

التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية وفقاً للقانون الكويتي في ضوء القانون المقارن والقانون الدولي

الدكتور/ إبراهيم الدسوقي أبو الليل

أستاذ القانون المدني

كلية الحقوق - جامعة الكويت

تمهيد

تقتضي دراسة التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية التعرض لموضوعات ثلاثة تشكل مثلث علاقات العمل الجماعية، هذه الموضوعات هي:

أولاً: التنظيم القانوني للنقابات العمالية، بمعناها العام، لكونها غالباً ما تسهم في وضع القواعد القانونية المنظمة لعلاقات العمل الجماعية وما تتضمنه من قواعد تنظم هذه العلاقات، إضافة إلى كونها الطرف الأساسي لعقد العمل الجماعي، المصدر الأساسي لقواعد العمل الجماعية.

ثانياً: عقد العمل الجماعي، باعتباره مصدراً رئيسياً للقواعد والأحكام التي تنظم علاقات العمل الجماعية.

ثالثاً: وسائل فض منازعات العمل الجماعية، بحسبانها تتضمن قواعد تخرج عن القواعد العامة التي تحكم فض منازعات العمل الفردية.

وسنعمل لكل موضوع من هذه الموضوعات الثلاثة باباً مستقلاً.

الباب الأول التنظيم القانوني للنقابات العمالية

تقتضي دراستنا للتنظيم القانوني للنقابات العمالية في الكويت التعرض للموضوعات الآتية:

أولاً: حرية النشاط النقابي.

ثانياً: تكوين النقابات العمالية وحلها.

ثالثاً: الانضمام للنقابات العمالية.

رابعاً: مضمون النشاط النقابي.

أولاً:

حرية النشاط النقابي

تعريف النقابة:

يقصد بالنقابة، في مجال قانون العمل، المنظمة التي تضم مجموعة من عمال مهنة معينة أو أكثر من مهنة، يتفقون فيما بينهم على حماية مصالحهم وتحسين أحوالهم، وتمثيل مهنهم أو مهنتهم والدفاع عنها.

النقابة والتكتل:

يقصد بالتكتل اتحاد مجموعة من العمال بقصد تحقيق غرض مشترك، كتحسين ظروف العمل أو زيادة أجورهم، وينتهي التكتل إما بتحقيق الغرض منه أو بعبثه عن تحقيقه، فالذي يميز النقابة عن التكتل هو صفة الاستمرار في النقابة، أما التكتل فهو مؤقت ولا يتسم بالاستمرار.

ويعتبر ظهور التكتلات العمالية المؤقتة إثر إلغاء جريمتي التجمع العمالي والإضراب في إنجلترا عام ١٨٢٤، ثم في فرنسا عام ١٩٦٤، وهي النواة الأولى لظهور المنظمات النقابية.

النقابة والجمعية:

تتفق النقابة مع الجمعية في أن كلا منهما يتكون من اتحاد مجموعة من الأفراد بقصد تحقيق هدف غير الربح المادي يتمثل هذا الهدف بالنسبة للنقابة، في الدفاع عن المصالح

المهنية لأعضائها «النقابة إذن ما هي إلا جمعية مهنية» لذلك يمكن اللجوء إلى تكوين جمعية في حالة تعذر تكوين نقابة، بسبب ما يتطلبه تكوين هذه الأخيرة من شروط خاصة.

النقابة والاتحاد:

كل من النقابة والاتحاد عبارة عن تكتل مجموعة من أفراد مهنة واحدة للدفاع عن مصالحهم المشتركة وعرفنا أن النقابة تطلق على تكتل العمال، أما الاتحاد فيطلق عادة على تكتل أصحاب العمل الذي يهدف إلى التعاون مع نقابات العمال لتقريب وجهات النظر في المسائل المتعلقة بالشؤون العمالية.

وقد أجازت المادة (٨٥) من قانون العمل الكويتي لأصحاب الأعمال تكوين اتحادات بقصد تنظيم مصالحهم والدفاع عنهم، بشرط ألا يقل عدد أعضائه المؤسسين عن عشرة أعضاء^(١).

غير أن مصطلح الاتحاد يطلق أيضاً في معنى آخر يقصد به الاتحادات التي تكونها النقابات العمالية التي أشارت إليها المادة (٧٩) من قانون العمل الكويتي. عندئذ يكون المقصود بالاتحاد منظمة نقابية عمالية، أعلى، في التدرج الهرمي، من النقابات، وليست منظمة أصحاب أعمال.

ويلاحظ في هذا الصدد أن المادة (٨٠) من قانون العمل في القطاع الأهلي أجازت لهذه الاتحادات النقابية العمالية أن تكون فيما بينها اتحاداً عاماً للعمال، الذي يمثل عندئذ قمة التنظيم النقابي العمالي.

النقابة والشركة:

تتميز النقابة عن الشركة في الهدف من كل منهما فبينما يكون هدف الشركة هدفاً مالياً، أي تحقيق ربح مادي للشركاء المكونين لها. فإن هدف النقابة الأصلي هو الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها، لذلك لا يجوز لها توظيف أموالها في مضاربات مالية أو عقارية أو غيرها من أنواع المضاربات.

(١) راجع المادتين (٨٥)، (٨٦) من قانون العمل الكويتي.

النقابة شخص اعتباري خاص:

تنشأ النقابة كما أشرنا بهدف الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها، فهي هيئة خاصة، وليست عامة، لذلك فهي تعد من الأشخاص الاعتبارية الخاصة، وليست من الأشخاص الاعتبارية التابعة للدولة.

ويترتب على ذلك النتائج الآتية:

- يكون تكوين النقابة بإرادة واتفاق أعضائها، ولا تقوم الدولة بإنشائها.
- يتم اختيار القائمين بإدارة النقابة بموافقة أعضائها ولا دخل للدولة في ذلك.
- لا تطبق على النقابات قواعد القانون العام، ولا تخضع لاختصاص القضاء الإداري، وإنما تخضع لاختصاص القضاء العادي.
- غير أن الطبيعة الخاصة للنقابة العمالية لا تحول دون خضوعها لرقابة الدولة، حتى لا تنحرف عن الهدف المحدد لها وهو حماية مصالح أعضائها والدفاع عنهم.

مبدأ الحرية النقابية:

يعد ظهور النقابات العمالية تطبيقاً مباشراً وفعالاً لمبدأ «في الاتحاد قوة»، فأمام ضعف إمكانات العامل أمام رب العمل، الأقوى مالاً ونفوذاً، كان لزاماً على العمال الاتحاد والتكتل فيما بينهم حتى يمكنهم مواجهة أرباب العمل والدفاع عن مصالحهم وتحسين أحوالهم المهنية.

فبعد أن كان تكوين النقابات محظوراً على العمال لفترة طويلة من الزمن، أصبح ذلك حقاً مشروعاً لهم، بعد كفاح طويل ومرير منهم على مر العصور، انتهى بإقرار مبدأ الحرية النقابية^(١)، أي حرية العمال في إنشاء النقابات للدفاع عن مصالحهم المشروعة.

وكانت بريطانيا أول الدول التي اعترفت بالحرية النقابية في عام ١٨٧١، إثر إلغائها جريمتي التجمع العمالي والإضراب عام ١٨٢٤. ثم تبعتها فرنسا عام ١٨٨٤^(٢)، ثم حذا

(١) راجع لمزيد من التفاصيل فيما يتعلق بمبدأ الحرية النقابية:

EL Borai (A.H): Les syndicats en R.S.S. Thèse de doctorat, Rennes, 1972

Nabila Abd - El Halim Kamel: Les retombées de Mai 1968 sur le regime juridique des libertés publique en France, thèse de doctorat, Rennes 1974.

عبد المنعم الغزالي الجميل، تاريخ الحركة العمالية والنقابية في العالم، القاهرة ١٩٦٤.

(٢) وتم ذلك بمقتضى قانون "Waldeck- Rousseau" الذي صدر في ٢١ مارس ١٨٨٤، وقد اعترفت مادته الأولى بمبدأ الحرية النقابية. وقد تعدل هذا القانون في ٢٧/١٢/١٩٦٨ حيث اعترف للعمال بحق تكوين نقاباتهم ومباشرة أنشطتهم النقابية في داخل أماكن عملهم.

حذوهما عدد كبير من الدول، بصفة خاصة بعد الحرب العالمية الثانية.

وقد اعترفت الدول المختلفة في الوقت الحالي بحق العمال وغيرهم من أفراد المجتمع، في تكوين نقابات وجمعيات مهنية وأصبح حقهم هذا من الحقوق الأساسية التي تقرها الدساتير الحديثة. من ذلك الدستور المصري الذي يقرر في مادته رقم «٥٦» أن «إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي حق يكفله القانون».

كما اعتنق الدستور الكويتي في مادته رقم (٤٣) مبدأ الحرية النقابية بنصها على أن «حرية تكوين الجمعيات والنقابات على أسس وطنية وبوسائل سليمة مكفولة وفقاً للشروط والأوضاع التي يبينها القانون، ولا يجوز إجبار أحد على الانضمام إلى أية جمعية أو نقابة».

وتطبيقاً لذلك فقد صدر قانون العمل في القطاع الأهلي رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤ متضمناً في الباب الثالث عشر منه التنظيم التشريعي لمنظمات العمال وأصحاب العمل ونصت المادة (٦٩) من القانون المذكور على أن «حق تكوين اتحادات لأصحاب الأعمال وحق التنظيم النقابي للعمال مكفول وفقاً لأحكام هذا القانون، ويكون للنقابة أو الاتحاد المشكلة طبقاً لهذا الباب الشخصية الاعتبارية».

وهكذا أصبح تكوين النقابات، إعمالاً لمبدأ الحرية النقابية، أمراً مستقراً مسلماً به، وأصبحت النقابة وسيلة مشروعة لتمثيل العمال لدى أصحاب الأعمال ولدى السلطات العامة في الدولة، وأصبح للنقابات دور فعال في إبرام عقود العمل الجماعي، وفي إنهاء ما ينشأ عنها من منازعات.

مضمون الحرية النقابية:

لمبدأ الحرية النقابية شقان أحدهما جماعي يتعلق بإمكان قيام نقابة أو أكثر في المهنة الواحدة، وقدرة النقابات في حالة تعددها على إنشاء اتحادات فيما بينها، أو إنشاء اتحاد عام للنقابة.

أما الشق الثاني لمبدأ الحرية النقابية، وهو فردي، فيقضي بحرية الفرد في الانضمام إلى النقابة وحرية في عدم الانضمام إليها، وحرية في الانسحاب منها بعد انضمامه إليها.

الشق الجماعي للحرية النقابية:

يتضمن الشق الجماعي لمبدأ الحرية النقابية المبادئ الآتية:

- ١ - حق أفراد كل مهنة في إنشاء نقابة تدافع عن مصالحهم «مبدأ التنظيم النقابي».

- ٢ - إمكان تعدد النقابات في المهنة الواحدة، فلا يفرض حد معين لعدد النقابات التي تمثل المهنة الواحدة (مبدأ تعدد النقابات).
- ٣ - حق النقابات في حالة تعددها في أن تكون اتحادات فيما بينها حتى مع وجود اتحادات أخرى أقامت نقابات أخرى تمثل المهنة ذاتها (مبدأ إنشاء الاتحادات).
- ٤ - حق الاتحادات النقابية في تكوين اتحادات عامة (مبدأ تعدد الاتحادات العامة).

موقف قانون العمل الكويتي:

أقر قانون العمل الكويتي مبدأ الحرية النقابية في شقه الجماعي بالمادتين (٦٩) و(٧٠). فنصت المادة (٦٩) على أن حق التنظيم النقابي للعمال مكفول وفقاً لأحكام هذا القانون^(١). كما أنها منحت النقابة العمالية، وكذلك اتحاد أصحاب الأعمال، التي يتم إنشاؤها وفقاً للقانون الشخصية الاعتبارية.

أما المادة (٧٠) فقد نصت على أن «للعمال الذين يشتغلون في مؤسسة واحدة أو حرفة واحدة أو صناعة واحدة أو بمهن أو صناعات أو حرف متماثلة أو مرتبط بعضها ببعض، أن يكونوا فيما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية وتمثلهم في كافة الأمور المتعلقة بشؤون العمال». غير أن المادة (٧١) من قانون العمل أوردت قيداً على مبدأ تعدد النقابات، حيث حظرت تكوين أكثر من نقابة واحدة لعمال المنشأة الواحدة أو المهنة الواحدة، فاعتنقت بذلك ما يسمى بمبدأ وحدة النقابة.

ويبدو أن المشرع الكويتي اعتنق مبدأ وحدة النقابة حتى يوفر للحركة النقابية قدراً من القوة والاستقلال، وليبعد عن نشاطها الانقسام السياسي أو المذهبي أو الديني، فتتصرف بذلك إلى تحقيق المصالح المهنية لأعضائها.

أما فيما يتعلق بمبدأي إنشاء وتعدد الاتحادات فقد أقرتهما المادة (٧٩) بنصها على أن «للنقابات المشكلة طبقاً لهذا القانون أن تكون فيما بينها اتحادات ترعى مصالحها المشتركة بشرط ألا تضم الاتحادات غير نقابات المهنة الواحدة أو الصناعة الواحدة أو صناعات تشترك في إنتاج نوع واحد أو مماثل من السلع».

(١) راجع في التطور التاريخي للحركة النقابية في الكويت، محمد مسعود العجمي، الحركة العمالية والنقابية في الكويت، دار الريمان للنشر والتوزيع، بدون سنة نشر.

وأخيراً فقد أجازت المادة (٨٠) من قانون العمل لل نقابات والاتحادات أن تكون فيما بينها اتحاداً عاماً للعمال.

غير أنها لم تسمح بقيام أكثر من اتحاد عام واحد في الكويت. وتكون مهمة الاتحاد العام للعمال قيادة الحركة النقابية الكويتية ورسم سياستها العامة.

الشق الفردي للحرية النقابية:

يضمن الشق الفردي لمبدأ الحرية النقابية تحقيق الحريات الآتية للعامل:

أولاً: حرية العامل في الانضمام إلى النقابة التي تمثله:

فللعامل وحده يترك أمر انضمامه للنقابة، كما له حرية اختيار النقابة التي ينضم إليها في حالة تعدد النقابات طالما توافرت فيه شروط الانضمام إليها. فلا وجود في الوقت الحالي لفكرة النقابة الإجبارية، أي انضمام العامل إلى نقابة بعينها دون غيرها.

وتطبيقاً لهذا المبدأ فلا يجبر العامل على الانضمام إلى النقابة، أو الانضمام إلى نقابة معينة دون نقابة أخرى، وإنما يترك كل ذلك لمحض تقديره ومشئته.

غير أن حرية العامل في الانضمام إلى النقابة التي تمثله مقيدة في القانون الكويتي بعدم جواز انضمام العامل لأكثر من نقابة واحدة، فقد حظرت المادة (٧٢) من قانون العمل في القطاع الأهلي على العامل أن ينضم لأكثر من نقابة واحدة. والعلة من هذا القيد تكمن في تركيز جهد العامل في نقابة واحدة وعدم تشتيته في نقابات متعددة. تطبيقاً لهذا القيد إذا أصبح العامل عضواً في نقابة عمالية معينة، وكان من قبل عضواً في نقابة عمالية أخرى، فإن عضويته في هذه النقابة الأخيرة تسقط من الوقت الذي يصبح فيه عضواً في النقابة الأولى^(١).

(١) ومن ناحية أخرى فقد قيدت المادة (٧٢) حرية العامل غير الكويتي في الانضمام إلى النقابات حيث اشترطت مضي خمس سنوات متتاليات على وجود العامل بالكويت. وفي حالة استكمال هذا الشرط فلا يثبت له حق الانتخاب، ويكون له فقط الحق في إبداء الرأي وجهة نظره عن طريق ممثل. وهذا الاتجاه منتقد لما يتضمنه من اعتداء على مبدأ الحرية النقابية وتمييز بين العمال دون مبرر، إضافة إلى كونه يتضمن إضعافاً للقاعدة العمالية لما يؤدي إليه من تقليل عدد العمال المتضمن للنقابة. وقد تركت المادة (١١٠) من مشروع قانون العمل الجديد لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل أمر تحديد شروط انضمام العمال غير الكويتيين للنقابات العمالية.

ثانياً: حرية عدم الانضمام إلى النقابة:

وهي حرية مكتملة للحرية السابقة، فما دام العامل حراً في الانضمام إلى نقابة ما، فلا بد أن يكون حراً أيضاً في عدم الانضمام إليها، وقد أكدت المادة (٤٣) من الدستور الكويتي هذه الحرية بنصها على عدم جواز إجبار أحد على الانضمام إلى أي جمعية أو نقابة.

ثالثاً: حرية الانسحاب من النقابة:

يستوجب مبدأ الحرية النقابية، إضافة إلى حرية العامل في الانضمام أو عدم الانضمام إلى النشاط النقابي، حريته أيضاً في الانسحاب من النقابة التي يكون قد انضم إليها ما دام قد تراءى له ذلك. ويجب أن تكفل له هذه الحرية دون قيود أو شروط.

الحماية القانونية لمبدأ الحرية النقابية:

أولاً: تكريساً من المشرع الكويتي لضمان مبدأ الحرية النقابية للعامل، بحرياته الثلاث سابق الإشارة إليها، فقد عاقبت المادة (٧٨) من قانون العمل الكويتي كل صاحب عمل، أو من يقوم مقامه، فصل أحد العمال أو وقع عليه أية عقوبة لإرغامه على الانضمام إلى النقابة أو عدم الانضمام إليها أو الانسحاب منها بسبب قيامه بعمل من أعمال النقابة أو تنفيذ قراراتها المشروعة.

أما العقوبة التي توقع على صاحب العمل أو من يقوم مقامه، فقد حددتها المادة (٩٧) من قانون العمل بنصها على الآتي:

«مع عدم الإخلال بأية عقوبة ينص عليها قانون آخر أو يصدر بها حكم المحاكم، يعاقب كل من يخالف أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له على الوجه التالي:

أ - يوجه إلى المخالف إخطار بتلافي المخالفة خلال فترة تحددها الوزارة.

ب - إذا لم تتلاف المخالفة خلال الفترة المحددة، يعاقب المخالف بغرامة قدرها ثلاثة دنانير، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.

ثانياً: من ناحية أخرى فإن كل شرط أو بند يدرج بعقد العمل الفردي يهدف إلى المساس بحرية العامل في الانضمام إلى النقابة أو عدم الانضمام إليها أو انسحابه منها يعد باطلاً ولا يعمل به.

الحماية الدولية لمبدأ الحرية النقابية:

حظيت قواعد قانون العمل بصفة عامة، ومبدأ الحرية النقابية بصفة خاصة، باهتمام على الصعيد الدولي^(١)، تمثل في إنشاء منظمة دولية هي هيئة العمل الدولية التي هدفت إلى تحقيق العدل الاجتماعي عن طريق تحسين ظروف العمل بتنظيم ساعاته، ووضع حد أقصى لمدة العمل، ومكافحة البطالة بين العمال، وحمايتهم من الأمراض، ووقايتهم من الحوادث، وتنظيم عمل النساء والأحداث، وتأكيد مبدأ الحرية النقابية، وغير ذلك من الأمور العمالية. كما حظي مبدأ الحرية النقابية باهتمام هيئة الأمم المتحدة، وجامعة الدول العربية.

أولاً: هيئة العمل الدولية:

ظهر أول تنظيم دولي عمالي عقب انتهاء الحرب العالمية الأولى، حيث قررت الدول المنتصرة ضمن نصوص معاهدة فرساي، إنشاء هيئة العمل الدولية، وقد تضمن دستورها العديد من المبادئ التي سعت جاهدة نحو تحقيقها، منها:

- عدم اعتبار العمل سلعة.
- الاعتراف للعمال ولأصحاب العمل بحق تكوين الجمعيات والنقابات.
- تقرير يوم الثماني ساعات أو أسبوع الثماني والأربعين ساعة، وتقرير عطلة أسبوعية قدرها أربع وعشرون ساعة على الأقل.
- حق العامل في الأجر الملائم، ومبدأ المساواة في الأجور بين العامل والعاملة.
- وتقتصر العضوية في هيئة العمل الدولية على الدول، غير أن التمثيل فيها لا يقتصر على الحكومات، بل يمتد إلى العمال وأصحاب الأعمال في كل أجهزة الهيئة.

أجهزة هيئة العمل الدولية:

للهيئة ثلاثة أجهزة رئيسية هي:

١ - مكتب العمل الدولي:

ويقع عليه عبء إدارة الأعمال العادية للهيئة، كجمع المعلومات المتعلقة بالعمل والعمال وتوزيعها وإجراء التحقيقات التي يطلبها مؤتمر العمل الدولي، وإقامة العلاقات مع

(١) راجع في الحركة النقابية الدولية:

Lefrance (G): Les experiences syndicales internationales (des origines a nos jours) Paris, 1951

الدول ومع أوساط العمل، ويساعد الدول في إعداد وتنقيح التشريعات العمالية، ويسهم في مراقبة تطبيق المعاهدات الدولية الخاصة بالعمل، فمكتب العمل الدولي هو الأمانة العامة لهيئة العمل الدولية، ومقره في جنيف.

ويرأس مكتب العمل الدولي مدير عام يعينه مجلس إدارة الهيئة.

٢ - مجلس إدارة الهيئة:

ويتكون من أربعين عضواً، نصفهم يمثل أوساط العمل، عشرة عن أصحاب العمل، وعشرة عن العمال. والنصف الآخر يمثل الحكومات المتمتعة بعضوية الهيئة ومجلس إدارة الهيئة هو الجهاز التنفيذي لها، ويقوم بإدارة مكتب العمل الدولي.

٣ - مؤتمر العمل الدولي:

هو السلطة العليا في هيئة العمل الدولية، ويتكون من ممثلي الدول الأعضاء فيها، لكل منها أربعة ممثلين، اثنان عن الحكومة وواحد عن أصحاب العمل وواحد عن العمال.

ويعقد المؤتمر دورة في كل عام في المكان الذي يحدده مجلس الإدارة، أو يقرره المؤتمر.

وتتمثل المهمة الأساسية للمؤتمر في العمل على وضع قانون دولي للعمل، عن طريق الاتفاقيات والتوصيات التي يتوصل إليها. ولا تعتبر الاتفاقيات التي يبرمها المؤتمر ملزمة للدول الأعضاء فيه إلا إذا صدقت عليها السلطة التشريعية فيها.

أما التوصيات فهي مجرد رغبات تصدر عن المؤتمر ولا تكون لها قوة ملزمة.

إنجازات هيئة العمل الدولية في مجال الحماية النقابية:

قامت هيئة العمل الدولية، من خلال مؤتمر العمل الدولي الذي تعقده سنوياً، بإنجاز آثار مهمة في سبيل إقرار وتأكيد مبدأ الحرية النقابية والعمل على تطويره والتوسع في نطاقه، وذلك على الوجه الآتي:

١ - أصدر مؤتمر العمل الدولي في ١٠ مايو ١٩٤٤ خلال دورته السادسة والعشرين «إعلان

فيلادلفيا» الذي تضمن بعض البرامج المهمة، منها، على وجه الخصوص:

- الاعتراف الفعلي بالحق في التفاوض الجماعي.

- إقامة التعاون بين أصحاب العمل والعمال بقصد التحسين المستمر في ظروف العمل وتحسين الإنتاج.
- ٢ - أبرم مؤتمر العمل الدولي خلال دورته الحادية والثلاثين عام ١٩٤٨ الاتفاقية رقم (٨٧) الخاصة بالحرية النقابية التي تضمنت العديد من الضمانات التي تكفل مبدأ الحرية النقابية نذكر منها:
 - حق العمال وأصحاب العمل في تكوين التنظيم الذي يرغبونه.
 - أ - استقلال التنظيمات النقابية إزاء الدولة، من حيث:
 - ب - وضع نظمها ولوائحها.
 - ج - انتخاب القائمين على إدارتها.
 - د - تنظيم أنشطتها وبرامج عملها.
 - هـ - عدم تدخل الدولة بما يمس استقلالها.
 - و - عدم جواز حل التنظيمات النقابية إلا عن طريق القضاء.
 - ز - حق التنظيمات النقابية في إنشاء الاتحادات للنقابات واتحادات عامة.
 - س - حق النقابات والاتحادات في الانضمام للتنظيمات الدولية للعمال وأصحاب العمل.
- ٣ - أبرم مؤتمر العمل الدولي خلال دورته الثانية والثلاثين عام ١٩٤٩ اتفاقية تنظيم العلاقات الجماعية، التي أكدت بدورها احترام مبدأ الحرية النقابية للعمال بالنص على الآتي:
 - عدم وضع قيود أو شروط تحول دون حق العامل في انضمامه إلى نقابة أو انسحابه منها.
 - عدم فصل العامل بسبب نشاطه النقابي.
 - كفالة استقلال تنظيمات العمال وتنظيمات أصحاب العمل بعضها تجاه البعض الآخر، بعدم جواز تدخل أحدهما في عمل الآخر.
- ثانياً: هيئة الأمم المتحدة:
 - حظي مبدأ الحرية النقابية باهتمام هيئة الأمم المتحدة، وجعلت منه أحد الحقوق الأساسية للعمال، فقد نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الذي أصدرته الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٠ ديسمبر ١٩٤٨، على حق كل فرد «في أن يكون نقابات مع آخرين، وأن ينضم إلى نقابات للدفاع عن مصالحه».

ثالثاً: جامعة الدول العربية:

على الصعيد القومي اهتمت جامعة الدول العربية بتحسين شروط وظروف العمل في الدول العربية، وأنشأت لذلك منظمة العمل العربية، التي ما زال دورها محدوداً في مجال التنظيم النقابي.

وتعد منظمة العمل العربية إحدى الوكالات المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية، وقد تم إعلان قيام المنظمة في المؤتمر الخامس لوزراء العمل العرب في يناير ١٩٧٠، بموجب قرار مجلس جامعة الدول العربية الصادر في مارس ١٩٦٥ الخاص بالموافقة على الميثاق العربي للعمل ودستور منظمة العمل العربية اللذين أقرهما المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب في يناير ١٩٦٥.

ثانياً: تكوين النقابات العمالية وحلها

لتكوين النقابة العمالية شروط يلزم توافرها وإجراءات يتعين مراعاتها، كما أن هناك طرقاً لحل النقابة:

١ - شروط تكوين النقابة

اشتترط المادة (٧٢) من قانون العمل في القطاع الأهلي لإمكان تكوين نقابة ألا يقل عدد العمال الذين تمثلهم عن مائة عامل. فإذا قل عدد العمال عن ذلك فلا يمكنهم تكوين نقابة تمثلهم وتدافع عنهم.

أما إذا اكتمل العدد المطلوب، أمكن تكوين النقابة، ما دامت تجمع بينهم مصالح مهنية مشتركة، بأن يكون هؤلاء العمال ممن يشتغلون في مؤسسة واحدة أو حرفة واحدة أو صناعة واحدة، أو بمهن أو صناعات أو حرف مماثلة أو مرتبط بعضها ببعض، وذلك على الوجه الذي وضحته المادة (٧٠) من قانون العمل، كما سنوضح لاحقاً.

وهكذا يمكننا إرجاع شروط تكوين النقابة إلى شرطين أساسيين: أولهما شرط عددي، والآخر شرط مهني.

٢ - إجراءات تكوين النقابة:

حددت المادة (٧٤) من قانون العمل في القطاع الأهلي الإجراءات الواجب اتباعها لتكوين النقابة العمالية، ويمكن إيجازها في الآتي:

- أ - وضع النظام الأساسي للنقابة.
- ب - انتخاب مجلس الإدارة.
- ج - إيداع أوراق التأسيس بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

أ - وضع النظام الأساسي للنقابة:

تبدأ إجراءات تكوين النقابة بوضع لائحة النظام الأساسي للنقابة، بمعرفة الجمعية العمومية التأسيسية للنقابة. وتتكون هذه الجمعية من عدد من العمال الكويتيين لا يقل عن خمسة عشر عاملاً، ممن تتوافر فيهم الشروط القانونية للانضمام للنقابة التي سنوضحها لاحقاً. وقد ترك المشرع للجمعية العمومية التأسيسية حرية وضع لائحة النظام الأساسي، بالاسترشاد بالنموذج الذي تعدّه وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

ويجب أن يشمل النظام الأساسي للنقابة البيانات التي حددتها المادة (٧٤) من قانون العمل في القطاع الأهلي وهي:

- اسم النقابة ومقرها ومن يمثلها قانوناً.
- الأغراض التي أنشئت من أجلها.
- شروط قبول الأعضاء وانسحابهم وفصلهم.
- قيمة الاشتراكات التي يجوز تحصيلها من الأعضاء.
- الشروط التي ينتفع بموجبها كل عضو بالمنافع والامتيازات التي تحققها النقابة.
- مصادر أموال النقابة وكيفية استغلالها والتصرف فيها.
- اختصاصات الجمعية العمومية والقواعد المتعلقة بسير أعمالها واتخاذ قراراتها (على أن تخطر وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل قبل كل اجتماع بأسبوع على الأقل).
- تشكيل مجلس الإدارة وشروط عضويته ومدته وكذلك اختصاصاته والقواعد الخاصة بسير أعماله، واختيار هيئة المكتب واختصاصاتها.
- القواعد المتعلقة بإمساك الحسابات والتصديق على الميزانية والحساب الختامي.
- الإجراءات الواجب اتخاذها لتعديل نظام النقابة الأساسي أو حلها.

ب - انتخاب مجلس الإدارة:

يقع على الجمعية العمومية التأسيسية، إضافة إلى وضع النظام الأساسي للنقابة،

انتخاب مجلس إدارة النقابة مراعية في ذلك ألا يقل عدد أعضاء المجلس عن سبعة ولا يزيد على واحد وعشرين.

ج - إيداع أوراق التأسيس بوزارة الشئون الاجتماعية والعمل:

الإجراء الثالث من إجراءات تكوين النقابات يقع على كاهل مجلس إدارة النقابة، فقد ألزمته المادة (٧٤) من قانون العمل في القطاع الأهلي بأن يودع خلال (١٥) يوماً من تاريخ انتخابه أوراق التأسيس التالية بوزارة الشئون الاجتماعية والعمل التي يقع عليها القيام بإشهار النقابة في الجريدة الرسمية:

- نسختين من النظام الأساسي للنقابة موقعاً عليهما من أعضاء مجلس الإدارة.
- نسختين من محضر جلسة الجمعية العمومية التي انتخب فيها مجلس الإدارة.
- كشفاً بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وصفة كل منهم وسنه وجنسيته ومهنته ومحل إقامته.
- كشفاً بأعضاء النقابة مبيناً به اسم كل منهم ولقبه وسنه وجنسيته ومقر عمله. موقعاً من كل منهم.
- كشفاً بأعضاء النقابة مبيناً به اسم كل منهم ولقبه وسنه وجنسيته ومقر عمله. موقعاً من كل منهم.
- اسم المصرف الذي تودع فيه أموال النقابة.
- شهادة من وزارة الداخلية بعدم اعتراضها على أي من المؤسسين.

قيام النقابة:

بمجرد إيداع مجلس إدارة النقابة أوراق التأسيس السابق ذكرها مستوفاة طبقاً لأحكام قانون العمل بوزارة الشئون الاجتماعية والعمل، تعتبر النقابة قائمة قانوناً ولها الحق في مباشرة أعمالها، دون توقف على إتمام عملية شهر النقابة بالجريدة الرسمية التي أناطها المشرع بوزارة الشئون الاجتماعية والعمل^(١).

(١) تنقسم النقابات العمالية في الكويت إلى قسمين: الأول منهما يشمل نقابات القطاع الحكومي من موظفين وعمال مثل نقابة الصحة العامة، ونقابة البلدية، ونقابة التربة والتعليم العالي، ونقابة الأشغال العامة، ونقابة الكهرباء، ونقابة الشئون الاجتماعية والعمل، ونقابة الخطوط الجوية الكويتية، وتنضم هذه النقابات إلى اتحاد نقابات القطاع الحكومي الذي تأسس عام ١٩٦٥.

أما القسم الثاني من النقابات فيشمل نقابات القطاع النفطي، وعددها ثلاثة، يضمها اتحاد عمال البترول، هي نقابة نفط الكويت ونقابة البترول الوطنية ونقابة صناعة الكيماويات البترولية.

غير أن المادة (٧٥) من قانون العمل في القطاع الأهلي أناطت بوزارة الشئون الاجتماعية والعمل مراقبة إجراءات تكوين النقابة، وأجازت لها أن تبلغ اعتراضها على هذه الإجراءات المخالفة لأحكام قانون العمل للنقابة، وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إيداع أوراق التأسيس، فإذا لم تقم النقابة بتصحيح الإجراءات المعترض عليها خلال خمسة عشر يوماً التالية للاعتراض اعتبر تكوين النقابة باطلاً منذ البداية^(١).

رقابة وزارة الشئون الاجتماعية والعمل على النقابات العمالية:

أوجبت المادة (٧٦) من قانون العمل في القطاع الأهلي على النقابات الاحتفاظ بسجلات ودفاتر معينة، وأجازت لمفتشي وزارة الشئون الاجتماعية والعمل حق الاطلاع على هذه السجلات والدفاتر في أي وقت في مقر النقابة.

وتشمل الدفاتر والسجلات الآتي:

- ١ - سجل قيد الأعضاء مبيناً فيه الاسم والجنسية والصناعة ومقر العمل وتاريخ الميلاد وتاريخ القبول في النقابة وتاريخ الفصل إذا حدث، وتوقيع الأعضاء.
- ٢ - سجل محاضر جلسات مجلس الإدارة.
- ٣ - سجل محاضر جلسات الجمعية العمومية.
- ٤ - دفاتر للحسابات.

من ناحية أخرى، فقد أوجبت المادة (٨٣) من قانون العمل في القطاع الأهلي على مجلس إدارة النقابة (وكذلك مجلس إدارة الاتحاد) إخطار وزارة الشئون الاجتماعية والعمل عند تغيير المقر وذلك في خلال أسبوع من حدوث هذا التغيير، فيجب أن تكون وزارة الشئون الاجتماعية والعمل على علم دائم بمقر النقابات العمالية حتى يمكنها ممارسة رقابتها عليها.

(١) ينضج من ذلك أن اعتراض وزارة الشئون الاجتماعية والعمل على إجراءات تكوين النقابة لا يكفي في ذاته لبطان تكوين النقابة، فلا يكون هذا الاعتراض منتجاً لأثره إلا إذا لم تقم النقابة بتصحيح الإجراءات المخالفة المعترض عليه خلال المدة المحددة وهي خمسة عشر يوماً من تاريخ الاعتراض. لذلك يجوز للنقابة خلال هذه المدة أن تباشر نشاطها، رغم اعتراض وزارة الشئون الاجتماعية والعمل.
راجع في هذا المعنى، هيئة تحكيم القاهرة، النزاع رقم ٢ لسنة ١٩٥٧، جلسة إبريل، ١٩٥٧.

تكوين اتحادات النقابات:

أجازت المادة (٧٩) من قانون العمل في القطاع الأهلي للنقابات المشكلة وفقاً لهذا القانون أن تكون فيما بينها اتحادات ترعى مصالحها المشتركة.

وقد اشترطت المادة المذكورة لتكوين اتحادات نقابات العمل ألا تضم هذه الاتحادات غير نقابات المهنة الواحدة أو الصناعة الواحدة أو صناعات تشترك في إنتاج نوع واحد أو مماثل من السلع^(١).

ويعد هذا الشرط مجرد تطبيق لشرط المصلحة المهنية المشتركة اللازم لتكوين النقابة.

تكوين الإتحاد العام للعمال:

وفقاً للمادة (٨٠) من قانون العمل في القطاع الأهلي يجوز للنقابات والاتحادات المشكلة طبقاً له أن تكون فيما بينها اتحاداً عاماً للعمال. وكما سبق أن وضعنا حظرت هذه المادة قيام أكثر من اتحاد عام واحد في الكويت.

ووفقاً للمادة (٨١) من قانون العمل يسري على تكوين الاتحادات والاتحاد العام - وحل كل منهما - النصوص الواردة في هذا القانون في شأن تكوين النقابات وحلها، ويكون لها ما للنقابات من حقوق وما عليها من واجبات.

ووفقاً للمادة (٨٢) تسيّر الاتحادات والاتحاد العام في أعمالها طبقاً لنظامها الأساسي، ويجب أن يبين به، بوجه خاص، القواعد التي تتبع في تمثيل النقابات أو الاتحادات المنظمة في الجمعية العمومية ومجلس الإدارة، كما تبين قيمة الاشتراكات السنوية التي تؤديها النقابات والاتحادات.

أخيراً، فقد أجازت المادة (٨٤) من قانون العمل للاتحادات والاتحاد العام للعمال الحق في الانضمام إلى اتحادات عربية أو دولية ترى أن مصالحها ترتبط بها. على أن

(١). تتمثل الاتحادات العمالية في الكويت في اتحاد نقابات القطاع الحكومي واتحاد عمال النفط، ويضم الأول نقابات القطاع الحكومي، وقد تأسس عام ١٩٦٥، وينبثق عنه العديد من اللجان الاجتماعية والثقافية. ويضم الثاني نقابات العاملين بالنفط وعددها ثلاثة، وقد تأسس في ١٩٦٥/٥/٧. ومن الاتحادين السابقين يتكون الاتحاد العام لعمال الكويت الذي تأسس في ١٩٦٧/١٢/٢٥. أما اتحادات أرباب العمل فتتمثل في غرفة تجارة وصناعة الكويت، التي تضم العديد من الاتحادات مثل اتحاد مصنعي وتجار الأغذية، واتحاد ملاك العقارات، واتحاد ملاك المدارس الخاصة، واتحاد المقاولين.

تخطر بذلك وزارة الشئون الاجتماعية والعمل في موعد أقصاه أسبوع من تاريخ إبلاغها قبول انضمامها.

٣ - حل النقابة:

نظمت المادة (٧٧) من قانون العمل في القطاع الأهلي طريقين لحل النقابة، أحدهما اختياري والثاني إجباري^(١).

أ - الحل الاختياري:

يتم حل النقابة حلاً اختياريّاً بقرار يصدر عن الجمعية العمومية طبقاً للشروط والأوضاع التي يحددها النظام الأساسي للنقابة. فإذا صدر قرار الحل وجب إخطار وزارة الشئون الاجتماعية والعمل في ظرف أسبوع من تاريخ صدور قرار الحل. كما يتعين تصفية أموال النقابة وتسليمها إلى وزارة الشئون الاجتماعية والعمل.

ب - الحل الجبري:

يتم حل النقابة جبرياً عن طريق إقامة دعوى من وزارة الشئون الاجتماعية والعمل أمام المحكمة الكلية، إذا قامت النقابة بعمل يعتبر مخالفاً لأحكام قانون العمل، أو مخالفاً للنظام العام والآداب.

وقد أجازت المادة (٧٧) من قانون العمل في القطاع الأهلي استئناف حكم المحكمة الكلية القاضي بحل النقابة خلال (٣٠) يوماً من تاريخ صدوره أمام محكمة الاستئناف، التي يكون حكمها نهائياً غير قابل للطعن فيه^(٢).

فإذا حُلَّت النقابة صُفِّيت أموالها وسُلمت إلى وزارة الشئون الاجتماعية والعمل.

ثالثاً: الانضمام للنقابات العمالية

اشترط المشرع للانضمام للنقابات العمالية توافر الشروط الآتية:

(١) لم يعتنق المشرع الكويتي طريق الحل الإداري الذي تأخذ به بعض البلاد مثل ألمانيا والنمسا ولبنان وسيلبي. راجع في ذلك النظام:

Verdier (J.M.): Syndicats; Traité de droit du travail, sous la direction de G.H. Camerlynck, Paris p. 271 et s.

(٢) أجازت المادة (١١٦) من مشروع قانون العمل الطعن بالتمييز في الأحكام القضائية التي تصدر بحل النقابات العمالية.

الشرط الأول: أن يكون طالب الانضمام عاملاً:

يتعين للانضمام للنقابة العمالية أن يكون طالب الانضمام عاملاً، فإن لم يكن كذلك امتنع عليه الانضمام.

لذلك فلا يجوز لأصحاب الأعمال الانضمام إلى النقابات العمالية حتى ولو ارتبطوا بعقد عمل بالنسبة لنشاط معين لهم، ضماناً لاستقلال النقابات العمالية في دفاعها عن مصالح أعضائها.

كما يحظر الانتماء للنقابة على أصحاب الحرف والمهن الحرة الذين يقومون بالعمل لحسابهم الخاص، لأنهم لا يعتبرون عمالاً.

كذلك يحظر على العامل المتعطل عن العمل الانضمام إلى النقابة، لأنه بتعطله لم يعد عاملاً. وكذلك العامل الذي يفصل عن عمله.

وتنظم بعض التشريعات الأجنبية، بقواعد خاصة، عضوية العامل المتعطل عن العمل والعامل الذي يحال للتقاعد بسبب العجز أو بسبب بلوغ السن القانونية، حيث يحتفظ بعضيته في النقابة العامة مقابل أداء اشتراك النقابة، وعلى ألا يكون لكليهما، أي العامل المتعطل والمتقاعد، الحق في الانتخاب والترشيح للمنظمات النقابية (المادة ٣/٢٣ من قانون النقابات العمالية المصري).

وحق الانضمام للنقابة ثابت لجميع العمال بما فيهم العمال في القطاع الحكومي بالتطبيق للمادة (٢/٦٩) من قانون العمل في القطاع الأهلي.

الشرط الثاني: المصلحة المهنية المشتركة:

نظراً لأن الهدف من تكوين النقابات العمالية هو الدفاع عن المصالح المهنية المشتركة للعمال المنضمين إليها، فيتعين أن تجمع بين أعضائها مصالح مهنية مشتركة. ويتحقق هذا الاشتراك المهني بالنسبة للعمال الذين يشتغلون في مؤسسة واحدة أو حرفة واحدة أو صناعة واحدة، أو بمهن أو صناعات أو حرف متماثلة أو مرتبط بعضها ببعض.

لذلك جعلت المادة (٧٠) من قانون العمل في القطاع الأهلي هذا الاشتراك المهني شرطاً لتكوين النقابات العمالية، لما يترتب عليه من توحيد أهداف أعضاء النقابة ودفعهم بالتالي إلى تحقيق مصالحهم والدفاع عن حقوقهم.

ويقصد بالمهن أو الصناعات أو الحرف المتماثلة تلك المهن أو الصناعات أو الحرف المتشابهة في طرق العمل، لما يقوم بينهما من نقاط مشتركة، كما تشمل أيضاً

تلك التي تستخدم في أعمالها مادة أولية واحدة، ومن أمثلتها مهنة صانعي الأحذية ومهنة صانعي الحقائق، فكل منهم يعمل في صناعة الجلود. كذلك الخبازين وصانعي الفطائر والحلويات. وأيضاً التجارين على مختلف أنواعهم.

أما المهن أو الصناعات أو الحرف المرتبطة فيقصد بها تلك المهن أو الصناعات أو الحرف التي تشترك في إنتاج سلعة واحدة أو أداء خدمة واحدة، رغم ما يوجد بينهم من اختلاف من الناحية الفنية، ومن أمثلة ذلك جميع المهن التي تشترك في إقامة الأبنية، كالبنايين وعمال الحديد المسلح، وكذلك من يعملون في إقامة السفن على اختلاف مهنهم، أو من يعملون في الزراعة، أو في المناجم والمحاجر والنفط، والصناعات الغذائية، وصناعة الغزل والنسيج، أو في مهنة التجارة، أو في التأمين والبنوك، والنقل البري، والنقل المائي، والنقل الجوي^(١).

الشرط الثالث: ألا يقل سن العامل عن ثمانية عشر عاماً:

تطلبت هذا الشرط المادة (٧٢) من قانون العمل في القطاع الأهلي بنصها على «أنه لا يجوز للعامل أن ينضم إلى نقابة إلا إذا بلغ من العمر ثمانية عشر عاماً» ووضح من النص أن المشرع لم يربط بين سن العمل وسن الانضمام إلى النقابة وتشدد بالنسبة لهذا الأخير، لما يحتاج إليه النشاط النقابي من قدر من الرشد والتدبير، لذلك حظر على الأحداث - وهم كل من بلغ الرابعة عشرة من العمر ولم يتجاوز الثامنة عشرة الانضمام للنقابة.

ويلاحظ أن سن الثامنة عشرة يمثل الحد الأدنى للانضمام إلى النقابة، أما الترشيح لعضوية مجلس إدارة النقابة فيتطلب بلوغ المرشح لسن الرشد، أي واحد وعشرين سنة.

الشرط الرابع: أن يكون العامل حسن السيرة والسلوك:

اشتطت المادة (٧٢) من قانون العمل في القطاع الأهلي لانضمام العامل إلى النقابة أن يكون حسن السيرة والسلوك.

ويتم إثبات حسن السيرة والسلوك بشهادة معتمدة من الجهة المختصة.

(١) راجع البيان الوزاري الصادر في جمهورية مصر العربية رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣.

حقوق وواجبات أعضاء النقابة

يترتب على انضمام العامل للنقابة التي تمثله تمتعه بحقوق العضوية وتحمله واجباتها.

وتكفل عضوية العامل الحقوق الآتية:

- حق العامل في الاشتراك في مداورات النقابة وحقه في الانتخاب وحقه في الترشيح للمراكز الإدارية.
- حق العامل في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية التي تقدمها النقابة للأعضاء، كالمعاش التقاعدي، والخدمات الصحية.
- حق العامل في مساندة نقابته له في الدعاوى المقامة ضده والتي تتصل بالمصلحة المهنية المشتركة.
- حق العامل في الاستفادة من مزايا العقود الجماعية، وقرارات هيئات التوفيق والتحكيم.
- ومقابل تمتع العامل عضو النقابة بالمزايا والحقوق السابقة وغيرها فإنه يتحمل بعض الواجبات منها:

- دفع الاشتراكات التي تقررها النقابة.
- احترام القرارات التي تتخذها النقابة.
- احترام القواعد والقيود التي تفرضها لائحة النظام الأساسي للنقابة.
- الامتناع عن كل ما يسيء بالنقابة أو يعرقل نشاطها.

انضمام العمال غير الكويتيين إلى النقابات:

أجاز قانون العمل في القطاع الأهلي للعمال غير الكويتيين الانضمام للنقابات، ولكنه تطلب، إضافة إلى الشروط العامة. للانضمام للنقابات، توافر شرطين آخرين. ومن ناحية أخرى فقد قيد المشرع من تمتعهم بالحقوق النقابية.

أما الشرطان الإضافيان اللذان يجب توافرهما في العمال غير الكويتيين للانضمام إلى النقابة فهما:

الشرط الأول: الحصول على بطاقة عمل: وتصرف هذه البطاقة من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بالشروط التالية:

- أن يكون العامل دخل البلاد بطريقة مشروعة.
- أن يكون العامل حاملا لجواز سفر صحيح.

- أن يكون العامل حاصلًا على تصريح إقامة.
- أن يكون العامل حسن السيرة والسلوك^(١).

الشرط الثاني: مضي خمس سنوات متتاليات على وجوده بالكويت.

فيجب لانضمام العامل غير الكويتي للنقابات الكويتية أن يكون قد أقام في الكويت خمس سنوات كاملة على الأقل، ويجب أن تكون إقامته مستمرة، ولا يحول دون استمرار الإقامة، مغادرته البلاد بصفة مؤقتة، لفضاء الإجازة مثلاً.

فإذا توافر الشرطان السابقان كان من حق العامل غير الكويتي الانضمام للنقابة التي تمثله في الكويت، وكان له بالتالي التمتع بالحقوق النقابية الممنوحة لنظيره الكويتي باستثناء الحق في الانتخاب والحق في الترشيح، وإنما يحق للعمال غير الكويتيين المنضمين للنقابة أن ينتدبوا أحدهم لكي يمثلهم ويؤدي وجهة نظرهم لدى مجلس إدارة النقابة.

رابعاً: مضمون النشاط النقابي

يتمثل النشاط الأساسي الذي تقوم به نقابات العمال في رعاية مصالح أعضائها والدفاع عن حقوقهم، والعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية، وتمثيلهم في كافة الأمور المتعلقة بشئون عملهم. لذلك فإن النشاط النقابي، المتمثل في الجهود والأعمال التي تبذلها نقابات العمال خدمة لأعضائها، يمتد ليشمل كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والترفيهية.

غير أن المادة (٧٣) من قانون العمل في القطاع الأهلي حظرت على النقابات بعض الأنشطة، فقد نصت المادة المذكورة على أنه يحرم على النقابات:

- ١ - الاشتغال بالمسائل السياسية^(٢) أو الدينية أو المذهبية.
- ٢ - توظيف أموالها في مضاربات مالية أو عقارية أو غيرها من أنواع المضاربات.

(١) راجع المادة (٤) من قانون العمل الكويتي.

(٢) يتخذ البعض منع النقابات العمالية من الاشتغال بالمسائل السياسية بشكل عام، باعتباره لا يتفق مع متطلبات الحرية والديمقراطية ومع ما يفترض من انحياز النقابة والعمال التابعين لها للاتجاه السياسي الذي يدعو إلى تدخل الدولة بشكل كبير لتقرير العدالة الاجتماعية. وهذا ما جرى عليه العمل في الدول الديمقراطية، ففي فرنسا وعلى الرغم من حظر ممارسة بعض أنواع النشاط السياسي فإن الاتجاه الحديث لا يرى غضاظة في قيام النقابات بتأييد مرشح دون آخر على اعتبار أن ما يدعو إليه أقرب إلى تحقيق مصالح أعضاء النقابة أو طبقة العمال بشكل عام. وفي كل الأحوال فإن المقصود من حظر النشاط النقابي لا يتجاوز الشكل الرسمي للعمل السياسي، أي الترشيح =

٣ - قبول الهبات والوصايا إلا بموافقة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

من ناحية أخرى، فإن النقابات تتقيد بما جاء بنظامها الأساسي، كما تتقيد بقوانين الدولة، وبقواعد النظام العام وحسن الآداب.

ولكي تتمكن النقابة من مباشرة أنشطتها النقابية، فقد منحها المشرع الشخصية الاعتبارية (م ٦٩) مع ما يترتب على ذلك من تمتعها بالأهلية القانونية في التعاقد، والتملك، والتقاضي.

الباب الثاني عقد العمل الجماعي

المقصود بعقد العمل الجماعي:

يقصد بعقد العمل الجماعي، أو المشترك، كما يسمى أحياناً، التنظيم الجماعي

والانتخاب لأعضاء النقابة وإدارتها بصفتهم هذه. ولا يعني أنه ليس لهم الحق بممارسة العمل السياسي كمواطنين، حتى ولو كان ذلك مرتبطاً بكونهم نقابيين أو أعضاء في مجلس إدارة النقابة. فلا نرى ما يمنع النقابة من أن تدعو أو أن تنصح متسيبها بالتصويت لمرشح دون غيره، سواء كان عضواً في النقابة أو في مجلس إدارتها أو متى كان هذا المرشح من خارج النقابة، وأيا كانت طبيعة الانتخابات للمجلس النيابي أو البلدي أو غيره. راجع جمال النكاس، قانون العمل الكويتي المقارن، الكويت ١٩٩٣، مطبوعات وحدة التأليف والترجمة والنشر، كلية الحقوق - جامعة الكويت ص ٢٦٩.

والواقع أنه يصعب من الوجهة العملية الفصل التام بين النشاط النقابي والنشاط السياسي للنقابة، وما يحدث هو تأثير النشاط النقابي بالنشاط السياسي للدولة، وذلك على الرغم من تأكيد الأجهزة النقابية استقلالها التام عن الأحزاب والدولة وقصر أنشطتها على الحياة المهنية لأعضائها.

ففي فرنسا مثلاً، يؤدي الانقسام السياسي بين الأحزاب إلى انقسام مماثل في صفوف الحركة النقابية، وفي إنجلترا يؤدي الانضمام إلى إحدى النقابات إلى الانضمام تلقائياً كقاعدة عامة، إلى حزب بذاته، لذلك يجوز للنقابات أن تنشئ صناديق خاصة لتمويل الدعايات السياسية كما لا ينكر أحد تلك العلاقة الوثيقة بين النقابات العمالية وحزب العمل، فأغلب النقابات العمالية الانجليزية منضمة لهذا الحزب، الذي وصل بتأييدها إلى الحكم عدة مرات. وهكذا، وعلى الرغم من أن المبدأ استقلال النقابات عن الدولة وأحزابها السياسية، فإن العمل يثبت غير ذلك. راجع لمزيد من التفاصيل أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري والمقارن. القاهرة ١٩٧٦ ص ١٩٩ وبمعداها - عبد المنعم الغزالي الجبيلي، تاريخ الحركة العمالية والنقابية في العالم، ص ٨١.

Bockel (A): La participation des syndicats ouvriers aux fonction economique et sociales de l'Etat, these, Paris 1965.

المشترك لشروط العمل وظروفه بين التمثيل النقابي للعمال وصاحب أو أصحاب العمل، بما يكفل شروطاً أو مزايا أو ظروفًا أفضل.

وقد عرفت المادة (٨٠) من قانون العمل المصري عقد العمل الجماعي بأنه «اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه بين منظمة نقابية أو أكثر وبين صاحب عمل أو أكثر أو من يستخدمون عمالاً ينتمون إلى تلك المنظمات أو منظمات أصحاب الأعمال بما يكفل شروطاً أو مزايا أو ظروفًا أفضل».

فعقد العمل الجماعي عقد أو اتفاق الأمر الذي يضيف على قواعده الطبيعة العقدية الاتفاقية، لذلك فهو يتميز عن كل من التشريع واللائحة من ناحية، وعن قرار التحكيم من ناحية أخرى. فعقد العمل الجماعي يتميز بأن قواعده تأتي بالاتفاق المشترك بين العمال، ممثلين في منظمة نقابية، وأصحاب الأعمال، فيكون مصدر قواعده الاتفاق، بينما مصدر التشريع هو السلطة التشريعية، ومصدر اللائحة السلطة التنفيذية أو صاحب العمل حسب طبيعة اللائحة، ومصدر قرار التحكيم هو هيئة التحكيم الذي أصدرته.

أما عن موضوع عقد العمل الجماعي، أي مضمون القواعد والأحكام التي يتضمنها فهي قواعد عمالية، وتتسم هذه القواعد بأنها تأتي نتيجة مساومة بين طرفين متساويين، لا يستغل أحدهما ضعفاً أو حاجة لدى الآخر، لذلك يتميز عقد العمل الجماعي بأنه يقيم المساواة بين العمال وأصحاب الأعمال، ومن ثم يكفل للعمال قواعد وحماية أفضل مما لو أبرم هذا العقد عامل أو عدة عمال منفردين ليس لديهم صفة التمثيل النقابي.

وبذلك يختلف عقد العمل الجماعي عن عقد العمل الفردي فهذا الأخير محله قيام عامل أو عمال معينين بعمل معين لصالح رب العمل، أما محل عقد العمل الجماعي فيتمثل في قواعد معينة يلتزم بها صاحب العمل عند إبرام عقود العمل الفردية.

ومن هذه الزاوية يقترب عقد العمل الجماعي من لائحة العمل باعتبار إن كلا منها يتضمن قواعد جماعية منظمة للعمل، غير أنهما يختلفان بعد ذلك من حيث أن لائحة العمل مستقل بوضعها صاحب العمل دون مشاركة من العمال، أما عقد العمل الجماعي فتأتي قواعده وليدة الاتفاق بين صاحب العمل والعمال ممثلين في نقابتهن. كما أنهما يختلفان من حيث طبيعة وموضوع قواعد كل منهما. فهي غالباً قواعد تنظيمية وإدارية مع اللائحة، أما قواعد عقد العمل الجماعي فهي قواعد موضوعية تنظم حقوق وواجبات العمال وأصحاب العمل.

مما سبق يتبين لنا أن عقد العمل الجماعي ليس عقداً بمعناه التقليدي المعروف،

الذي يرتبط بالاتفاق الخاص الذي يربط بين طرفين ويضع قواعد تحكم العلاقة الخاصة بينهما. أما عقد العمل الجماعي فلا ينشئ علاقة عمل معينة.

فهو تحديد اتفاقي مسبق يتم بين المنظمات النقابية كطرف وأصحاب الأعمال كطرف آخر، يتضمن القواعد العامة لأحكام وشروط العمل الفردية التي تبرم فيما بعد بين العامل وصاحب العمل.

فعقد العمل الجماعي يعد نموذجاً لعقود العمل الفردية، فهو نموذج لعقد، عقد تنظيمي وليس عقداً تنفيذياً. وهو من هذه الوجهة للاتحة أقرب منه للعقد.

وتظهر أهمية عقد العمل - بوجه خاص - في توحيد شروط العمل، الأمر الذي يؤدي إلى منع المنافسة بين العمال ومن ثم الحفاظ على مستوى أجورهم ووضع شروط ومزايا للعمل أفضل لهم.

طبيعة عقد العمل الجماعي:

لعقد العمل الجماعي طبيعة خاصة لأنه يجمع بين الطبيعة التعاقدية الاتفاقية والطبيعة للاتحية التنظيمية. فمن حيث إبرامه هو عقد يقوم على الرضا والاتفاق بين طرفيه: صاحب العمل وعماله ممثلين في نقابتهم.

ومن هذه الوجهة يخضع عقد العمل الجماعي للقواعد العامة في نظرية العقد فيما يتعلق بإبرام العقد وتفسيره، وغير ذلك من أحكام.

أما من حيث أثره والالتزام به فهو أقرب إلى العمل للاتحي التنظيمي منه إلى العقد، لذلك يمكن اعتباره عملاً للاتحياً.

كما تظهر الصفة للاتحية لعقد العمل في مرحلة إبرامه حيث يتطلب الأمر بعض الإجراءات الإدارية الشبيهة بتلك الخاصة بإصدار العمل للاتحي.

ولم ينظم المشرع الكويتي عقد العمل الجماعي، غير أنه باعتباره عقداً، أي اتفاقاً بين طرفين، فهو يخضع للقواعد العامة للعقود والاتفاقات من ناحية، وللقواعد الخاصة بعقد العمل من ناحية أخرى.

لذلك سنقوم فيما يأتي، في ضوء القواعد القانونية العامة المشار إليها، وبالاكتفاء بالتنظيم التشريعي لعقد العمل الجماعي في القانون المقارن، بصفة خاصة القانونين المصري والفرنسي، أن نوضح الأحكام العامة التي تنظم هذا العقد، سواء من حيث إبرامه، أو آثاره، أو انتهائه، وسنجعل لكل موضوع فصلاً خاصاً.

الفصل الأول إبرام عقد العمل الجماعي

يخضع عقد العمل الجماعي من حيث إبرامه للقواعد العامة في إبرام العقود، ولكنه يختص ببعض القواعد التي ينفرد بها، وهي التي تقتصر على التعرض لها فيما يأتي.

أ - أطراف العقد:

يبرم عقد العمل الجماعي بين طرفين هما العمال ممثلين في تنظيمهم النقابي، وصاحب العمل.

والمقصود بالتمثيل النقابي الذي يمثل العمال كطرف في عقد العمل الجماعي، المنظمة النقابية، أي النقابة العمالية، واحدة كانت أو أكثر، أو اتحاد نقابات عمال أو أكثر.

فطرف العمال في عقد العمل الجماعي، ليس عاملاً فرداً ولا فئة من العمال، ما دامت تعمل لصالحها الخاص وليس لصالح تنظيمهم النقابي، فلا يكفي لإبرام عقد العمل الجماعي أن يتعدد العمال المبرمين له ما دام أنه لم يكن يجمعهم تنظيم نقابي، واحد أو أكثر، وعلى ذلك لا يعد عقد عمل جماعي، العقد أو الاتفاق الذي يبرمه عدد من العمال مجتمعين لمباشرة عمل معين، حتى ولو قام أحدهم بإبرام هذا العقد بصفته وكيلًا عن باقي زملائه، فهذا العقد لا يخرج عن كونه مجموعة من عقود العمل الفردية.

غير أن التشريعات المنظمة لعقد العمل الجماعي لا تطلق حرية النقابة العمالية في إبرام عقد العمل الجماعي، بل تضع بعض القيود المنظمة لها والتي تتمثل في ضرورة الحصول على موافقة أغلبية معينة من أعضاء النقابة أو مجلس إدارتها. وتطبيقاً لذلك تشترط قوانين العمل موافقة ثلثي أعضاء مجلس إدارة النقابة على عقد العمل الجماعي.

أما طرف صاحب العمل في عقد العمل الجماعي فلا يشترط فيه الجماعية، وإنما يمكن أن يكون صاحب عمل واحد كما يمكن أن يكون أكثر من صاحب عمل، أو منظمة أصحاب أعمال منابة، أو ممثلة، لأصحاب الأعمال. والمهم في صاحب العمل أن يكون ممن يستخدمون عمالاً ينتمون إلى منظمة نقابية، يستوي بعد ذلك أن يكون شخصاً واحداً أو أكثر، كما يستوي أن يكون شخصاً طبيعياً أو شخصاً اعتبارياً.

الانضمام إلى العقد:

تجيز التشريعات المنظمة لعقد العمل الجماعي الانضمام إلى هذا العقد بعد إبرامه، سواء من جانب أصحاب العمل، أو من جانب العمال ممثلين في تنظيمهم النقابي. تطبيقاً لذلك فقد نصت المادة (٨٤) من قانون العمل المصري على أنه: «يجوز لغير المتعاقدين من المنظمات النقابية أو أصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم الانضمام إلى العقد بعد قيده، وذلك بناء على اتفاق بين طرفي العمل طالبي الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين. ويكون الانضمام بطلب يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة موقعاً عليه من الطرفين».

ب - موضوع العقد:

يبرم عقد العمل الجماعي بقصد تنظيم شروط العمل بين طرفيه، العمال وأصحاب الأعمال، كاشتراط حد أدنى للأجور أو حد أقصى لساعات العمل، أو المكافآت التي يستحقها العمال عند انتهاء الخدمة، وغير ذلك من موضوعات تتعلق بالعمل وشروطه. فموضوع عقد العمل الجماعي ليس إنشاء علاقات عمل فردية، وإنما وضع نظام وقواعد واجبة المراعاة عند إبرام عقود العمل الفردية، فهو نموذج أو دستور لعقود العمل الفردية.

- حرية الطرفين، أي النقابة العمالية وأصحاب العمل، في الاتفاق على شروط وبنود عقد العمل الجماعي ليست مطلقة، وإنما يرد عليها بعض القيود، يتمثل أهمها في الآتي:
- يجب ألا تتضمن بنود عقد العمل الجماعي مخالفة لأحكام قانون العمل ما لم يكن ذلك أكثر فائدة للعامل.
- يجب ألا يكون من شأن بنود عقد العمل الجماعي الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية، وبصفة عامة يجب ألا تكون هذه البنود مخالفة للقوانين أو للنظام العام أو حسن الآداب.

ج - مدة العقد:

عقد العمل الجماعي يجب أن يكون مؤقتاً، فلا يجوز إبرامه لمدة غير محددة. تطبيقاً لذلك نصت المادة (٨٩) من قانون العمل المصري على أنه «يجوز إبرام عقد العمل الجماعي لمدة محدودة أو للمدة اللازمة لإتمام مشروع معين على ألا تزيد المدة في أي من الحالتين على ثلاث سنوات».

فإذا انقضت المدة اعتبر العقد مجدداً تلقائياً لسنة أخرى ما لم ينص العقد على خلاف ذلك».

وترجع العلة من جعل عقد العمل الجماعي عقداً مؤقتاً إلى طبيعة قواعده، فهو يتضمن قواعد تتأثر تأثيراً كبيراً بالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تسود المجتمع. فإذا أبرم عقد العمل لمدة غير محددة فإنه قد يصبح بعد انقضاء فترة معينة غير ملائم لما يستجد من ظروف.

وإذا أبرم عقد العمل الجماعي دون تحديد مدة معينة له، فلا يكون العقد باطلاً، وإنما يتعين عندئذ تحديد مدته في ضوء النية المشتركة لعاقديه، وبشرط ألا تزيد هذه المدة على الحد الأقصى الذي حدده المشرع وهو ثلاث سنوات.

د - تجديد العقد:

يتميز عقد العمل الجماعي بقابليته للتجديد التلقائي، ووفقاً للمادة (٨٩) من قانون العمل المصري إذا انتهت مدة العقد الجماعي، بانقضاء المدة المتفق عليها، إذا كانت أقل من ثلاث سنوات، أو بانقضاء ثلاث سنوات على العقد غير محدد المدة، فإن العقد يتجدد من تلقاء نفسه لمدة سنة أخرى، ما لم ينص في العقد على تجديده لمدة أقل أو أكثر من ذلك.

ويتكرر هذا التجديد تلقائياً دون حد أقصى لمرات التجديد، ما لم يقر أحد الطرفين بإبلاغ الطرف الآخر والجهة الإدارية المختصة قبل نهاية المدة بشهر على الأقل برغبته في إنهاء العقد.

ويكون التجديد لمدة سنة حتى ولو كانت مدة العقد الأصلية المتفق عليها أقل من سنة.

هـ - انتهاء العقد:

الأصل إن عقد العمل الجماعي ينتهي بانقضاء مدته - بحد أقصى ثلاث سنوات - ما لم يتجدد ضمناً على الوجه السابق عرضه. وفي هذه الحالة يجب على من يرغب في انتهاء العقد إبلاغ الطرف الآخر والجهة الإدارية المختصة بالرغبة في الانتهاء قبل نهاية المدة بشهر على الأقل.

كما أجازت المادة (٨٨) من قانون العمل المصري لأي من طرفي عقد العمل

الجماعي «أن يطلب الحكم بإنهائه إذا طرأت على ظروف العمل تغييرات جوهرية تسوغ هذا الانتهاء بشرط أن تكون قد مضت على تنفيذ العقد سنة على الأقل».

أخيراً فإذا تعدد أحد طرفي العقد فلا يترتب على انقضائه بالنسبة إلى أحدهم انقضاؤه بالنسبة للباقيين.

ففي حالة تعدد أصحاب العمل، قد ينقضي العقد بالنسبة لبعضهم فقط لأسباب خاصة بهم ولكنه يستمر بالنسبة للباقيين، ما داموا لم يعلنوا رغبتهم في إنهاء العقد.

و - كتابة العقد:

اشتترطت المادة (١/٨٢) من قانون العمل المصري كتابة عقد العمل الجماعي، وإلا كان باطلاً. بذلك يكون المشرع قد جعل من الكتابة شرطاً لوجود العقد، أي اعتبره عقداً شكلياً، فالكتابة هنا تمثل ركناً من أركان العقد لا يقوم بدونها، وليس فقط لإثباته.

وترجع العلة من اشتراط كتابة عقد العمل إلى الرغبة في تفادي المنازعات التي تثور حول مضمون قواعده.

ز - قيد العقد:

بمجرد كتابة عقد العمل الجماعي يكون العقد قائماً وصحيحاً، إلا أن نفاذه، أي تطبيق أحكامه والعمل بمقتضاها يتوقف على قيد هذا العقد لدى الجهة الإدارية المختصة، بذلك يكون قيد عقد العمل شرطاً لنفاذه وليس لصحته.

ويقع على الجهة الإدارية قبل قيد عقد العمل الجماعي مراجعته شكلاً وموضوعاً للتأكد من سلامته وعدم مخالفته لأحكام القوانين واللوائح المنظمة له.

فإذا اعترضت الجهة الإدارية على قيد العقد وجب عليها أن تبلغ ذوي الشأن بأوجه اعتراضها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه إليها، وإلا سقط اعتراضها، واعتبر العقد نافذاً، واجب العمل به.

وكما يتضح، ترجع العلة من وجوب قيد العقد إلى تمكين الجهة الإدارية من مراجعة العقد ومراقبة شرعية قواعده. وكما سبق أن وضعنا يعتبر قيد العقد شرطاً لإمكان الانضمام إليه من غير عاقدية. من ناحية أخرى فقد أوجبت المادة (٩٠) من قانون العمل المصري التأشير بسجل قيد عقد العمل الجماعي بما يطرأ عليه من انضمام أو تجديد أو إنهاء أو انقضاء.

الفصل الثاني آثار عقد العمل الجماعي

يترتب على قيد عقد العمل الجماعي بالجهة الإدارية المختصة أن يصبح ملزماً لطرفيه العمال وأصحاب الأعمال.

غير أن القوة الملزمة لعقد العمل الجماعي لا تقتصر على طرفيه اللذين اشتركا في إبرامه، ولكنها تمتد أيضاً إلى غيرهما ممن ينضم إلى العقد بعد إبرامه وقيدته. وتتمثل القوة الملزمة لعقد العمل الجماعي في الالتزامات المتبادلة التي يفرضها على طرفيه ومن ينضمون إليه.

وإذا خالف أحد الطرفين ما يفرضه عليه عقد العمل الجماعي من التزامات كان له اللجوء إلى القضاء طالبا إيجاب الطرف المخالف بالتنفيذ، عينا أو عن طريق التعويض. نتعرض إذن، بصدد إيضاحنا لآثار عقد العمل الجماعي، لقوته الملزمة من حيث الأشخاص، ثم لقوته الملزمة من حيث الموضوع، وننتهي ببيان جزاء الإخلال به.

المبحث الأول القوة الملزمة لعقد العمل الجماعي من حيث الأشخاص

تسري أحكام عقد العمل الجماعي على طرفيه، وعلى من ينضم إليه بعد إبرامه وقيدته، وعلى من يحل محل طرفيه، وعلى ذلك يتقيد بالقوة الملزمة للعقد كل من:

١ - طرفي العقد، والمقصود بذلك المنظمة النقابية الممثلة للعمال، وصاحب أو أصحاب العمل. ويلتزم بأحكام عقد العمل الجماعي جميع العمال أعضاء المنظمة النقابية التي أبرمتها. ليس فقط العمال الذين كانوا أعضاء في النقابة وقت إبرام العقد، ولكن أيضا كل من ينضم إليها بعد ذلك، سواء كانوا يعلمون بهذا العقد أو لا يعلمون.

كما يلتزم العمال أعضاء النقابة التي أبرمت العقد حتى ولو عارضوا في إبرامه، ما دامت قد روعيت في إبرامه الشروط والإجراءات التي حددها القانون.

ويتقيد العمال بأحكام عقد العمل الجماعي حتى ولو انسحبوا من عضوية النقابة، ما

دام العقد ساريا ولم تنته مدته المتفق عليها.

٢ - من ينضم إلى عقد العمل الجماعي بعد نفاذه بقيده في الجهة الإدارية، وتطبيقاً لذلك تسري أحكام عقد العمل الجماعي على أصحاب العمال الذين ينضمون إلى عقد العمل الجماعي وأصحاب العمل الأعضاء في اتحاد انضم إلى هذا العقد.

كما تسري أحكام عقد العمل الجماعي على العمال المنضمين إلى نقابة انضمت إلى عقد العمل الجماعي بعد إبرامه وقيده.

٣ - من يحل محل أصحاب الأعمال المتعاقدين أو المنضمين، وكذلك المنظمات النقابية التي تحل محل المنظمات النقابية المتعاقدة.

المبحث الثاني القوة الملزمة لعقد العمل الجماعي من حيث الموضوع

يتميز عقد العمل الجماعي، نظراً لطبيعته المزدوجة، بفرضه لنوعين من القواعد أو الالتزامات، النوع الأول خاص بالالتزامات المتبادلة التي يلتزم بها طرفاه: النقابات العمالية وأصحاب العمل، والنوع الثاني خاص بالقواعد التي يتعين مراعاتها والالتزام بها عند إبرام عقود العمل الفردية الخاصة.

ففيما يتعلق بالالتزامات التي يفرضها على عاتق طرفيه فهي تختلف من عقد إلى آخر، ومنها على سبيل المثال، الالتزام بعرض ما قد يثور من منازعات جماعية على لجان التوفيق، والالتزام بعرض ما قد يثور من خلاف حول تفسير بنود العقد على لجنة يتفق عليها للتفسير وإضافة إلى هذه الالتزامات المختلفة التي تختلف من عقد إلى آخر، والتي تتوقف على اتفاق المتعاقدين، فهناك بعض الالتزامات العامة أو المشتركة التي يفرضها عقد العمل الجماعي على طرفيه أيا كان موضوعه. ويمكن إرجاع هذه الالتزامات إلى الالتزامين الأساسيين الآتيين:

الأول: الالتزام بتنفيذ عقد العمل الجماعي على الوجه الذي تم الاتفاق عليه بين طرفي العقد.

الثاني: الالتزام بالامتناع عن إثارة المنازعات الجماعية، أو كما يسمى الالتزام بالسلام أو واجب السلام، أي سلام العمل، فيما أن عقد العمل الجماعي يضع قواعد يلتزم بها العمال وأصحاب الأعمال في تعاقداتهم الفردية، فيجب عدم إثارة أية منازعات بشأنها ما دام تنفيذها والتقيدها بها قد حصل. فمع عقد العمل الجماعي لا تجوز المنازعة في قوته الملزمة واللجوء إلى المنازعات الجماعية بقصد التحلل من أحكامه أو تعديل شروطه. ويمثل هذا النوع من الالتزامات الجانب الجماعي لعقد العمل الجماعي، أما الالتزامات التي يفرضها عقد العمل الجماعي على عاتق العمال وأصحاب العمل عند إبرام عقود العمل، أو ما يمكن تسميته بالجانب الفردي أو الخاص لعقد العمل الجماعي، فتكون ملزمة وواجبة الاتباع بين طرفي عقد العمل الفردي، العامل وصاحب العمل، بحيث تعد هذه القواعد بمثابة القواعد التشريعية الآمرة التي لا يجوز مخالفتها.

وإذا تضمن عقد العمل الفردي ما يخالف هذه القواعد الآمرة التي يتفق عليها في عقد العمل الجماعي، فلا يكون عقد العمل الفردي باطلاً، وإنما يبطل فقط ما يتضمنه من قواعد أو شروط مخالفة.

المبحث الثالث جزاء الإخلال بالعقد الجماعي

إذا أخل أي من طرفي عقد العمل الجماعي بما يرتبه عليه من التزامات، جاز للطرف الآخر مقاضاته بدعوى قضائية.

بذلك يكون لكل من العامل ورب العمل الحق في إقامة الدعوى ضد الآخر. كما يثبت حق إقامة الدعوى للنقابة العمالية التي أبرمت عقد العمل الجماعي باعتبارها طرفاً فيه.

١ - دعوى العامل ضد رب العمل:

يجوز للعامل، إذا ما أخل رب العمل بالالتزامات التي يفرضها عليه عقد العمل الجماعي، إقامة دعوى قضائية مطالباً بتنفيذ هذه الالتزامات. ويثبت للعامل الحق في إقامة الدعوى ضد صاحب العمل مستقلاً عن المنظمة النقابية التي أبرمت عقد العمل الجماعي أو انضمت إليه.

وحق العامل في إقامة الدعوى ضد صاحب العمل مجرد تطبيق للقواعد العامة في الحق في التقاضي، باعتباره ذا صفة وصاحب مصلحة في إقامة الدعوى.

وحق العامل في إقامة الدعوى ضد صاحب العمل يثبت لكل عامل عضو في النقابة التي أبرمت عقد العمل الجماعي، سواء أكان عضواً عند إبرام عقد العمل الجماعي، أم انضم إليها بعد ذلك، ما دامت مخالفة أحكام عقد العمل الجماعي قد وقعت أثناء سريان أحكام هذا العقد والارتباط بأحكامه.

وحق العامل في رفع دعواه عن مخالفة عقد العمل الجماعي مستقل عن حق النقابة في إقامة دعواها ضد صاحب العمل، لذلك يحق للعامل، في حالة إقامة النقابة دعواها ضد صاحب العمل، أن يقيم دعواه المستقلة عن دعوى النقابة، كما يحق له أن يتدخل في الدعوى المقامة من النقابة التي تمثله وحقه في التدخل هذا يثبت له في أية حالة كانت عليها الدعوى وإذا تدخل العامل وانضم للنقابة في دعواها ضد صاحب العمل، فيحق له أيضاً ترك هذه الدعوى وإقامة دعواه الخاصة به.

ولا يقتصر حق العامل على مقاضاة رب العمل، وإنما يشمل أيضاً مقاضاة منظمة أصحاب الأعمال التي كانت طرفاً في عقد العمل الجماعي إذا خالفت أحكام هذا العقد، كما في حالة لجوئها إلى الإغلاق مثلاً، كإجراء جماعي، رغم حظر عقد العمل الجماعي هذا الإجراء.

٢ - دعوى رب العمل ضد العامل :

إذا خالف العامل قواعد العمل الجماعي المبرم بين منظمته النقابية وصاحب العمل، جاز لهذا الأخير مقاضاة العامل بدعوى قضائية. ويثبت هذا الحق لصاحب العمل ولمنظمة أصحاب الأعمال التي أبرمت عقد العمل الجماعي، أو انضمت إليه، باعتبار أن لكل طرف من طرفي عقد العمل الجماعي، أو منضم إليه، أن يقيم ضد الطرف الآخر، أو منضم إليه، دعوى بطلب تنفيذ أحكام العقد.

٣ - دعوى النقابة ضد صاحب العمل :

للقنابة الحق في مقاضاة صاحب العمل إما باسمها أو لمصلحة أعضائها :

أ - حق النقابة في التقاضي لمصلحة أعضائها :

للقنابة التي تشترك في إبرام عقد العمل الجماعي الحق في إقامة جميع الدعاوى

الناشئة عن الإخلال بالعقد لمصلحة أي عضو من أعضائها. وعندئذ تكون النقابة وكيلة عن العامل وكالة قانونية، فلا تحتاج إلى توكيل خاص من العامل، بل ولا تحتاج إلى إذن منه، ولا يلزم اختصاصه في الدعوى التي تقيمها ضد صاحب العمل، وذلك حتى تتمكن النقابة من المحافظة على حقوق أعضائها.

فإذا خالف صاحب العمل أحكام عقد العمل الجماعي وقام بتشغيل العامل بأقل من الأجر المتفق عليه أو أكثر من ساعات العمل المتفق عليها، جاز للنقابة مقاضاة صاحب العمل، خاصة إذا ما تردد العامل في القيام بذلك خوفاً من رب العمل.

وحق النقابة في مقاضاة رب العمل مقصور على الدعاوى التي ترفعها باسم العامل، ولا يشمل الدعاوى التي ترفع ضده باعتباره مدعياً عليه.

ورببت حق النقابة في التقاضي لمصلحة العمال أعضائها في كافة مراحل التقاضي، أي أمام محكمة أول درجة، وأمام محكمة الاستئناف وأمام المحكمة العليا..

ولأن النقابة تقاضي باسم العامل وليس باسمها فإن جميع الآثار التي يترتبها هذا التقاضي يتحملها العامل وحده، سواء أكان لمصلحته أم ضده، أي لمصلحة صاحب العمل.

ب - حق النقابة في التقاضي باسمها:

إلى جانب حق النقابة التي أبرمت عقد العمل الجماعي في التقاضي باسم ولصالح العمال أعضائها، على الوجه السابق عرضه، فإن المشرع يمنحها الحق في التقاضي والدفاع عن مصالحها والمصالح الجماعية لأعضائها والناشئة عن علاقات العمل.

(انظر على سبيل المثال المادة ٥ من قانون النقابات العمالية المصري) فالنقابة يكون لها عندئذ مصلحة مباشرة تتمثل في تنفيذ أحكام العقد الجماعي.

وحق النقابة في التقاضي باسمها يشمل الدعاوى التي تقيمها ضد صاحب العمل أو أصحاب العمل المرتبطين معها بعقد العمل الجماعي كما يشمل حقها في إقامة الدعاوى ضد أي منظمة نقابية ترتبط معها بعقد عمل جماعي، وكذلك ضد العمال الذين تسري عليهم أحكام عقد العمل الجماعي، وعندئذ يستوي أن يكون هؤلاء العمال أعضاء بها أو غير أعضاء، ما داموا قد خالفوا أحكام عقد العمل الجماعي الذي أبرمته النقابة.

ودعوى النقابة هذه مستقلة ومتميزة عن دعوى أعضائها، وتختلف عنها من حيث الموضوع. ومن حيث السبب، ومن حيث الآثار، ومن حيث الأشخاص.

وكما للنقابة الحق في التقاضي بإقامة دعوى باسمها ضد كل من يخالف أحكام عقد العمل الجماعي، فلها أيضاً الحق في التدخل مع أعضائها في جميع الدعاوى المتعلقة بعلاقات العمل^(١).

الباب الثالث وسائل فض منازعات العمل الجماعية

تمهيد:

إذا قام نزاع بين العمال وصاحب العمل، واتسم هذا النزاع بالصفة الجماعية، أي لم يكن نزاعاً خاصاً أو فردياً يتعلق بأمر خاص بأحد العمال أو بفتة منهم، دون أن يتصف بالعمومية، فقد يلجأ العمال إلى الإضراب حتى يدعن صاحب العمل إلى مطالبهم، كما قد يلجأ صاحب العمل إلى الطريق المقابل، وهو إغلاق مكان العمل في وجه العمال المضربين ليحملهم إلى الانصياع إلى مطالبه.

غير أن كلا من هاتين الوسيلتين تتسم بالقسر واللجوء إلى القوة في فض المنازعات، كما أنه يترتب عليهما نتائج اقتصادية واجتماعية غير محمودة في الكثير من الأحيان، فكلاهما لا يخلو من إلحاق الضرر إما بالعمال أو بأصحاب العمل، وربما بالاثنتين معا. لذلك كان لزماً القيام بالبحث عن طرق أخرى سلمية أو ودية تقوم على الرضا والاتفاق لحل المنازعات الجماعية، فظهرت طرق المفاوضات أو المساومات الجماعية، سواء تمت بوساطة طرف ثالث محايد بين العمال وأصحاب العمل أي عن طريق التوفيق أو دون هذه الوساطة. فإذا وفقت هذه المفاوضات وأثمرت عن حل معين، انتهى النزاع بهذا الحل الذي يصبح ملزماً للطرفين استناداً إلى اتفاقهم عليه، أما إذا فشلت المفاوضات ولم تصل إلى حل يرضي الطرفين، أمكنهم اللجوء إلى طريق التحكيم، والذي قد يكون إجبارياً عندئذ وليس اختيارياً.

وهكذا يمكننا إرجاع وسائل أو طرق فض المنازعات العمالية الجماعية إلى الطرق الآتية:

(١) المادة (٢/٥) من قانون النقابات العمالية المصري.

١ - الإضراب.

٢ - الإغلاق.

٣ - التسوية الودية.

٤ - التحكيم.

ونقوم فيما يأتي بالتعرض تباعاً لهذه الطرق بشيء من الإيجاز بعد أن نتعرض بالتحديد والإيضاح لفكرة النزاع الجماعي، التي تستوجب اللجوء إلى الوسائل السابق ذكرها.

كما نتعرض في النهاية للجان التعاون المشترك بين العمال وأصحاب العمل، نظراً لما لها من دور فعال في حل ما قد يثار من منازعات جماعية.

الفصل الأول النزاع الجماعي

التمييز بين المنازعات الفردية والمنازعات الجماعية:

تميز التشريعات العمالية بين نوعين من المنازعات العمالية التي تقوم بين العمال وأصحاب العمل: المنازعات الفردية، وهي المنازعات الخاصة والتي تسفر عن حل خاص، والمنازعات الجماعية، وهي المنازعات العامة التي تتعلق بقواعد عمالية عامة وتسفر عن حلول عامة مجردة، ويترتب على هذه التفرقة نتائج مهمة، فالمنازعات الفردية تخضع - كقاعدة عامة - لولاية المحاكم العادية، أما المنازعات الجماعية فتتبع بالنسبة لحلها إجراءات خاصة، الأصل فيها التسوية الودية المباشرة، فإن فشلت هذه التسوية فيحال النزاع إلى إجراءات التوفيق والتحكيم.

من ناحية أخرى فإن القواعد والموضوعات التي تثيرها المنازعات الجماعية تحقق مصالح جماعية عامة، بينما تكون حلول المنازعات الفردية محققة لمصالح فردية خاصة. من هنا كانت أهمية التمييز بين هذين النوعين من المنازعات العمالية.

معيار وشروط النزاع العمالي الجماعي:

يمكن تعريف النزاع العمالي الجماعي، بأنه النزاع الذي تثيره مجموعة من العمال،

بصفة جماعية، بقصد تحقيق مصلحة جماعية، أي مصلحة عمالية عامة أو مشتركة، وليست مصلحة شخصية أو فردية ولو كانت عمالية. فمعيار النزاع العمالي الجماعي هو الجماعية سواء من حيث العمال كطرف في النزاع، أو من حيث المصلحة التي يحققها. لذلك يتعين لتحقيق النزاع العمالي الجماعي توافر شرطين هما:

الشرط الأول:

تعلق النزاع بمجموعة من العمال: فجماعية النزاع أو صفته الجماعية شرط جوهري لاعتبار النزاع العمالي نزاعاً جماعياً، والمقصود بجماعية العمال أن يتعلق النزاع إما بجميع العمال أو بفريق منهم على الأقل، ما دام النزاع قد أثر بصفة جماعية وليس بصفة شخصية.

والاتجاه الغالب لا يشترط لاعتبار النزاع العمالي جماعياً أن يكون العمال منتظمين في نقابة عمالية تنوب عنهم في الدفاع عن حقوقهم. لذلك يستوي في النزاع العمالي الجماعي أن تكون للعمال نقابة عمالية تمثلهم في النزاع، أو لا يكون لهم هذا التمثيل النقابي، وفي هذه الحالة الأخيرة يجوز للعمال أن ينتخبوا من بينهم من يمثلهم في إثارة هذا النزاع وحله.

أما صاحب العمل، الطرف الآخر في النزاع، فلا يشترط بالنسبة له التعدد أو الجماعية. فقد يكون صاحب عمل واحد، والمهم أن يثار النزاع في مواجهة مجموعة من عماله بصفتهم الجماعية^(١).

الشرط الثاني:

تعلق النزاع بمصلحة جماعية مشتركة للعمال: لا يكفي لاعتبار النزاع العمالي نزاعاً جماعياً، تعدد طرف العمال فيه، وإنما يجب إضافة إلى ذلك، أن يكون الهدف من إثارة النزاع تحقيق مصلحة جماعية مشتركة، أي مصلحة عامة للعمال، وليس مصلحة شخصية أو فردية، أي خاصة بعامل فرد أو عمال بصفتهم الفردية.

وتكون مصلحة العمال عامة أو جماعية، كما عبرت عن ذلك هيئة تحكيم القاهرة، عندما يكون النزاع متعلقاً بمبدأ يؤثر في المصلحة العامة المشتركة لمجموع العمال أو لفئة

(١) يتسع النزاع العمالي الجماعي في فرنسا ليشمل المنازعات التي تقوم بين مجموعة من العمال ضد مجموعة أخرى منهم. وقد أيدت المحكمة العليا للتحكيم في فرنسا هذا الاتجاه الموسع للنزاع العمالي.

منهم^(١). فالمصلحة تكون جماعية إذن ما دامت تحمل في ذاتها الطابع الجماعي. ومن أمثلة المنازعات التي تتعلق بمصلحة جماعية للعمال، المنازعات المتعلقة بالأجور، وساعات العمل، وتحديد طبيعة العمل، وزيادة مدة الإجازة السنوية، وتنفيذ بنود اتفاق عمل جماعي، ونظام المعاشات، وغير ذلك من منازعات لا يقتصر حلها على عامل فرد، أو حالة خاصة بعينها، بل يمتد حلها لطائفة أو فئة غير محدودة من العمال. فإذا توافر في النزاع العمالي الشرطان السابقان، كان نزاعاً جماعياً، خاضعاً في حله لنظام التوفيق والتحكيم، أيا كان نوعه، أي سواء كان نزاعاً قانونياً، أي يتعلق بتطبيق حكم أو قاعدة قانونية أيا كان مصدرها، أو كان نزاعاً اقتصادياً أو مصلحياً، لا يتعلق بمسألة قانونية، وإنما باعتبارات العدالة والملاءمة.

الفصل الثاني الإضراب

تعريف الإضراب:

يقصد بالإضراب^(٢) توقف مجموعة من العمال عن العمل باتفاق بينهم بقصد إذعان صاحب العمل لمطالبهم المهنية المتعلقة بشروط العمل وظروفه. والإضراب بهذا المعنى يعد إضراباً خاصاً أو مهنيّاً، يختلف عن الإضراب السياسي الذي يقصد منه الضغط على السلطات العامة لتحقيق مطالب سياسية معينة. وقد مر الإضراب من حيث تقريره ومشروعيته من مرحلة الحظر والمنع إلى مرحلة الإقرار والتنظيم، أو في الأقل عدم حظره بنص تشريعي صريح، بل ووصل في بعض الدول، كفرنسا، إلى جعله حقاً دستورياً أقره المشرع بنص دستوري صريح. والاتجاه السائد بين الدول يجعل من الإضراب حقاً مشروعاً ولكنه حق مقيد منظم، يقتصر على حالات محددة وأوقات معينة، مع إحاطته ببعض الشروط والقيود. فهو محظور في أوقات معينة كأوقات الحرب، كما أنه محظور على الموظفين العموميين ومن في حكمهم، بل ويعاقب عليه جنائياً في هذه الحالات.

(١) انظر النزاع رقم ١٤ لسنة ١٩٨٧، تحكيم القاهرة جلسة ١١/٤/١٩٧٩.

(٢) لم ينظم المشرع الكويتي الإضراب، لذلك تقتصر على عرض قواعده وأحكامه العامة في القانون المقارن.

وقد منحت بعض الاتفاقيات الدولية والإقليمية للعمال الحق في الإضراب عن العمل لتحقيق مصالحهم المهنية المشروعة، منها الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٦/١٢/١٩٦٦^(١) وكذلك اتفاقية العمل العربية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ (المادة ٩٣). ومن ثم يصبح حق الإضراب حقاً مشروعاً مقررأ تشريعياً بالنسبة للدول التي صدقت على هذه الاتفاقيات ومنها جمهورية مصر العربية التي صدقت على كلتي الاتفاقيتين.

عناصر الإضراب:

لتحقق الإضراب لا بد من توافر الشروط أو العناصر الآتية:

١ - الامتناع عن العمل:

ويتم ذلك بالعديد من الصور منها:

- امتناع العمال عن الذهاب إلى مكان العمل.
- امتناع العمال عن العمل رغم توجيههم إليه.
- امتناع العمال عن العمل في أوقات معينة، كالامتناع عن العمل في الأوقات الإضافية دون الأوقات الأصلية.

ويجب أن يتم الامتناع عن العمل بإرادة العمال دون رضا أو موافقة صاحب العمل. فإن تم الامتناع عن العمل بموافقة صاحب العمل صراحة أو ضمناً فلا يتحقق الإضراب، ويجب أن يكون العمل الذي امتنع العمال عن أدائه من الأعمال التي يلتزمون بالقيام بها بمقتضى عقد العمل المبرم معهم، فإذا امتنع العمال عن القيام بأعمال إضافية ليسوا ملزمين بها، أو العمل في أوقات إضافية ليسوا ملزمين بها قانوناً أو اتفاقاً فلا يعد ذلك إضراباً.

كذلك لا يعد امتناع العمال عن العمل إضراباً إذا كان قصدهم من ذلك حمل صاحب العمل على تنفيذ التزاماته التي قصر في الوفاء بها، كعدم دفعه أجورهم مثلاً. إذ إن موقفهم هذا لا يخرج عن كونه مجرد تطبيق للامتناع المشروع عن الوفاء بالالتزام بسبب امتناع الطرف المقابل عن تنفيذ التزامه، فلتحقق الإضراب بمعناه القانوني الدقيق، يجب أن يكون امتناع العمال عن العمل بسبب نزاع نشأ بينهم وبين صاحب العمل.

(١) راجع المادة (١/٨) من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة ١٩٦٦.

٢ - اتفاق العمال على الامتناع عن العمل:

يتعين لتحقيق الإضراب أن يتم الامتناع عن العمل باتفاق العمال، فإن امتنع عدد من العمال عن العمل دون اتفاق مسبق بينهم على ذلك، فلا يعد هذا الامتناع إضراباً.

ولكن لا يشترط لتحقيق الإضراب أن يتفق جميع العمال على الامتناع عن العمل، وإنما يكفي مجرد الاتفاق بين عدد ما ولو كان قليلاً. وعندئذ يستوي أن يتم الاتفاق بين عمال نقابيين أو غير نقابيين، فلا يشترط لتحقيق الإضراب أن يتم تحت إشراف نقابة أو منظمة عمالية.

ويأخذ الإضراب من حيث نطاقه صورتين: فقد يكون إضراباً عاماً أو تضامنياً، وقد يكون إضراباً جزئياً محدوداً.

٣ - أن يكون الامتناع عن العمل بقصد تحقيق مصلحة عمالية أو مهنية:

لا يتحقق الإضراب بمعناه الدقيق إلا إذا كان هدف العمال من الامتناع عن العمل تحقيق مصلحة مشروعة لهم تتعلق بشروط وظروف عملهم، كزيادة الأجور أو تحسين ظروف العمل^(١) ومن ثم فلا يعتبر إضراباً ترك العمال مكان عملهم لحضور حفل عام أو مباراة رياضية، أو رفض العمال دخول مكان العمل لما يتهددون من خطر داهم.

لا يعتبر إضراباً كذلك - بالمعنى الصحيح - الإضراب السياسي، لكونه لا يتعلق بنزاع عمل.

أثر الإضراب على عقد العمل:

يختلف أثر الإضراب على عقد العمل وفقاً لنوع هذا العقد وما إذا كان محدد المدة أو غير محدد المدة.

أ - أثر الإضراب على عقد العمل غير محدد المدة:

ذهب رأي مرجوح إلى أن الإضراب يترتب عليه فسخ عقد العمل غير محدد المدة. غير أن الرأي الراجح يرى أن الإضراب لا يترتب عليه سوى وقف تنفيذ هذا العقد، ومن ثم يحتفظ العامل بكامل أجره^(٢) وحقوقه الأخرى، ما لم يكن الإضراب غير مشروع

(١) وقد قام اتحاد نقابات القطاع الحكومي بالكويت بعدة إضرابات منها، الإضراب الذي تم في ٨ إبريل ١٩٧٤ للمطالبة بالتأمين على سيارات الدولة ومسئولية الموظفين عن الحوادث التي تنتج من استخدامها، وكذلك الإضراب الذي تم في ٢١ أغسطس ١٩٧٤ لمساندة عمال القطاع البترولي.

(٢) باستثناء فترة الإضراب حيث يوقف تنفيذ العقد خلالها.

فيكون العامل مخطئاً في هذه الحالة، ومن ثم يجوز لصاحب العمل عندئذ فصل العامل وتوقيع جزاء تأديبي عليه، وفي هذه الحالة لا يستحق العامل أجراً عن مدة الإضراب، فالأجر مقابل العمل.

لكن إذا تبين أن نية العمال المضربين قد انصرفت إلى الاستقالة من العمل فإن عقد العمل ينتهي بذلك.

ب - أثر الإضراب على عقد العمل محدد المدة:

إذا كان عقد عمل العامل المضرب عن العمل محدد المدة، فإن الأثر الذي يترتب على الإضراب يتمثل في وقف آثار عقد العمل، ولا يمكن اعتبار الإضراب استقالة، لأن الاستقالة لا تجوز مع هذا العقد. ومن ثم يبقى عقد العمل محدد المدة قائماً فترة الإضراب، ولكن يعفى الطرفان، العامل وصاحب العمل من تنفيذ الالتزامات الناشئة عنه. وهذا الحكم يطبق سواء كان الإضراب مشروعاً أو كان معاقباً عليه جنائياً. وإن كان يمكن في هذه الحالة الأخيرة لصاحب العمل فسخ العقد استناداً إلى إخلال العامل بالتزام جوهري لأنه يكون بذلك قد ارتكب خطأ جسيماً يبرر فسخ العقد.

الفصل الثالث الإغلاق

تعريف الإغلاق:

يقصد بالإغلاق، أو التوقف كما يسمى أحياناً، قيام صاحب العمل بوقف العمل في مشروعه للضغط على العمال عند إصرارهم على مطالب معينة أو رفضهم الانصياع لمطالبه. ومن هنا اعتبر الإغلاق وسيلة لفض المنازعات العمالية.

ولتحقق الإغلاق يجب أن يكون سببه نزاعاً عمالياً يثور بين العمال وصاحب العمل، كتفادي إضراب محتمل من العمال، أو للتأثر منهم بعد تنفيذ إضرابهم.

والإغلاق قد يكون شاملاً لكل المشروع أو المنشأة العمالية، من صاحب عمل واحد أو من مجموعة من أصحاب الأعمال.

وقد يكون جزئياً محدوداً لاقتصاره على جزء أو قسم من المشروع دون أقسامه الأخرى.

وبعد الإغلاق وسيلة دفاع بيد صاحب العمل يواجه بها إضراب العمال، لذلك قامت بعض الدول، منها مصر والأردن، بتنظيمه بقواعد تشريعية، فإذا تم في حدود هذه القواعد كان مشروعاً، فقد يتحقق لدى صاحب العمل أسباب جدية تلجئه إلى إغلاق محله. كتعرضه لخسارة جسيمة، أو عدم توافر مواد العمل لديه، عندئذ يكون من حقه إغلاق مشروع بعد اتباع الإجراءات التي نص عليها القانون في هذا الصدد^(١).

ومع ذلك قد يحظر الإغلاق على صاحب العمل، رغم وجود ما يبرره، ويتحقق ذلك عندما يدرج بند في عقد العمل الجماعي، عندئذ لا يجوز لصاحب العمل اللجوء إلى الإغلاق، وإلا كان مسئولاً عن تعويض العمال.

أثر الإغلاق:

إذا كان الإغلاق مشروعاً لا يكون صاحب العمل مخطئاً ومن ثم فلا يستحق العمال أجراً عن مدة التوقف عن العمل.

أما إذا كان الإغلاق غير مشروع، كان صاحب العمل مخطئاً، ومن ثم استحق العمال أجورهم خلال مدة التوقف عن العمل، هذا إضافة إلى ثبوت حقهم في إنهاء عقد العمل استناداً إلى إخلال صاحب العمل بالتزامه بتقديم العمل.

الفصل الرابع التسوية الودية «المفاوضات المباشرة والتوفيق»

المقصود بالتسوية الودية:

يقصد بالتسوية الودية فض نزاع مثار بين العمال وأصحاب العمل بطريقة ودية سلمية، إما بالتفاوض المباشر فيما بينهم، دون وساطة أحد، أو بالتوفيق بينهم عن طريق تدخل وسيط يقرب بين وجهات نظرهم. بذلك يكون المقصود بالتوفيق التقريب بين وجهات النظر المتعارضة لكل من العمال وأصحاب الأعمال بصدد نزاع نشب بينهما يتعلق

(١) وفقاً للمادة (١٠٧) من قانون العمل المصري لا يجوز لأصحاب العمل وقف العمل كلياً أو جزئياً أو تغيير حجم المنشأة أو نشاطها إلا بعد الحصول على موافقة لجنة خاصة بالبت في طلبات أصحاب العمل المتعلقة بهذه الأمور.

بعلاقة العمل بينهما. فالمعنى الدقيق للتوفيق يتطلب تدخل طرف ثالث بين العمال وأصحاب العمل يتميز بالحيدة والاستقلال والخبرة في شئون العمال، أما إذا تمت محاولات التسوية بالتفاهم المباشر بين العمال وأصحاب العمل أي دون تدخل وسيط بينهما فلا نكون بصدد توفيق، وإنما مفاوضة مباشرة. ويجمع بين المفاوضة المباشرة والتوفيق أن كلا منهما يعد تسوية ودية للنزاع الجماعي بين العمال وأصحاب العمل.

أولاً: المفاوضة المباشرة:

المقصود بالمفاوضة المباشرة المساومة بين صاحب العمل - أو من يمثله - وبين العمال - أو من يمثلهم - بقصد الوصول إلى حل نزاع قام بينهم يتعلق بشروط العمل. ونظراً لما يتسم به النزاع في هذه الحالة من صفة الجماعية، لكونه يتعلق بجميع عمال صاحب العمل أو فريق منهم، فيطلق البعض على هذه المفاوضة المباشرة تسمية المفاوضة الجماعية Bargaining collective والمفاوضة المباشرة أو الجماعية يمكن أن يكون طرف صاحب العمل فيها متعدد أي يشمل مجموعة من أصحاب الأعمال، أو منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال. كما يمكن كذلك أن يتمثل طرف العمال في منظمة أو أكثر من منظمات العمال.

ويمكن اللجوء إلى أسلوب المفاوضة المباشرة لحل المنازعات العمالية الجماعية، أي المتعلقة بشروط العمل، سواء بعد قيام إضراب العمال أو إغلاق صاحب العمل للمشروع، وذلك للتفاهم حول تسوية المطالب التي أدت إلى أي منهما. أو قبل قيام الإضراب أو الإغلاق لإزالة أوجه الخلاف التي قد تؤدي لقيام أي منهما.

وللمفاوضة المباشرة بين العمال وأصحاب العمل كوسيلة لحل منازعات العمل الجماعية أهمية خاصة، نظراً لما تقوم عليه من التفاهم المباشر بين طرفي النزاع فتأتي الحلول التي يتم التوصل إليها نتيجة الرضا والاتفاق، الأمر الذي يحقق السلام الاجتماعي بينهما. لذلك تعتبر المفاوضات المباشرة في الوقت الحالي وسيلة فعالة لتحسين مستويات العمل وتحسين ظروفه بما يؤدي إلى رفع الكفاءة الإنتاجية.

والحل الذي تسفر عنه المفاوضة المباشرة الجماعية بين العمال وأصحاب العمل - أو ممثلهم - يعد اتفاقاً جماعياً يسري على الطرفين، إذ غالباً ما تتم تسوية النزاع ودياً عن طريق عقد عمل جماعي يبرمه الطرفان إذا كانت المنظمة النقابية طرفاً في النزاع، وإلا تمت عن طريق عقد صلح أو إقرار من أحد الطرفين بحق الطرف الآخر، والتسوية الودية

التي يتم التوصل إليها عن طريق المفاوضة المباشرة تعتبر حلاً ملزماً للطرفين واجب التنفيذ، فإذا أخل أحد الطرفين بما التزم به كان للطرف الآخر مطالبته قضائياً بتنفيذ التزامه. لذلك من المفضل إثبات التسوية الودية كتابة تسهلاً لإثباتها والرجوع إليها إذا اقتضى الأمر ذلك.

وقد اعتمد قانون العمل في القطاع الأهلي أسلوب المفاوضة المباشرة بين صاحب العمل والعمال للوصول إلى اتفاق ودي بينهما، في المادة (٨٨) منه. وقد أوجبت المادة المذكورة في حالة الوصول إلى اتفاق بين الطرفين تسجيله بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل خلال سبعة أيام من توقيعه وفقاً للإجراءات التي تعينها الوزارة.

بل وأوجبت المادة (٨٨) من قانون العمل اللجوء إلى المفاوضة المباشرة، في حالة النزاع الجماعي بين العمال وأصحاب العمل، قبل سلوك طريق التوفيق والتحكيم. فقد نصت المادة المذكورة على أنه «إذا نشأ نزاع بين صاحب العمل وجميع عماله - أو فريق منهم - بشأن شروط العمل، فعليهم التزام الإجراءات التالية لتسوية النزاع:

أولاً:

المفاوضة المباشرة بين صاحب العمل - أو من يمثله - وبين العمال أو من يمثلهم... يتعين إذن لحل النزاع العمالي الجماعي البدء بالمفاوضة المباشرة بين العمال وصاحب العمل.

ولم يشترط قانون العمل في القطاع الأهلي شروطاً أو إجراءات معينة تتم بها المفاوضة المباشرة، لذلك فهي يمكن أن تتم بأي أسلوب يتفق عليه أصحاب الشأن.

ثانياً - التوفيق:

إذا فشلت المفاوضات المباشرة بين العمال وصاحب العمل في حل النزاع القائم بينهم، فقد أجازت الفقرة (ثانياً) من المادة (٨٨) من قانون العمل في القطاع الأهلي لأحد الطرفين أو لكليهما أن يقدم بنفسه أو بواسطة ممثله طلباً إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل للسعي لتسوية النزاع، عندئذ تقوم وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بالتوفيق بين طرفي النزاع، باعتبارها وسيطاً محايداً.

وكما يتضح من النص، اللجوء إلى إجراءات التوفيق بواسطة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل أمر جوازي لكل من العمال وأصحاب العمل، فهو ليس إجبارياً في القانون الكويتي.

وجواز اللجوء إلى إجراءات التوفيق مقرر لكل من طرفي النزاع - العمال وصاحب العمل - ويكفي أن يتقدم أحدهما فقط بطلب التوفيق، ولا يلزم اتفاقهما على ذلك. ولم يوضح قانون العمل الإجراءات الواجب اتباعها بصدد التوفيق، وإنما أحالت المادة (٨٩) إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل لتصدر القرارات واللوائح والتعليمات المنظمة لهذه الإجراءات.

فإذا تقدم أحد طرفي النزاع، العمال أو صاحب العمل، سواء بنفسه أو بواسطة ممثله، بطلب إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل للسعي لتسوية النزاع، ووفقت الوزارة في ذلك انتهى النزاع ودياً والتزم طرفاه به.

أما إذا لم توفق وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في تسوية النزاع خلال (١٥) يوماً من تاريخ تقديم الطلب، يحال النزاع في نهاية المدة إلى لجنة التحكيم في منازعات العمل، لتضع حلاً حاسماً ونهائياً للنزاع، وملزماً للطرفين.

(أ) شروط التوفيق:

من مراجعة نص المادة (٨٨) من قانون العمل في القطاع الأهلي يتبين لنا أنه يتعين لإمكان اللجوء إلى التوفيق توافر الشروط الآتية:

- ١ - أن يكون النزاع بين صاحب العمل وجميع عماله أو فريق منهم.
- ٢ - أن يكون النزاع بشأن شروط العمل.
- ٣ - أن يفشل الطرفان في الوصول إلى تسوية ودية عن طريق المفاوضة المباشرة.

الشرط الأول: أن يكون النزاع بين صاحب العمل وجميع عماله أو فريق منهم:

يتعين لإمكان اللجوء إلى أسلوب التوفيق أن ينشأ النزاع بين - صاحب العمل وعماله - فالطرف الأول في النزاع، وهو صاحب العمل، قد يكون صاحب عمل واحداً أو أكثر، فلا تشترط في هذا الطرف صفة الجماعية.

والمقصود بصاحب العمل، وفقاً لتعريف المادة الأولى من قانون العمل في القطاع الأهلي، كل شخص طبيعي أو معنوي يتخذ من العمل الذي يزاوله حرفة أو مهنة له ويستخدم عمالاً مقابل أجر.

ولا تشترط شروط معينة في صاحب العمل، فقد يكون شخصاً طبيعياً، وقد يكون

شخصاً معنوياً، كما لا يهم أن يكون صاحب العمل قد قصد الكسب والربح المادي من نشاطه أو قصد تحقيق غرض آخر سواء كان علمياً أو خيرياً أو غير ذلك، فالمهم أنه يستخدم عمالاً تحت سلطته وإشرافه لقاء أجر معين.

فإذا لم يكن صاحب العمل طرفاً في النزاع الذي يثيره العمال، فلا يخضع هذا النظام لإجراءات التوفيق، وعلى ذلك فإذا كان النزاع بين فريق من العمال والجهة المختصة بالتأمينات الاجتماعية حول كيفية حساب مدة الاشتراك في التأمين فلا يخضع لإجراءات التوفيق.

أما الطرف الثاني في النزاع فهم العمال: وهنا يجب أن يتعدد أشخاص هذا الطرف، فلا يكفي أن يكون النزاع بين صاحب العمل وأحد عماله، وإنما يجب أن يكون بينه وبين جميع عماله أو فريق منهم.

والمقصود بالعامل، وفقاً لتعريف المادة الأولى من قانون العمل في القطاع الأهلي، كل ذكر أو أنثى من العمال والمستخدمين يقوم بعمل يدوي أو ذهني مقابل أجر تحت إشراف أو أمر صاحب عمل.

وكما ذكرنا يجب أن يتعدد العمال، طرف النزاع، حتى يخضع لإجراءات التوفيق، باعتبار أن التوفيق أحد وسائل فض منازعات العمل الجماعية، وهذه تستوجب أن يكون طرف العمال متعدداً.

ومن ثم فلا يكفي لإمكان اللجوء إلى إجراءات التوفيق أن يثار نزاع بين واحد فقط من العمال وصاحب العمل، مهما كانت أهمية النزاع، نظراً لصراحة نص المادة (٨٨) من قانون العمل التي تتطلب أن يكون النزاع بين صاحب العمل وجميع عماله أو فريق منهم. أما تقدير كم أو عدد هذا الفريق فيخضع لظروف الحال وطبيعة المنازعة ومدى أهميتها، أي ما إذا كانت تؤثر في اضطراب العمل أم لا.

كما يجب أن يكون النزاع بين العمال وبين صاحب العمل الذي يعملون لديه، وليس صاحب عمل أيا كان، وعلى ذلك يخرج عن نطاق التوفيق النزاع بين عمال المقاول وبين صاحب العمل الذي يطلبون فيه تعيينهم لديه، فعمال المقاول لا يعدون عمالاً لدى صاحب العمل^(٢).

(١) نقض مدني مصري، ١١ يناير ١٩٨١، طعن رقم ١١٢٣ لسنة ٤٧ قضائية.

(٢) نقض مدني مصري، ١١ أبريل ١٩٥٧، طعن رقم ٢٦٨ لسنة ٢٣ قضائية.

وهكذا، يتعين لسلوك طريق التوفيق باعتباره وسيلة لفض منازعات العمل، أن يكون النزاع بين صاحب العمل وعماله جميعهم أو فريق منهم، بمعنى آخر أن يكون النزاع جماعياً وليس فردياً، متعلقاً بعامل أو بنفر قليل من العمال.

الشرط الثاني: أن يكون النزاع بشأن شروط العمل:

لا يكفي لإمكان اللجوء إلى إجراءات التوفيق أن ينشأ نزاع بين صاحب العمل وعماله أو فريق منهم، أي أن يكون النزاع جماعياً، وإنما يتعين أن يتعلق هذا النزاع بشروط العمل.

فيجب أولاً، أن يكون هناك نزاع بين العمال وصاحب العمل، فإذا لم تكن هناك منازعة من جانب رب العمل فيما يدعيه العمال، وإنما اقتصر الأمر على عدم تنفيذ رب العمل لما التزم به، كالتزامه بتقديم اللبن إلى العمال كامل الدسم، فلا اختصاص لهيئة التوفيق بذلك لعدم وجود منازعة كلية^(١).

ويجب ثانياً، أن يتعلق النزاع بشروط العمل، وهذا يقتضي أن يرتبط العمال بصاحب العمل بعقد عمل صحيح ونافذ، وعندئذ لا تهم طبيعة العمل وما إذا كان صناعياً أو تجارياً أو زراعياً أو غير ذلك ولا يهم ما إذا كان عقد العمل فردياً أو جماعياً.

كما لا تهم طبيعة النزاع وما إذا كان نزاعاً قانونياً يتعلق بتطبيق القانون أو تفسيره، أو كان نزاعاً اقتصادياً أو اجتماعياً، أي يتعلق بمطالب عمالية لا تستند إلى أساس قانوني أو اتفاقي كمطالبات العمال بزيادة الأجور على المبلغ المتفق عليه في عقد العمل، أو مطالباتهم بتوفير خدمات اجتماعية لم يكن صاحب العمل ملزماً بها بمقتضى القانون أو العقد^(٢).

ومن ثم فلا تخرج المنازعات القانونية من اختصاص هيئات التوفيق.

والمهم في كل ذلك أن تتعلق المنازعة بشروط العمل كما جاء بنص المادة (٨٠) من قانون العمل في النطاق الأهلي، كأن تتعلق بالأجور أو ساعات العمل، أو ظروف العمل.

ومن أمثلة المنازعات المتعلقة بشروط العمل التي يمكن أن تكون محلاً للتوفيق، طلب نقابة العمال تقدير بدل انتقال للعمال استناداً إلى وجود نص في لائحة تنظيم العمل^(٣).

(١) نقض مدني مصري ١٨ إبريل ١٩٥٧، طعن رقم ٢٨٣ لسنة ٢٣ قضائية.

(٢) نقض مدني مصري، ٢٩ ديسمبر ١٩٦٠، طعن رقم ٣٦٦ لسنة ٢٦ قضائية.

(٣) نقض مدني مصري، ٢٧ فبراير ١٩٥٨، طعن رقم ١٠ لسنة ٢٤ قضائية.

وعلى الرغم من عدم اختصاص وزارة الشئون الاجتماعية بنظر المنازعات العمالية الجماعية غير المتعلقة بشروط العمل، فإنها لا تملك رفض الطلب المقدم إليها للتوفيق استناداً إلى عدم تعلق النزاع بشروط العمل، ذلك أن تحديد طبيعة النزاع وما إذا كان متعلقاً بشروط العمل أو غير متعلق به من الأمور التي تختص بها هيئة التحكيم باعتبارها صاحبة الولاية في الفصل في النزاع.

ويقصر دور وزارة الشئون الاجتماعية على تسوية النزاع ودياً وهذا ما أفتى به مجلس الدولة المصري.

غير أنه يشترط لاختصاص هيئات التوفيق بالنظر في المنازعات العمالية التي تتعلق بشروط العمل، ألا تكون علاقة العمل خارجة عن نطاق قانون العمل. لذلك فلا يمكن اللجوء إلى التوفيق إذا كانت المنازعة العمالية، ولو تعلقت بشروط العمل، غير خاضعة لقانون العمل، وهذا ما يتحقق بالنسبة للفئات التي حددتها المادة الثانية من قانون العمل الكويتي وهم:

أ - موظفو ومستخدمو وعمال الحكومة الخاضعون لقانون الخدمة المدنية رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩.

ب - العمال الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة لا تستغرق أكثر من ستة أشهر.

ج - الخدم الخصوصيون ومن في حكمهم.

د - أصحاب المحال الصغيرة التي تدار بآلات ميكانيكية وتستخدم عادة أقل من خمسة عمال.

هـ - عمال البحر الذين تسري عليهم أحكام القانون البحري.

وكما سبق ان اشرنا فان تحديد طبيعة النزاع وما إذا كان من المنازعات المتعلقة بشروط العمل من عدمه يعد مسألة موضوعية تختص بها هيئات التحكيم وحدها، كما أنه لا يلزم لاختصاص هذه الهيئات بنظر هذا النزاع توافر صفة الاستعجال فيه.

الشرط الثالث: فشل المفاوضة المباشرة بين العمال وأصحاب العمل في تسوية النزاع:

يتضح من نص المادة (٨٨) من قانون العمل في القطاع الأهلي أن اللجوء إلى وساطة وزارة الشئون الاجتماعية والعمل للسعي لتسوية النزاع مرهون بعدم توفيق طرفي المنازعة في تسوية النزاع بالمفاوضة المباشرة بينهما. وهذا يعني أن سلوك طريق التوفيق بوساطة وزارة الشئون الاجتماعية والعمل يستلزم استنفاد طريق المفاوضة الجماعية المباشرة

بين العمال وصاحب العمل، إما لفشل هذه المفاوضات وعدم وصولها إلى حل ودي أو لرفض أحد الطرفين لهذه المفاوضات.

(ب) لجنة التوفيق في منازعات العمل الجماعية:

وفقاً للقرار الوزاري رقم (٥٢) لسنة ١٩٨١ الصادر عن وزير الشؤون الاجتماعية والعمل في ١٦/٧/١٩٨١ والمعدل للقرار الوزاري السابق له رقم (٥١) لسنة ١٩٨١، أصبح تشكيل لجنة التوفيق في منازعات العمل الجماعية على النحو التالي:

(١) وكيل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل المساعد
لشئون العمل أو من يفوضه رئيساً

(٢) مدير المكتب الفني لشئون العمل
نائباً للرئيس

(٣) مدير إدارة عمل المحافظة الواقع في دائرتها موقع
عمل طرفي النزاع أو من يفوضه عضواً

(٤) مراقب العلاقات الصناعية بالمكتب الفني لشئون
العمل عضواً

(٥) صاحب العمل أو من يفوضه (في حدود ثلاثة
مفوضين) عضواً

(٦) ممثل أو أكثر عن العمال في حدود ثلاثة
عضواً

(٧) أحد الباحثين القانونيين بالمكتب الفني لشئون
العمال مقررأ

ويكون انعقاد اللجنة صحيحاً إذا حضر الاجتماع إلى جانب الرئيس طرفا النزاع أو من يمثلهما.

ووفقاً للمادة (٢) من القرار الوزاري رقم (٥١) لسنة ١٩٨١ الصادر عن وزير الشؤون الاجتماعية والعمل في ٢٨/٥/١٩٨١^(١)، تنعقد لجنة التوفيق بناء على دعوة من رئيسها

(١) ويصدر هذا القرار فقد ألغي العمل بالقرار رقم ١٤ لسنة ١٩٧٠ في شأن التوفيق في منازعات العمل الجماعية.

للنظر في منازعات العمل الجماعية التي تنشأ بين صاحب العمل وجميع عماله أو فريق منهم بشأن شروط العمل.

(ج) إجراءات التوفيق:

تبدأ إجراءات التوفيق في منازعات العمل الجماعية بوساطة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بتحديد موعد لانعقاد لجنة التوفيق لنظر النزاع بناء على طلب من أحد طرفيه أو كليهما إلى رئيس اللجنة، ثم تقوم اللجنة ببحث النزاع، فإذا وافقت في تسوية النزاع كله أو بعضه حررت محضراً بذلك يلتزم به طرفا النزاع، أما إذا تعذرت التسوية الودية فيقع على رئيس اللجنة إحالة ما تعذر تسويته ودياً من المنازعات إلى لجنة التحكيم، وذلك على الوجه الآتي:

١ - تقديم طلب التوفيق:

إجراءات التوفيق في منازعات العمل الجماعية تفترض بالضرورة فشل المفاوضات المباشرة بين صاحب العمل والعمال أو من يمثلهما، فقد أجازت المادة (٨٨) من قانون العمل في القطاع الأهلي، عندئذ، لأحد الطرفين أو لكليهما أن يقدم بنفسه أو بواسطة ممثله طلباً إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل للسعي لتسوية النزاع.

ووفقاً للمادة الثالثة من قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل رقم (٥١) لسنة ١٩٨١ يقدم طلب التوفيق من المدعي بنفسه أو بواسطة ممثله إلى رئيس اللجنة على النموذج المعد لذلك.

ويتضمن الطلب المذكور البيانات الآتية:

- أسباب فشل المفاوضات المباشرة.
- الطلبات.
- موافقة مجلس إدارة النقابة على عرض النزاع على لجنة التوفيق.
- موافقة أغلبية العمال إذا كان الطلب مقدماً من عمال لا ينتمون لنقابة.

٢ - تحديد موعد نظر النزاع:

بعد تقديم طلب التوفيق على الوجه السابق عرضه يحدد رئيس لجنة التوفيق موعداً لنظر النزاع بحيث لا يجاوز ثلاثة أيام من تاريخ الطلب. ثم يقوم مقرر اللجنة بإرسال

الدعوة للاجتماع لأعضاء اللجنة مرفقاً بها صورة من طلب التوفيق المقدم إلى رئيس اللجنة من أحد طرفي النزاع أو منهما معاً.

٣ - بحث موضوع النزاع:

تقوم لجنة التوفيق في الموعد المحدد لنظر النزاع ببحث موضوعه والعمل على تسويته ولها في سبيل ذلك اتخاذ الوسائل التي وضحتها المادة (٤) من قرار وزير الشئون الاجتماعية والعمل، وهي:

- سماع أقوال طرفي النزاع.
 - الاستماع إلى شهودهما بدون حلف يمين.
 - تحقيق دفع كل منهما.
 - الاطلاع على المستندات المقدمة من أي منهما.
 - الاستعانة بالخبراء.
 - استطلاع رأي من ترى استطلاع رأيه من العمال وأصحاب الأعمال الذين لا علاقة لهم بالنزاع.
- أما فيما يتعلق بدور لجنة التوفيق ووساطتها في حل النزاع فقد أجازت لها المادة (٥) من قرار وزير الشئون الاجتماعية والعمل أن تعرض وجهة نظرها في تسويته وأن تطرح على الطرفين مشروعاً أو أكثر لاتفاق تسوية ودية، وتعتبر مشروعات التسوية التي تطرحها الوزارة من أوراق الدعوى. وعلى المقرر أن يثبت في محضر الجلسة ما يديه أي من الطرفين من آراء أو اعتراضات حول ما تطرحه الوزارة.
- وتنتهي وساطة لجنة التوفيق إما بتمكنها من تسوية النزاع كله أو بعضه فتحرر بذلك محضراً. أو بتعذرهما في تسوية النزاع ودياً فيقع عليها إحالة ما تعذر تسويته إلى لجنة التحكيم.

٤ - تحرير محضر التسوية:

إذا تمكنت لجنة التوفيق من تسوية النزاع كله أو بعضه، تعين عليها بمقتضى المادة (٦) من قرار وزير الشئون الاجتماعية والعمل تحرير محضر بما تم الاتفاق عليه من ثلاث نسخ يوقع عليها جميع أعضاء اللجنة، وتسلم نسخة من الاتفاق لكل من طرفي النزاع وتحفظ الثالثة بالوزارة بعد تسجيلها في سجل خاص تعده الوزارة لهذا الغرض.

ويكون الاتفاق الذي تتوصل إليه لجنة التوفيق بموافقة طرفي النزاع ملزماً لهما.

٥ - إحالة النزاع إلى لجنة التحكيم:

إذا تعذر على لجنة التوفيق تسوية النزاع ودياً، أو تعذر عليها تسوية جزء منه فقط، ووفقت في تسوية الجزء الآخر، تعين عليها أن تحيل ما تعذرت تسويته ودياً من المنازعات إلى لجنة التحكيم في منازعات العمل الجماعية المنصوص عليها في المادة (٨٨) من قانون العمل في القطاع الأهلي.

ويجب على لجنة التوفيق أن ترفق بالنزاع الذي تعذرت تسويته تقريراً مفصلاً بوقائع النزاع وأسبابه والظروف التي اعترضت ذلك ورأي الوزارة في موضوع النزاع. ووفقاً للمادة (٧) من قرار وزير الشئون الاجتماعية والعمل يجب أن تتم إحالة النزاع مرفقاً به التقرير خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ رفع النزاع إليها.

الفصل الخامس التحكيم

المقصود بالتحكيم

التحكيم باعتباره وسيلة لفض المنازعات هو نوع من القضاء، هو قضاء خاص، معه يستبعد نزاع معين من اختصاص القضاء العادي، أي القضاء الرسمي للدولة، ليفصل فيه محكمون يختارون لهذه المهمة.

ومع التحكيم ينزل الخصوم عن حق اللجوء إلى القضاء العادي، ويصبح الاختصاص في فصل النزاع للمحكمين، لذلك يكون حكمهم ملزماً للخصوم، فيكون له ما للحكم القضائي من قوة ملزمة. ومع التحكيم لا يختص القضاء العادي بنظر المنازعات التي اتفق على التحكيم في شأنها ويجوز النزول عن الدفع بعدم الاختصاص صراحة أو ضمناً^(١).

ويختلف التحكيم عن القضاء في أن هذا الأخير يعد حقاً للخصوم دون حاجة إلى نص قانوني أو موافقة من الخصم الآخر، أما التحكيم فيفترض بالضرورة نصاً خاصاً يقرره أو اتفاق الخصوم عليه. فالتحكيم يقوم كأصل عام على مبدأ سلطان الإرادة، وإقرار المشرع لهذه الإرادة المتمثل في إجازته للتحكيم.

(١) راجع المادة (١٧٣) من قانون المرافعات المدنية والتجارية.

أنواع التحكيم:

كان التحكيم في بداية ظهوره نظاماً اختيارياً خاصاً يترك أمر اللجوء إليه إلى رغبة واتفاق أطراف النزاع دون أن يكونوا ملزمين باتباعه قانوناً، فيستند بذلك إلى إرادة الخصوم واتفاقهم عليه.

وكان التحكيم يأخذ في هذه المرحلة صورة التحكيم الفردي أو الخاص، حيث كان يطبق في المنازعات الفردية الخاصة، ثم ظهر بعد ذلك التحكيم الجماعي الذي يفصل في المنازعات الجماعية.

وفي مرحلة لاحقة من مراحل تطور التحكيم ظهر، إلى جانب التحكيم الاختياري بنوعيه الفردي والجماعي، نوع آخر من التحكيم هو التحكيم الإلزامي، الذي يفرضه القانون بنص خاص، فيكون اللجوء إليه إجبارياً ملزماً وليس اختيارياً.

وهكذا، وجد في الوقت الحالي، إلى جانب التحكيم في صورته المعتادة أو التقليدية، أي التحكيم الفردي، نوع آخر هو التحكيم الجماعي، ومن أهم تطبيقاته التحكيم في منازعات العمل الجماعية، والذي يكون اختيارياً في بعض الأنظمة، وإجبارياً في البعض الآخر.

وفي سبيل عرضنا لقواعد وإجراءات هذا التحكيم سنقوم أولاً بالتعرض للتحكيم الفردي، الذي يمثل الصورة الأولى التقليدية للتحكيم، ولكونه يتضمن قواعد العامة، ثم نتعرض للتحكيم الجماعي.

أولاً: التحكيم الفردي:

الأصل في التحكيم الفردي، الذي يفصل في المنازعات الفردية الخاصة أن يكون اختيارياً مستنداً إلى إرادة الخصوم واتفاقهم عليه دون أن يكونوا ملزمين به قانوناً.

والتحكيم الاختياري ليس رخصة مطلقة للخصوم، وإنما يقتصر مجاله على المسائل التي يجوز فيها الصلح، وعندئذ يجوز الاتفاق على التحكيم في نزاع معين، كما يجوز الاتفاق على التحكيم في جميع المنازعات التي تنشأ عن تنفيذ عقد معين.

ويجب أن يحدد موضوع النزاع في الاتفاق على التحكيم أو أثناء المرافعة ولو كان المحكم مفوضاً بالصلح وإلا كان التحكيم باطلاً^(١).

(١) المادة (١٧٣) من قانون المرافعات المدنية والتجارية.

وينقسم التحكيم من حيث سلطة المحكم إلى التحكيم بالقضاء والتحكيم بالصلح، ومع هذا الأخير لا يتقيد المحكم بقواعد قانون المرافعات ولا بالقواعد القانونية الموضوعية، إلا أنه لا يجوز له أن يغفل كل ما يتمسك به أحد الخصوم من حقوق، ولكونه مفوضاً بالتوفيق والتنسيق بين الحقوق والالتزامات المتقابلة، فلا يمكنه إغفال بعضها كلية.

على العكس من ذلك يملك المحكم في التحكيم بالقضاء رفض كل طلبات أحد طرفي الخصومة، فهو يحكم بين الطرفين وليس يوفق بينهما.

اتفاق التحكيم:

والاتفاق على التحكيم قد يتم مسبقاً، أي قبل نشوء النزاع، وقد يتم بعد قيام النزاع بالفعل.

ولاتفاق التحكيم صورتان، هما شرط التحكيم، ومشاركة التحكيم:

ويقصد بشرط التحكيم اتفاق المتعاقدين على إحالة كل نزاع ينشأ عن تفسير العقد أو تنفيذه إلى التحكيم، بما يعني تنازل المتعاقدين مسبقاً وقبل نشوء النزاع بينهما عن اللجوء إلى المحاكم العادية.

وشرط التحكيم يمكن أن يتم الاتفاق عليه في العقد ذاته عند إبرامه، ويمكن الاتفاق عليه لاحقاً لإبرام العقد باتفاق مستقل ما دام قد تم قبل نشوء النزاع، فليس ضرورياً أن يشترط في العقد ذاته محل النزاع.

أما مشاركة التحكيم - وتسمى أيضاً وثيقة التحكيم، فهي اتفاق خاص يبرم بين طرفي النزاع بعد قيامه يتفقان فيه على عرض النزاع على التحكيم بدلاً من القضاء العادي.

وأياً كانت صورة اتفاق التحكيم، فيترتب عليه استبعاد النزاع من ولاية القضاء الرسمي، أي قضاء الدولة، وسلوك إجراءات التحكيم لحله والفصل فيه.

ويلجأ الخصوم إلى التحكيم بدلاً من القضاء العادي لعدة اعتبارات يأتي في مقدمتها سهولة إجراءاته وتيسيرها مع ما يترتب على ذلك من الاقتصاد في الوقت والجهد والنفقات، إضافة إلى ما قد تحتاج إليه بعض المنازعات من خبرة فنية لا تتوافر في القضاء العادي.

من ناحية أخرى فإن المحكم لا يتقيد دائماً بالنصوص القانونية وما تم الاتفاق عليه من الخصوم، بل له - في حالات معينة - أن يلجأ إلى قواعد العدالة.

كذلك لا يتقيد المحكم بقواعد وإجراءات المرافعات، وإنما يجوز له تجاوز هذه القواعد، بمقتضى نص قانوني أو اتفاق طرفي النزاع، وبشرط عدم الإخلال بحق الدفاع والمبادئ الأساسية في التقاضي المتعلقة بالنظام العام. كما يتقيد أيضاً بالقواعد التي ينظمها قانون التحكيم أو يتفق عليها طرفا النزاع.

وكقاعدة عامة يملك المحكم القيام بالإجراءات التي يراها لازمة لاستجلاء الحقيقة وتكوين قناعته، لذلك فله سماع شهادة الشهود والاستعانة بالخبراء ومعاينة الأماكن والاطلاع على الدفاتر والمستندات، وله استجواب الخصوم.

غير أن المحكم لا يملك سلطة الجبر التي يملكها القاضي كمجازاة المتخلف عن الشهادة، وإلزام الخصم أو غيره بتقديم مستندات معينة، كذلك لا يملك الأمر بأي إجراء احتياطي كتعيين حارس. وإذا ما رأى المحكم ضرورة اتخاذ إجراء من هذه الإجراءات فعليه الرجوع إلى رئيس المحكمة المختصة أصلاً بنظر الدعوى.

من هنا، فإن التحكيم يعد نوعاً من القضاء، أي قضاء خاصاً، مقابلة بالقضاء العادي، فهو قضاء غير كامل أي قضاء ناقص، معه وإن كان المحكم يملك سلطة الفصل في النزاع، أي الحكم، إلا أنه لا يملك سلطة الأمر والتنفيذ، فهي مقصورة على قضاء الدولة باعتباره السلطة المختصة بذلك.

قرار التحكيم:

يعتبر الحكم الصادر عن المحكمين كالحكم الصادر عن القاضي وهذا ما تقرره صراحة القوانين المنظمة للتحكيم.

لذلك يجب أن يصدر قرار التحكيم كتابة، بأغلبية آراء المحكمين عند تعددهم ويجب تسبيبه وإلا كان باطلاً، ويتمتع حكم المحكمين بالصفة الرسمية، ومن ثم فلا يمكن إثبات عكس ما يتضمنه إلا بطريق الادعاء بالتزوير، لكونه صادراً عن محكمين أنيطت بهم خدمة عامة.

غير أن حكم المحكمين يختلف عن الحكم القضائي في عدم تمتعه في ذاته بالقوة التنفيذية، وإنما يكتسب هذه القوة من قبل السلطات القضائية.

ثانياً: التحكيم الجماعي في منازعات العمل:

ظهر التحكيم الجماعي كوسيلة لفض منازعات العمل كنتيجة ضرورية لإخفاق

التسوية الودية في حل النزاعات العمالية الجماعية في كثير من الأحوال، الأمر الذي كان يدفع بالعمال إلى الإضراب وبأصحاب العمل إلى الإغلاق، وتفادياً للمساوىء والأضرار الخاصة والعامة التي تترتب على كل منهما، فقد كان لزاماً البحث عن وسيلة فعالة لفض النزاع العمالي يلتزم بها الطرفان.

وتمثلت هذه الوسيلة في اتفاق الطرفين معا وبمحض إرادتهما إلى اللجوء إلى طرف ثالث، محل ثقة منهما، يتميز بالحيادة والمعرفة التي تساعد على حل النزاع وفق أسس عادلة، لذلك فقد بدأ نظام التحكيم الجماعي كنظام اختياري واقعي غير مفروض.

ففي إنجلترا مثلاً، كان طرفا النزاع العمالي الجماعي، العمال وأصحاب العمل، يتفقون فيما بينهما على تشكيل مجالس مشتركة تضم عدداً متساوياً من العمال وأصحاب الأعمال، كان يطلق عليها المجالس المشتركة للتوفيق والتحكيم، للنظر في منازعاتهم، وكان العمال وأصحاب العمل يلتزمون بما تحكم به. والفكرة ذاتها وجدت أيضاً في فرنسا وغيرها من الدول.

وفي مرحلة لاحقة تناول المشرع بالتنظيم والتقنين ما بادر به العمال وأصحاب العمل، وصدر في ١٨٩٢/١٢/٢٧ أول تشريع للتحكيم في فرنسا، حيث اعتنق مبدأ التحكيم الاختياري، ثم تحول بعد ذلك وفي عام ١٩٣٦ إلى نظام التحكيم الإجمالي، ولكنه عدل عنه بعد ذلك إلى نظام التحكيم الاختياري.

وفي مصر ظهر التحكيم الجماعي لأول مرة بموجب الأمر العسكري رقم ٢٣٩ الصادر في ١٩٤٢/٣/٢٣ ثم توالى عليه التعديلات بعد ذلك إلى أن جاء قانون العمل الحالي رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الذي أخذ بنظام التحكيم الإجمالي.

وقد أخذ المشرع الكويتي بنظام التحكيم الجماعي في منازعات العمل الجماعية في قانون العمل في القطاع الأهلي في الباب الرابع عشر منه تحت عنوان التوفيق والتحكيم في منازعات العمل الجماعية في المادتين (٨٨) و (٨٩)، وجعل منه نظاماً اختيارياً ابتداءً ولكنه ملزم انتهاءً.

أنواع التحكيم الجماعي في منازعات العمل:

يمكن التمييز داخل التحكيم الجماعي لمنازعات العمل بين نوعين وفقاً لمصدره، النوع الأول هو التحكيم الاتفاقي، والثاني هو التحكيم القانوني:

(١) التحكيم الاتفاقي:

يقصد بالتحكيم الاتفاقي ذلك التحكيم الذي يتم اللجوء إليه بمقتضى اتفاق طرفي النزاع، أي اتفاق العمال وأصحاب العمل عليه. ويتميز هذا النظام بأن إجراءات التحكيم تتم بمعرفة محكمين يتم الاتفاق عليهم بين العمال وأصحاب العمل كما يتم هذا التحكيم تحت مسئولية الطرفين. لذلك يعرف هذا النوع من التحكيم بالتحكيم الاتفاقي الخاص.

ولهذا النوع من التحكيم صورتان هما: التحكيم الاتفاقي الحر والتحكيم الاتفاقي على أساس قانوني:

أ - التحكيم الاتفاقي الحر:

يتميز هذا النوع من التحكيم بأنه يمثل مبادرة شخصية من طرفي النزاع، العمال وأصحاب العمل، دون أن يستندوا في ذلك إلى أي نص قانوني ينظمه، فهو إذن نظام تحكيم اتفاقي بحت سواء من حيث اللجوء إليه أو من حيث اختيار المحكمين فيه. ويطبق هذا النوع من التحكيم في إنجلترا في نطاق القطاع الخاص.

ب - التحكيم الاتفاقي على أساس قانوني:

ويقصد به التحكيم الذي يتفق عليه أطراف النزاع والذي يستند إلى نص قانوني، إما أن يقضي بالاتفاق عليه، أو أن يجيز مثل هذا الاتفاق.

ويطبق هذا النوع من التحكيم في القانون الفرنسي حيث تجيز المادة الأولى منه (١) - (L ٥٢٥) لأطراف النزاع العمالي الاتفاق على نظام خاص بالتحكيم وبالمحكمين بموجب اتفاق جماعي يبرم بينهم.

قرار التحكيم الاتفاقي:

قرار التحكيم الذي يصدر عن التحكيم الإتفاقي قد يكون ملزماً لطرفي النزاع، وقد يكون غير ملزم فلا يتمتع بقوة إلزام إلا إذا تم الاتفاق على ذلك من طرفي النزاع.

قرار التحكيم الملزم:

يعتبر التحكيم الذي يصدر عنه قرار ملزم لأطراف النزاع الأكثر انتشاراً، ومعه، وعلى الرغم من أن اللجوء إلى التحكيم يكون اختياريًا لطرفي النزاع وليس ملزماً، فإنه إذا

تم الاتفاق بالفعل على إحالة النزاع إلى التحكيم، فإن القرار الصادر عنه يكون ملزماً لهما. وهذا النظام هو السائد حالياً في فرنسا، وفي عدد آخر من الدول.

قرار التحكيم غير الملزم:

تجعل بعض الدول - كإنجلترا - قرار التحكيم الصادر عن المحكمين غير ملزم لطرفيه إلا إذا قبلاه معاً. لذلك فهذا القرار لا يكون له إلا أثر التوصية فقط، فيكون التحكيم معه تحكيمياً استشارياً.

وقد يكون قرار التحكيم مجرد توصية أي غير ملزم لطرفي النزاع رغم أن اللجوء إلى التحكيم ذاته يكون إجبارياً، كما هو الحال في نيجيريا وبوليفيا، حيث تجعل كلتاها اللجوء إلى التحكيم إجبارياً، أما تنفيذ قرار التحكيم فيكون اختيارياً متروكاً لاتفاق طرفي النزاع.

(٢) التحكيم القانوني:

يكون التحكيم قانونياً إذا كان يستند إلى نص تشريعي وليس إلى اتفاق طرفي النزاع عليه. ويتفرع هذا التحكيم القانوني إلى نوعين، وفقاً لما إذا كان اللجوء إليه إجبارياً أو اختيارياً.

فيكون التحكيم القانوني اختيارياً، إذا كان اللجوء إليه يتوقف على اتفاق طرفي النزاع على ذلك.

ويكون التحكيم القانوني إجبارياً، إذا كان لا يحتاج إلى اتفاق طرفي النزاع على اللجوء إليه، وإنما يكفي لجوء أحد الطرفين إليه ليجبر الطرف الآخر على سلوكه.

يمكن أيضاً التمييز داخل التحكيم الجماعي بين نوعين، وفقاً للقوة الملزمة لقرار التحكيم وما إذا كانت تتوقف على موافقة طرفي النزاع أم أنها لا تحتاج إلى هذه الموافقة، في النوع الأول يكون قرار التحكيم اختيارياً غير ملزم ويكون في الثاني ملزماً إجبارياً.

قرار التحكيم الملزم أو الإجباري:

غالباً ما يستعمل مصطلح التحكيم الإجباري في نطاق منازعات العمل الجماعية ليعبر عن التحكيم القانوني الإجباري من حيث اللجوء إليه، والإجباري من حيث قوته الملزمة. وهو بذلك يكون إلى القضاء أقرب منه إلى التحكيم.

والواقع أن الأخذ بنظام التحكيم لن يكون مجدياً إلا إذا كان إجبارياً.

وبهذا التحكيم الإجباري في منازعات العمل الجماعية تأخذ الكويت، ما دام طرفا النزاع قد سلكا طريق التوفيق بوساطة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وفشلت في التسوية والتوفيق بينهما، فقد أوجبت المادة (٨٨) من قانون العمل في القطاع الأهلي، في هذه الحالة، إحالة النزاع إلى لجنة التحكيم في منازعات العمل. أما إذا لم يلجأ طرفا النزاع إلى التوفيق فلا يجبران على سلوك التحكيم.

نشير أخيراً إلى أن الأخذ بالتحكيم الإجباري في منازعات العمل الجماعية يستلزم منع حق العمال في الإضراب ومنع حق أصحاب العمل في الإغلاق، أو في الأقل تنظيم هذين الحقين ببعض الشروط الشكلية والموضوعية بما يتم معه التوفيق بينهما وجعل التحكيم إجبارياً، فالدجوء إلى التحكيم باعتباره وسيلة سلمية ودية لفض منازعات العمل يقتضي عدم اللجوء إلى الوسائل غير الودية من إضراب أو إغلاق.

نظام التحكيم في الكويت

لجنة التحكيم في منازعات العمل:

إذا لم توفق وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في تسوية النزاع العمالي الجماعي المعروض عليها من العمال أو أصحاب العمل تسوية ودية يرتضيها الطرفان، وذلك خلال (١٥) يوماً من تاريخ تقديم طلب عرض النزاع عليها، وجب عليها إحالة النزاع في نهاية المدة المذكورة إلى لجنة التحكيم في منازعات العمل.

وقد حددت الفقرة (ثالثاً) من المادة (٨٨) من قانون العمل في القطاع الأهلي تشكيل اللجنة على الوجه الآتي:

- ١ - إحدى دوائر محكمة الاستئناف العليا تعينها الجمعية العمومية لهذه المحكمة كل سنة.
- ٢ - رئيس نيابة يندبه النائب العام.
- ٣ - ممثل لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل يعينه وزير هذه الوزارة، ويجوز أن يحضر أمام اللجنة صاحب العمل أو من يندبه لذلك ومندوبون عن العمال على ألا يزيد مندوبو كل من الطرفين على ثلاثة.

كما نصت المادة المذكورة على أن قرارات اللجنة تكون نهائية وملزمة للطرفين.

أما فيما يتعلق بإجراءات التحكيم، فقد أحالت المادة (٨٨) إلى وزارة الشئون الاجتماعية والعمل لتصدر القرارات واللوائح والتعليمات المنظمة لهذه الإجراءات.

الفصل السادس التعاون المشترك بين العمال وأصحاب العمل

اعتنق المشرع الكويتي نظام التعاون والتشاور المشترك بين العمال وأصحاب العمل بقصد تعاون الطرفين في تسوية المنازعات الجماعية التي تثار بينهما بما يؤدي إلى رفع المستوى الاجتماعي للعمال وتنظيم الخدمات العمالية وتحديد الأجور ورفع الإنتاج، وإلى غير ذلك من المسائل التي تهم الطرفين.

ولا شك أن الأخذ بنظام التعاون والتشاور المشترك يعد من مظاهر اعتناق الديمقراطية في الإدارة العمالية، لما يترتب عليه من اشتراك العمال مع أصحاب العمل في مناقشة وبحث وتطوير الموضوعات المتعلقة بالمنشأة التي يعملون فيها، مما يكفل الاستقرار والنهوض بمستوى الإنتاج والارتفاع بالكفاءة العمالية والإنتاجية.

وقد نظم قانون العمل في القطاع الأهلي نوعين من لجان التعاون والتشاور المشترك، أحدهما اختياري نصت عليه المادة (٩٠) وهي اللجان المشتركة للتعاون والتشاور. والثاني وجوبي نصت عليه المادة (٩٢) وهي اللجنة الاستشارية لشئون العمل.

أولاً: لجان التعاون المشترك:

أجازت المادة (٩٠) من قانون العمل في القطاع الأهلي للعمال وأصحاب العمل أن يؤلفوا فيما بينهم «لجاناً مشتركة» للتعاون في تسوية المنازعات ورفع المستوى الاجتماعي للعمال وتنظيم الخدمات العمالية وتحديد الأجور ورفع الإنتاج وغير ذلك من المسائل التي تهم الطرفين.

وقد أجازت المادة المذكورة أن تؤلف اللجان المشتركة للتعاون والتشاور في المؤسسة الواحدة أو على مستوى الصناعة ككل، ويتوقف ذلك على حجم المؤسسة وعدد عمالها ومدى حاجتها إلى لجان مشتركة خاصة بعمالها، فإن لم يستوعب حجم المؤسسة واحتياجاتها تأليف لجان مشتركة خاصة بها، أمكن الاشتراك مع مؤسسات أخرى لإنشاء لجان مشتركة على مستوى الصناعة عامة.

ولهذه اللجان أهمية لا تخفى، فلا شك أن اشتراك العمال في تنظيم وإدارة العمل الذي يقومون به يشعرهم بأنهم ليسوا مجرد أجراء، بل إنهم مسئولون أيضاً عن العمل الأمر الذي يؤدي إلى إشاعة روح الثقة والاطمئنان والإحساس بالمسئولية، وهذا يؤدي إلى الارتقاء بالعمل في المؤسسة ورفع مستوى الإنتاج وجودته.

كما يساعد هذا التعاون والتشاور المشترك على تذليل الصعاب وتقريب وجهات النظر بين العمال وأصحاب العمل فلا تثار بينهما منازعات أو خلافات.

وقد أوجبت المادة (٩١) من قانون العمل في القطاع الأهلي على كل لجنة من هذه اللجان المشتركة إعداد لائحة تأسيسية تبين أهدافها وطريقة تأليفها والإجراءات التي ستتبعها في عقد اجتماعاتها واتخاذ قراراتها. كما أوجبت تسجيل هذه اللجان بوزارة الشئون الاجتماعية والعمل وفقاً للقرارات التي تصدرها الوزارة في هذا الشأن.

اختصاص لجان التعاون المشترك:

اختصاصات اللجان المشتركة، وإن كانت متسعة النطاق تمتد إلى كل ما يتعلق بتنظيم العمل ورفع مستوى الكفاية الإنتاجية، وتحسين ظروف العمل، وتنظيم العلاقات الاجتماعية بين العمال وأصحاب العمل، على تسوية المنازعات التي تنشأ بين العمال وأصحاب العمل، وتنظيم الخدمات العمالية، وتحديد الأجور. إلا أن جميع اختصاصاتها استشارية بحتة، فلا تملك هذه اللجان إصدار قرارات ملزمة يقيدها صاحب العمل، وإنما يقتصر دورها على تقديم التوصيات والمقترحات التي تعتبر مجرد توجيهات لصاحب العمل، له أن يأخذ بها وله ألا يتقيد بها.

ثانياً: اللجنة الاستشارية العليا لشئون العمل:

نصت المادة (٩٢) من قانون العمل في القطاع الأهلي على أن «تؤلف لجنة استشارية عليا لشئون العمل» تضم ممثلين عن وزارة الشئون الاجتماعية والعمل والوزارات الأخرى المعنية وأصحاب الأعمال والعمال، تكون مهمتها إبداء الرأي في تشريعات العمل أو تعديلها ويعتبر رأي اللجنة استشارياً.

وقد أحالت المادة (٩٣) من القانون المذكور على وزارة الشئون الاجتماعية والعمل في إصدار القرارات واللوائح المنظمة لتأليف اللجنة الاستشارية العليا وإجراءات العمل بها.