باحترام قانون البلد في التمتع بحقوقها، مع مراعاة عدم المساس بالمبادئ والضمانات الخاصة بالحرية النقابية[٣٣].

وقد يحصل ان تتدخل السلطات العامة في الانتخابات النقابية، من خلال تحديد الشروط الواجب توافرها في المرشحين، فعلى سبيل المثال، من الشروط التي عادة ما يتم فرضها في التشريعات الوطنية شرط الانتماء الى المهنة، واستبعاد المرشح بسبب النشاط السياسي، أو الرأي، أو بسبب الحكم عليه بعقوبة جنائية[٣٤].

ومن جملة الحقوق التي ينبغي ان تتمتع بها النقابة الحق في ممارسة الانشطة المشروعة التي تكفل لها حماية مصالح اعضائها[٣٥].

وبشأن حل النقابات أو وقف نشاطها، فلا يجوز للسلطة الادارية القيام بذلك وفقا لاتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨[٣٦].

وقد أكدت أجهزة الرقابة المعنية بالحرية النقابية، في اطار منظمة العمل الدلية، على عدم جواز نص التشريعات الوطنية على تدخل السلطات الادارية في حل النقابات أو وقف نشاطها، وفي حالة النص على ذلك فيجب تعديل تلك النصوص بما يتفق مع مبادئ الحرية النقابية[٣٧].

وهذا ماذهبت اليه، ايضا، لحنة الحرية النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية، في تقرير لها، الى انه لا يجوز الاخذ بالطريق الاداري في وقف النقابات أو حلها، بل يكون الوقف أو الحل متوقفا على إجازة السلطة القضائية لها[٣٨].

ونصت اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ على حق النقابات بتكوين اتحادات واتحادات عامة والانضمام اليها وحقها في الانضمام الى منظمات دولية للعمال ولأصحاب العمل[٣٩].

وبشان النقابات الوطنية، طالبت أجهزة الرقابة، التابعة لمنظمة العمل الدولية، من الحكومات بضرورة تعديل تشريعاتها أو تطبيقاتها بحالات عدة، منها، على سبيل المثال، اشتراط التشريعات لعدد من الاعضاء كحد أدنى لتشكيل النقابة، أو منع انشاء أكثر من اتحاد عام وظيفي، أو فرض تصريح مسبق لانشاء اتحاد ما، أو فرض شروطا معينة في انتخابات انشاء اتحاد عام. أما فيما يتعلق بالانضمام الدولي لنقابات العمال، فتتدخل أجهزة الرقابة التابعة لمنظمة العمل الدولية، على سبيل المثال، عندما يتم اختيار نقابة وطنية معينة ويرخص لها بالانضمام الدولي. كذلك تتدخل أجهزة الرقابة المذكورة في حالة تقييد الانشطة والخدمات المختلفة للنقابة من جانب السلطات العامة والناتجة عن الانضمام الدولي[٤٠].

الخاتمة

Conclusion

من مجمل بحثنا (أثر انضمام العراق لاتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم في إصلاح النظام التشريعي للحريات النقابية) توصلنا الى جملة من الاستنتاجات والمقترحات وكالآتي:

أولا: الاستنتاجات (Conclusions)

١- انحصر قسما من اتفاقيات العمل الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية في تمكين هذه المنظمة العالمية من حماية الحرية النقابية وترقيتها، فالحرية النقابية تشكل ضمانة هامة للعدالة الاجتماعية. لذلك جاءت اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ بالمبادئ الاساسية الملزمة بشأن الحرية النقابية والتي لا يمكن تصور قيام الحرية النقابية دون كفالة هذه المبادئ.

٢- أهم ما تضمنته اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم ١٩٤٨ من المبادئ والحقوق الاساسية : تمتع العمال واصحاب العمل بالحرية الكاملة بتكوين نقاباتهم حماية لمصالحهم وتطويرها دون تمييز بين العمال، إضافة الى منع الادارة وأصحاب العمل التدخل في شؤون النقابات العمالية، سواء في مراحل الانشاء أو اثناء ممارسة النقابة لانشطتها أو حتى في مرحلة انتهائها.

٣- بمصادقة العراق في هذا العام (٢٠١٨) على اتفاقية العمل الدولية الخاصة بالحريات النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ تكون النقابات العراقية قدعززت، بشكل كبير، نجاحاتها وحدت من القيود التي تُقيد مجال الحريات النقابية في هذا البلد. وهذا المصادقة تمثل حدثا تاريخا مهما والذي سيعيد العمل النقابي في القطاع العام بعد عقود من المنع الذي فرضته القرارات والقوانين المعنية. وستلزم، هذه المصادقة والانضمام، المشرع العراقي على اصدار التشريعات الخاصة بالحقوق والحريات النقابية المتوافقة تماماً مع معايير العمل الدولية الخاصة بالحريات النقابية الواردة في الاتفاقية المذكورة. فتصديق العراق على هذه الاتفاقية يرتب التزاما على هذه البلد بضرورة مطابقة نصوصه التشريعية الوطنية للنصوص الواردة في هذه الاتفاقية الدولية.

٤- أكدت اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم المذكورة على جملة من المبادئ الاساسية بالعمل، التي يمكن من خلالها تجسيد حماية الحرية النقابية، لغرض تحقيق السلم والعدالة الاجتماعية. ولكفالة فاعلية النصوص الواردة في تلك الاتفاقية فقد أولت منظمة العمل الدولية اهتماما خاصا باجراء التصديق على تلك الاتفاقية وغيرها من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وتقوم الاخيرة بمتابعة هذه الاتفاقيات.

٥- تعتبر لجنة الحرية النقابية من أبرز لجان منظمة العمل الدولية التي كان لها الدور الكبير في تكريس المبادئ الهادفة الى حماية الحرية النقابية أو الحق النقابي وأكدت في تقارير عدة لها ان بعض الدول ما زالت لم تصادق بعد على اتفاقية الحرية النقابية المذكورة، وهذا يؤثر على وضع العمال في تلك الدول بصورة سلبية.

ثانيا: المقترحات (Proposals)

١- ان انجاز مصادقة العراق في هذا العام (٢٠١٨) على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ لن يحقق غرضه من تحرر النقابات من سطوة القيود القانونية المفروضة عليها في السابق ما لم يصدر قانوناً للحقوق والحريات النقابية متوافق تماماً مع معايير العمل الدولية التي جاءت بها الاتفاقية المذكورة.

٢- تسليط الضوء الاعلامي، بمختلف اشكاله، داخل المجتمع العراقي، لاسيما فئات العمال واصحاب العمل، على مضامين وابعاد اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ ، وابراز أثر انضمام العراق ومصادقته على هذه الاتفاقية في إصلاح وإعادة النظر بكل التشريعات الوطنية المعنية بالحريات والحقوق النقابية.

٣- دعوة البرلمان العراق الى تعديل وتطوير التشريعات العمالية الخاصة بالحريات النقابية بما يوائم وينسجم مع معايير العمل الدولية، لاسيما المعايير والمبادئ الواردة في اتفاقية الحرية النقابية المذكورة التي تهدف ويتمحور هدفها في حماية الحريات النقابية وترقيتها.

الهوامش

Margins

[١] موقع منظمة العمل الدولية، المكتب الاقليمي للدول العربية، متاح على الرابط الآتي:

https://www.ilo.org/beirut/areasofwork/international-labour-standards/lang--ar/index.htm تاريخ أخر زيارة ٢٠١٨/٩/٥.

[٢] المصدر نفسه

[٣] حري بالذكر ان تلك السمات المميزة لاتفاقيات العمل الدولية قد اثارت جدلا فقهيا حول طبيعتها القانونية، فذهب البعض الى ان هذه الاتفاقيات ليس لها اي طبيعة تعاقدية بل هي قوانين دولية تصدر عن جهاز تشريعي دولي، وأما اشتراط التصديق عليها فهو من أجل ان تكتسب هذه الاتفاقيات القوة التشريعية في المجال الوطني، فهذا التصديق يكون بمثابة انضمام لعمل قائم بالفعل. في حين ذهب البعض الاخر الى القول ان اتفاقيات العمل الدولية هي صيغة توفيقية بين الاتفاقيات الشارعة والاتفاقيات العقدية.

د. صلاح علي حسن، القانون الدولي للعمل: دراسة في منظمة العمل الدولية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠١٢، ص٢٩.

[٤] الجدير بالذكر ان الاتفاقيات الدولية للعمل هذه لها صفة مؤسسية على أساس انها صادرة في اطار منظمة دولية، وبالتالي فأن اصدار وثائق عن منظمة العمل الدولية لا يسبقه مفاوضات دبلوماسية على غرار ما هو متعارف عليه في العلاقات الدبلوماسية التقليدية، وإنما يكون نتيجة لمناقشات تجري داخل جمعية تتقاسم مع الجمعيات التشريعية الوطنية في كثير من السمات والأسلوب ومعالجة المشاكل.

المصدر نفسه، ص٢٩-٣٠.

[5] Bit, Droit Syndical De l''Oit, Normes et Procedures, Genève, 1996, P.V.

[٦] د. رمضان عبدالله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الاضراب، دراسة في ضوء قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقانون المقارن، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤، ص٢٢.

[٧] بتاريخ ٢٠١٧/١١/٢٠ صوَّت البرلمان العراقي خلال جلسته الاعتيادية المرقمة ٣٣ على قانون إنضمام العراق لاتفاقية العمل الدولية الخاصة بالحريات النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨. ويمثل انضمام العراق لهذه الاتفاقية منجزاً كبيراً للحركة النقابية في العراق يضاف الى إنجاز قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ والذي يتوافق مع معايير العمل الدولية ويوفر حمايات وضمانات للمشمولين بأحكامه. وقد صادق رئيس الجمهورية العراقي فؤاد معصوم في هذا العام (٢٠١٨) على قانون انضمام جمهورية العراق الى اتفاقية الحرية النقابية وحماية التنظيم النقابي المذكور استنادا الى احكام البند (اولا) من المادة (٦١) والبند (ثالثا) من المادة (٣) من المادة (٧٣) من الدستور، بغية تعزيز الحرية النقابية كوسيلة لتحسين أوضاع العمال ولاقرار السلم، وتكريس الحق في تأسيس النقابات والانضمام اليها وحمايتها والحق في الانضمام إلى منظمات دولية للعمال ولاصحاب العمل.

[٨] وتجدر الاشارة الى ان العراق كان قد صادق منذ عام ١٩٦٢ على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ بموجب القانون رقم ٥٩ لسنة ١٩٦٢.
منشور في جريدة الوقائع العراقية الرسمية عدد ٧٣٨ في ٧ – ١١ – ١٩٦٢.

[٩] يراجع نصوص الاتفاقية منشورة على موقع جامعة منيسوتا، مكتبة حقوق الانسان، متاح على الرابط الآتي:
http://hrlibrary.umn.edu/arab/b056.html تاريخ أخر زيارة ٢٠١٨/٩/٧

[١٠] للتفصيل يراجع: ديباجة اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨ المذكورة.
المصدر نفسه.

[١١] الجدير بالذكر أن من ابرز الوثائق التي قررت مبدأ المساواة كمبدأ عام، والصادرة عن منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم ١١١ والتوصية رقم ١١١ الخاصتين بالتمييز في الاستخدام والمهنة. فلم يقتصر دورهما على تقرير الاطار العام للمبدأ المذكور فقط، بل تعداه الى حظر كل اشكال التمييز المتأتي نتيجة للتشريع او للسياسات او الممارسات المرعية.
د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية علاقات العمل الجماعية، الجزء الثالث، الكتاب الأول، النقابات العمالية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦، ص١٢٦.

[١٢] د. محمد أحمد أسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال، أطروحة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٨٢، ص١١٣.

[١٣] الجدير بالذكر ان هذه الجهود قد أدت الى أقرار حق التنظيم النقابي لفئة الموظفين العموميين في الاتفاقية المتعلقة بالحرية النقابية واجراءات تحديد شروط العمل في الوظيفة العامة رقم ١٥١ لعام ١٩٧٨ خلال الدورة الرابعة والستين لمؤتمر العمل الدولي. كذلك تم اقرار حق التنظيم النقابي لفئة عمال الزراعة في الدورة الثالثة لمؤتمر العمل الدولي عام ١٩٢١، وهي تعتبر أول اتفاقية دولية في موضوع الحرية النقابية.
المصدر نفسه، ص١١٧

[14] Lee swepston, droits de I'homme et liberte syndicale, revue international du travail, vol.137, 1998. P,201

[١٥] د. رمضان عبدالله صابر، مصدر سابق، ص٢٤.

[١٦] التقرير رقم ٣٠٦، الحالة ١٨٨٤، الفقرة ٦٩١.

[١٧] د.محمد أحمد اسماعيل، مصدر سابق، ص١٥٨ وما بعدها؛ د.أحمد حسن البرعي، مصدر سابق، ص١٥٥.

[١٨] وقد تدخلت لجنة الحرية النقابية في هذا الشأن عدة مرات، فعلى سبيل المثال، تضمن أحد تقاريرها ان اشتراط حد أدنى من الاعضاء قد يعرقل انشاء النقابة العمالية أو يجعل ذلك مستحيلا، وهذا يتعارض مع نص المادة (٢) من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨. بيد ان لجنة الحرية النقابية رأت، في تقرير آخر لها، بأن يكون العدد المكون للنقابة معقولا، فذكرت ان تحديد الحد الادنى للنقابة بعشرين عضوا لا يعتبر مبالغا فيه في التشريعات الوطنية لتكوين النقابة، وبالتالي لا يمثل عائقا امام تكوينها.
التقرير الصادر عن لجنة الحرية النقابية رقم ٤٨، الحالة ١٩١، الفقرة ٧٢ ؛ التقرير الصادر عن لجنة الحرية النقابية رقم ٩٠، الحالة ٣٣٥، الفقرة ١٩٤.

[١٩] تقرير لجنة الخبراء، منظمة العمل الدولية، لسنة ١٩٩٣، مدغشقر، الاتفاقية ٨٧.

[٢٠] فعلا سبيل المثال، ذكر تقرير لجنة تقصي الحقائق والتوفيق المتعلق بالحرية النقابية في (الشيلي) أنه يجب على الحكومة تكريس المبادئ الآتية: حق العمال دون أي نوع من التمييز، بما في ذلك حق الموظفين العموميين، في تكون النقابات وفقا لاختيارهم، وبحسب هذا المبدأ، يجب تجنب كل القيود التي تحد من حق اختيار نوع النقابات التي يرغب العمال بتكوينها وعددها، سواء كان الامر متعلقا بنقابات قاعدية أو الفيدراليات أو الكونفدراليات التي لها امكانية جمع نقابات مختلف المهن.

Bit, La Situation Syndicale Au Chili, Rapport de la commission d"investigation et de conciliation en matiere de liberte syndicale, Genève, 1975, p.129.

[٢١] د.أحمد حسن البرعي، مصدر سابق، ص١٥٩

[٢٢] التقرير الصادر عن لجنة الحرية النقابية رقم ٤، الحالة ٢٠، الفقرة ١١٠.

[٢٣] د. رمضان عبدالله صابر، مصدر سابق، ص٢٧.

[٢٤] د.محمد أحمد أسماعيل، مصدر سابق، ص٨٨-٨٩.

[٢٥] التقرير الصادر عن لجنة الحرية النقابية رقم ٦٥، الحالة ١٥٨، الفقرة ٣٤؛ ميهوب عايدي، الحق النقابي في اتفاقية لعمل الدولية، بحث منشور في مجلة دراسات وابحاث، الجزائر، المجلد ٦، العدد ١٦، ٢٠١٥/٩/٥١، ص١٣.

[٢٦] د. رمضان عبدالله صابر، مصدر سابق، ص٤١.

[٢٧] د. أحمد حسن البرعي، مصدر سابق، ص٢٠٠.

فمن المبادئ التي كرستها لجنة الحرية النقابية في منظمة العمل الدولية بشأن حق الاضراب، تأكيدها لاختصاصها ببحث الشكاوى المتعلقة بممارسة حق الاضراب. كما اعتبرت لجنة الحرية النقابية المذكورة، في تقارير أخرى، ان حق الاضراب يمثل احدى الوسائل الاساسية التي تمكن العمال من الدفاع وتعزيز مصالحهم المهنية. ورأت اللجنة المذكورة، في تقرير آخر لها، انه من المسلم به في معظم البلدان ان الحق في الاضراب يشكل سلاحا شرعيا، تستخدمه النقابات لحماية مصالح اعضائها.

التقرير الصادر عن لجنة الحرية النقابية رقم ٣٠، الحالة ١٧٧،الفقرة ٧٦؛ التقرير الصادر عن لجنة الحرية النقابية رقم ٤، الحالة ٥، الفقرة ٢٧. كذلك ينظر :

Nicolas Valticos, Droit International du travail, deuxieme edition, Dalloz, Paris, 1983, pp.225-226.

[٢٨] فعلى سبيل المثال، أكدت لجنة الحرية النقابية في منظمة العمل الدولية، في تقرير لها، ان حق الاضراب من الحقوق العامة المعلومة لدى العمال، وان اشتراط الحكومة ابلاغها قبل الدخول في الاضراب، لا ينتهك الحقوق النقابية، فهو فقط يقيد حق الاضراب بشكل مؤقت، ويعطي الفرصة للتفاوض والتوفيق والتحكيم قبل ممارسة حق الاضراب من جانب العمال.

د. أحمد حسن البرعي، مصدر سابق، ص٢٠٠ ؛ التقرير الصادر عن لجنة الحرية النقابية رقم ٦، الحالة ٤٧، الفقرة ٧٢٤.

[٢٩] المادة الثالثة من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨.

[٣٠] ميهوب عايدي، مصدر سابق، ص١٣-١٤.

[٣١] الفقرة الاولى من المادة الثالثة من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨.

[٣٢] الفقرة الثانية من المادة الثالثة من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨.

[٣٣] المادة الثامنة من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨. كذلك يراجع:

David Tajgman et Karen Curtis, guide Pratique de la liberte syndicale, Normes principes et procedures de I'organisation international du travail, Bit, Genève, 2000, p.15.

[٣٤] الجدير بالذكر ان لجنة الحرية النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية أكدت، في تقرير لها، أن تلك الشروط المذكورة تتعارض مع مبادئ الحرية النقابية.

د. أحمد حسن البرعي، مصدر سابق، ص١٦٦-١٦٧.

[٣٥] وتجدر الاشارة الى انه من الاجدر ابتعاد النقابات عن ممارسة النشاط السياسي لتتمكن من القيام بمهامها المهنية، بيد انه لا يجوز الحرمان الكامل للنقابات في ممارسة العمل السياسي، لأنه ذلك، في حال السماح به، قد يدفع الحكومات لتفسير هذا الأمر بصورة تُقيد من انشطة النقابات بما فيها المهنية، لذلك من الاولى ان يُعطى للقضاء كلمة الفصل في تقرير مدى تجاوز النقابات وظائفها المهنية من عدمه، على انه لا يجوز ان يفرض المشرع حظرا كاملا على قيام النقابة بالنشاط السياسي.

ميهوب عايدي، مصدر سابق، ص١٢.

Nicolas Valticos, op.cit., p.251.

[٣٦] المادة الرابعة من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨.

[37] David Tajgman et Karen Curtis, op.cit., p.15.

[٣٨] التقرير الصادر عن لجنة الحرية النقابية رقم ١٧، الحالة ١٠٩، الفقرة ١١٦. ويراجع ايضا:

Nicolas Valticos, op.cit., p.254.

[٣٩] المادة الخامسة من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨.

[40] David Tajgman et Karen Curtis, op.cit., pp.31-32.

الجدير بالذكر ان لجنة الحرية النقابية قد أوصت، في تقرير لها، الحكومة المعنية بضرورة تعديل قوانينها بما ينسجم مع نص المادة (٢) من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق لتنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨، إذ اعتبرت ان اشتراط المشرع حصول النقابة الراغبة بالانضمام لاتحادات دولية على موافقة الادارة قبل انضمامها يمثل انتهاكا للحرية النقابية.

التقرير الصادر عن لجنة الحرية النقابية رقم ٨٣، الحالة ٣٩٣، الفقرة ٧٣.

المصادر

References

I. د. أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية علاقات العمل الجماعية، الجزء الثالث، الكتاب الأول، النقابات العمالية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦. (كتاب)

II. د. صلاح علي حسن، القانون الدولي للعمل: دراسة في منظمة العمل الدولية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠١٢، ص٢٩. (كتاب)

III. د. رمضان عبدالله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الاضراب، دراسة في ضوء قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقانون المقارن، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤. (كتاب)

IV. د. محمد أحمد أسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال، أطروحة دكتوراة، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٨٢. (رسالة علمية)

V. ميهوب عايدي، الحق النقابي في اتفاقية لعمل الدولية، بحث منشور في مجلة دراسات وابحاث، الجزائر، المجلد ٦، العدد ١٦، ٢٠١٥/٩/٥١. (بحث)

VI. اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨. (الاتفاقيات)

VII. اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩. (الاتفاقيات)

VIII. قانون مصادقة العراق على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ رقم ٥٩ لسنة ١٩٦٢. منشور في جريدة الوقائع العراقية الرسمية عدد ٧٣٨ في ٧ – ١١ – ١٩٦٢. (القوانين).

IX. التقرير الصادر عن لجنة الحرية النقابية رقم ٤، الحالة ٥، الفقرة ٢٧. (تقارير)

X. التقرير الصادر عن لجنة الحرية النقابية رقم ٤، الحالة ٢٠، الفقرة ١١٠. (تقارير)

XI. التقرير الصادر عن لجنة الحرية النقابية رقم ٦، الحالة ٤٧، الفقرة ٧٢٤. (تقارير)

XII. التقرير الصادر عن لجنة الحرية النقابية رقم ١٧، الحالة ١٠٩، الفقرة ١١٦. (تقارير)

XIII. التقرير الصادر عن لجنة الحرية النقابية رقم ٣٠، الحالة ١٧٧،الفقرة ٧٦. (تقارير)

XIV. التقرير الصادر عن لجنة الحرية النقابية رقم ٤٨، الحالة ١٩١، الفقرة ٧٢ . (تقارير)

XV. التقرير الصادر عن لجنة الحرية النقابية رقم ٦٥، الحالة ١٥٨، الفقرة ٣٤. (تقارير)

XVI. التقرير الصادر عن لجنة الحرية النقابية رقم ٨٣، الحالة ٣٩٣، الفقرة ٧٣. (تقارير)

XVII. التقرير الصادر عن لجنة الحرية النقابية رقم ٩٠، الحالة ٣٣٥، الفقرة ١٩٤. (تقارير)

XVIII. تقرير لجنة الخبراء، منظمة العمل الدولية، لسنة ١٩٩٣، مدغشقر، الاتفاقية ٨٧. (تقارير)

XIX. موقع منظمة العمل الدولية، المكتب الاقليمي للدول العربية، متاح على الرابط الآتي: https://www.ilo.org/beirut/areasofwork/international-labour-standards/lang-ar/index.htm (المنشورات والرسائل والكتب الالكترونية)

XX. موقع جامعة منيسوتا، مكتبة حقوق الانسان، متاح على الرابط الآتي: http://hrlibrary.umn.edu/arab/b056.html (المنشورات والرسائل والكتب الالكترونية)

XXI. Bit, Droit Syndical De l''Oit, Normes et Procedures, Genève, 1996.

XXII. David Tajgman et Karen Curtis, guide Pratique de la liberte syndicale, Normes principes et procedures de I'organisation international du travail, Bit, Genève, 2000

XXIII. Lee swepston, droits de I'homme et liberte syndicale, revue international du travail, vol.137, 1998.

XXIV. Bit, La Situation Syndicale Au Chili, Rapport de la commission d''investigation et de conciliation en matiere de liberte syndicale, Genève, 1975.

XXV. Nicolas Valticos, Droit International du travail, deuxieme edition, Dalloz, Paris, 1983.