

علاقات العمل الجماعية في تشريعات العمل بالدول العربية الخليجية

د. أحمد زكي بدوي *

تمهيد

يقصد بعلاقات العمل الجماعية علاقات الاستخدام بين صاحب العمل ومجموع عماله أو فريق منهم ، فهي تختلف عن علاقات العمل الفردية التي تقتصر على عامل بعينه اذ تتعلق بمسائل عامة تهم مجموع العمال .

وقد نشأت هذه العلاقات في كنف الصناعة الحديثة بسبب زيادة حجم المنشآت ، وانقطاع العلاقات الشخصية بين صاحب العمل والعمال ، وانتشار الافكار الديمقراطية ، حيث أصبح لا ينظر الى قوة العمل كمجرد سلعة أو آلة في المنشأة بل كعنصر بشري له اهميته الكبيرة في الانتاج .

وتختلف ملامح علاقات العمل الجماعية من بلد الى آخر ، بل انها تختلف من صناعة الى اخرى ، تبعا لتطورها وتأثيرها بالعوامل التاريخية والاقتصادية والسياسية المختلفة ، ولكن رغم هذا الاختلاف نجد اتفاقا عاما بشأن مفهوم علاقات العمل الجماعية من حيث أطرافها ومن حيث الوسائل المستخدمة لتنظيمها .

فأطراف علاقات العمل الجماعية اينما نشأت هم أصحاب العمل من ناحية والعمال من ناحية أخرى .

* خبير بمنظمة العمل العربية — واستاذ غير متفرغ بكلية الآداب — جامعة الاسكندرية .

وقد تقوم منظمات اصحاب العمل او اتحادات الصناعات بتمثيل مصالح اصحاب العمل في هذه العلاقات ، بينما تقوم نقابات العمال واتحاداتها النوعية والعامّة بتمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم في اطار هذه العلاقات .

اما الوسائل المستخدمة لتنظيم علاقات العمل الجماعية فيمكن اجمالها رغم تنوعها في الوسائل الآتية :

اولا — الوسائل الوقائية :

- ١ — لوائح تنظيم العمل .
- ٢ — اللجان الاستشارية المشتركة .
- ٣ — المفاوضة الجماعية وعقود العمل الجماعية .

ثانيا — الوسائل العلاجية :

- ١ — التوفيق .
- ٢ — التحكيم .

وسنتناول فيما بعد الاحكام القانونية في تشريعات العمل بالدول العربية الخليجية بشأن الوسائل المذكورة ومقارنتها بمستويات العمل العربية والدولية مع عرض بعض التوصيات بشأن النهوض بعلاقات العمل الجماعية .

اما الدول العربية التي سيتناولها البحث فهي : دولة الامارات العربية المتحدة ، دولة البحرين ، المملكة العربية السعودية ، الجمهورية العراقية ، سلطنة عمان ، دولة قطر ، دولة الكويت .

اولا — لوائح تنظيم العمل :

تعرف هذه اللائحة باسم « لائحة المصنع » Reglement d'atelier او اللائحة الداخلية Règlement intérieur او لائحة العمل Règlement de travail او لائحة المنشأة Reglement d'entreprise

وتنظيم التفاصيل المتعلقة بنظام العمل ، وواجبات العمال وحقوقهم ، فتحدد مواعيد دخول العمال وخروجهم ، والاشتراطات الخاصة بالصحة والوقاية من الحوادث ، وقواعد الاجازات السنوية والمرضية ، ومواعيد دفع الاجور ، كما تتضمن الجزاءات التي توقع على العمال بسبب المخالفات التي يقرّفونها ، وعلى مكافآت زيادة الانتاج ، وقواعد العلاوات والترقيات . . الخ .

وتفقد لوائح تنظيم العمل في توحيد قواعد العمل في المشروع بالنسبة لجميع العمال ، فلا تترك مجالاً لصاحب العمل للتعسف مع العمال .

كما يمكن للوائح العمل أن تمهد الطريق لإبرام عقود عمل جماعية بين أصحاب العمل والعمال فيما يتعلق بشروط العمل ، بل يمكن أن تكون أحكام لوائح العمل أساساً لمثل هذه العقود .

وقد اختلفت الآراء في الوصف القانوني لهذه اللائحة ، أعتبر تعاقدية أم إدارية أم مختلطة ؟

ويذهب الرأي الأول إلى اعتبار اللائحة تعاقدية لأنها مجرد تكملة لعقود العمل الفردية ، ولذلك يشترط رضا الطرفين (صاحب العمل وعماله) ، فلا يكفي تحريرها بمعرفة صاحب العمل وتعليقها في المنشأة لإطلاع العمال ، بل يجب أيضاً رضا هؤلاء العمال الذي يستفاد بسكوتهم ، وأما إذا اعترضوا عليها فيسقط مفعولها .

ويذهب الرأي الثاني إلى أن اللائحة ذات صفة إدارية ، فينفرد بها صاحب العمل وحده ، ولا يجوز اعتراض العمال عليها ، والواقع أن اللائحة تشمل أوامر صاحب العمل ، وكل ما هناك فإنها أوامر عامة تشمل جميع عمال المنشأة ، والمعروف أن العامل ملزم بتنفيذ أوامر صاحب العمل ، فلا محل للتفريق بين أوامر اللائحة وباقي الأوامر الأخرى .

ويذهب الرأي الثالث إلى أن اللائحة مختلطة فتكون إدارية من جهة شروطها الخاصة بإدارة العمل ويستقل بها صاحب العمل ، وتكون تعاقدية بشروطها الأخرى فيلزم موافقة الطرفين على هذه الشروط كمدة المهلة لفسخ عقد العمل بالارادة المنفردة ، ومدة الاجازة السنوية ، والمكافأة التشجيعية للانتاج ، والمنحة انسنوية ، وسن التقاعد .

وعلى كل حال فإن هذا الخلاف محدود الأهمية لأنه يجوز للمحاكم في جميع الحالات حماية العمال من استبداد صاحب العمل وتعسفه .

هذا ، ولم ينص صراحة على التزام صاحب العمل بوضع لائحة لتنظيم العمل في تشريعات العمل بالدول العربية الخليجية سوى دولة البحرين والمملكة العربية السعودية حيث نصت المادة ١٠١ من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٦ على الزام « كل منشأة يعمل لديها عشرة عمال فأكثر أن تضع في مكان ظاهر بها لائحة بالنظام الأساسي للعمل وأخرى بالجزاءات وشروط توقيعها .

ويشترط لنفاذ لائحة النظام الأساسي أن تودع بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية » .

ولم تشترط هذه المادة موافقة الوزارة او على الاقل عدم اعتراضها على هذه اللائحة لنفاذها .

اما قانون العمل الكويتي رقم ٩٦٤/٣٨ فقد اقتصر على الزام صاحب العمل الذي يستخدم عشرة عمال فأكثر بوضع لائحة للجزاءات (مادة ٥٠٠) .

وتنص المادة ٩ من قانون العمل في المملكة العربية السعودية على الزام كل مؤسسة تستخدم عشرين عاملاً فأكثر بأن تضع في مكان ظاهر بالمؤسسة لائحة معتمدة من قبل وزارة العمل لتنظيم العمل في المؤسسة تتضمن ما يلي :

١ — تصنيف العمال بحسب فئاتهم المهنية .

ب — فترات وساعات العمل والعطلات الرسمية ويوم الراحة الاسبوعية وايام دفع الاجور لمختلف فئات العمل .

ج — مناوبات العمل .

د — القواعد الخاصة بالحضور والتأخير والغياب والدخول الى أماكن العمل والانصراف والتفتيش .

هـ — الاجازات وشروط استحقاقها .

و — أي تفاصيل أخرى تقتضيها طبيعة العمل في المؤسسة .

كذلك تنص المادة المذكورة على الزام المؤسسة بأن تضم في مكان ظاهر لائحة للجزاءات وفقاً للنموذج الذي تضعه وزارة العمل ، ولا تكون نافذة الا بعد اعتمادها من قبل وزارة العمل .

وقد نصت المادة ٢٥ من الاتفاقية العربية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل على ان « تضع المنشأة لوائح لتنظيم العمل والجزاءات ، ويحدد التشريع المنشآت التي تلتزم بوضع هذه اللوائح ومحتوياتها واعلام العمال بها ، واخطار الجهات المختصة بها ، ومدى حق هذه الجهات في الاعتراض عليها اذا كانت تتضمن ما يخالف احكام القانون او يمس حقوق العمال » .

ولم تتضمن اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية أي احكام ، بشأن لوائح نظام العمل ، على ان أحد مؤتمرات العمل الدولية سبق أن أصدر التوصية الآتية بشأن هذه اللوائح (١) .

« بالنظر الى أن لوائح نظام العمل تحدد عادة حقوق وواجبات العاملين خاصة في المنشآت التي لا تسري عليها عقود العمل الجماعية ، وان هذه اللوائح لم يشترك في وضعها العاملون ، وخاصة قواعد التأديب . فان ذلك يثير غالباً منازعات عمالية ، ومن ثم فمن المستحسن دراسة طرق وضع هذه اللوائح ووسائل

اشراك العاملين في اعدادها سواء عن طريق نقابات العمال المختصة ، أو عن طريق ممثلين ينتخبهم العاملون في المنشأة . كما انه من المرغوب فيه بصفة خاصة فيما يتعلق بهذه الدراسة اظهار الاهمية العملية للوائح نظام العمل في الوقت الحاضر فيما يتصل بعقود العمل الجماعية ، واي الطرق تستخدم حاليا لاشراك ممثلي العاملين في اعداد وتطبيق لوائح نظام العمل » .

ونرى ان تقوم الدول العربية الخليجية عند تعديل تشريعات العمل بها بادراج نص بشأن الزام كل صاحب عمل في حالة استخدام عشرة عمال فأكثر ان يضع في مكان ظاهر لائحة لتنظيم العمل والجزاءات التأديبية ، وان يقدم هذه اللائحة الى الجهة الادارية المختصة التي تقوم بأخذ رأي ممثلي العمال بالمنشأة والتصديق عليها ، ولهذه الجهة اجراء اية تعديلات في مواد اللائحة اذا كانت تتعارض مع احكام القوانين او اللوائح السارية . واذا لم تقم الجهة الادارية بالتصديق او الاعتراض خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها اعتبرت نافذة .

وتسري هذه الاحكام ايضا على كل تعديل يجري على اللائحة ، ولوزير العمل ان يصدر بقرار منه لوائح نموذجية لتنظيم العمل والجزاءات لكي يسترشد بها اصحاب الاعمال .

ثانياً — اللجان الاستشارية المشتركة

تتكون هذه اللجان من ممثلين عن ادارة المنشأة وممثلين عن العاملين ، للتشاور بشأن المسائل المتعلقة بتنظيم العمل واحواله وعلاقاته ، وقد عرف هذا الجهاز باسماء متعددة في الدول المختلفة مثل لجان تنظيم العمل Labour Organisation Committee ولجان الانتاج المشتركة Production Joint Committee

واللجان الاستشارية المشتركة Joint Consultation Committee

وتهدف هذه اللجان الى :

- ١ — اقامة خط اتصال ذي اتجاهين يكفل اتصال وتبادل وجهة نظر الطرفين .
- ٢ — اتاحة الفرصة للعمال لتقديم اقتراحاتهم لتنظيم العمل ورفع الكفاية الانتاجية .
- ٣ — تنمية التعاون بين الطرفين ، بما يحقق مصالحهم المشتركة .
- ٤ — دراسة ظروف العمل وتطويرها الى مستوى أفضل وتوفير السلامة والصحة المهنية .

ومثل هذه اللجان تتيح الفرصة لمثلي العمال للتشاور والحوار في المسائل التي تتعلق بتنظيم العمل مثل دراسة الوقت والحركة ، واختيار الطريقة المثلى لاداء العمل ، وتحديد مستويات الانتاج القياسية ، وتحسين طرق الانتاج ، والاهتمام باشتراطات السلامة والصحة المهنية ، وتحديد جدول مواعيد العمل الملائمة ،

وتخفيض معدل دوران العمل والغياب ، وتوفير المواد الخام ، وصيانة الآلات ، وإدارة الخدمات الاجتماعية وما الى ذلك .

وقد تقوم هذه اللجان بمقتضى اتفاق اختياري يعقد بين طرفي الإنتاج أو قد يقوم بمقتضى تدخل السلطات العامة عن طريق التشريع ، والواقع ان قيام اللجان المذكورة بمقتضى اتفاق اختياري يسمح لها بدرجة من المرونة بحيث تطابق احتياجات كل مشروع ، كما انها تحيطه بجو من الثقة نتيجة الاختيار الحر والموافقة الحرة من الجانبين .

وقد أخذت بعض الدول بنظام الاتفاق الاختياري ، وأخذ البعض الآخر بنظام الالتزام القانوني حتى تضمن وحدة النظام المتبع في المشروعات المختلفة ، وتكفل له قوة القانون الاستمرار ، وخاصة اذا ثبت فشل الطرفين في الوصول الى اتفاق ، أو عجزهما عن التعاون .

وقد نصت قوانين العمل في بعض الدول العربية الخايجية على تكوين لجان استشارية مشتركة ، ومن ذلك البحرين ، فقد نص قانون العمل في القطاع الاهلي رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٦ على انه « يجوز لاصحاب العمل والعمال في المنشأة الواحدة ان يؤلفوا فيما بينهم لجانا مشتركة للتعاون في تسوية المنازعات ورفع المستوى الاجتماعي للعمال وتنظيم الخدمات الاجتماعية وتحديد الاجور ، ورفع مستوى الانتاج الى غير ذلك من المسائل التي تهم الطرفين » (المادة ١٤٢) .

كذلك يصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية قرارا بكيفية اختيار العمال لممثلهم في هذه اللجان (مادة ١٤٣) .

ويكون لكل لجنة مشتركة لائحة تأسيسية تبين اهدافها والاجراءات التي تتبعها في عقد اجتماعاتها واتخاذ قراراتها ، ويجب تسجيل هذه اللجان بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، وينظم ذلك بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية (مادة ١٤٤) .

ولم يحدد القانون عدد عمال المنشأة التي يمكن ان تكون بها لجنة مشتركة ، كما أدرج ضمن اختصاصاتها تسوية المنازعات وتحديد الاجور ، ولا تختص اللجان المشتركة بمثل هذه المسائل .

أما في العراق فقد نص قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ على انه « في كل مشروع يزيد عدد عماله على ثلاثين عاملا تشكل لجنة مشتركة لتنظيم العمل في المشروع من أربعة أعضاء نصفهم يمثل العمال ، والنصف الآخر يمثل الادارة ، أو صاحب العمل . ويكون أعضاء اللجنة ستة بالنسبة ذاتها اذا كان مجموع عمال المشروع أكثر من مائة ، وتشكل لمدة سنتين ، ويراعى في تشكيلها تمثيل مختلف اقسام العمل » (مادة ١٢٢) .

« وتهدف اللجنة الى تحقيق افضل انواع التعاون بين الادارة او صاحب العمل من جهة ، وبين العمال من جهة أخرى ، في كل ما يعود على المشروع وعماله وانتاجه ونظام العمل فيه بالفائدة والتقدم الدائم المستمر ، والعمل على تسوية كل نزاع يحصل بين فريقى المشروع بالطرق الودية » .

« والوظائف التي تمارسها اللجنة هي دراسة خطة الانتاج في المشروع وتحقيق اهدافها ، ودراسة نظام العمل ، والعمل على تنفيذه ، ودراسة ظروف العمل وتطويرها الى مستوى افضل ، ودراسة جميع مشاكل العمال وايجاد حلول لها ، ووضع الخطط باستمرار لزيادة الانتاج وتحسين نوعه ، وتنمية مشاعر التضامن الاجتماعي في علاقات العمل ، وتسوية منازعات العمل » (مادة ١٢٥) .

« وتجتمع اللجنة المشتركة بشكل دوري مرتين في الاسبوع على الاقل وتتخذ القرارات باغلبية عدد الحاضرين » (مادة ١٢٦) .

« وتكون للقرارات التي تتخذها اللجنة المشتركة في اجتماعاتها صفة الاقتراحات والتوصيات ، فيما عدا تسوية منازعات العمل فتكون لها صفة القرار الملزم لطرفي الخلاف » (مادة ١٢٧) .

هذا وقد جعل القانون العراقي من اهداف اللجنة المشتركة تسوية منازعات العمل ، غير ان هذه اللجان لا تختص بتسوية منازعات العمل ، بل تختص بها لجان المفاوضة الجماعية او لجان التوفيق .

كما حدد القانون مواعيد اجتماعات اللجنة المشتركة بواقع مرتين في الاسبوع على الاقل ، ومن شأن هذا التحديد زيادة عدد الاجتماعات عما تستلزمه حاجة العمل ، ولذلك يفضل الاكتفاء باجتماع اللجنة مرة كل شهر على الاقل .

ويبدو ان المشرع العماني يقبل فكرة التشاور بتحفظات عديدة ، يمكن ان نتبينها من قراءة المادة ١٠١ من قانون العمل رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٣ التي تنص على ما يلي :

١ — سعياً وراء اقامة علاقات طيبة بين صاحب العمل والعمال ، فان على كل صاحب عمل لديه خمسون عاملاً فاكثراً أن يقدم الى الوزير مقترحات بشأن انشاء هيئة او هيئات مشتركة من العمال ومن ممثلي صاحب العمل ، والدستور المقترح لهذه الهيئة او تلك الهيئات .

٢ — وعند استلام هذه المقترحات ، على الوزير او من يفوضه في ذلك أن يتشاور مع العمال المعنيين ، وعليه بعد اجراء ما يراه من الاستعلامات الضرورية (٢) ان يوافق على تأسيس مثل تلك الهيئة ودستورها مقصورة على صاحب العمل المعني والاشخاص الذين يعملون معه .

(ب) ان عضوية العامل في هذه الهيئة لا تعطيه امتيازاً على سائر العمال ، كما انها لا تحمل العامل تبعة من كونه وسيلة لنقل آراء العمال الى صاحب العمل وآراء صاحب العمل الى العمال ، وعلى أصحاب الاعمال الا يفرقوا بين العمال المنضمين الى هذه الهيئة أو غير المنضمين اليها في الحقوق والواجبات .

والارجح أن هذه النصوص لا تزال بعيدة عن التطبيق . (١)

ولم يبين النص المذكور اهداف اللجنة المشتركة على وجه التحديد ، كما أن هذه اللجنة لا تكون من العمال أو من فريق منهم وانما المفروض أن تكون من ممثليهم وممثلي صاحب العمل .

كما أنه ليس هناك ما يدعو الى أن يتقدم صاحب العمل بطلب لتكوين لجنة مشتركة أو الى اجراء تحريات في هذا الشأن ، فمن حق صاحب العمل والعمال تكوين هذه اللجنة بدون تقيد هذا الحق باشتراط الحصول على موافقة السلطة المختصة .

وأخيراً لا يوجد مبرر لفقرة ب من المادة المذكورة لان اللجنة المشتركة لا تضم جميع العمال وانما تضم ممثليهم فحسب ، ولم تحدد هذه المادة عدد هؤلاء الممثلين .

★ ★ ★

وفي قطر اجاز قانون العمل رقم ٣ لسنة ١٩٦٢ ان « تشكل في اية مؤسسة لجان استشارية تتألف من ممثلين عن صاحب العمل وممثلين عن العمال ، بقصد تنمية التعاون بين صاحب العمل والعمال ، ويجوز لهذه اللجان ان تنظر وأن تقدم مقترحاتها عن المسائل التي ترتبط بشؤون رفع مستوى العمل والعمال في المؤسسة ومن بينها :

أ - تنظيم العمل ونتاجه .

ب - شروط الخدمة .

ج - تدريب العمال .

د - وسائل الوقاية وطرق تنفيذها .

هـ - وسائل انماء ثقافة العمال عامة .

» وعلى صاحب العمل عند تشكيل لجنة أو اكثر من اللجان الاستشارية أن يخطر كتابة مدير العمل بتشكيل اللجنة أو اللجان « (مادة ٦٦) .

ولم يحدد المشرع عدد أعضاء اللجنة ، ويبدو أنه ترك حرية هذا التحديد لصاحب العمل ، كما جعل ضمن أهدافها تحديد شروط الخدمة ، ولذلك نعتقد أن

المشرع القطري قد اهتم بأسلوب التشاور في علاقات العمل الجماعية كبديل للوجود النقابي في المنشآت .

ومع هذا فلسنا على بينة اذا كان هذا النص معطلا ام اخذ سبيله في التطبيق (٣) .

وفي الكويت اجاز قانون العمل في القطاع الاهلي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٦ لاصحاب العمل والعمال ان يؤلفوا فيما بينهم لجانا مشتركة للتعاون في تسوية المنازعات ورفع المستوى الاجتماعي للعمال وتنظيم الخدمات العمالية وتحديد الاجور ورفع الانتاج الى غير ذلك من المسائل التي تهم الطرفين (مادة ٩٠) .

« ويكون لكل لجنة مشتركة لائحة تأسيسية تبين اهدافها وطريقة تأليفها والاجراءات التي تتبعها في عقد اجتماعاتها واتخاذ قراراتها . ويجب تسجيل هذه اللجان بدائرة الشؤون الاجتماعية وفقا للقرارات التي تصدرها الدائرة في هذا الشأن » (مادة ٩١) .

ويلاحظ ان قانون العمل الكويتي لم يحدد عدد عمال المنشأة التي يجوز لها تكوين لجنة مشتركة . كما جعل تحديد الاجور من اختصاص اللجان المشتركة ، ولا يدخل هذا التحديد ضمن اختصاصات اللجان المذكورة وانما هو من اختصاص لجان المفاوضة الجماعية التي تشكل بين الادارة والعمال بهدف ابرام عقد عمل جماعي ، او من اختصاص لجان الاجور التي تشكلها الحكومة لتحديد الاجور في مختلف الصناعات والمناطق .

كذلك يلاحظ ان تشكيل الاجان الاستشارية الزامي في العراق ، لما في كل من دولة البحرين ، ودولة قطر ، ودولة الكويت فتكوين هذه الاجان اختياري ، بينما تكوينها في سلطنة عمان مرهون بموافقة السلطات المختصة .

هذا وقد اهتمت الاتفاقية العربية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل بالتعاون بين الادارة والعمال فنصت المادة ٧٣ على ان « تنشأ لجان مشتركة على مستوى المنشأة من ممثلين للادارة والعمال تتولى اقتراح تنظيم شؤون العمال ورفع الكفاية الانتاجية والتدرج والتدريب المهني ، وادارة الخدمات الاجتماعية وغير ذلك ويحدد التشريع المنشآت التي تلتزم بانشاء هذه اللجان » .

كما نصت المادة ٧٤ على انه « يجب ان يهدف التشريع الى التدرج في تنظيم الاشتراك في الادارة من المرحلة التي تقتصر فيها على السلطة الاستشارية وعلى اختصاصها بتناول بعض الموضوعات الى مرحلة اتخاذ قرارات ملزمة وتناول كافة الموضوعات التي تهم المنشأة ، ويحدد التشريع شكل الاشتراك في الادارة وحدوده » .

ولم تغفل هيئة العمل الدولية ما للتعاون بين أصحاب العمل والعمال ،
فأصدرت التوصية والقرار الآتيين :

فالتوصية رقم ٩٤ لسنة ١٩٥٢ بشأن التشاور والتعاون بين أصحاب العمل
والعمال على مستوى المنشأة نصت على ما يأتي :

١ — وجوب العمل على اتخاذ الخطوات الملائمة لتهيئة فرص التشاور والتعاون
بين أصحاب العمل والعمال على مستوى المنشأة ، وحول المسائل ذات
الاهمية المشتركة ولا تدخل في نطاق اجراءات المفاوضات الجماعية او لا
تعالجها عادة اداة أخرى مختصة بتحديد شروط وأوضاع العمل .

٢ — وجوب العمل وفقا لما يتمشى مع التقاليد القومية أو العرف القومي على ان :
١ — ييسر مثل هذا التعاون والتشاور بتشجيع الاتفاقات الاختيارية بين
الطرفين .

ب — ان يتحقق هذا التشاور بواسطة القوانين واللوائح التي
تقام بمقتضاها هيئات للتشاور والتعاون ، وتحدد نطاق عملها
واختصاصاتها ، ونظام تشكيلها ووسائل ممارستها .

ج — ان ييسر التشاور او يتحقق بهذه الوسائل مجتمعة .

اما القرار الخاص بالتشاور والتعاون بين أصحاب العمل والعمال على
مستوى المنشأة فقد نص على ما يأتي :

١ — يجب أن يقوم العمال انفسهم بكل حرية باختيار أو فصل ممثلهم في لجان
التشاور والتعاون المشتركة .

٢ — يجب أن يمثل بطريقة ملائمة في اللجان المشتركة مختلف أنواع العمال الذين
يعملون في المنشأة .

٣ — (أ) يجب أن يكون الغرض من اللجان المشتركة العمل بروح المساواة
التامة على تشجيع التفاهم المشترك بين جميع الاطراف الممثلين في المنشأة
فيما يتعلق بوجهة نظر كل منهم ، وتقديم معاونتهم للإدارة بمدها بالآراء
والمعلومات والاقتراحات الخاصة بالمسائل المتصلة بالانتاج ورفاهية العمال .
(ب) وجوب العمل وفقا للتقاليد القومية على ضمان تشاور العمال
وأصحاب العمل عن طريق ما يأتي :

١ — الاتفاقات الاختيارية بين الطرفين .

٢ — التشريع الذي يحدد نطاق التعاون ووظائفه ونظمه ووسائله .

٣ — استخدام الطريقتين السالفتين .

٤ — يجب أن تتخذ ادارة المنشأة الوسائل الملائمة لتسهيل حسن ادارة اللجان المشتركة والتي ترمي بنوع خاص الى ما يأتي :

١ — أن يخصص للجنة المكان والادوات اللازمة ، واذا استلزم الامر المستخدمون اللازمون لتنظيم اجتماعات اللجنة وسكرتاريتها .

ب — ابلاغ اللجنة المشتركة في فترات منتظمة لا تقل عن مرة كل عام بنشاط المنشأة ومشروعاتها المقبلة ومدىها بالمعلومات العامة عن الحالة الاقتصادية والفنية للمنشأة .

ج — منح ممثلي العمال الوقت اللازم للقيام بوظيفتهم بدون استقطاع مقابل هذا الوقت من أجورهم .

٥ — يجب اتخاذ الوسائل الملائمة لكي لا يفشي أعضاء اللجنة المشتركة المعلومات السرية التي قد تبلغ اليهم بحكم وظائفهم .

٦ — يجب اتخاذ الوسائل الملائمة ليضمن للعمال حماية تامة ضد أي إجراء يتخذ ضدهم بحكم وظيفتهم .

٧ — يجب أن يعمل المهتمون بنواحي نشاط اللجان المشتركة على اتخاذ اجراءات خاصة لاطلاع جميع العمال على نشاط اللجان ، بشرط ملاحظة عدم افشاء البيانات السرية المذكورة بالمادة الخامسة .

ثالثا — منظمات العمال وأصحاب الاعمال : (٤)

لكي تأخذ علاقات العمل وضعها الصحيح يجب أن تقوم بين المنظمات المثلة لاطراف الانتاج ، وهي نقابات العمال من جانب ، واتحادات أصحاب الاعمال من جانب آخر .

وام تأخذ هذه المنظمات حظها من النمو بمنطقة الخليج للأسباب الآتية :

١ — حداثة نشوء علاقات العمل الحديثة في أكثر بلدان المنطقة .

٢ — تخلف الاعتراف القانوني بحق التنظيم النقابي للعمال وأصحاب العمل في غالبية بلدان المنطقة .

٣ — رسوخ الاتجاه نحو تنظيم شروط العمل وظروفه بالاداة التشريعية على حساب التنظيم المباشر بالمفاوضة أو التشاور بين طرفي الانتاج .

على ان المنطقة أخذت في السنوات الاخيرة تشهد المزيد من الاعتراف بالحرية النقابية ، وتشهد المزيد من أشكال التمثيل العمالي ، وتشريعات العمل تخرج من مرحلة الى مرحلة أكثر تقدما حاملة اقرارا بمبادئ جديدة باستمرار .

وستتناول فيما يلي باختصار الاوضاع الخاصة بمنظمات العمال ومنظمات اصحاب الاعمال في منطقة الخليج .

١ - منظمات العمال :

الحركة النقابية العراقية أقدم الحركات النقابية في منطقة الخليج العربي ،

فقد شهد القطر العراقي اشكالا مبكرة من العمل الجماعي بين عمال المرافق والنقل والمواني منذ عام ١٩١٨ .

ولعل أول محاولة للتنظيم النقابي هي محاولة عمال السكك الحديدية تشكيل « جمعية أصحاب الصنائع والمهن » سنة ١٩٢٩ ، ثم توالى بعد ذلك انشاء جمعيات مماثلة في بغداد والموصل .

ويرجع الفضل لنقابة اتحاد العمال « التي أنشئت في الثلاثينات » في الضغط من أجل اصدار تشريع العمل الاول في العراق (القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٣٦) الذي تضمن اعترافا محدودا بالحرية النقابية وحق التنظيم النقابي في العراق . وترجع أول محاولة لانشاء اتحاد عام للنقابات العراقية الى اوائل عام ١٩٥٠ .

وقد تأكد اعتراف الحكومة بالنقابات بمقتضى القانون رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ حيث نصت المادة ٢١٠ منه على ما يأتي :

« نقابة العمال منظمة عمالية حرة ، يكفلها نظام المجتمع ، ولها شخصية معنوية ، وتتمتع باستقلال اداري ومالي في حدود هذا القانون والانظمة المنبثقة عنه » .

وكفلت المادة ٢١٢ حق التمثيل العمالي ، حيث نصت الفقرة (ب) من هذه المادة على ما يلي :

« النقابة هي الممثل القانوني لجميع الاعضاء المنتسبين اليها ، ولجميع عمال مهنة النقابة ... »

ونصت الفقرة ج من نفس المادة على أن :

« حق النقابة في التمثيل القانوني الجماعي للعمال مطلق ، أما حقها في تمثيل الحق الشخصي للعامل فلا تقيده الا رغبة العامل صاحب العلاقة ذاتها ، ويعتبر سكوت العامل أو عدم اعراضه قبولا للتمثيل » .

وكفلت المادة ٢١٥ من القانون حق العضوية ، حيث نصت على ما يلي :

« لكل عامل اكمل السادسة عشرة من عمره حق الانتساب الى نقابة مهنته ،

سواء كان قيد العمل أو قيد التحري عنه ، ولا يجوز له أن ينتسب لأكثر من نقابة واحدة » .

يتضح من ذلك أن المشرع العراقي قد أقر الاعتراف القانوني بالنقابات بكافة مكوناته الأساسية ، وهي :

- ١ — حرية التنظيم النقابي واستقلاله .
- ٢ — حق تمثيل العمال فرديا وجماعيا .
- ٣ — حرية الانتساب للنقابة .

* * *

وفي الكويت كان من أهم العوامل التي ساهمت في تنمية العمل الجماعي والنقابي وسط العمال الكويتيين إنشاء « المركز النقابي العمالي » في فبراير ١٩٥٧ بأشراف دائرة الشؤون الاجتماعية ، وقد كان هذا المركز بحق مدرسة للنقابية الكويتية ، ومن بين أعضائه خرج العدد الأكبر من قادة النقابات العمالية ، في عام ١٩٦٤ ، فقد كان النظام الأساسي الذي وضع لهذا المركز يقوم على أساس العضوية العمالية والديموقراطية في إدارته ، كما كان الأعضاء مطالبين بدفع اشتراكات شهرية لتمويل نشاطات المركز جزئيا .

وأفاد عمال الكويت أيضا من خبرات العمل النقابي في الخارج ، ففي منطقة الاحمدي شهد العمال الكويتيون في الخمسينات طرفا من العمل الجماعي الذي مارسه العمال الهنود والباكستانيون في شركة « نفط الكويت » .

وقد اتخذت حكومة الكويت دائما موقفا ليبراليا واضحا من قضية الحريات النقابية ، وعبرت عن موقفها في أكثر من مناسبة .

وفي عام ١٩٥٩ صدر قانون العمل الكويتي للقطاع الاهلي متضمنا اعترافا بحق التنظيم النقابي ، ثم عدل هذا القانون في سنة ١٩٦٤ باصدار قانون العمل للقطاع الاهلي رقم ٣٨ متضمنا بابا خاصا بالمنظمات النقابية ، ومعلنا بداية العمل النقابي في ظل التشريع وعلى أساس الاعتراف الصريح بحق العمال في تأليف نقابات تتمتع بالشخصية الاعتبارية ، فالمادة ٦٩ من القانون تنص على ما يلي :

« حق تكوين اتحادات لأصحاب الاعمال ، وحق التنظيم النقابي للعمال مكفول وفقا لاحكام هذا القانون ، ويكون للنقابة او الاتحاد المشكلة طبقا لاحكام هذا الباب الشخصية الاعتبارية ، وتسرى أحكام هذه المواد على العمال في القطاع الحكومي » .

على أن المشرع الكويتي اتخذ الرؤية الضيقة للأهداف النقابية ، فمهمة النقابات تحددها المادة ٧٠ من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ وهي : « أن ترعى

مصالح أعضائها وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية وتمثيلهم في كافة الأمور المتعلقة بشؤون العمل » .

وتحرم المادة ٧٣ من القانون على النقابات الاشتغال بالمسائل السياسية .

وفي قطر لم يتضمن تشريع العمل اعترافا بالحرية النقابية وحق التنظيم النقابي ، ولكن على الرغم من هذا الوضع التشريعي فقد قامت ظروف موضوعية حملت حكومة قطر على السماح بشكل من أشكال التمثيل العمالي في البلاد الذي قد تعتبره « تنظيما عماليا » إذا أمكننا التجاوز عن بعض المعايير الأساسية للتنظيم النقابي .

وكانت هذه الظروف الموضوعية ذات شقين :

١ — نشوء تجمعات عمالية كبيرة في شركات النفط ، وقيام الحاجة الى وجود « هيئات عمالية » قادرة على تمثيل العمال أمام هذه الشركات من ناحية ، وأمام الدولة وأجهزتها من ناحية أخرى .

٢ — انضمام دولة قطر الى منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية ، والتزامها بقاعدة التمثيل الثلاثي في مجالات العمل ، وفي ممارسة عضويتها داخل هاتين المنظميتين .

ونتيجة لهذه الظروف الموضوعية تم تشكيل لجان عمالية تمثل العمال وتتفاوض مع الشركات باسمهم ونيابة عنهم ، ويتم تشكيل هذه اللجان بالانتخاب السري المباشر كل عام ، وفي قطر الان أربع لجان منتخبة هي :

١ — لجنة ممثلي العمال في منطقة دخان .

٢ — لجنة ممثلي العمال في منطقة مسيعيد .

٣ — لجنة ممثلي العمال لدى شركة شل .

٤ — لجنة ممثلي العمال (الموظفين المتوسطين) لدى شركة شل .

ويشترك ممثلون عن هذه اللجان في الوفود التي تمثل دولة قطر في مؤتمرات منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية .

وهناك ما يؤكد أن هذه اللجان تساهم في تسوية الكثير من المشاكل والقضايا العمالية ، وتتولى مفاوضة الشركات حول المطالب الجماعية للعمال .

ان التصريح بقيام هذا القدر من التمثيل العمالي في قطر يمثل — بكل تأكيد — خطوة متقدمة على الطريق نحو اقرار حق التنظيم النقابي ، غير ان لجان العمل هذه لا يمكن أن تكون بديلا نهائيا للنقابات العمالية في كل الاحوال .

وفي البحرين يتسم تاريخ النقابات العمالية بقدر كبير ومتواصل من الصراع السياسي الذي أدى في نهاية الأمر الى الموضع الراهن الذي يحظر وجودها ، وصمت قانون العمل البحريني رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٦ عن أية اشارة الى حق التنظيم النقابي .

لقد نشأت النقابات العمالية في البحرين في كنف العمل الوطني عام ١٩٥٦ عندما تأسس « اتحاد العمل البحريني » وشارك مندوبوه في مناقشة مشروع قانون العمل الاول الذي كان في مرحلة الاعداد في هذه الفترة . الا ان هذا الاتحاد لم يستمر ، وشكلت في مارس سنة ١٩٧٢ اللجنة التأسيسية لعمال البحرين واعترف بها الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب ، ولكنها اضطرت للعمل غير العلني داخل البحرين .

اما في المملكة العربية السعودية ودولة الامارات العربية المتحدة وسلطنة عمان فلا يوجد بها تنظيم نقابي ، كما أن تشريع العمل لم يتضمن اى احكام بشأن نقابات العمال .

٢ — منظمات اصحاب الاعمال

تنشأ منظمات اصحاب الاعمال بخلاف المنظمات النقابية من أجل أهداف اقتصادية وتجارية دون ان يكون هدف الدفاع الاجتماعي ازاء الحركة النقابية او هدف التمثيل في علاقات العمل في مقدمة أهدافها او أبرزها ، بل جاء ذلك متأخرا بعض الوقت ، وكهمة اضافية لمنظمات اصحاب الاعمال واتحاداتهم عندما تعقدت علاقات العمل ازاء نشاط النقابات العمالية وتأثيرها في هذه العلاقات .

ولعل ذلك يفسر لنا تركيز تشريعات العمل في منطقة الخليج العربي وغيرها على التنظيم النقابي للعمال ، تاركة تنظيم اصحاب الاعمال للقوانين التجارية أو الغرف التجارية والاتحادات الصناعية . فباستثناء قانون العمل الكويتي الذي اعتبر حق التنظيم النقابي شاملا للعمال واصحاب الاعمال ، فان قوانين العمل الاخرى في منطقة الخليج لم تتعرض لمنظمات اصحاب الاعمال .

وقد تكونت « غرفة تجارة وصناعة الكويت » كأول تنظيم لاصحاب العمل الكويتيين بمرسوم اميري خاص بمعزل عن تشريع العمل . وبصدور تشريع العمل وبدء التنظيم النقابي للعمال ولاصحاب الاعمال في عام ١٩٦٤ تكونت عدة اتحادات لاصحاب الاعمال .

وتكونت في دولة البحرين « غرفة تجارة وصناعة البحرين » في بداية الستينات .

وفي دولة الامارات العربية المتحدة تكونت « غرفة تجارة وصناعة ابو ظبي » تطبيقا للقانون رقم ٤ لسنة ١٩٦٤ .

وعلى المستوى الاتحادي صدر القانون رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ بتشكيل « اتحاد غرف التجارة والصناعة في دولة الامارات » .

وفي قطر تكونت « غرفة تجارة قطر » عام ١٩٦٣ ويعين اعضاؤها بموجب مرسوم أميري .

وفي سلطنة عمال تشكلت « غرفة تجارة وصناعة عمان » في اعقاب النهضة الحديثة التي رافقت حكم السلطان قابوس .

وتشكلت في المملكة العربية السعودية سلسلة من الغرف التجارية والصناعية في المدن الرئيسية .

وفي العراق انشئ « اتحاد الصناعات العراقي » بموجب القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٥٦ ، وينص النظام الداخلي على أن يقوم الاتحاد بالمشاركة في عضوية عدد من الهيئات العمالية مثل : هيئة تحديد الاجور ، هيئة تنسيق التدريب ، الهيئة الاستشارية للتشغيل ، محاكم العمل ، وذلك فضلا عن تمثيل العراق في منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية .

رابعا - المفاوضة الجماعية وعقود العمل الجماعية

المفاوضة الجماعية هي وسيلة يتم بمقتضاها الاتصال والتفاهم وتبادل وجهات النظر بين ممثلي العمال وبين أصحاب الاعمال ، مما يؤدي الى تقارب وجهات النظر بين اطراف علاقة العمل ، ويؤدي بالتالي الى استقرار علاقات العمل .

وتسفر المفاوضة الجماعية عادة عن اتفاق طرفي علاقة العمل على ابرام اتفاقية جماعية او عقد عمل مشترك .

وقد ظهرت المفاوضة الجماعية نتيجة لشعور العمال بحاجتهم الى التكتل في مواجهة أصحاب العمل وذلك لتحسين ظروف وشروط العمل .

وقد بدأت المفاوضة الجماعية على مستوى المنشآت ثم ارتفعت فأصبحت على مستوى الصناعة ، ثم ارتفعت في عدد قليل من الدول حتى أصبحت تشمل المستوى القومي .

وتعد المفاوضة الجماعية حاليا من أهم أنشطة النقابات في المجتمعات الحديثة ، وقد تقدمت وانتشرت في دول كثيرة حتى أصبحت عنصرا هاما في علاقات العمل .

وقد ساعدت على انتشار وتقدم المفاوضة الجماعية ثلاثة عوامل وهي :

- أ - اقتصار التشريع العمالي على الحدود الدنيا لحقوق العمال .
 - ب - تغير شروط العمل وعدم ثباتها وصعوبة تضمين قوانين العمل كافة التغيرات .
 - ج - التقدم التكنولوجي المستمر وانعكاساته على الكفاية الانتاجية وساعات العمل ، وارتباط ذلك كله بوسائل الانتاج ومعدلات الاجور .
- وتتقدم المفاوضة الجماعية وتنتشر حاليا ، معتمدة على قوة الحركة النقابية من ناحية ، وعلى مدى تقدم الادارة العلمية المدركة لاهمية العنصر البشري في العمل واستقراره من ناحية أخرى ، فهي - اذن - جزء من حركة وعي ونضوج المجتمعات في علاقات العمل .
- والمفاوضة الجماعية في عصرنا الحاضر هي محور العلاقات الصناعية وابرز اداة في تنظيم علاقات العمل بين طرفي الانتاج بالطرق الودية .

ويلاحظ أن المفاوضة الجماعية القائمة على الثقة والتفاهم ، والتي تسهم في تهيئة احسن شروط وظروف عمل ، تدفع بعجلة الانتاج ، وهي بما تسفر عنه من اتفاقيات جماعية تعد مصدرا هاما لاكمال وتطوير تشريعات العمل واثرائها .

أما عقد العمل الجماعي الناتج عن المفاوضة الجماعية فهو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه بين منظمة نقابية أو أكثر وبين صاحب عمل أو أكثر أو منظمات اصحاب الاعمال بما يكفل شروطا أو مزايا أو ظروفًا أفضل .

والواقع أن التشريع ليس هو المصدر الوحيد للمنظم لعلاقات العامل برب العمل ، فمن بين المصادر التي لها أهميتها في تنظيم تلك العلاقات المصادر ذات الطبيعة الحرفية والمهنية التي تنشأ في محيط الحرف أو الصناعات دون استناد لسلطة الدولة ، وهي تحتل مكانة خاصة ، وما زالت تلعب دورا رئيسيا في تحديد شروط العمل .

وترجع أهمية تلك المصادر وبخاصة عقد العمل الجماعي الى اسباب فنية واجتماعية .

فمن ناحية الفن القانوني تتميز المصادر ذات الطبيعة الحرفية بأنها أكثر مرونة وأيسر اصدارا من التشريع الذي أصبح يحتاج الى سلسلة طويلة ومعقدة من الإجراءات والمراسيم ، لهذا يبدو طبيعيا أن يكون الاتجاه العام في نطاق علاقات العمل منصبا على احلال نظام قانوني مرن ولا مركزي يتمثل في عقد العمل الجماعي محل اخر جامد ومركزي يتمثل في التشريع .

أما الناحية الاجتماعية فالرأى الغالب يفضل في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية الملائسة للتطور الصناعي في العصر الحديث أن يترك لذوي الشأن حرية تحديد وتنظيم القواعد التي تحكم علاقاتهم المتبادلة في نطاق الإطار القانوني العام الذي حدده المشرع مراعاة لمصلحة العامل .

وتحقق عقود العمل الجماعية كثيرا من المزايا ، ومن ذلك :

١ — تعزز عقود العمل الجماعية من مكانة العمال ، فهم أضعف مركزا من صاحب العمل عند التعاقد منفردين ، في حين أن تجمعهم لتحديد شروط العمل يضمني عليهم قوة تجعلهم على قدم المساواة مع صاحب العمل .

٢ — يحقق عقد العمل الجماعي السلام بين العمل ورأس المال ، ويعتبر وثيقة السلام بين اصحاب العمل والعمال حيث يؤدي الى ازالة أسباب النزاع بينهم .

٣ — يقلل انتشار عقود العمل الجماعية من تدخل المشرع ويتحاشى من مساوئ هذا التدخل ، اذ انه نظرا لتساوي مركز طرفيه يحقق احسن ما يطمع فيه العمال وأحسن ما يبتغيه رب العمل عن طريق التعاقد ، ومن ثم فلا يكون محل للمطالبة بتدخل المشرع .

٤ — يضع عقد العمل الجماعي شروطا وقواعد ارتضاها طرفا الانتاج ، مما يساعد المشرع عند سن التشريع ، فنقتصر مهمته على تفنين هذه الشروط والقواعد .

٥ — تتميز الصناعة المتقدمة بثبات علاقات العمل بفضل عقود العمل الجماعية التي تبرم لتنظيم هذه العلاقات ، بينما تتميز الصناعة التي لا زالت في دور النمو والتطور الفني بعدم الاخذ بعقود العمل الجماعية ، وبالتالي بعدم ثبات علاقات العمل بها .

٦ — من شأن توسيع نطاق عقود العمل الجماعية في البلاد بأجمعها او حتى في مناطق معينة ، والتي تبرم على أساس احوال الصناعة وطبيعتها ، أن يجعل تفكير واتجاهات العمال تقوم على أساس انتمائهم الى الصناعة التي يزاولونها ، لا على أساس انتمائهم الى طبقة سفلى في نظام التدرج الطبقي ، مما يولد الصراع الطبقي ويتعارض مع التضامن الاجتماعي .

هذا ولم يتعرض اي من تشريعات العمل في المنطقة الخليجية لعقود العمل الجماعية سوى الجمهورية العراقية ودولة البحرين .

ففي الجمهورية العراقية تتضمن الفصل التاسع من قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الاحكام الخاصة بعقود العمل الجماعية .

« يجب أن تخضع المنازعات الناشئة عن تفسير عقد العمل المشترك لاجراءات خاصة بتسويتها ، عن طريق اتفاق الطرفين ، او عن طريق القضاء وفقا للطريقة الملزمة للاحوال الخاصة بكل دولة » (المادة ٨٨)

وتضمنت ايضا الاتفاقية العربية رقم ١١ لسنة ١٩٧٩ بشأن المفاوضة الجماعية الاحكام التفصيلية الخاصة بتنظيم هذه المفاوضة وبإبرام عقود العمل الجماعية .

هذا وقد نصت المادة الرابعة من اتفاقية العمل الدولية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية على وجوب اتخاذ الاجراءات التي تتلاءم مع الظروف القومية بقصد تشجيع وتنمية وتطبيق اجراءات واسعة المدى للتفاوض الاختياري لعقد اتفاقات جماعية بين منظمات اصحاب العمل والعمال تهدف الى تنظيم شروط العمل .

كما نصت التوصية رقم ٩١ لسنة ١٩٥١ بشأن اتفاقيات العمل الجماعية على بعض الاحكام لتنظيم هذه الاتفاقيات نجعلها فيما يلي :

« تنشأ انظمة للقيام بالمفاوضة ولعقد وتجديد الاتفاقيات الجماعية او لمساعدة الاطراف في هذا الشأن » (المادة ١) .

« لا يجوز لموقعين على الاتفاقية ادراج احكام مخالفة لها في عقود العمل الفردية واعتبار هذه الاحكام ملغاة تلقائيا ، الا اذا كانت اكثر فائدة للعمال » (المادة ٣) .

« تتخذ الاجراءات المناسبة لدسريان بعض او كل احكام الاتفاقية الجماعية على كل ارباب الاعمال والعمال الذين يعملون في النشاط الصناعي والاقليمي الذي تطبق فيه الاتفاقية .

على انه يشترط أن تكون الاتفاقية الجماعية المطلوب مدسرياتها شاملة لعدد من ارباب الاعمال والعمال المعنيين تعتبره السلطات المختصة كافيا لتمثيل هذه الفئة » (المادة ٤)

« يجب أن تتبع لحل الخلافات الناتجة عن تفسير الاتفاقية الجماعية اجراءات ملزمة لتسويتها » (المادة ٥)

« يجب ضمان مراقبة تطبيق الاتفاقية الجماعية ، اما بواسطة منظمات ارباب الاعمال والعمال الاطراف فيها ، واما بواسطة أجهزة مراقبة قائمة او تستحدث لهذه الغاية » (المادة ٦)

« يلزم ارباب الاعمال المرتبطين باتفاقيات جماعية بأن يتخذوا الاجراءات اللازمة لاطلاع العمال المعنيين على نصوص الاتفاقيات الجماعية المطبقة في مؤسساتهم . وعلى تسجيل أو ايداع الاتفاقيات الجماعية وكل تعديل يطرأ عليها

عرف قانون العمل العراقي عقد العمل الجماعي وبين كيفية تمثيل كل من العمال واصحاب العمل لابرار هذا العقد كما وضع أهداف العقد والمسائل التي يجب أن يتضمنها ، واشترط أن توافق عليه الجمعية العمومية للنقابة ذات العلاقة، وأن يعلن في الصحف وأن تنشر خلاصته في الجريدة الرسمية وأن يسجل بعد نشره في الاتحاد العام لنقابات العمال ، كما نص على أن يكون العقد محدد المدة ، ولا يجوز أن تزيد مدته عن سنتين ، ويجوز إنهائه بموافقة الطرفين ، أو بصور حكم نهائي من محكمة العمل المختصة بفسخ العقد بناء على طلب احد اطرافه أو بناء على طلب وزارة العمل والشؤون الاجتماعية .

ونص قانون العمل الكويتي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ انه اذا نشأ نزاع بين صاحب العمل وجميع عماله او فريق منهم بشأن شروط العمل فيجب أن يبدأوا بالمفاوضة المباشرة ، وفي حالة الوصول الى اتفاق ودي بين الطرفين يجب تسجيله بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل خلال سبعة ايام من توقيعه وذلك وفقا للاجراءات التي تعينها الوزارة (المادة ٨٨) .

ولم نقف على مدى انتشار عقود العمل الجماعية في كل من العراق والبحرين طبقا للاحكام المذكورة ، اذ لم نطلع على اي بيان في هذا الشأن .

ونرى أن انتشار عقود العمل الجماعية يستلزم تقوية النظام النقابي ، وقصر تدخل المشرع على المسائل الجوهرية ، واقناع العمال واصحاب العمل بفائدة عقود العمل الجماعية .

وقد تضمن الجزء الرابع من الاتفاقية العربية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل الاحكام الخاصة بعقود العمل الجماعية وهي :

« يقوم اصحاب الاعمال او منظماتهم ، ونقابات العمال المختصة لتحقيق استقرار علاقات العمل ، بعقد اجتماعات للمفاوضة الجماعية في شروط العمل وتنظيمه على أساس نوع النشاط الاقتصادي وطبيعته ، وعليهم ان يحاولوا بقدر الامكان الوصول الى ابرام عقد عمل مشترك يحدد بدقة ووضوح حقوق والتزامات طرفي هذا العقد » (المادة ٨٥)

« ينظم تشريع كل دولة اجراءات ابرام وتسجيل عقود العمل المشتركة ونطاق سريانها وكيفية الانضمام اليها » (المادة ٨٦)

« يجب ان ينص تشريع كل دولة على شروط تطبيق كل أو بعض احكام عقد العمل المشترك على جميع اصحاب الاعمال والعمال الذين يشملهم ميدان التطبيق المهني والاقليمي لعقد العمل المشترك » (المادة ٨٧)

فيما بعد . وعلى تحديد الحد الأدنى من الزمن الذي تعتبر فيه الاتفاقية الجماعية سارية المفعول » (المادة ٧)

كذلك نصت اتفاقية العمل الدولية رقم ١٥٤ لسنة ١٩٨١ وتوصية العمل الدولية رقم ١٦٣ لسنة ١٩٨١ بشأن دعم المفاوضة الجماعية على اتخاذ الوسائل اللازمة لاتاحة المفاوضة الجماعية لجميع اصحاب العمل ولجميع فئات العمال في مختلف فروع النشاط ، وان يمد نطاق المفاوضة الجماعية ليشمل جميع المسائل المتعلقة بتحديد شروط العمل وتنظيم العلاقات بين اصحاب العمل والعمال ، وتمكين طرفي الإنتاج من اجراء المفاوضة الجماعية على مستويات المنشأة أو الصناعة أو الاقليم أو الوطن .

خامسا — التوفيق

يقصد بالتوفيق Conciliation مجرد السعي للجمع بين الطرفين بغية التوصل فيما بينهما الى اتفاق يسوي نزاعهما . ومن ثم مفهوم التوفيق يفيد تدخل طرف ثالث — سواء كان فردا أو هيئة — يسعى من تلقاء نفسه ، أو بناء على طلب طرفي النزاع أو احدهما . لتحقيق التقارب بينهما بما يهيء فرص اتفاقيتهما على تسوية النزاع .

وكثيرا ما يقع الخلط بين التوفيق والوساطة Mediation والتي لا يقتصر فيها دور الطرف الثالث على مجرد السعي بين طرفي النزاع بما يقرب وجهتي نظرها ، ولكن يذهب الى ما هو أبعد من ذلك بابداء رأيه في علاج النزاع ، وما يقترحه لتسويته دون أن يكون رأيه أو اقتراحه ملزما لطرفي النزاع كما في مرحلة التحكيم Arbitration .

ويختلف التوفيق عن الصلح Transation الذي يمثل نوعا من الاتفاق قد يؤدي اليه التوفيق ، ويتم على اساس تنازل كل من طرفي النزاع عن بعض مطالبه وما يدعيه قبل الطرف الآخر .

ويرجع الاهتمام بتسوية المنازعات الجماعية عن طريق الوسائل المختلفة ، الى خطرها البالغ على السلام الصناعي بالنظر الى ما يقترن بها عند استحكامها من اساليب عنيفة يعمد اليها طرفا النزاع قد تشل الانتاج .

ولا شك أن نظام التوفيق يحاول تقريب وجهات النظر ليصل الفريقان الى حل مرض يحقق على السواء مصلحة العمال واصحاب الاعمال ، ويحفظ المصالح الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع .

ولا بد من توافر شرطين لا يمكن عرض النزاع على التوفيق ، الشرط الاول :
ان تكون المنازعة جماعية ، والا فانها تكون من اختصاص القضاء العادي ولا
تخضع لنظام التوفيق .

والمنازعة الجماعية هي التي تقع بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع
مستخدميهم أو عمالهم أو فريق منهم ، أي ان معيار التفرقة بين المنازعة الفردية
والمنازعة الجماعية هو معيار عددي بحث يستمد من عدد العمال الذين يكونون
طرفا في النزاع . ولم تعين معظم القوانين عدد العمال الذي يجعل خلافهم جماعيا
بل ترك تحديده لتقدير هيئات التوفيق ، وان كان من المفهوم ان يكون هذا العدد
من الاهمية بحيث يمكن ان يؤدي خلافهم مع صاحب العمل الى احداث اضطراب في
سير العمل .

والشرط الثاني ان يكون النزاع خاصا بالعمال او بشروطه ، فلا محل لتقييده
بأي قيد مستمد من طبيعة العمل او طبيعة النزاع .

فمن حيث طبيعة العمل لا أهمية لما اذا كان الامر يتعلق بالعمل في الصناعة
او في التجارة او في الخدمات .

اما من حيث طبيعة النزاع فيخضع للتوفيق كل نزاع جماعي سواء كان نزاعا
قانونيا أو كان نزاعا تنظيميا او مصلحيا .

فالنزاع القانوني Conflit Juridique هو الذي يدور حول تفسير او
تطبيق قاعدة عامة من القواعد المنظمة للعمل سواء كانت هذه القاعدة مستمدة من
تشريع او لائحة او من العرف او من عقد العمل الجماعي .

أما النزاع التنظيمي أو المصلحي أو الاقتصادي , Conflit de reglementation,
d'interet ou economique فهو ذلك الذي يهدف الى تغيير الوضع القانوني القائم .

ويقوم بالتوفيق عادة لجنة تشكل برئاسة قاض ، وعضوية ممثل عن منظمات
أصحاب العمل وآخر عن نقابة عمال الصناعة التي يزاولها العمال المتنازعون ،
وممثلين لطرفي النزاع . فاذا تمكنت اللجنة من حل النزاع حررت محضرا بما يتم
الاتفاق عليه ويكون لهذا المحضر القوة التنفيذية للاحكام .

**وقد تضمنت جميع تشريعات العمل بالدول العربية الأخيحية احكاما خاصة
بالتوفيق في منازعات العمل .**

ففي دولة الامارات المتحدة نص قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة
١٩٨٠ على أنه اذا وقع نزاع بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع عمالهم أو
فريق منهم ، وفشل الطرفان في تسويته وديا ، تولت ادارة العمل المختصة تسوية
النزاع (مادة ١٥٥) .

وإذا لم تؤد وساطة دائرة العمل المختصة الى حل النزاع خلال عشرة أيام من تاريخ اتصالها بالواقعة محل النزاع وجب عليها إحالة النزاع الى لجنة التوفيق المختصة للبت فيه مع أخطار الطرفين كتابة بذلك (مادة ١٥٦) .

وتشكل في كل دائرة للعمل لجنة تسمى لجنة التوفيق ويصدر بهذا التشكيل قرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية (مادة ١٥٧)

وقد نص هذا القرار (قرار رقم ١/٤٨ لسنة ١٩٨٠) على ان تشكل هذه اللجنة من مدير ادارة علاقات العمل او مدير مكتب العمل الواقع في دائرة اختصاصه مقر عمل العمال رئيسا ، وصاحب العمل طرف النزاع او من يمثله عضوا ، ومندوب عن العمال يتم اختياره بالتشاور مع رئيس اللجنة عضوا .

وعلى كل من طرفي النزاع تتبعه امام اللجنة حتى يفصل فيه ، وتصدر اللجنة قرارها بأغلبية الآراء خلال أسبوعين من تاريخ إحالة النزاع اليها .

ويكون هذا القرار ملزما للطرفين اذا كانا قد وقعا كتابة امام اللجنة على قبول قرارها (مادة ١٥٨)

وفي البحرين ينص قانون العمل في القطاع الاهلي رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٦ على انه اذا نشأ نزاع بين صاحب العمل وبين جميع عماله او فريق منهم خاص بالعمل او بشروطه ولم يوفق الطرفان فيما بينهما الى تسويته وجب حسمه عن طريق التوفيق والتحكيم بينهما بطلب يقدمه احدهما الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية .

... ويجوز لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية ان تبادر الى السعي لتسوية النزاع عن طريق التوفيق والتحكيم اذا علمت به دون ان يطلب اليها احد طرفيه ذلك (مادة ١٣٣)

ويقوم الوسيط الذي يعينه وزير العمل والشؤون الاجتماعية بدعوة ممثلي الطرفين على وجه السرعة لمحاولة تسوية النزاع بينهما بالطرق الودية مسترشدا في ذلك بما يقدمانه اليه من بيانات ، وله اجراء التحقيقات التي يراها ضرورية ، ومحاولته الاستعانة بمن يشاء لمساعدته فيها ، وعليه تحرير محاضر بأعماله ونتيجة وساطته (مادة ١٣٤)

وإذا تمكن الوسيط من تسوية النزاع كليا أو جزئيا أثبت ما يتم الاتفاق عليه في محضر يوقعه وممثلا الطرفين تحرر منه ثلاث نسخ لكل من الطرفين نسخة ، ويحفظ بالاعزى في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية .

ويكون لهذا المحضر قوة الاحكام النهائية بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قسم كتاب المحكمة الكبرى المدنية (مادة ١٣٥)

وقد تضمن قانون العمل في المملكة العربية السعودية الفصل الحادي عشر عن لجان العمل وتسوية الخلافات (المواد ١٧٢/١٨٨) وفي اللجان الابتدائية لتسوية الخلافات واللجنة العليا لتسوية الخلافات ، ويفهم من مضمون المواد المذكورة أن هذه اللجان تعتبر بمثابة محاكم عمل ابتدائية واستئنافية ، وتختص بصفة أساسية بتسوية منازعات العمل الفردية ، ونعتقد أنها تختص ضمناً بنظر منازعات العمل الجماعية ولو أن نص المواد السابق ذكرها لم يوضح ذلك صراحة .

وفي الجمهورية العراقية يتضمن قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الفصل الحادي عشر الاحكام الخاصة بتسوية المنازعات الجماعية . فينص على « الزام صاحب العمل والنقابة المختصة باخطار وزير العمل والشؤون الاجتماعية، ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال بالنزاع مع بيان اسبابه وتطوراته ، فيقومان بمحاولة ازالة اسباب النزاع بالطرق الودية ، فاذا اسفرت هذه المساعي عن التوصل الى حل يعقد اجتماع برئاسة رئيس الاتحاد يتولى فيه مدير العمل مهمة المقرر ، ويحضره ممثلون عن طرفي النزاع بأعداد متساوية ، ويحرر محضر بهذا الاجتماع تسجل فيه بنود الاتفاق ، ويوقع من جميع الحاضرين ويلتزم بهذا الاتفاق جميع فرقاء النزاع ويوضع موضع التنفيذ فوراً » . (المواد ١٣١ و ١٣٢) .

وقد ضمن المشرع قانون العمل العماني رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٣ نظاماً خاصاً بالتوفيق والتحكيم في منازعات العمل .

وحسب هذا النظام تتم عملية تسوية منازعات العمل بمراحل متتالية كالاتي :

١ — يلزم كل صاحب عمل يستخدم خمسين عاملاً فأكثر بوضع نظام للشكاوى والتظلمات ويعلنه في مكان ظاهر لاطلاع العمال عليه ، ويرسل نسخة منه

الى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل .

٢ — اذا لم يكف هذا النظام لتسوية النزاع ، يقوم مدير العمل بحكم وظيفته بمهمة التوفيق ويحق له ان يستمع الى الطرفين او احدهما .

٣ — اذا فشل مدير العمل كموفق اول في تسوية النزاع ، احال الامر الى وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الذي يقرر :

١ — اما اجراء توفيق بواسطة موفق آخر .

ب — او احالة النزاع الى التحكيم .

وفي قطر ينص قانون العمل رقم ٣ لسنة ١٩٦٢ على انه اذا حدث نزاع بين اصحاب العمل والعمال يجب على الطرفين ان يحاولا تسويته فيما بينهما ، واذا فشلت محاولتهما في تسوية النزاع يقدم العمال طلبهم كتابة الى صاحب العمل

ويرسلوا في نفس الوقت نسخة من الطلب الى مدير العمل .

ويلزم صاحب العمل بالاجابة كتابة على طلب العمال في خلال ستة ايام من تاريخ تسلم الطلب ، ويرسل في نفس الوقت نسخة من رده الى مدير العمل ، واذا لم يؤد رد صاحب العمل الى تسوية النزاع وجب على مدير العمل ان يسعى لتسويته عن طريق وساطته .

واذا لم تؤد وساطة مدير العمل الى تسوية النزاع خلال ستة ايام اعتبارا من تاريخ رد صاحب العمل وجب عليه احالة النزاع الى لجنة التوفيق للبت فيه وتتألف لجنة التوفيق من :

١ — رئيس دائم يصدر بتعيينه مرسوم من الحاكم .

٢ — عضو يختاره أصحاب العمل .

٣ — عضو يختاره العمال .

وللجنة ان تستعين برأي اي اخصائي قبل اصدار قرارها الذي يجب ان يصدر خلال ستة ايام اعتبارا من تاريخ احالة النزاع اليها ، ويكون قرارها ملزما لكل من طرفي النزاع اذا كان كلاهما قد وافق كتابة على ذلك قبل اجتماعها للنظر في النزاع ، فاذا لم يكن قد تم بينهما اتفاق كتابي على ذلك وجب اعتبار قرار اللجنة توصية للطرفين بشأن تسوية نزاعهما (المواد ٦٧ و ٦٨)

وفي الكويت ينص قانون العمل في القطاع الاهلي على انه « اذا لم يوفق الطرفان فيما بينهما الى تسوية النزاع بالمفاوضة جاز لاحد الطرفين او كليهما ان يقدم بنفسه او بواسطة ممثله طلبا الى دائرة الشؤون الاجتماعية للسعي لتسوية النزاع » . (المادة ٨٨) .

ويلاحظ ان التوفيق في البحرين وسلطنة عمان يتم عن طريق موفق وليس عن طريق لجنة ، فمثل هذه اللجنة تمثل فيها عناصر محايدة تساعد على تقريب وجهتي نظر الطرفين ، وهو ما يتعذر تحقيقه في حالة الاقتصار على قيام الموفق وحده بالتوفيق .

وفي الكويت ترك قانون العمل مهمة التوفيق لدائرة الشؤون الاجتماعية ويعتبر ذلك وساطة وليس توفيقا .

وينص القانون في دولة الامارات العربية المتحدة على اسناد رئاسة لجنة التوفيق لمدير العمل ، كما ينص قانون العمل العراقي على اسناد هذه الرئاسة الى رئيس اتحاد نقابات العمال ، كما لم يبين القانون في دولة قطر وظيفة رئيس اللجنة وهل هي ادارية او قضائية ، ونرى ان يتولى رئاسة لجنة التوفيق قاض لما يتصف به من حياد ولتمكنه من استيعاب وفهم القوانين والقدرة على تفسيرها بما يتفق مع مدلولها .

ويتم اختيار ممثل العمال في لجنة التوفيق بدولة الامارات العربية المتحدة بالتعيين وليس بالانتخاب .

ولم يبين قانون البحرين كيفية اختيار ممثل العمال ، ويجب لنجاح التوفيق ان يتم اختيار ممثل العمال بالانتخاب .

كذلك لوحظ في دولة الامارات العربية المتحدة وفي العراق اقتصار تشكيل لجنة التوفيق على رئيس اللجنة وممثلي طرفي النزاع ، ويفضل ان يضم للجنة ممثل لاصحاب العمل ، وممثل للعمال ممن ليس لهم علاقة بالنزاع ، لتوضيح العرف النسائد في الصناعة او التجارة اذا استلزم الامر في حالة عدم وجود نصوص قانونية تتعلق بالمطالب موضوع النزاع .

هذا وقد نصت الاتفاقية العربية رقم ١ لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل على أن « ينص تشريع كل دولة على تنمية وتشجيع تسوية المنازعات الجماعية عن طريق المفاوضات المباشرة بين الطرفين ، وينظم تشريع كل دولة الالتجاء في حل منازعات العمل ، الى هيئات التوفيق التي تعمل على انتهاء النزاع ، عن طريق اصحاب الاعمال والعمال وتحدد لذلك القواعد التي تضمن تسوية النزاع في أقصر مدة (المادة ٨٩)

ويكون لمحاضر الصلح التي تتم عن طريق هيئات التوفيق قوة الاحكام القضائية (المادة ٩٢)

كذلك تضمنت المادتان ٨و٩ من الاتفاقية العربية رقم ١١ لسنة ١٩٧٩ بشأن المفاوضة الجماعية نفس الاحكام السابقة .

وفيما يتعلق بالمستويات الدولية بشأن التوفيق فقد اصدر المؤتمر الاقليمي للشرق الأوسط الذي عقد باسطنبول في نوفمبر سنة ١٩٤٧ عدة توصيات بشأن التوفيق في منازعات العمل نجملها فيما يلي : (٥)

- يجب تشجيع اصحاب العمل والعمال على تجنب المنازعات ، واذا حدثت مثل هذه المنازعات يجب تسويتها عن طريق التوفيق .
- يجب اتخاذ الوسائل اللازمة لاشراك ممثلي منظمات اصحاب العمل والعمال في تكوين واعمال لجان التوفيق .
- يجب في نطاق اعمال هذه اللجان تكليف موظفين عموميين بالقيام بتحقيقات عن المنازعات ومحاولة معاونة أطراف النزاع على الوصول الى تسوية عادلة .
- يجب أن يكون الموظفون العموميون الذين يقومون بهذه التحقيقات معينين بقدر الامكان لهذا الغرض .

— يجب اتخاذ الوسائل الكفيلة بتسوية المنازعات بين أصحاب العمل والعمال بأسرع ما يمكن .

— يجب أن يشترك ممثلو أصحاب العمل والعمال أو ممثلو منظماتهم المعنية أن وجدت في أعمال التوفيق طبقا للكيفية وبالمدى اللذين تحددهما السلطة المختصة ، على أن يكون اختيار هؤلاء الممثلين على أساس المساواة في العدد وفي الشروط .

— يجب أن تكون جميع الإجراءات الخاصة بالتحقيق في المنازعات بين أصحاب العمل والعمال بسيطة وسريعة بقدر الامكان .



سادسا — التحكيم :

إذا لم تسفر محاولة التوفيق عن تقريب وجهات النظر المتعارضة بين الطرفين والوصول الى تسوية ودية يرتضيانها ، فلا يبقى الا الالتجاء الى التحكيم اى عرض النزاع على هيئة تفصل فيه على نحو ملزم ، ويكون قرارها واجب الاحترام .

والتحكيم نظام غير قضائي اقتره الشارع للفصل بين المتنازعين اذا ما فضلوا الالتجاء اليه مختارين ، فهو نظام اختياري ، غير ان التجارب قد اثبتت للدول الصناعية التي عالجت منازعات العمل أن هناك حالات لا يمكن اقناع العمال من جهة أو أصحاب الأعمال من جهة أخرى بقبول التحكيم في منازعاتهم ، فلجأوا الى جعل التحكيم اجباريا ، واتبعت بعض الدول الاخرى نظاما وسطا اذ جعلت التحكيم اجباريا في بعض الحالات التي يمس فيها العمل الصالح العام ، واختياريا في الاحوال الاخرى .

يفرض القانون عادة التحكيم الاجباري في الحالات الآتية :

- ١ — حالة سبق عرض النزاع على هيئة التحكيم واصدارها قرارا بشأنه .
- ٢ — حالة ارتباط النزاع بالأعمال الحيوية التي تمس الصالح العام كعمليات المرافق العامة كالمياه والانارة ووسائل النقل المشترك للركاب والبضائع ومصانع صنع المواد الغذائية .

وتطبق أغلبية الدول العربية الخليجية نظام التحكيم ، ففي دولة الامارات العربية المتحدة ينظم التحكيم أحكام المواد ١٦٠/١٦٥ من قانون تنظيم علاقات العمل رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ .

وطبقا لهذه الاحكام تنشأ بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية لجنة تحكيم عليا لتسوية منازعات العمل الجماعية وتؤلف من :

١ — وزير العمل رئيسا ، ويحل وكيل وزارة العمل أو مدير عام الوزارة محله في حالة غيابه .

٢ — قاض من المحكمة الاتحادية العليا يعين بقرار من وزير العدل بناء على ترشيح الجمعية العمومية لهذه المحكمة عضوا .

٣ — أحد ذوي الخبرة والتجربة في محيط العمل من المشهود لهم بالحيادة يعين بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية عضوا (مادة ١٦٠) .

وتختص لجنة التحكيم العليا بتسوية منازعات العمل الجماعية بالفصل فيها بصورة نهائية وباتة وتصدر قراراتها بالأغلبية ويجب ان تكون مسببة (مادة ١٦١) .

ويصدر قرار من مجلس الوزراء بتنظيم اجراءات التقاضي امام لجنة التحكيم العليا (مادة ١٦٢) .

« ولا يجوز لاي من الطرفين المتنازعين أن يعود لاثارة النزاع الذي صدر في القرار بمثابة حكم نهائي صادر من المحكمة الكبرى المدنية بعد وضع الصيغة شأنه قرار نهائي من لجنة التوفيق أو من لجنة التحكيم قبل مرور سنتين على الاكثر من تاريخ صدور القرار ، ولا يكون ذلك الا اذا اقتضت ظروف اجتماعية او اقتصادية اعادة طرح النزاع » (المادة ١٦٣) .

وفي البحرين ينظم التحكيم أحكام المواد ١٣٩/١٣١ من قانون العمل في القطاع الاهلي رقم ٢٣ لسنة ١٩٧١ .

وطبقا لهذه الاحكام تتكون هيئة التحكيم من :

١ — ثلاثة من قضاة المحكمة الكبرى المدنية .

٢ — مندوب من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية .

٣ — مندوب من وزارة التجارة والصناعة .

٤ — مندوب عن العمال يختارونه من العمال الذين لا علاقة لهم مباشرة بالنزاع .

٥ — مندوب عن صاحب العمل يختاره من بين أصحاب العمل لا يكون له علاقة مباشرة بالنزاع .

وتكون الرئاسة لاقدم القضاة .

ويشترك أعضاء الهيئة من غير القضاة في مداولاتها دون ان يكون لهم رأى في قراراتها (مادة ١٣٦) .

ويعين رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا يتجاوز ميعادها ١٥ يوما من تاريخ وصول أوراق الموضوع اليه .

ويصدر القرار بأغلبية آراء أعضاء الهيئة من القضاة ويكون مسببا ، ويعتبر وتفصل الهيئة في النزاع في مدة لا تتجاوز شهرا من بدء نظره (مادة ١٣٧)
ويصدر القرار بأغلبية آراء أعضاء الهيئة من القضاة ويكون مسببا ، ويعتبر القرار بمثابة حكم نهائي صادر من المحكمة الكبرى المدنية بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه (مادة ١٣٨) .

وفي الجمهورية العراقية ينظم التحكيم المواد ١٣٢/١٣٦ من قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ .

وطبقا لهذه المواد اذا فشلت مساعي التوفيق يحال النزاع الى محكمة العمل العليا ودعوتها للانعقاد خلال ٨ ساعة على الاكثر للنظر والفصل فيه بحكم مبرم (مادة ١٣٢) .

وطبقا للمادة ١٥٢ من قانون العمل تتكون محكمة العمل العليا من هيئة قضائية عامة قوامها :

- ١ - ثلاثة قضاة يعين أحدهم رئيسا .
- ب - ثلاثة أعضاء يمثلون جانب العمال .
- ج - ثلاثة أعضاء يمثلون ادارات شؤون الافراد في دوائر الدولة والقطاع العام .

وعلى المحكمة أن تصدر قرارها في النزاع خلال مدة اسبوع واحد فقط من تاريخ أحالة النزاع اليها ، ويكون قرارها نهائيا لا يقبل طريقا من طرق الطعن ، وعلى جميع الفرقاء المعنيين الالتزام به وتنفيذه (مادة ١٣١) .

وفي سلطنة عمان ينص قانون العمل رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٣ على انه اذا فشل مدير العمل - كموفق أول - في تسوية النزاع أحال الامر الى وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الذي يقرر :

- ١ - اما اجراء توفيق بواسطة موفق اخر .
 - ب - او احالة النزاع على التحكيم .
- وتشكل لجنة التحكيم من :
- ١ - ممثل من قبل جلالة السلطان ليس له علاقة بالوزارة .
 - ب - ممثل عن صاحب العمل ليس له علاقة بالنزاع .
 - ج - ممثل للعمال لا يعمل مع صاحب العمل المشترك في النزاع .
- وتصدر قرارات التحكيم بأغلبية الآراء وهي ملزمة للطرفين .

هذا وتنص المادة ٩٩ من القانون على امكن احوالة النزاع الى التحكيم مباشرة في بعض الاحوال .

وفي قطر تضمنت المواد ٦٧/٦٨ من قانون العمل رقم ٣ لسنة ١٩٦٢ الاحكام الخاصة بلجان التوفيق وجعلت قراراتها ملزمة ، اى انها تعتبر بمثابة لجان تحكيم .

وفي الكويت نصت المادة ٨٨ من قانون العمل في القطاع الاهلي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ على انه « اذا لم توفق دائرة الشؤون الاجتماعية في تسوية النزاع خلال ١٥ يوما من تاريخ الطلب يحال النزاع في نهاية المدة الى لجنة التحكيم في منازعات العمل ويصدر رئيس الدائرة قرارا بتأليفها ، ويحضر جلساتها مندوبون عن طرفي النزاع ، وتعتبر قرارات اللجنة نهائية وملزمة للطرفين » .

كما نصت المادة ٨٩ على أن تصدر دائرة الشؤون الاجتماعية القرارات واللوائح والتعليمات المنظمة للإجراءات المنصوص عنها في المادة السابقة .

هذا وقد نصت قوانين العمل في كل من دولة الامارات العربية المتحدة ودولة الكويت على أن يرأس لجنة التحكيم وزير العمل أو من يحل محله في الدولة الاولى ومدير العمل في الدولة الثانية ، ونرى أنه يجب أن يرأس هذه اللجنة قاض يعاونه قاضيان .

كذلك لم يتضمن تشكيل اللجنة في هذين القطرين تعيين ممثلين لمنظمات اصحاب العمل والعمال كما تقضي بذلك القوانين المنظمة للتحكيم .

وفي كل من دولة الامارات العربية المتحدة وسلطنة عمان وقطر والكويت لم تحدد قوانين العمل مواعيد لنظر النزاع والفصل فيه أمام لجان التحكيم رغم أهمية هذا التحديد ، حيث ان الفصل في منازعات العمل يجب أن يتم على وجه السرعة لتفادي الآثار السيئة التي تترتب على اطالة مدة نظر النزاع .

وتنص المادة ٩٠ من الاتفاقية العربية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل على انه « يجب تكوين هيئات للتحكيم في منازعات العمل تعرض عليها الحالات التي تتصل بالمرافق العامة أو التي يتعين على الطرفين عرضها عليها أو التي يترتب على استمرارها معلقة الحاق الضرر بالصناعة أو بالعمال أو بالعام . » وتشكل هيئات التحكيم من ممثلين للسلطات العامة وأصحاب الاعمال والعمال من ذوي المستوى العالي في الدراسة أو الخبرة بشؤون العمل والصناعة والقانون » .

ونصت المادة ٩١ على انه « يجب ضمان الحرية التامة لمندوبي العمال الذين ينوبون عن زملائهم لدى هيئات التوفيق والتحكيم وعدم الاضرار بهم أو اعاقه مهمتهم » .

كما نصت المادة ٩٣ على أن تكون لقرارات هيئات التحكيم قوة الاحكام النهائية .

أما على المستوى الدولي فقد نصت الاتفاقية رقم ٩٢ لسنة ١٩٥١ بشأن التوفيق والتحكيم الاختياريين على أنه « اذا أُحيل نزاع على التحكيم للبت فيه نهائيا بموافقة جميع الاطراف المعنية ، وجب تشجيع هؤلاء الاطراف على الامتناع عن ممارسة الاضراب او الاغلاق خلال مدة نظر التحكيم ، وأن يقبلوا قرارات التحكيم » .



استنتاجات وتوصيات

استعرضنا فيما تقدم أهمية تنظيم علاقات العمل الجماعية في تحقيق السلام بين العمل ورأس المال ، وتوفير العدالة والمساواة في شروط العمل بالنسبة لأصحاب العمل والعمال ، وتنمية التفاهم بين طرفي الانتاج ، وأثر استقرار هذه العلاقات في تقدم الصناعة عن طريق عقود العمل الجماعية .

كما قمنا بدراسة أحكام التشريع ومقارنتها بمستويات العمل العربية والدولية بشأن الموضوعات الآتية :

١ — لوائح تنظيم العمل ، وتفيد في توضيح قواعد العمل بالنسبة لجميع العمال في المشروع ، فلا تترك مجالا لصاحب العمل للتعسف مع العمال .

ولم ينص صراحة في قوانين العمل بالدول العربية الخليجية على التزام صاحب العمل بوضع لائحة لتنظيم العمل سوى دولة البحرين .

٢ — اللجان الاستشارية المشتركة ، وتحقق الاتصال وتبادل وجهات النظر بين طرفي الانتاج ، وتعمل على تنمية التعاون بينهما .

وقد نصت قوانين العمل ببعض الدول العربية الخليجية على تكوين لجان استشارية مشتركة ، الا ان بعضها أسند الى هذه اللجان اختصاصات تخرج بها عن أهدافها كتسوية منازعات العمل (العراق) أو تحديد الاجور (الكويت) .

كما أن البعض الآخر اشترط لتكوين هذه اللجان الالتزام بالحصول على موافقة الجهة الادارية المختصة ، مع أن مهمة هذه الجهات هي العمل على تشجيع تكوين اللجان الاستشارية المشتركة بدون فرض أى قيود . هذا فضلا عن أننا لسنا على بينة مما اذا كان النص على تكوين اللجان الاستشارية المشتركة معطلا أم أخذ سبيله في التطبيق .

٣ — المفاوضة الجماعية ، وتهتم بتحقيق التعاون بين طرفي الانتاج والوصول الى ابرام عقود عمل جماعية ، فهي من أبرز وسائل علاقات العمل الجماعية وأكثر فاعلية في تنظيم هذه العلاقات .

وقد تعرضت بعض الدول العربية للمفاوضة الجماعية بصورة مقتضبة ، اما عقود العمل الجماعية فلم تتضمن أى أحكام بشأن تنظيمها فيما عدا الجمهورية العراقية .

٤ — نظام التوفيق ، ويهتم بالسعي للجمع بين طرفي الانتاج المتنازعين بغية التوصل فيما بينهما الى اتفاق يسوى نزاعهما ، على وجه يحقق على السواء مصلحة العمال وأصحاب الاعمال ، ويحفظ المصالح الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع .

وقد تضمنت جميع تشريعات العمل بالدول العربية الخليجية أحكاما خاصة بالتوفيق والتحكيم في منازعات العمل فيما عدا المملكة العربية السعودية . ويلاحظ أن بعض الدول أسندت رئاسة لجان التوفيق والتحكيم لمديري العمل ، بينما يجب أن يرأس هذه اللجان قضاة . كذلك لم يتضمن تشكيل لجان التحكيم في دولة الامارات العربية المتحدة ودولة الكويت تعيين ممثلين لمنظمات أصحاب العمل والعمال . ويتم اختيار ممثل العمال في لجنة التوفيق في دولة الامارات العربية المتحدة بالتعيين وليس بالانتخاب ، كما لم يبين قانون البحرين كيفية اختيار ممثلي العمال .

ولم تحدد قوانين العمل في كل من دولة الامارات العربية المتحدة وسلطنة عمان وقطر والكويت مواعيد لنظر منازعات العمل والفصل فيها أمام لجان التحكيم ، إذ أن الفصل في هذه المنازعات يجب أن يتم على وجه السرعة . ه — لادارات العمل أهمية كبيرة في النهوض بعلاقات العمل الجماعية وفي صياغة التشريعات المتعلقة بها .

ولم نقف على وجه الدقة في الدول العربية الخليجية على الادارات التي تقوم بالاشراف على علاقات العمل الجماعية .

وقد تبين وجود أقسام وادارات لعلاقات العمل او العلاقات العمالية او العلاقات الصناعية بكل من دولة الامارات العربية المتحدة ، البحرين ، العراق ، السعودية ، سلطنة عمان ، الكويت ، ولكننا لم نقف على اختصاصات هذه الادارات والأقسام .

ونعتقد أن هناك فرقا شاسعا بين هياكل واختصاصات ادارات العمل من بلد الى آخر بالدول العربية الخليجية ، فضلا عن تشتت الاختصاصات ، مما

يقتضي التعاون بين هذه الدول لايجاد حد أدنى من التقارب بين الادارات المذكورة ،
بوضع هياكل وتحديد اختصاصات متطورة لها .

ونرى لتنظيم علاقات العمل الجماعية الاخذ بالتوصيات الآتية :

١ — النص في تشريعات العمل على إلزام كل صاحب عمل في حالة استخدامه
عشرة عمال فأكثر ان يضع في مكان ظاهر لائحة لتنظيم العمل والجزاءات
التأديبية .

وان تعرض هذه اللوائح على الجهة الادارية المختصة التي يجب ان تأخذ
رأى العاملين بشأنها قبل التصديق عليها .

وان تصدر الجهة الادارية المختصة لوائح نموذجية لتنظيم العمل
والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب العمل .

٢ — قصر اختصاصات اللجان الاستشارية المشتركة على المسائل الخاصة بتنظيم
العمل وتحسين ظروفه ورفع مستوى العمل والعمال ، واستبعاد المسائل
المتعلقة بتسوية منازعات العمل وتحديد الاجور من اختصاصاتها .

والعمل على ان يخصص صاحب العمل للجنة المكان المناسب والادوات
الضرورية والمستخدمين اللازمين لسكرتارية اللجنة ، ومنح ممثلي العمال
الوقت الكافي للقيام بوظيفتهم في اللجنة بدون استقطاع مقابل هذا الوقت من
أجورهم .

٣ — يقتضي اختلاف شروط وظروف العمل في مختلف الصناعات والانشطة افساح
الجال للمفاوضة الجماعية ، والحد من كثرة تعرض المشرع لتفاصيل هذه
الموضوعات ، وان تقتصر مهمته على الاحكام العامة التي تحدد الحد الأدنى
لشروط وظروف العمل التي يمكن ان تخضع لها كافة الصناعات والانشطة .

٤ — ألنص في تشريعات العمل على الاحكام الخاصة بعقود العمل الجماعية ،
والعمل على تشجيع أبرام هذه العقود في مختلف الصناعات ، ومد سريان
بعض أو كل أحكام عقد العمل الجماعي الذي يشمل عددا ملائما من أرباب
الاعمال والعمال على جميع أرباب الاعمال والعمال الذين يعملون في النشاط
الصناعي والاقليمي الذي يطبق عليه عقد العمل الجماعي .

٥ — العمل على ان تتضمن كافة تشريعات العمل أحكاما خاصة بالتوفيق والتحكيم
في منازعات العمل .

ويجب عدم اسناد رئاسة هذه اللجان الى موظفين اداريين بل يجب ان
تسند الى قضاة ، لما يتصف به القاضي من حياد ، وتمكنه من استيعاب
القوانين والقدرة على تفسيرها بما يتفق مع مدلولها .

وأن يضم للجان المذكورة ممثلون لأصحاب العمل والعمال ليس لهم علاقة بالنزاع ، لتوضيح العرف السائد في الصناعة او التجارة اذا استلزم الامر .
وان تكون جميع الاجراءات الخاصة بتسوية المنازعات بسيطة وسريعة بقدر الامكان .

٦ — العمل على أن تنضم جميع الدول العربية الخليجية الى الاتفاقية العربية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل وبالذات بالمواد ٩٥/٨٥ المتعلقة بعلاقات العمل الجماعية ، وبالاتفاقية العربية رقم ١١ لسنة ١٩٧٩ بشأن المفاوضة الجماعية ، وذلك لاجاد حد أدنى مشترك بين هذه الدول ، اذ سيساعد ذلك على ايجاد الرقعة المشتركة التي يمكن أن تتلاقى عليها ، الا وهي توحيد تشريع العمل في الدول المذكورة .

٧ — العمل على ان تنشئ كل دولة ادارة لعلاقات العمل الجماعية في نطاق الوزارة التي تعنى بمسائل العمل ، وان تختص هذه الادارة بالقيام بالبحوث الخاصة بالمنازعات العمالية للتعرف على اسبابها ، واقتراح السبل المؤدية الى استقرار علاقات العمل ، والاشترك في اللجان والمجالس التي تختص بنظر المنازعات الجماعية ، وتقديم المساعدة اللازمة لطرفي العمل عند المفاوضة الجماعية لبرام عقود عمل جماعية ، والاحتفاظ بمحاضر لجان التوفيق وقرارات هيئات التحكيم وأحكام المحاكم الصادرة في الشؤون العمالية والتي تقرر مبادئ قانونية هامة ، والعمل على نشرها لاماكن الاستفادة بها ، وتسجيل ونشر عقود العمل الجماعية .

ويجب ان يوفر لادارة علاقات العمل الجماعية العدد الكافي من الموظفين الفنيين وكذلك الموارد المالية اللازمة لها بغية دعمها وتمكينها من تحقيق اهدافها واداء مسؤولياتها بالشكل الملائم .

٨ — تشجيع أجهزة الثقافة العمالية لدعم وتكوين القيادات المتخصصة التي تتولى المفاوضة الجماعية والاشترك في لجان تسوية المنازعات .

والعمل على تنمية قدرات مديري المشروعات ومسؤولي علاقات العمل بها وذلك باعداد برامج في تنظيم علاقات العمل .

٩ — الاهتمام بتجميع البيانات الاحصائية الاقتصادية والاجتماعية والفنية كالارقام القياسية لمستويات المعيشة ، وللانتاجية والنمو الصناعي ومعدلات الاستخدام ومعدلات الاجور الخ واجراء البحوث اللازمة في هذا المجال والعمل على نشرها بما يمكن من وضع أسس معلومة يرجع اليها حين البت في منازعات العمل ، مما يساعد الاطراف المتنازعة على تسوية النزاع على أساس الوقائع الصحيحة .

١٠ - قيام مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالسدول العربية الخليجية بجمع البيانات المتعلقة بغلاقات العمل الجماعية لدى الدول الاعضاء وكذلك عقود العمل الجماعية التي تبرم في بعض الصناعات والعمل على نشرها .

الهوامش

(١) التوصية رقم ٤ الذي أصدرها مؤتمر العمل الدولي للدول الامريكية الذي عقد بهافانا سنة ١٩٥٦ .

I.L.O. , Labour Management Relations Series , No 4 International Standards and Guiding Principles Geneva, 1958 P. 117 .

(٢) احوال العمل والعمال في الخليج العربي - الاستاذ امين عز الدين وآخرون ، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ، بغداد ، سنة ١٩٧٧ ، ص ٢١٥ .

(٣) احوال العمل والعمال في الخليج العربي - المرجع السابق ، ص ٣١٢ .

(٤) احوال العمل والعمال في الخليج العربي - امين عز الدين وآخرون ، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ، ٩٧٧ ، ص ٣٠٠/٢٧٧ .

(٥) B.I.T. , Reunion regionals pour le Proche et le Moyen Orient Istanbul, Novembre 1947 Bulletin Officiel 1Decembre -947, Vol. XXX no. 4 p. 236

المراجع

- العلاقات الصناعية - دكتور احمد زكي بدوي - شركة النصر المصرية ، ١٩٥٨ .
- تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية - دكتور احمد زكي بدوي ، منشأة المعارف بالاسكندرية - ١٩٦٥ .
- احوال العمل والعمال في الخليج العربي - امين عز الدين وآخرون .
- المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ببغداد - ١٩٧٧ .
- المفاوضة الجماعية - دراسة مقدمة من مكتب العمل العربي لمؤتمر العمل العربي في دورته السادسة - مارس ١٩٧٧ ، (مطبوعة بالجمستتر) .
- المساومة الجماعية - مكتب العمل الدولي - دار الكتاب العربي بمصر - ١٩٥٩ .
- اتفاقية العمل الدولية - منظمة العمل العربية - مارس ١٩٧١ .
- توصيات العمل الدولية - منظمة العمل العربية - مارس سنة ١٩٧١ .

- الاتفاقية العربية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل .
- الاتفاقية العربية رقم ١١ لسنة ١٩٧٨ بشأن المفاوضة الجماعية .
- B.I.T. " Relations industrielles " - Rapport V 111 (1) , C.I.T. , 3 ieme Session 1948, Geneve 1948 .
- I.L.O. , " Labour Management Relations Series " No. 4 Principles, Geneva 1958 .
- I.L.O. " International Labour Conventions & Recommendations " , Issued From 1971 to 1981, Geneva .
- Smith, Leonard J. , Collective Bargaining,