

جامعة القاهرة
كلية الحقوق
قسم الدراسات العليا

رسالة ماجستير
في
” النظام القانوني للنقابات العمالية في القانون
البحريني
مقارنا بالقوانين النقابية في مصر
ودول مجلس التعاون الخليجي ”

تحت إشراف
الأستاذ الدكتور / أحمد حسن البرعى

مقدمه من
إبتسام سالم الرواحي

الواقع أن الحديث عن النقابات العمالية ، إنما يعبر عن ممارسة الحرية النقابية في كافة مظاهرها وأبعادها الجماعية والفردية . وقد أتاحت لنا دراسة النظام القانوني للنقابات العمالية في القانون البحريني ، مقارنة بالقوانين النقابية في مصر ، ودول مجلس التعاون الخليجي بصفة أساسية ، استخلاص بعض النتائج وذلك على النحو التالي:

أولاً: النتائج:

أ- الحرية النقابية والشروط الموضوعية والإجرائية لتأسيس النقابات العمالية:

أنه مع التطور نحو الإصلاح التشريعي ، كان من الطبيعي ، أن يصدر المرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ ، بإصدار قانون النقابات العمالية ، ليتجه نحو الحرية النقابية ، فعلى غرار المادة ١٣ من قانون النقابات العمالية المصري رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ والمعدل ، نصت المادة العاشرة من المرسوم بقانون المشار إليه على أن " للعمال في أية منشأة ، أو قطاع معين ، أو نشاط محدد، أو صناعات ، أو حرف متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض تأسيس نقابة خاصة بهم وفق أحكام هذا القانون ، ويكون للعاملين المخاطبين بأنظمة الخدمة المدنية حق الانضمام إليها ، ولا يجوز تكوين أكثر من نقابة واحدة لعمال المنشأة الواحدة " .

وهكذا حرص كل من القانونيين النقابيين على تكريس مبدأ الوحدة النقابية ، والذي أخذت به أيضاً التشريعات الاجتماعية فى دول مجلس التعاون الخليجى .

والواقع أن المشرع البحريني فى قانون النقابات العمالية قد اكتفى بالمبادئ العامة التى تحكم المنظمات النقابية وترك التفاصيل للأنظمة الأساسية لتلك المنظمات، مما يجعل هذا القانون متوكباً مع التطورات التى تشهدها الساحة العمالية ، ولاسيما وأنه جعل المنظمة النقابية ، تكتسب الشخصية المعنوية من وقت إيداع أوراق تأسيسها لدى وزارة العمل (المادة الرابعة) ، وأنه أقر للاتحاد العام لنقابات العمال وضع نموذج لكافة اللوائح الداخلية المالية والإدارية لتلك المنظمات ، وذلك دون أي تدخل من الجهات الإدارية المعنية فى المملكة ، ودون أي التزام من جانب النقابات العمالية بالنسبة للنموذج الذى يضعه الاتحاد لكافة اللوائح الداخلية المالية والإدارية (المادة التاسعة) ، وقد أكد المشرع البحريني حديثاً هذا المبدأ وذلك مع قانون رقم ٤٩ لسنة ٢٠٠٦ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ ، حيث نصت المادة التاسعة منه - بعدما قضت بتعدد الاتحادات النقابية - على أن يضع الاتحاد النقابى نماذج استرشادية لكافة اللوائح الداخلية المالية والإدارية التى تنظم عمل النقابات العمالية أعضاء الاتحاد.

أما المشرع النقابى المصرى ، فقد سجل - على نحو ما رأينا - نقداً حيث قضى بأن يصدر الوزير " قراراً باللائحة النموذجية للنظام الأساسى ، ويلزم المنظمات النقابية باتخاذ هذا النموذج أساساً لها ، عند وضع نظمها الأساسية . (المادة ٦١) ، وهذا ما يشكل مخالفة صريحة

للمادة الثالثة من الاتفاقية (رقم ٨٧) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.

ب- مستويات التنظيم النقابي :

يتكون البنيان النقابي فى مملكة البحرين من النقابات العمالية والاتحادات النقابية والتي يجوز تكوينها لكل نقابتين أو أكثر من النقابات العمالية ، وذلك بعد موافقة أغلبية أعضاء الجمعية العمومية للنقابة العمالية ، شريطة ألا يجوز للنقابة العمالية أن تكون عضواً فى أكثر من اتحاد نقابي، وأن يصدر بتسمية الاتحاد النقابي الذى يمثل عمال مملكة البحرين قرار من الوزير المختص.

ج- إدارة وحل المنظمات النقابية:

تتفرد الجمعية العمومية للنقابة العمالية فى مملكة البحرين بانتخاب مجلس الإدارة، وتعديل النظام الأساسى ، ووضع اللوائح الداخلية المتعلقة بالشئون الإدارية والمالية، وإيقاف أو عزل أعضاء مجلس الإدارة، وتعيين مدقق الحسابات وتحديد أتعابه، وإقرار الميزانية السنوية والحساب الختامى ، وتقريرى مجلس الإدارة ومدقق الحسابات، والنظر فى المسائل التى تعرض عليها من قبل مجلس الإدارة أو الاتحاد النقابي (المادة ١٣) والمعدلة بمقتضى قانون رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٦.

**Université du Caire
Faculté de Droit
Section des études supérieures**

**Thèse de Doctorat
de 3^e cycle**

Intitulée

**" le régime juridique des syndicats
ouvriers dans le droit Bahranien,
comparé avec les lois syndicales en
Egypte et les pays du Conseil
coopératif de Golf "**

**Sous la direction de,
Monsieur le Professeur,**

Dr. Ahmed Hassan El Borai

**Professeur et président de la section des
législations sociales à la faculté de Droit –
Université du Caire**

Présentée par,
Ibtisam El Rawahy

2007

le plan général de la thèse:

Introduction.

Section Préliminaire:

La liberté syndicale et ses aspects.

Chapitre I:

Les règles de constitution des syndicats ouvriers.

Ssection 2:

Les conditions matérielles et formelles pour constituer les syndicats ouvriers.

Section 3:

Les droits liés à la personnalité morale des syndicats.

Chapitre II:

Les niveaux de la réglementation syndicale.

Section 1:

Les formations syndicales.

Section 2: Les unions des syndicats ouvriers.

Chapitre III:

L'administration et la dissolution des syndicats ouvriers.

Section 1:

Les dispositions relatives au fonctionnement des syndicats ouvriers.

Section 2:

Les modalités concernant la dissolution des syndicats ouvriers.

Conclusion et propositions.

**Université du Caire
Faculté de Droit
Section des études supérieures**

**Thèse de Doctorat
de 3^e cycle**

Intitulée

**" le régime juridique des syndicats
ouvriers dans le droit Bahranien,
comparé avec les lois syndicales en
Egypte et les pays du Conseil
coopératif de Golf "**

**Sous la direction de,
Monsieur le Professeur,**

Dr. Ahmed Hassan El Borai

**Professeur et président de la section des
législations sociales à la faculté de Droit –
Université du Caire**

Présentée par,
Ibtisam El Rawahy

2007

L'étude des syndicats ouvriers, montre en fait l'exercice concrète de la liberté syndicale dans ses aspects individuel et collectif. Ainsi, cette thèse qui met en relief le régime juridique des syndicats ouvriers dans la loi Bahranienne, dans une perspective comparative avec essentiellement la loi égyptienne, nous a permis de formuler ces résultats :

- Le décret-loi no 33 de 2002 concernant les syndicats ouvriers dans le royaume de Bahraïne a – à l'instar du droit syndical égyptien – consacré l'exercice de liberté syndicale au niveau de chaque entreprise, secteur déterminé, activité précise, ou des industries et métiers assimilés ou liés. Cependant, il a adopté, comme le droit syndical égyptien le principe d'unité syndicale.

En effet, le principe d'unité syndicale a été consacré dans les législations sociales dans les pays du conseil coopératif de Golf. Par conséquent, ce principe est contraire aux dispositions de la convention no 87 de 1948 relative à la liberté syndicale et à la protection du droit de réglementation, car le sens même de

liberté syndicale exige le principe de multiplicité syndicale – (le exemple français).

- Le législateur Bahranien dans le décret – loi no. 33 de 2002 a posé le principe de non- discrimination dans l'exercice de liberté syndicale; il n'a pas mis des conditions pour adhérer au syndicat ouvrier.

il s'est contenté d'exclure l'employeur ou son représentant, ou les personnes responsables de prendre les décisions et d'exécuter la tendance de l'employeur dans l'entreprise.

- Les formations syndicats dans le royaume de Bahraïne se composent de" syndicats ouvriers et des unions syndicales qui peuvent être constituer entre deux syndicats au moins.
- Le droit syndical Bahranien consacre le droit de grève, comme un moyen légal pour défendre des droits et intérêts des ouvriers. Ainsi, il n'exige l'approbation du syndicat supérieur pour son exercice.
- Le droit syndical Bahranien consacre la dissolution facultative, selon les procédures adoptées par les

règlements internes des syndicats et la dissolution
prononcée par la juridiction.

جامعة القاهرة - كلية الحقوق

النظام القانوني للنقابات العمالية في القانون البحريني مقارنا بالقوانين النقابية في مصر ودول مجلس التعاون الخليجي

رسالة ماجستير

مقدمة من

الباحثة / ابتسام سالم الرواحي

لجنة الحكم على الرسالة:

الأستاذ الدكتور/ أحمد حسن البرعي

أستاذ ورئيس قسم التشريعات الاجتماعية

"مشرفاً ورئيساً"

كلية الحقوق - جامعة القاهرة

الأستاذ الدكتور/ محمد أحمد اسماعيل

أستاذ التشريعات الاجتماعية

"عضواً"

كلية الحقوق - جامعة القاهرة

الأستاذ الدكتور/ عبد الباسط محمد عبد المحسن

أستاذ التشريعات الاجتماعية و "المستشار القانوني

لوزير العمل البحريني حالياً"

"عضواً"

كلية الحقوق - جامعة القاهرة

م ٢٠٠٧

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَعَلَّمَكَ مَا لَمْ تَكُن تَعْلَمُ
وَكَانَ فَضْلُ اللَّهِ عَلَيْكَ

عَظِيمًا ﴿١١٣﴾

صدق الله العظيم

سورة النساء - جزء من آية رقم ١١٣

إهداء

إلى والدي ووالدتي

" متعهما الله بالصحة والعافية "

إلى أساتذتي بكلية الحقوق

" تقديراً واحتراماً "

إليهم جميعاً أهدي هذا العمل

شكر وتقدير

يسعدني ويشرفني أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير والعرفان إلى أ.د/ أحمد حسن البرعي ، الذي شرفني بالإشراف على هذه الرسالة وأحاطني برعايته لي وأفاض عليّ بعلمه الغزير.

كما أتقدم بعميق الشكر والعرفان للأستاذ الدكتور/ عبد الباسط عبد المحسن لتقديم العون والمساعدة لي في رسالتي هذه.

كما أقدم جزيل شكري وامتناني للأستاذ الدكتور/ محمد أحمد إسماعيل لتفضله بقبول الاشتراك في مناقشة هذه الرسالة.

كما أخص بالشكر كل من قدم لي العون والمساعدة في إنجاز هذه الرسالة.

إليهم جميعا كل الشكر والتقدير والعرفان ،

الباحثة

ابتسام سالم الرواحي

المقدمة

الواقع أن الحديث عن النقابات العمالية ، إنما يعبر أصالة عن ممارسة الحرية النقابية في كافة مظاهرها وأبعادها الجماعية والفردية ، تلك الحرية التي تعد شرطاً أساسياً للدفاع عن مصالح العمال ومظهراً خاصاً للحق في تكوين الجمعيات ، وجزءاً كاملاً من الحريات الأساسية للإنسان. لذا فإنها لا تزال تشكل إحدى المسائل الأكثر جسامة بالنسبة لمنظمة العمل الدولية ، وبصفة أكثر عمومية بالنسبة لعالم العمل بأجمعه، وأن الأنظمة القانونية للنقابات العمالية هي التي تضع القواعد التي تنظم كيفية ممارسة هذه الحرية.

ويعد الحق في تكوين النقابات العمالية في مصر ، حقاً دستورياً أكدته دستور ١٩٧١ في المادة ٥٦ منه ، والتي عهدت للقانون تنظيم مساهمة النقابات والاتحادات في تنفيذ الخطط ، والبرامج الاجتماعية ، وفي رفع مستوى الكفاية ودعم السلوك الاشتراكي بين أعضائها وحماية أموالها . وهكذا خضع هذا الحق الدستوري في ممارسته للعديد من القوانين النقابية المتعاقبة والتي عبرت في ذات الوقت عن تطور الحركة النقابية العمالية ، ومدى التوافق مع الاتفاقيات الدولية والعربية بشأن الحريات النقابية.

وقد تدخل المشرع البحريني بمقتضى المرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ ، ليكرس الحق في تكوين نقابات عمالية تحل محل اللجان والمجالس المشتركة ، وذلك استناداً إلى دستور المملكة الذي كفل أيضاً

حرية تكوين الجمعيات والنقابات على أسس وطنية ولأهداف مشروعته
وبوسائل سلمية وفقاً للشروط والأوضاع التي يبينها القانون^(١).
والواقع أن هذا القانون - على الرغم من أنه أحد ثمرات المشروع
الإصلاحي لجلالة الملك ، وعلى أثره تشكلت العديد من النقابات العمالية
- جاء مختصراً في نصوصه - ربما من واقع حدوثه - مما يعوزه التفعيل
بصورة واضحة مقارنة بالتشريعات الاجتماعية المعاصرة . ومن المستقر أن
الحركة النقابية وتطور ممارستها، قد ساهمت في تحول علاقات العمل ،
والانطلاق بها من المستوى الفردي إلى المستوى الجماعي الذي يتميز
بتحسين شروط العمل ، ذلك أن المنظمة النقابية العمالية ، من بين
الأشخاص المعنوية الخاصة التي تعرف بموضوعها ، مما يفسر ارتباط
أحكام تكوينها بالإطار الذي تمارس فيه ، وبالإجراءات المختصرة التي
تخضع لها. وهكذا فإن الحوار الحقيقي بشأن ممارسة الحرية النقابية ،
ينبغي أن يرد على السبل الكفيلة لاحترامها والاستفادة منها على أفضل
وجه، مما يعظم من أهمية التعرف على النظام القانوني للمنظمات العمالية
، سواء من حيث التكوين، والاختصاصات ومدى ممارستها حقا داخل
المنشأة ، ولاسيما في دول مجلس التعاون الخليجي، وتأصيل ذلك أن
الممارسة الحقيقية للحرية النقابية ، إنما تتطلب إمكانية التنوع والتعدد ،
بحيث يكون الاحتكار النقابي (الوحدة النقابية) نتيجة الممارسة الفعلية
للعمال واختيارهم ، وليس نتيجة لما يفرضه القانون (الوضع في دول

(١) المادة ٢٧ من دستور مملكة البحرين: الجريدة الرسمية ، العدد ٢٥١٧ في تاريخ
٢٠٠٢/٢/١٤ ، وقد تعدل المرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون النقابات
العمالية (الجريدة الرسمية - العدد ٢٥٤٩ ، ٢٥/٩/٢٠٠٢) بمقتضى القانون رقم (٤٩) لسنة
٢٠٠٦ ، (الجريدة الرسمية العدد ٢٧٥٠ ، ٢/٨/٢٠٠٦).

مجلس التعاون الخليجي ومصر). كما أن حق العمال في تأسيس منظمات والانتساب إليها باختيارهم المستقل ، يقتضى ضمنا حق المنظمات نفسها في تأسيس اتحادات والانتساب إليها باختيارهم المستقل ، كذلك يعبر عن الممارسة الحقيقية للحرية النقابية ، أن يكون للمنظمات النقابية حرية واسعة في إدارة شئونها الداخلية ، دون تدخل من السلطات العامة ، أو من الاتحادات ، بحيث تغدو اللوائح النموذجية للأنظمة الأساسية للمنظمات النقابية والتي تضعها الاتحادات العمالية ، مجرد استرشاد لهذه المنظمات. بيد أن مظاهر الاستقلال تجاه الدولة لا تقف فحسب على حرية التكوين والإدارة الداخلية للمنظمة النقابية ، وإنما ينبغي أن تمتد أيضا لتشمل حالات الحل ، بمعنى ألا يكون للجهات الإدارية ، بل للاتحادات النقابية سلطة في حل النقابات العمالية ، أو اتخاذ أي إجراء من شأنه تعطيل النشاط النقابي.

وهكذا يبدو جلياً فائدة التعرف على النظام القانوني للمنظمات العمالية في مملكة البحرين ، على وجه الخصوص ، وفي دول مجلس التعاون الخليجي بصفة عامة ، باعتبار أن مملكة البحرين ضمن هذه الدول ، حيث تساهم هذه المعرفة في إلقاء الضوء على الممارسة الحقيقية للحرية النقابية ذات القيمة الدولية والدستورية في معظم المجتمعات المتحضرة.

أهمية الدراسة:

الواقع أن اختيار دولة من الدول لشكل تنظيمها العمالي ، أمر تستقل به ، على ضوء ظروفها الاقتصادية والاجتماعية ، حيث إن

التنظيمات العمالية ، ينبغي أن تكون نتاجاً وطنياً ، تعيش في بيئته ولا تستعار من الخارج.

لذا ينبغي استبعاد أية مقارنات ، بشأن التنظيم العمالي على اختلاف تدرجه ومستوياته بين الدول ، فهذا التنظيم أيا كانت صيغته لا يتجرد من الظروف التي ينشأ في ظلها.

وهذا الواقع ، يعطى لموضوع دراستنا أهمية خاصة ، تتمثل من ناحية، في التعرف على مدى توافق الأنظمة النقابية العمالية ، ولاسيما في مملكة البحرين مع المعايير الدولية والعربية ، خاصة مع الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم ، حيث وضعت هذه الاتفاقية قواعد موضوعية عامة نالت أهمية بفضل مبادئ أجهزة الرقابة لمنظمة العمل الدولية ، ومن ناحية أخرى إثراء المكتبة القانونية المفترقة في مملكة البحرين لدراسة فقهيه في مجال التشريعات الاجتماعية بصفة عامة ، وعلاقات العمل الجماعية بصفة خاصة ، ولاسيما مع حداثة صدور قانون النقابات العمالية ، واحتياج نصوصه إلى مصادر تستقى منها مع ما يتفق وظروفنا الاقتصادية والاجتماعية ، فالحق النقابي حق التجمع في الإطار المهني للدفاع عن مصالح أعضاء المهنة والارتقاء بحقوقهم بالتصرف الجماعي المنظم ، قد أصبح الآن ، وبصفة شائعة ، أكثر الحقوق تأييداً من جانب الأنظمة المعاصرة.

منهج وخطة البحث:

لقد أثرنا في هذا البحث ، أن تكون دراستنا دراسة وصفية تحليلية، تتطلق بداية من التعرف على أحكام القوانين النقابية بشأن التنظيمات

العمالية فى مختلف مراحل حياتها القانونية ، اعتباراً من مرحلة التكوين والتأسيس وانتهاءً بمرحلة الحل وانقضاء الشخصية المعنوية ، وذلك مروراً بمرحلة الإدارة والممارسة الفعلية للنشاط النقابى ، ثم تحليل مدى توافق هذه الأحكام مع الاتفاقيات الدولية والعربية ذات الصلة الوثيقة بموضوع دراستنا ، والتعرف فى ذات الوقت على أهم المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية فى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ، وذلك على اعتبار أن هذا التحليل إنما يشكل الهدف الذى نسمو إليه من خلال هذه الدراسة ، والذى يقودنا بالضرورة إلى صياغة بعض التوصيات الهامة ، ولاسيما فيما يتعلق بممارسة النشاط النقابى فى مملكة البحرين .

لذا جاءت رسالتنا فى ثلاثة أبواب رئيسية ، يسبقها فصل تمهيدى

وذلك على هذا النحو :

فصل تمهيدى : يحمل عنوان : الحرية النقابية ومظاهرها .

وقد انقسمت دراستنا فى هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين هما :

المبحث الأول : الأسس القانونية للحرية النقابية .

المبحث الثانى : مظاهر الحرية النقابية .

أما الباب الأول لرسالتنا فقد خصصناه لدراسة : قواعد تأسيس النقابات العمالية .

ولإيضاح مفردات هذا الباب كان من الضرورى أن نتناول فى ثلاثة

فصول متتالية الموضوعات التالية :

الفصل الأول : التطور التشريعى للنقابات العمالية .

الفصل الثانى : الشروط الموضوعية والإجرائية لتأسيس المنظمات العمالية .

الفصل الثالث: الحقوق التي ترتبط بالشخصية المعنوية للمنظمات العمالية.

ثم جاء **الباب الثاني** ليتناول بالتأصيل مع الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم ، مستويات التنظيم النقابي ، وذلك في فصلين أساسيين هما:

الفصل الأول : قاعدة البنيان النقابي.

الفصل الثاني: الاتحادات النقابية.

وقد تعلق **الباب الثالث بإدارة وحل المنظمات النقابية** ، وانقسم

بدوره إلى فصلين أساسيين هما:

الفصل الأول : أحكام إدارة المنظمات النقابية.

الفصل الثاني: أحكام حل المنظمات النقابية.

وقد أنهينا دراستنا بعرض أهم النتائج والتوصيات التي توصلنا إليها في هذا البحث ، وذلك من خلال رؤيتنا لمدى توافق أنظمة النقابات العمالية مع القواعد والمبادئ الدولية لمنظمة العمل الدولية في نطاق بحثنا .

مع إيماننا العميق بأن الكمال لله وحده .

فصل تمهيدي

الحرية النقابية ومظاهرها

تمهيد وتقسيم :

من المسلم به أن العلاقة بين رب العمل والعامل لا تحكمها قواعد قانون العمل فحسب، بل تخضع أيضاً لعلاقات أقوى والقائمة بين المنظمات العمالية (خاصة النقابات) من جهة، ومنظمات أصحاب الأعمال من جهة أخرى، وما تسفر عنه هذه العلاقات من إبرام عقود العمل المشتركة ، وحل ما يثور بشأنها من خلافات عن طريق التوفيق والتحكيم ، أو عن طريق استخدام النقابات لحق الإضراب^(٢) ، وتأصيل ذلك أن الدولة ، بوصفها "راعية السلام الاجتماعى" و "الحكم المحايد" بين الطبقات ، لابد وأن تعمل عن طريق التشاور والتعاون ، مع الأطراف المعنية ، على حفظ " السلام الاجتماعى" ، باعتباره لازماً لتحقيق التنمية الشاملة^(٣).

والواقع أن الحديث عن النقابات العمالية إنما يطرح أصالة على بساط البحث، مبدأ الحرية النقابية فى كافة مظاهرها وأبعادها، فالقانون النقابى بصفة عامة هو ذلك الفرع من فروع القانون الذى ينظم كيفية ممارسة هذه الحرية^(٤) .

(٢) أحمد حسن البرعى ، علاقات العمل الجماعية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩١ - ١٩٩٢ ، ص ٧ .

(٣) أحمد حسن البرعى ، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية ، علاقات العمل الجماعية ، الجزء الثالث، الكتاب الأول: النقابات العمالية، دار النهضة العربية القاهرة، ٢٠٠٦ ، ص ١٢ .

(٤) أحمد حسن البرعى ، علاقات العمل الجماعية (يراجع هامش ام) ، ص ٧ .

ومبدأ الحرية النقابية إنما يظل حياة المجتمع بأسره ، فمجرد الاعتراف بالانقابات يتضمن بالطبع الاعتراف بالجمعية الاختيارية ذات الشخصية الاعتبارية، وهو تقدم اجتماعي لا يستهان به^(٥) ، ثم إن حرية التكوين تستتبع، ضرورة توافر الحريات الدستورية للمواطنين، وممارستها، من حق الاجتماع وحرية الكلمة ، والنشر، والانتخابات ، ووضع اللوائح الداخلية، وحظر الاضطهاد، أو التقييد بسبب ممارسة هذه الحقوق^(٦) . لذلك، فمن الطبيعي أن نجد أن أغلب الدول التي لا تحترم الحريات النقابية كثيراً ما ينسب إليها كذلك التجاوز في حقوق وحريات الإنسان^(٧). بالإضافة إلى أن الحرية النقابية تعد في المقام الأول حرية العمل الاقتصادي، ومعالجة ظروف وعلاقات العمل من أجور، وساعات عمل ، وإجازات ، وأمن صناعي ، وصحة مهنية ، ومعاشات ، وتأمينات... الخ^(٨) . لذا يكون من المفيد ونحن نتناول النظام القانوني للانقابات العمالية أن نتقسم دراستنا في هذا الفصل التمهيدي إلى مبحثين أساسيين هما:

المبحث الأول : الأسس القانونية للحرية النقابية .

المبحث الثاني : مظاهر الحرية النقابية .

(٥) جمال البنا ، الحرية النقابية ، في ثلاثة أجزاء ، الجزء الأول ، الاتحاد الإسلامي الدولي للعمل ، جنيف - القاهرة - بدون تاريخ ، ص ٥ .

(٦) جمال البنا ، الحرية النقابية في ثلاثة أجزاء ، الجزء الأول (يراجع هامش ٤) .

(٧) منظمة العمل العربية ، الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، مطبعة جامعة الدول العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٢ ، ص ٤ .

(٨) جمال البنا ، الحرية النقابية في ثلاثة أجزاء ، الجزء الأول (يراجع هامش ٤) .

المبحث الأول الأسس القانونية للحرية النقابية

تمهيد وتقسيم :

تتمتع الحرية النقابية بقيمة دولية، كما أن لها قيمة دستورية بجانب تدخل التشريعات الوطنية لتنظيمها ، ذلك أن كفاح الطبقة العاملة فى مختلف بقاع العالم -على نحو ما سنرى - قد أسفر عن صيرورة "الحرية النقابية" حرية من حريات الإنسان الأساسية ، ليس فقط على الصعيد التشريعات الوطنية ، فى كل دولة على حده ، وإنما أيضاً على الصعيد الدولى ، حيث اعترف بها فى كافة الوثائق الدولية التى تقر حقوق الإنسان ، وغدت تبعا لذلك من الحريات الأساسية للعمل^(٩)، لذا يكون من المفيد أن تنقسم دراستنا فى هذا المبحث إلى مطلبين أساسيين هما:

المطلب الأول : القيمة الدولية للحرية النقابية .

المطلب الثانى : القيمة الدستورية والتشريعية للحرية النقابية .

(٩) أحمد حسن البرعى ، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية ، المرجع السابق ، (هامش ٢) ، ص ١٠٩ .

المطلب الأول القيمة الدولية للحرية النقابية

يقتضي التعرف على القيمة الدولية للحرية النقابية، أن نتناول بصفة أساسية: اتفاقيات منظمة العمل الدولية، والاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، كذلك اتفاقيات منظمة العمل العربية^(١٠) وذلك على النحو التالي :

أولاً: الحرية النقابية ومنظمة العمل الدولية :

تجد الحرية النقابية سندها في اتفاقية ٨٧ لسنة ١٩٤٨ لمنظمة العمل الدولية OIT^(١١). فوفقاً للمادة الثانية من هذه الاتفاقية : " للعمال ولأصحاب العمل، دون أى تمييز، الحق، دون ترخيص سابق، فى تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق فى الانضمام إليها، بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات . " ^(١٢)

(١٠) أما معايير العمل الدولية بشأن الحرية النقابية فسوف نراها على طول أجزاء رسالتنا الخاصة بالنظام القانوني للنقابات العمالية.

(١١) وقد ظهرت الحرية النقابية فى النصوص التأسيسية لمنظمة العمل الدولية وذلك منذ نشأتها عام ١٩١٩ : فديباجة الجزء الثالث عشر من اتفاقية فرساي قد أشارت إلى " تأكيد مبدأ الحرية التعاقدية " ضمن أهداف المنظمة " انظر :

" Valticos (N) Droit du travail , droit international du travail , Dalloz, Paris, 1983 , no 295 ; Gernigon (B) , L'organisation internationale du travail et les libertés publiques, Dr. Soc. 1982, p. 425 .

(١٢) مؤتمر العمل الدولي، دورته الحادية والثلاثون فى ١٧ حزيران/ يونيه عام ١٩٤٨. وتتعلق هذه الاتفاقية بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم .

كذلك الاتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ والتي تقضي بأن " يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي ..."^(١٣). وعلى ضرورة أن " تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أى أعمال تتطوى على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها ..."^(١٤)

(١٣) المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية فى دورته الثانية والثلاثون فى ٨ حزيران/يونيه ١٩٤٩، وتتعلق هذه الاتفاقية بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، انظر: المادة الأولى من الاتفاقية، القانون النقابي لمنظمة العمل الدولية، معايير وإجراءات، مكتب العمل الدولي، جنيف، ص ١٧ .

(١٤) المادة الثانية من الاتفاقية (الفقرة الأولى). وقد حصلت الاتفاقيات الأساسية المتعلقة بالحريات النقابية والمفاوضة الجماعية على عدد عال جداً من المصادقات: ١١٣ مصادقة (حتى ١ نيسان/أبريل ١٩٩٥) لاتفاقية الحريات النقابية وحماية الحق فى التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)، و ١٢٥ مصادقة (حتى ١ نيسان/أبريل ١٩٩٥)، لاتفاقية الحق فى التنظيم والمفاوضة الجماعية ١٩٤٩ (رقم ٩٨)، انظر: الحريات النقابية، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية فى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي - جنيف، ص ١١. وقد صادقت جمهورية مصر العربية على الاتفاقية رقم ٨٧ فى عام ١٩٥٧ وعلى الاتفاقية رقم ٩٨ عام ١٩٥٤، انظر: محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة، ١٩٩٣، ص ٢٢. ويوضح الجدول التالى عدد الدول المصدقة حتى عام ٢٠٠٥ =

عدد الدول المصدقة		السنة
الاتفاقية ٩٨	الاتفاقية ٨٧	
١٤٥ دولة	١٢٧ دولة	١٩٩٩
١٤٧ دولة	١٣٣ دولة	٢٠٠٠
١٥١ دولة	١٤٩ دولة	٢٠٠١
١٥٤ دولة	١٤٢ دولة	٢٠٠٥

وتنتظر منظمة العمل الدولية دائماً إلى هاتين الاتفاقيتين على أنهما من الاتفاقيات الأساسية التي تلتزم بها الدول الأعضاء في المنظمة ، ترتيباً على التزامها باحترام ميثاق المنظمة ودستورها ، حتى لو لم تكن الدولة العضو المعنية قد صدقت على الاتفاقية ، وقد أكدت المنظمة الدولية ذلك ، بمناسبة إصدار "إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل" عام ١٩٩٨. (١٥)

والواقع أن الحرية النقابية نظراً لارتباطها بمسألة الحريات العامة والنظم السياسية للبلاد فإنها قد شهدت قيوداً في جميع بقاع العالم، سواء فيما يتعلق بحرية تكوين النقابات، إدارتها، أو فيما يتعلق بسلامة قيادتها، وغدت بالتالي أجهزة منظمة العمل الدولية أكثر تأثراً لمواجهة هذه المسألة، فاتخذت تدابير ووسائل تحقيق تجيز لها احترام الحرية النقابية ، والتي أعطت مجالاً لقضايا هامة ، وذلك من واقع أن الحرية النقابية ، تعد شرطاً أساسياً للدفاع عن مصالح العمال، ومظهراً خاصاً للحق في تكوين الجمعيات وجزءاً كاملاً من الحريات الأساسية للإنسان^(١٦)، ولذا فإنها لا

= انظر في تفصيل ذلك : أحمد حسن البرعى، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، المرجع السابق (هامش ٢) ص ٢٤٦. وتجدر الإشارة إلى أن مملكة البحرين لم تصدق على هاتين الاتفاقيتين الدولتين المذكورتين.

(١٥) صدر هذا الإعلان عن مؤتمر العمل الدولي ، في دورته السادسة والثمانين (جنيف ١٩٩٨) ، انظر: أحمد حسن البرعى ، المرجع السابق (هامش ٢) ص ١١٥ ، كذلك بحثه القيم بعنوان: إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وأثره على البلدان العربية ، القاهرة ١٩٩٩.

(١٦) انظر: دور منظمة العمل الدولية وصلاحيات لجنة الحريات النقابية، الحريات النقابية، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة = منظمة

تزال تشكل إحدى المسائل الأكثر جسامة بالنسبة لمنظمة العمل الدولية ،
وبصفة أكثر عمومية بالنسبة لعالم العمل بأجمعه^(١٧) .

ومما تجدر الإشارة إليه أن الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ بشأن
الحرية النقابية وحماية حق التنظيم إنما تشكل النص الأساسي للحماية
الدولية للحرية النقابية ، فقد وضعت قواعد موضوعية عامة نالت إعداداً
على نحو أكثر تحديداً بفضل مبادئ أجهزة الرقابة لمنظمة العمل الدولية،
حيث اهتمت من ناحية بأصحاب الأعمال والعمال فى تكوين منظمات
نقابية، والحقوق والضمانات التى ينبغى أن تتمتع بها هذه المنظمات
النقابية من ناحية أخرى^(١٨).

ثانياً: الحرية النقابية والاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان :

لقد عالجت الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، الحرية النقابية،
كإحدى صور حرية التجمع التى كرستها فى المادة الحادية عشرة منها،
والتي بمقتضاها أن " ١ - لكل شخص الحق فى حرية الاجتماع وحرية

العمل الدولية ، مكتب العمل الدولى - جنيف ، ص ١٩ وهذه المبادئ سوف نراها على
طول أجزاء الرسالة .

(١٧) Valticos (N), Droit du travail, op. cit. no 294.

(١٨) Valticos (N), op. cit. no 299.

وعلى الرغم من كون اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٩٧ لعام ١٩٤٨
(المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، الدورة الحادية والثلاثون ، جنيف يونيه ١٩٤٨)، واتفاقية
حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم ٩٨ لعام ١٩٤٩ (المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،
الدورة الثانية والثلاثون جنيف يونيه ١٩٤٩) هما الاتفاقيتان الأساسيتان اللتان أقيم عليهما،
مضمون الحرية النقابية، فقد سبقتهما عدة محاولات من لدن المنظمة الدولية، وتواصلت جهودها
فى هذا السبيل ، حتى بعد إصدارهما، انظر : الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ
والحقوق الأساسية فى العمل، منظمة العمل العربية، مطابع جامعة الدول العربية، ص ١٥ .

التجمع، بما يشمل الحق في تأسيس نقابات مع الغير، والانضمام إلى نقابات للدفاع عن مصالحه ٢- لا يمكن أن تكون ممارسة هذه الحقوق محلاً لقيود غير تلك المنصوص عليها قانوناً ، والتي تشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي ، للأمن القومي ، وللأمن العام ، وللدفاع عن النظام والوقاية من الجريمة ، ولحماية الصحة ، أو الآداب ، أو لحماية حقوق وحرريات الغير ، ولا تمنع هذه المادة من فرض قيود مشروعة على ممارسة هذه الحقوق من جانب أعضاء القوات المسلحة، والشرطة أو إدارة الدولة " (١٩) .

وهكذا جاءت هذه الاتفاقية بصياغة عامة تشير إلى الحق في تكوين نقابات والانضمام إليها، وذلك دون أن يشمل هذا الحق التنظيم والإدارة بحرية، كما أنها أجازت استثناءات في هذا الشأن تستند إلى الصالح العام، وإلى تقييد بعض الفئات ٢٠.

بيد أن هذه المادة ينبغي النظر إليها بالتناسق مع نص المادة ١٤ من ذات الاتفاقية والتي تشير إلى أنه : " ينبغي أن يكون التمتع بالحقوق والحرريات المعترف بها في هذه الاتفاقية، مكفولاً دون أي تمييز يقوم بصفة

Beraud (J. M), Aspects de la liberté syndicale au sens de la (19) convention européenne des droits de l'homme , Droit social , 1986, p. 384 .

والواقع أن حقوق الإنسان إنما ترد إلى الثورة الفرنسية عام ١٧٨٩ ، إلى الليبرالية التقليدية التي تركت تدريجياً مكاناً للديمقراطيات الاقتصادية والاجتماعية، وهو ما عبر عنه ديباجة دستور ١٩٤٦ والتي أحال إليها دستور الجمهورية الخامسة (دستور ١٩٥٨) ، انظر :

Mouly (J) , les droits sociaux à l'épreuve des droits de l'homme , Droit social , 2000 , p. 799 .

Leclercq (CL) , libertés publiques, Litec, Paris, 1991, no 401, (٢٠)

خاصة على ، الجنس ، أو الأصل ، أو اللون ، أو اللغة ، أو الدين، أو الآراء السياسية ، أو الأصل القومي أو الاجتماعي ، أو الانتماء إلى الأقلية ، أو الثروة ، أو الميلاد أو على أى وضع آخر "(٢١)". فهذا النص يلعب دوراً هاماً فى كافة الحقوق التى تكفلها الاتفاقية ، ويعد فى الواقع أداء أساسية فى مجال الحرية النقابية(٢٢) .

ثالثاً: الحرية النقابية ومنظمة العمل العربية :

لم يتضمن دستور منظمة العمل العربية نصاً عن الحرية النقابية بالذات، وإن كانت أهدافها فى مجموعها تؤدي بالتبعية وبالوسائل غير المباشرة إلى إنهاء الحرية النقابية ، وترسيخ قدمها ، والقضاء تدريجياً على ما يعترضها من قصور، هذا فضلاً عن أن قضية الحرية النقابية هى أول قضية أثارها المدير العام للمنظمة (٢٣) . لذا أولي مكتب العمل العربى عناية متميزة لموضوع الحرية النقابية، وتكونت بالفعل لجنة الحرية النقابية لتكون " جهازاً عاماً " من أجهزة العمل العربى تختص بفحص الشكاوى التى تقدم إلى مكتب العمل الدولى من الحكومات ، أو من منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو اتحاداتهم الإقليمية(٢٤) .

وقد قرر مؤتمر العمل العربى المنعقد فى دورته السادسة فى مدينة الإسكندرية (مارس/ أزار ١٩٧٧) الموافقة على الاتفاقية التى يطلق عليها

(٢١) Béraud (J.M), article déjà cité, Droit social, 1986, p. 385.

(٢٢) Béraud (J. M) Article déjà cité , p. 385

(٢٣) الدورة الاستثنائية لمؤتمر العمل الدولى ، سبتمبر ١٩٧٢ ، انظر : جمال البنا ، المرجع السابق (هامش ٤) ص ١٢٦ .

(٢٤) جمال البنا ، المرجع السابق ، (هامش ٤) ص ١٣٠ .

الاتفاقية العربية رقم (٨) لعام ١٩٧٧ بشأن الحريات والحقوق النقابية^(٢٥) .

وقد وضعت هذه الاتفاقية فيما يتعلق بالحرية النقابية المبادئ التالية :

- " لكل من العمال وأصحاب الأعمال أياً كان القطاع الذى يعملون فيه أن يكونوا، دون إذن مسبق، فيما بينهم منظمات ، أو ينضموا إليها ، لترعى مصالحهم ، وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية ، وتمثلهم أمام الجهات المختلفة ، وتسهم فى رفع الكفاءة الإنتاجية ، وفى تحقيق الخطط التى تهدف إلى التقدم الاقتصادى والاجتماعى^(٢٦) .

- " يجب مساواة العمال العرب الذين يعملون فى دولة عربية ، غير تلك التى ينتمون إليها بجنسياتهم ، بالعمال الوطنيين ، فى الانتماء إلى عضوية منظمات العمال وتمتعهم بكافة الحقوق النقابية^(٢٧) .

- " لكل من منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال الحق فى أن تكون فيما بينها وفى مجال عملها نقابات عامة أو اتحادات نوعية أو فرعية ، ولها الحق فى تكوين اتحاد عام واحد على المستوى القطري^(٢٨) . "

^(٢٥) اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، منظمة العمل العربية ، الطبعة الخامسة ٢٠٠٦ . ، منشورات منظمة العمل العربية، ص ١٤٥، وبالاطلاع على بيان اتفاقيات العمل العربية والتصديق عليها حتى ٢٠٠٦/١/١، تبين أن الاتفاقية رقم ٨ لعام ١٩٧٧ بشأن الحريات والحقوق النقابية، قد صدق عليها ثلاث دول : (العراق ١٩٧٨ ، فلسطين ١٩٧٧ ، وليبيا عام ٢٠٠٤) ، انظر ، منشورات منظمة العمل العربية، الطبعة الخامسة ٢٠٠٦ ، جدول تصديقات الدول الأعضاء على اتفاقيات العمل العربية ، حتى ٢٠٠٦/١/١ .

^(٢٦) المادة الأولى.

^(٢٧) المادة الثانية .

^(٢٨) المادة الثامنة .

- " تكفل الدولة قيام منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال وممارسة كافة أوجه نشاطها فى حرية كاملة ، وتضمن الدولة حماية منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال من التدخل فى شئونها أو التأثير عليها^(٢٩) .
- " يكفل تشريع كل دولة لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال حرية الاجتماع دون حاجة إلى إذن مسبق من الجهة الإدارية أو غيرها^(٣٠) .
- يكفل تشريع كل دولة حرية العامل فى الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة وحرية فى الانسحاب منها . " ^(٣١)
- " يكفل تشريع كل دولة عدم التدخل فى ترشيح وانتخاب الأعضاء النقابيين " ^(٣٢).
- " يكفل القانون التسهيلات اللازمة لأعضاء المجالس التنفيذية للتشكيلات النقابية لممارسة مهامهم النقابية خلال مواعيد العمل سواء كانت هذه المهام بالمنشأة أو خارجها " ^(٣٣)
- يحظر القانون تعليق استخدام العامل أو استمراره فى عمله على شرط انضمامه أو عدم انضمامه إلى النقابة أو على شرط الانسحاب منها " ^(٣٤).

(٢٩) المادة التاسعة .

(٣٠) المادة العاشرة : وقد نصت المادة ١٢ على حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح .

(٣١) المادة الثالثة عشرة .

(٣٢) المادة الرابعة عشرة .

(٣٣) المادة السادسة عشرة .

- لا يجوز للجهة الإدارية وقف أو حل منظمة العمال أو منظمة أصحاب الأعمال ، أو أحد تشكيلاتها التنفيذية إلا بحكم قضائي .. ويكون من حق منظمة العمال أو منظمة أصحاب الأعمال ممارسة نشاطها إلى حين صدور حكم القضاء بصفة نهائية^(٣٥)
- يجب أن تشمل تشريعات الدول العربية الأحكام الخاصة بالحريات والحقوق النقابية فى جميع القطاعات وعلى الأخص قطاعات الصناعة والزراعة والتجارة والخدمات^(٣٦).

المطلب الثانى

القيمة الدستورية والتشريعية للحرية النقابية

(٣٤) المادة التاسعة عشرة .

(٣٥) المادة الحادية والعشرون .

(٣٦) المادة الثانية والعشرون .

وتجدر الإشارة إلى بعض الاتفاقيات العربية ذات الصلة بالحرية النقابية: فالاتفاقية رقم ١٠ " بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر " تقرر أن من بين المجالات التى يجوز للعامل الحصول فيها على إجازة دراسية مدفوعة الأجر "التنقيف النقابى" ، وتقرر المادة الثانية عشرة من هذه الاتفاقية أن "يكون اختيار العمال للقيام بالإجازة الدراسية مدفوعة الأجر فيما يختص بالتدريب النقابى ، من حق منظمات العمال " ، "أقر مؤتمر العمل العربى هذه الاتفاقية خلال دورته السابعة (مارس ١٩٧٩). كذلك أكدت الاتفاقية العربية رقم (١٢) بشأن العمال الزراعيين على حق هؤلاء فى " تكوين منظمات نقابية خاصة بهم والانضمام إليها" (المادة ٢٤) ، وأجازت الاتفاقية "تطبيق نظام المفاوضة الجماعية وعقود العمل المشتركة فى قطاع الزراعة " (مادة ٢٥). وقد أقر مؤتمر العمل العربى هذه الاتفاقية خلال دورته الثامنة (مارس ١٩٨٠) : أحمد حسن البرعى ، المرجع السابق (هامش ٢)، ص ٣٦١.

لقد أقرت معظم الدساتير المعاصرة الحرية النقابية ، وأولت السلطة التشريعية مهمة تنظيم ممارستها ، لذا سوف نكتفي هنا بالإشارة إلى بعض هذه الدساتير ، وذلك قبل التعرف على القوانين المنظمة لكيفية ممارستها - موضع اهتمامنا - على النحو التالي :

أولاً: القيمة الدستورية للحرية النقابية والتنظيم التشريعي لها في القانون المصري:

يعد الحق في تكوين النقابات في مصر ، حقاً دستورياً ، فقد اهتم المشرع الدستوري بالحق النقابي، ولاسيما في الفترة التي تلت الاستقلال حيث نصت المادة ٥٥ من دستور ١٩٥٦ على كفالة حق العمال في تكوين النقابات دفاعاً عن مصالحهم المهنية ، وأكد دستور ١٩٧١ هذا الحق في المادة ٥٦ منه والتي نصت على أن " إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي حق يكفله القانون ، وتكون لها الشخصية الاعتبارية ، وينظم القانون مساهمة النقابات والاتحادات في تنفيذ خطط البرامج الاجتماعية ، في رفع مستوى الكفاية ودعم السلوك الاشتراكي بين أعضائها وحماية أموالها " (٣٧) .

والواقع أن الحرب العالمية الثانية قد أفادت الصناعة المصرية، حيث ساعدت ظروف الحرب على أن تنشأ في مصر صناعات تمد البلاد بحاجتها التي انقطع ورودها من الخارج بسبب العمليات الحربية، وقد

(٣٧) عبد الباسط عبد المحسن ، علاقات العمل الجماعية ، القانون النقابي ، عقد العمل الجماعي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠١ - ٢٠٠٢ ، ص ٥٢ وما بعدها ، محمد أحمد إسماعيل ، القانون النقابي المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ٣٠ .

حدثت زيادة فى الطلب على الأيدي العاملة، وبدأت حركة هجرة واسعة للعمال من الريف إلى المدن، وزاد تبعاً لذلك حجم الطبقة العاملة^(٣٨) .

وهذا الواقع دعا الحكومة إلى إصدار القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ بشأن نقابات العمال ، والذى يعد أول قانون يعترف بهذه النقابات. فقد أجاز للعمال " أن يكوّنوا بينهم نقابات تراعى مصالحهم ، وتدافع عن حقوقهم ، وتعمل على تحسين أحوالهم المادية والاجتماعية "^(٣٩) .

بيد أن هذا القانون، قد قصر تطبيقه على عمال الصناعة والتجارة^(٤٠) ، ولم يكن يسمح بإقامة اتحاد عام للعمال، كما أخضع النقابات للحل الإدارى ومنع أى اجتماع لها، قبل الإبلاغ به مع إخضاعه لرقابة البوليس^(٤١) .

وقد ألغى هذا القانون وحل محله المرسوم بقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢، والذى كان يعتبر فى مجموعه أكثر رعاية للحركة النقابية، فقد أطلق لجميع العمال - فيما عدا استثناءات محدودة - حرية تكوين النقابات، وأطلق حرية النقابة فى عقد اجتماعاتها دون إخطار أى جهة

(٣٨) صلاح الدين عبد الباقي ، النقابات العمالية والعلاقات الصناعية ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، ١٩٨٣، ص ١٩ .

(٣٩) المادة الثالثة ، الوقائع المصرية ، العدد ١٧١ - سبتمبر ١٩٤٢ .

(٤٠) محمود جمال الدين زكى ، قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، ١٩٨٣ ، ص ٦٤٨ .

(٤١) محمد أحمد إسماعيل ، القانون النقابى ، المرجع السابق (هامش ١٣) ، صفحة ٢٨ ، صلاح الدين عبد الباقي ، المرجع السابق (هامش ٣٧) ص ١٩ .

حكومية قبل عقد أى اجتماع^(٤٢) ، وأخذ بمبدأ الحل القضائي، إذ جعل سلطة حل النقابة " للمحكمة الكلية الواقع فى دائرتها مقر النقابة "^(٤٣) .

غير أن المشرع النقابى المصرى، قد توسع فى خروجه على مبدأ الحرية النقابية، حيث حرم تكوين أكثر من نقابة للمهنة الواحدة فى البلدة الواحدة^(٤٤) .

وقد ألغى المرسوم بقانون المشار إليه وحل محله قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ متضمناً باباً خاصاً للنقابات العمالية . ويؤول لهذا القانون من ناحية الأخذ بنقابة الصناعة أو المهنة، حيث أجاز القانون للعمال الذين يشتغلون بمهنة واحدة أو الذين يشتغلون بمهن أو صناعات متماثلة أو مرتبطة ببعضها أو تشترك فى إنتاج واحد، أن يكوّنوا فيما بينهم نقابة عامة ترعى مصالحهم، ومن ناحية أخرى الأخذ بمبدأ وحدة تمثيل الحركة النقابية، وذلك بأن يكون لها اتحاد واحد، بدلاً من وجود أكثر من اتحاد^(٤٥) .

غير أن هذا القانون قد حرم على موظفي وعمال الحكومة والهيئات أو المؤسسات العامة والوحدات الإدارية ذات الشخصية الاعتبارية تكوين نقابات عمالية، وحرّم أيضاً تكوين أكثر من نقابة واحدة داخل المنشأة ، أو

(٤٢) المادة الأولى ، الوقائع المصرية ، العدد ١٥٧ مكرراً ، ١٩٥٢/١٢/٨ .

(٤٣) محمود جمال الدين زكى ، قانون العمل ، المرجع السابق (هامش ٣٩) ، ص ٦٤٩ ، صلاح الدين عبد الباقي ، النقابات العمالية والعلاقات الصناعية ، المرجع السابق (هامش ٣٧) ص ٢١ .

(٤٤) محمود جمال الدين زكى ، المرجع السابق (هامش ٣٩) ص ٦٤٩ .

(٤٥) صلاح الدين عبد الباقي ، المرجع السابق (هامش ٣٧) ، ص ٢٢ .

تكوين أكثر من نقابة واحدة لعمال ومستخدمى المهنة أو الصناعة
الواحدة^(٤٦) .

ثم ألغيت النصوص الخاصة بالنقابات العمالية فى هذا القانون
(الباب الرابع منه)، واستبدلت بها قواعد جديدة بمقتضى قانون رقم ٦٢
لسنة ١٩٦٤ والذى ألغى بدوره ليحل محله القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ "
بإصدار قانون النقابات العمالية ". وقد عدلت بعض أحكام هذا القانون،
على التوالى، بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١، وبمقتضى قانون رقم ١٢ لسنة
١٩٩٥^(٤٧) .

وقد أكد المشرع المصرى فى هذه القوانين حق العمال فى تكوين
النقابات، مع الأخذ فى الاعتبار تطور الفكر النقابى العالمى وإبراز أهداف
ومسئوليات التنظيم النقابى فى تدعيم وتعميق مبادئ المجتمع وقيمه بين
صفوف العمال وتنمية قدراتهم الفنية والمهنية، مع صيانة حقوق العمال
وحماية مكاسبهم والعمل على تحسين شروط عملهم ورفع مستواهم الثقافى
والاجتماعى والاقتصادى والصحى^(٤٨) .

**ثانيا: القيمة الدستورية للحرية النقابية والتنظيم التشريعى لها فى
القانون البحرينى :**

(٤٦) صلاح الدين عبد الباقي ، المرجع السابق (هامش ٣٧) ، ص ٢٢ .

(٤٧) القانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ ، الجريدة الرسمية ، العدد ٢ فى ١/٨/١٩٨١ ، الجريدة
الرسمية ، العدد ١٣ تابع فى ٣٠/٣/١٩٩٥ ، وبخصوص قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ فقد
نشر فى الجريدة الرسمية فى ٢٧/٥/١٩٧٦ ، العدد ٢٢ تابع.

(٤٨) المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ ، الجريدة الرسمية فى ٢٧/٥/١٩٧٦ ،
العدد ٢٢ تابع.

تستند الحرية النقابية في مملكة البحرين إلى نص المادة ٢٧، من دستور المملكة، إذ إنه وفقاً لهذا النص : " حرية تكوين الجمعيات والنقابات على أسس وطنية ولأهداف مشروعة وبوسائل سلمية مكفولة وفقاً للشروط والأوضاع التي يبينها القانون، بشرط عدم المساس بأسس الدين والنظام العام ، ولا يجوز إجبار أحد على الانضمام إلى أى جمعية أو نقابة أو الاستمرار فيها "(٤٩) .

وقد تدخل المشرع البحريني - ولأول مرة - ليؤكد الحق في تكوين نقابات عمالية تحل محل اللجان والمجالس المشتركة في قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالمرسوم بقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٦، وذلك بمقتضى مرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون النقابات العمالية(٥٠) .

ويعد هذا القانون في الواقع إحدى ثمرات المشروع الإصلاحي لجلالة الملك، وعلى إثره تشكلت (٥٢) نقابة عمالية فضلاً عن تشكيل الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين الذي أصبح عضواً في الاتحاد الدولي للنقابات الحرة ، والاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب سنة ٢٠٠٤ بعد أن كان يتمتع بوصف المراقب فقط(٥١) .

(٤٩) الجريدة الرسمية، العدد ٢٥١٧، في ٢٠٠٢/٢/١٤ .

(٥٠) المادة الثانية من مرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون النقابات العمالية ، فقد ألغيت هذه المادة الباب السابع عشر الخاص بالتنظيم العمالي واللجان والمجالس المشتركة من قانون العمل في القطاع الأهلي ، انظر : الجريدة الرسمية ، العدد ٢٥٤٩ - الأربعاء ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢ م .

(٥١) أخبار الوزارة ، جريدة الأيام ، ٢٠٠٥/١/٥ .

بيد أن هذا القانون بشأن النقابات العمالية (المرسوم بقانون رقم ٣٣ لسنة ٢٠٠٢) ، قد جاء مقتضياً في نصوصه - ربما من واقع حدائته - مما يعوزه التفعيل - على غرار التشريعات العمالية المقارنة - على النحو الذى سنراه عبر أجزاء رسالتنا .

ثالثاً: القيمة الدستورية والتنظيم التشريعى للحرية النقابية فى القانون الفرنسى :

أيدت ديباجة دستور ١٩٤٦ والتي أحالت إليها صراحة ديباجة دستور الجمهورية الخامسة (١٩٥٨) فى فرنسا مبدأ الحرية النقابية ، حيث جاء فى هذه الديباجة أن " كل فرد يستطيع أن يدافع عن حقوقه ومصالحه بالتصرف النقابى وأن ينضم إلى نقابة من اختياره"^(٥٢). وينظم ممارسة هذه الحرية فى فرنسا قانون العمل والذى شهد تطوراً فى هذا الشأن على غرار ما سنراه فى حينه.

ومما تجدر الإشارة إليه أن المجلس الدستورى الفرنسى قد ضم نصوص الديباجة إلى الدستور ، ليقرر لها القيمة الدستورية ، مما يظهر بوضوح مدى حماية حقوق الإنسان^(٥١) ، لذلك فى حكمه الصادر بتاريخ ٢٥ يوليو ١٩٨٩ قرر المجلس الدستورى الفرنسى أن امتيازات المنظمات

" Tout homme peut defendre ses droits et ses intérêts par l'action ⁽⁵²⁾ syndicale et adhérer au syndicat de son choix " , Constitution du 27 oct . 1946, Préambule de la const. 1958, Journal officiel, du 5 oct. 1958, Lyon – Caen (G), Pélissier (J) et supiot (A) , Droit du travail , Dalloz, Paris, 19^e ed. 1998 , no 518 , p. 533.

النقابية ، ينبغي أن تحترم الحرية الشخصية للعامل ، والتي لها تماماً -
كالحرية النقابية - قيمة دستورية^(٥٢).

(٥١) وذلك منذ عام ١٩٧١ (قرار المجلس الدستوري الصادر في ١٦ يوليو ١٩٧١).

Leclercq C, libertés publiques, op.cit., no. 223.

(٥٢) Droit social, 1989, p. 627.

المبحث الثانى مظاهر الحرية النقابية

تمهيد وتقسيم :

يعبر عن الحرية النقابية مظهران : مظهر أو وجه فردى، حيث تعد الحرية النقابية بالنسبة لكل فرد بمثابة حق فردى تجاه صاحب العمل وتجاه المنظمة النقابية ذاتها، ومظهر جماعى يتمثل فى علاقة النقابات بالدولة وعلاقتها مع المنشأة .

والواقع أن هذين المظهرين إنما يعبران فى ذات الوقت عن خصائص ودعائم الحرية النقابية وكيفية ممارستها. لذا تنقسم دراستنا فى هذا المبحث إلى مطلبين أساسيين هما :

المطلب الأول : المظهر الفردى للحرية النقابية .

المطلب الثانى : المظهر الجماعى للحرية النقابية .

المطلب الأول

المظهر الفردى للحرية النقابية

تعني الحرية النقابية فى المقام الأول، إمكانية قدرة كل فرد فى أن ينضم إلى نقابة من اختياره^(م^٣). كما تعني أيضاً مقدرة كل فرد فى عدم

(م^٣) المادة الثالثة من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية فى جمهورية مصر العربية (الجريدة الرسمية ، العدد ٢٢ (تابع) فى ١٩٧٦/٥/٢٧) والتي بمقتضاها " للعامل حرية الانضمام إلى المنظمة النقابية أو الانسحاب منها ، ويحدد النظام الأساسى للمنظمة النقابية قواعد وإجراءات الانضمام ورفضه ، كما ينظم قواعد =

الانضمام إلى نقابة وإمكانية أن ينسحب من النقابة التي ينضم إليها
باختياره^(٥٤) .

وهذه المقدرة في صورها الثلاث إنما تشكل حقاً نقابياً حقيقياً، وذلك
من واقع أن إجازة الانضمام إلى النقابات العمالية إنما تحتاج إلى حماية
في مواجهة من يحاول إعاقتها والإضرار بها، بعبارة أخرى ضمان فاعلية
ممارسة هذه الحرية، الأمر الذي ينقلها إلى حق شخصي حقيقي .

= وإجراءات الانسحاب والبت فيه " ، انظر : قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون
النقابات العمالية المعدل بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ ، الجريدة الرسمية العدد ٢ الصادر
في ٨ يناير ١٩٨١ ، المحاماة تشريعات عام ١٩٨١ ، ملحق السنة الحادية والستين ،
نوفمبر وديسمبر ١٩٨١ . وتتقابل هذه المادة مع نص المادة الثالثة من المرسوم بقانون
رقم ٣٣ لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون النقابات العمالية في مملكة البحرين، حيث تقضي
الفقرة الأولى منها بأن "حرية الانضمام للمنظمات النقابية العمالية والاستمرار فيها مكفولة ،
كذلك حرية الانسحاب منها ... " . الجريدة الرسمية - العدد ٢٥٤٩ - الأربعاء ٢٥ سبتمبر
٢٠٠٢ م . كذلك جاء في قانون العمل الفرنسي (بمقتضى قانون ٢٨ أكتوبر ١٩٨٢) ،
نص المادة ٥/٤١١ والتي تنص على أن " لكل عامل أياً كان جنسه ، سنه عمره إمكانية
أن ينضم بحرية إلى نقابة مهنية من اختياره " :

" Tout salarié , quel que soient son sexe , son âge , sa nationalité , peut
librement adhérer au syndicat professionnel de son choix " ; Code du
travail , 2002 , litec .

(٥٤) ويعبر المجلس الدستوري الفرنسي عن هذا الجانب الفردي للحرية النقابية " الحرية
الشخصية " :

cons . const. 25 juill . 1989 , Dr. Soc . 1989 , 627 ; Lyon – Caen (G),
Pelissier (J) et supiot (A), op. cit. p. 533, no. 519..

وبخصوص حرية عدم الانضمام أو الانسحاب من النقابة والتي يطلق عليها الحرية النقابية "
السلبية " ، مقارنة بحق الانضمام والذي يطلق عليه الحرية النقابية الإيجابية ، وفقاً للمادة ١١
من الاتفاقية الأوروبية للحفاظ على حقوق الإنسان ، انظر :

CEDH , 25 avr . 1996 , D. 1997 , 363 , note , Marguénaud et Mouly .

لذا جاءت المادة الأولى من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم (٨٧) لسنة ١٩٤٨ بنص يقضى بأن تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تسري عليها هذه الاتفاقية بإنفاذ أحكام الاتفاقية والتي يأتى فى مقدمتها، حق العمال وأصحاب العمل، دون أى تمييز ودون ترخيص سابق، فى تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق فى الانضمام إليها، بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات^(٥٥).

وقد سارت الاتفاقية العربية رقم (٨) لعام ١٩٧٧ بشأن الحريات والحقوق النقابية على ذات النهج^(٥٦).

والواقع أن إلقاء الضوء على هذا الجانب الفردى للحرية النقابية إنما يقتضى أن نتناول من ناحية الحرية النقابية وصاحب العمل، ومن ناحية أخرى الحرية النقابية والتجمع النقابى ذاته وذلك على النحو التالى:

أولاً: الحرية النقابية وصاحب العمل :

قد تدخل الحرية النقابية فى تنازع مع سلطة صاحب العمل فى إدارة منشأته، لذا تحرص التشريعات المعاصرة، بجانب أحكام القضاء على

^(٥٥) المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، دورته الحادية والثلاثون فى جنيف فى ١٧ حزيران/يونيه عام ١٩٤٨.

^(٥٦) المادة الثالثة عشرة والتي بمقتضاها " يكفل تشريع كل دولة حرية العامل فى الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة وحرية فى الانسحاب منها "، انظر : مؤتمر العمل العربى المنعقد فى دورته السادسة فى مدينة الإسكندرية (مارس / آذار ١٩٧٧) ، منظمة العمل العربية، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، الطبعة الخامسة ٢٠٠٦، المرجع السابق (هامش ١٥) ، ص ١٤٥ .

وضع مجموعة من المبادئ تكفل عدم التمييز بين العامل النقابي، وغير النقابي والتي تواجه المراحل المختلفة التي يمارس فيها صاحب العمل هذه السلطة، فعند مرحلة الاستخدام، لا يجوز لصاحب العمل أن يأخذ في الاعتبار انتماء العامل إلى نقابة أو ممارسة النشاط النقابي، فيعد تصرفاً غير مشروع، قيام صاحب العمل بربط استخدام العامل بشروط عدم الانضمام إلى نقابة أو انسحابه منها^(٥٧)، وهو ما يعرف بممارسة " القوائم السوداء"^(٥٨) .

وفي مرحلة تنفيذ عقد العمل، يحظر على صاحب العمل عند اتخاذ تدبير تأديبي - وهو الأكثر شيوعاً - فصل العامل لانتمائه إلى نقابة أو لممارسته نشاط نقابي^(٥٩). وما يصدق على الفصل القائم على التمييز، يصدق بالأحرى على القرارات الأقل جسامة التي تلحق العامل بسبب انضمامه إلى نقابة أو ممارسته للعمل النقابي : كرفض الترقية أو زيادة المكافأة^(٦٠) .

^(٥٧) فلا يجوز لصاحب العمل عند تشغيل العامل أن يطرح سؤالاً بخصوص الانضمام النقابي، انظر :

Soc. 13 mai 1969, J . C. P. 1970, 11. 16208, note Verdier ; D. 1969, 528, note J. Savatier .

lyon – cane (G), Pélissier (J) et Supiot (A), op. cit. p. 534, no. 520.⁽⁵⁸⁾

^(٥٩) فقد قضت محكمة النقض الفرنسية ومنذ أمد بعيد أن الفصل الذي يقوم على هذا السبب يعد فصلاً تعسفياً abusive ، انظر :

Cass. 20 mars 1929, S. 1930 . 1 . 52 ; 24 janv. 1957, Dr. Soc. 1957, 236.

^(٦٠) لذا يعاقب على الفصل القائم على التمييز بإرجاع العامل المفصول (على أثر بطلان الفصل) إلى عمله حيث لم يعد يقتصر الأمر فقط على التعويض، انظر :

lyon – caen (G), Pélissier (J) et Supiot (A), op. cit.,p. 531 ets.

غير أن الضمانة الفعلية لممارسة الحق النقابي ، إنما تصطدم عملاً بصعوبات تتعلق بالإثبات، حيث لا يتذرع صاحب العمل بطبيعة الحال عند فصله للعامل النقابي أو اتخاذ أى قرار ضار له، بممارسة النشاط النقابي، فغالباً ما يتستر وراء هذه القرارات بإلغاء الوظيفة أو الخطأ المهني^(٦١) .

ثانياً: الحرية النقابية والتجمع النقابي :

يتمثل المظهر الفردي للحرية النقابية - على نحو ما تقدم - فى حرية العامل فى الانضمام أو عدم الانضمام إلى نقابة من اختياره، وحرية الانسحاب منها، وذلك لحمايته ضد سيطرة المنظمة النقابية، فكل ما يمكن أن ينسب إلى هذه المنظمات من اتجاهات تهديد أو إجبار لحث العامل على الانضمام النقابي يشكل اعتداء على مبدأ الحرية النقابية^(٦٢) .

Soc . 13 Fév . 1996, Dr. Soc. 1996, 532, obs . A. Joeammaud ; Dr. Soc. 1994, P. (61) 884 .

فصاحب العمل يستطيع بسلطته التقديرية أن يستند إلى الكفاءة المهنية للعامل وذلك لإثبات عدم المساواة فى المعاملة بين عماله فى مجال المكافأة أو الترقية :

Lyon – Caen (G), Pélissier (J) et Supiot (A), op. cit. p. 536, no. 522.

(٦٢) وذلك عن طريق إدراج شرط فى نظام النقابة يقرر جزاءً لكل من ينسحب من النقابة أو يحرم مواصلة النشاط بعد الانسحاب . ومن المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية فى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية أنه: إذا رغب أحد الأعضاء فى =نقابة عمالية ما فى تقديم استقالته من النقابة ولم يستطع ذلك إلا فى حضور كاتب العدل الذى يتعين عليه التحقق من هوية الشخص المعنى والشهادة على توقيعه، فإن هذا المطلب لا يشكل فى ذاته انتهاكاً للحقوق النقابية شريطة اعتباره نوعاً من الشكليات التى يمكن فعلياً القيام بها فى سهولة وبدون تأخير. لكن لو نتج من هذا المطلب فى بعض الأحيان صعوبات عملية قد تقف فى وجه العمال الراغبين فى الانسحاب من النقابة، فمن شأنه تقييد الممارسة الحرة لحق هؤلاء العمال فى الانضمام إلى منظمات يختارونها بأنفسهم،

وقد دأبت النقابات ولاسيما فى بريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية على استخدام أسلوب يقوم على إدراج شرط فى اتفاقية جماعية أو اتفاق منشأة بمقتضاه لا يتعاقد صاحب العمل إلا مع العمال النقابيين (Closed shop) ، أو يلتزمون بالانضمام إلى نقابة Union shop ، أو شرط يقصر المزايا على أعضاء النقابة^(٦٣) .
ومما لا شك فيه أن تشريعات العمل تدين هذه الشروط النقابية^(٦٤) .

المطلب الثانى

المظهر الجماعى للحرية النقابية

ومن أجل تجنب ذلك ينبغى أن تبادر الحكومة إلى دراسة إمكان العمل بطريقة بديلة يمكن أن تؤدي إلى الاستقالة من النقابة من دون أن تكون منطوية على صعوبات عملية ومالية قد يتحمل العمال المعنيون وزرها، انظر موجز ١٩٨٥، الفقرة ٢٦١، والتقارير ٢٩٥، القضية ١٧٥٢، الفقرة ١١٩، الحريات النقابية، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية فى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولى - جنيف، الطبعة الأولى ١٩٧٢، الطبعة الرابعة، مراجعة، ١٩٩٦ .

(63) Lyon – Caen (G), Pélissier (J) et supiot (A) , op. cit. p. 538, no. 526.

(٦٤) المادة ٢/٤١٢ من قانون العمل الفرنسى والتي تقرر أن صاحب المنشأة لا ينبغى أن يستخدم أى وسيلة ضغط لصالح أو (ضد) منظمة نقابية وأنه يحظر عليه أيضاً أن " يأخذ فى الاعتبار الانتماء إلى نقابة لاتخاذ قراره فيما يتعلق بتشغيل العامل Code du travail, litec ; éd. 2006 .

=

= وسوف نتعرض لحرية العامل فى الانسحاب من النقابة ، عند دراستنا لقواعد إدارة المنظمات النقابية (الباب الثالث) وذلك باعتبار أنها مقابل حرية ممارسة العمل النقابى والتي تعتنى لوائح الأنظمة الأساسية للنقابات العمالية بتنظيمها.

يعبر المظهر الجماعي للحرية النقابية - تماماً كالمظهر الفردي لها عن القيمة الدولية والقانونية لممارسة هذه الحرية ، لذا حرص الفقه في مجموعه على تحديد علاقات الحرية النقابية والدولة، تحديداً يقوم على مبدأ الاستقلال أو عدم التبعية ، وتطور في دراسته أيضاً لإعلاء الحركة النقابية في علاقاتها مع المنشآت ، وهكذا يتمثل المظهر الجماعي للحرية النقابية بصفة أساسية في حرية التعدد النقابي وعلاقات النقابات مع الدولة وذلك على النحو التالي :

أولاً: مبدأ التعدد النقابي :

تعد النقابة العمالية تجمعاً خاصاً يتحدد ويتقرر بذاته، وبشكل نظامها القانون الذي يحكمها، فالسلطات العامة لا تتدخل في اختيار مديرها، كما أنها لا تستطيع أن تحل هذا التجمع بالطريق الإداري ، ويستتبع هذا المبدأ الأصلي للحرية النقابية من ناحية إمكانية التشكيل أو التكوين الحر لنقابات مختلفة من نفس المهنة أو الحرفة، ومن ناحية أخرى إمكانية تكوين اتحادات فيما بين النقابات وهو ما يعرف بمبدأ التعدد النقابي^(٦٥) .

ويقترن بهذا المبدأ مبدأ آخر يكمله وهو مبدأ المساواة بين النقابات المختلفة التي تعمل في المهنة ذاتها دون تمييز بينها يقوم على اعتبارات غير نقابية، وإن كانت هذه المساواة لا تمنع من تقرير بعض الحقوق

lyon – Caen (G), Pélissier (J) et Supiot (A), op. cit. p. 539, no. 527 (٦٥)

للنقابات التي تتمتع بفاعلية خاصة في مجال الصناعة أو المهنة،
(فكرة النقابات الأكثر تمثيلاً)^(٦٦).

ومبدأ التعدد النقابي في حد ذاته لم يكن محلاً لاتفاق مطلق من
جانب الفقه، حيث يري البعض في مبدأ الوحدة النقابية الوسيلة المثلي
لتحقيق أهداف الطبقة العاملة، لذا يكون من الضروري للاحاطة التامة بهذا
المبدأ أن نتناول مضمونه ومقارنته بمبدأ الوحدة النقابية وذلك على النحو
التالى :

١- مضمون مبدأ التعددية النقابية :

من المسلم به أنه عندما توجد نقابتان لعمال صناعة واحدة، أو
اتحادان عماليان في دولة واحدة ، فإن هذا الوضع يطلق عليه
" الازدواجية النقابية "، وعندما يوجد أكثر من نقابتين واتحادين، فإن هذا
الوضع يطلق عليه " التعددية النقابية "، أما إذا لم يوجد سوي نقابة واحدة
لعمال الصناعة الواحدة، واتحاد عمال واحد لكل العمال في الدولة ، فهذا
ما يطلق عليه " الوحدة النقابية "^(٦٧).

^(٦٦) وسوف نتناول هذه النقابات الأكثر تمثيلاً في الباب الأول من الرسالة .

^(٦٧) جمال البنا ، مشروع لإصلاح الحركة النقابية المصرية ، دار الفكر الإسلامي - دون

والواقع أن فرض مبدأ الوحدة النقابية على العمال يعبر عن رغبة الدولة فى احتواء الحرية النقابية وإخضاعها لسلطتها، ولذلك فرض هذا المبدأ فى الدول "الديكتاتورية"^(٦٨) .

كما أنه يعجز الذين نشأوا فى ظل النظم الاشتراكية، تصور التعددية أو نسبة أى فائدة لها ، وقد لا يرون فيها سوى صورة من صور التجزئة والتفتت الذى يشل فعالية العمل النقابى ، ويهدر الوقت والمال والجهد، ولا يخالجهم شك فى أن الوحدة النقابية هى الصورة المثلى التى يجب أن تسود الوضع النقابى، فلا يوجد سوى نقابة واحدة فى الصناعة الواحدة ، وسوى اتحاد عمالي واحد فى الدولة الواحدة^(٦٩) .

والواقع أن هذا المنطق إلى حد كبير حقيقى ، وذلك إذا كان يرجع الأخذ بالوحدة النقابية إلى إرادة العمال أنفسهم، حيث يكون بقاؤهم فى نقابة واحدة طوع خيارهم واستمرارهم فيها رهين بمحض مشيئتهم^(٧٠) .

^(٦٨) بل إن الممارسة العملية حتى فى الدول التى تأخذ بمبدأ التعددية النقابية Pluralisme (كفرنسا) ، قد شهدت قيوداً من جانب المشرع، رغبة منه فى تنظيم المهنة إذ إنه لا يتفق مبدأ التعدد مع الاعتراف للنقابة بصفة تمثيل المهنة ، وبدورها فى تنظيمها والاشتراك فى إدارة مصالح عامة، كالضمان الاجتماعى والمشروعات المؤممة وفى إعداد الاتفاقات الجماعية التى يمكن امتدادها إلى جميع أفراد المهنة، وقد منحت هذه الاختصاصات للنقابات " الأكثر تمثيلاً " للمهنة مما أدى إلى اتساع حقوقها، واختلت تبعاً لذلك المساواة بينها وبين النقابات الأخرى مساساً بمبدأ التعددية النقابية ، انظر : محمود جمال الدين زكى ، المرجع السابق (هامش ٣٩) ص ٦٨٩ - ٦٩١ .

^(٦٩) جمال البنا ، مشروع لإصلاح الحركة النقابية المصرية ، المرجع السابق (هامش ٦٦) ، ص ١٣٤ .

^(٧٠) وهذا ما يحدث فى بعض البلدان من بينها بريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية وألمانيا والدول الإسكندنافية وأستراليا ، فهذه الدول تعرف وضعاً متميزاً لحرية اختيار = المنظمة

بيد أن احترام اختيارات العمال للنقابات التي يرغبون في الانضمام إليها وفقاً للاتفاقيات الدولية والعربية بشأن الحرية النقابية، إنما يحمل في مضمونه التسليم بأهمية التعدد النقابي ، لأن الاختيار يتطلب كقاعدة أساسية التعددية النقابية . بعبارة أخرى يحقق مبدأ التعدد النقابي ما تقتضيه الحرية النقابية لممارستها سواء على المستوى الفردي أو الجماعي ، وذلك من واقع أنه يترتب على الاعتراف لمجموع العمال بالحرية النقابية، حق كل لفيف منهم في تكوين النقابة التي يريدونها، ولو كانت لمهنتهم أو لصناعتهم نقابة أو نقابات أخرى في ذات المنطقة^(٧١) ، وهكذا يكون من المفيد الإلمام بمزايا التعددية النقابية والحجج المناهضة لها وذلك على النحو التالي:

٢- مزايا مبدأ التعددية النقابية:

إن مبدأ التعددية النقابية يعد تطبيقاً للمبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، بشأن حق العمال وأصحاب العمل في تأسيس منظمات ، والانضمام إليها في حرية وبملاء إرادتهم^(٧٢)، فقد وضعت هذه اللجنة المبادئ التالية:

النقابية، ورغم أن هذه الحرية مقررة بمقتضى نصوص قانونية صريحة تسمح بنشوء حق الاختيار متعدداً ، إلا أن الاعتراف بهذا الحق المتعدد لم يحل دون تطور الحركة النقابية في تلك البلاد تطوراً طبيعياً نحو توحيد منظماتها، ولهذا فإن وحده الواقع هذه يحققها النقابيون أنفسهم وبهدف تقوية حركتهم النقابية ، انظر : محمد أحمد إسماعيل، (هامش ١٣) ، ص ٣٩ - ٤٠ .

(٧١) محمود جمال الدين زكى ، المرجع السابق (هامش ٣٩) ، بند ٣٣٨ .

(٧٢) ولجنة الحريات النقابية ، هيئة ثلاثية الأطراف، أنشأها مجلس إدارة منظمة العمل الدولية عام ١٩٥١ ، وتتكون من تسعة أعضاء ونوابهم من ممثلي الحكومات وفريقي =العمال

- (أ) لا يمكن القول أن حق العمال فى إنشاء منظمات والانضمام إليها بملء إرادتهم هو حق قائم ما لم يتم ترسيخ حرية العمال واحترامها فى القانون وفى الواقع^(٧٣).
- (ب) أنه لا يشكل وجود منظمة تمثل مهنة محددة عائقا فى وجه قيام منظمة أخرى ، إذا رغب العمال فى ذلك^(٧٤) .
- (ج) أنه لا تتفق الأحكام التى تشترط وجود نقابة واحدة لكل مؤسسة أو حرفة أو مهنة، مع المادة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨^(٧٥) ، فحرية الاختيار تعد من أسس ودعائم الحرية النقابية^(٧٦).

وأصحاب العمل فى مجلس الإدارة، ويتمتع رئيسها بالاستقلالية ، وتجتمع هذه اللجنة ثلاث مرات فى السنة وتضطلع بمسئولية القيام بدراسة أولية للشكاوى وتقديمها إلى مجلس الإدارة ، انظر : الحريات النقابية ، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية، مكتب العمل الدولى ، جنيف، الطبعة الأولى ، ص ١٣ .

(٧٣) انظر موجز ١٩٨٥، الفقرة ٦٥٥، الحريات النقابية ، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية مكتب العمل الدولى - جنيف ، الطبعة الأولى ، بند ٢٧١ ، ص ٨٧ .

(٧٤) انظر التقرير ٢٤١، القضايا ١٢٠٤ و ١٢٧٥ و ١٣٠١ و ١٣٢٨ و ١٣٤١ الفقرة ٥٣٤ ، انظر، الحريات النقابية ، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية ، المرجع السابق (هامش ٧١) ، بند ٢٧٦ ، ص ٨٨ .

(٧٥) انظر التقرير ٢١٨، القضية ١٠٨٨ ، الفقرة ١٤٩، الحريات النقابية، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية، المرجع السابق (هامش ٧١) بند ٢٨٢ ، ٨٩ .

(٧٦) أحمد حسن البرعى ، المرجع السابق ، (هامش ٢) ص ١٤٢ وما بعدها.

(د) أن الوحدة النقابية لا تستطيع أن تقدم الحلول الملائمة لتلافي آثار الاختلافات، في حين أن التعدد النقابي يسمح بالتقريب بين هذه الاختلافات في كثير من المسائل العمالية الهامة^(٧٧).

٣- الحجج المناهضة لمبدأ التعددية النقابية:

(أ) تقوم الحجة الأساسية المناهضة لمبدأ التعددية على أنه يصعب في ظل مبدأ التعددية تحقيق المساواة بين النقابات المتنافسة ، حيث تستطيع الدولة في هذه الحالة أن تستفيد من وضعية التعدد عن طريق ممارستها للتمييز بين النقابات^(٧٨).

(ب) إن الوحدة النقابية تحقق زيادة في الموارد المالية للمنظمات النقابية ، فالنقابة المفردة بحكم انتماء جميع من يرغب من العمال في عضويتها، سوف تتمتع بحجم عضوى كبير ، وبالتالي سوف تزيد من مواردها^(٧٩).

والواقع أننا نساند من يرى أن وحدة الواقع هي الحل الأمثل لمشكلة التوفيق بين مبدأ حرية الاختيار النقابي وبين فاعلية الحركة النقابية ، تأسيساً على أن وحدة الواقع هي وحدة نابعة من داخل الحركة النقابية، وليست متحققة بسلطة خارجية^(٨٠)، وأن تقرير الوحدة النقابية النابعة من الواقع يؤيدها ضرورة احترام ممارسة الحرية النقابية، والتي تحمل في

^(٧٧) محمد أحمد إسماعيل ، المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ٣٧.

^(٧٨) محمد أحمد إسماعيل ، المرجع السابق (هامش ١٣) ص ٣٩ . فالوحدة النقابية لا يجوز أن تفرض بتشريع ، وإلا كان التشريع مخالفاً لمستويات العمل الدولية : أحمد حسن البرعى ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق ، (هامش ٢) ، ص ١٤١.

^(٧٩) محمد أحمد إسماعيل ، المرجع السابق ، (هامش ١٣) ، ص ٣٩.

^(٨٠) محمد أحمد إسماعيل ، المرجع السابق ، (هامش ١٣) ، ص ٤٠.

مضمونها التسليم بأهمية التعدد النقابى ، حيث إن الاختيار يتطلب كقاعدة أساسية التعددية النقابية.

ولقد كان المشرع المصرى فى القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ ، حريصاً إلى حد كبير على احترام الوجه الجماعى للحرية النقابية ، ولكنه عمد إلى تقليصه تدريجياً فى القوانين اللاحقة إلى أن استبعده نهائياً فى قانون العمل القديم رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بحجة تمكين النقابات من أداء واجباتها نحو أعضائها ونحو المهنة^(٨١) . وعليه فإن المبدأ المعمول به فى مصر هو مبدأ الوحدة النقابية، فوفقاً لأحكام قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ والمعدل فى بعض أحكامه بمقتضى قانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ وبمقتضى قانون ١٢ لسنة ١٩٩٥ : يقوم البنيان النقابى على شكل هرمى ، وعلى أساس وحدة الحركة النقابية، وتتكون مستوياته من المنظمات النقابية التالية : اللجنة النقابية بالمنشأة أو اللجنة النقابية المهنية، والنقابة العامة والاتحاد العام لنقابات العمال^(٨٢) .

ثانياً : النقابات والدولة :

لقد انطلقت التشريعات النقابية من حرية التكوين الحر للنقابات العمالية دون إذن سابق أو إتباع شكلية محددة ، وذلك مع اكتسابها الشخصية المعنوية بقوة القانون ، مما يعبر عن ضرورة استقلال الحرية

(٨١) محمود جمال الدين زكى ، المرجع السابق (هامش ٣٩) ، بند ٣٣٩ .

(٨٢) المادة السابعة من قانون ١ لسنة ١٩٨١ ، بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ ، بإصدار قانون النقابات العمالية ، الجريدة الرسمية ، العدد ٢ ، الصادر فى ٨ يناير ١٩٨١ .

النقابية تجاه الدولة، شريطة احترام هذه النقابات للقوانين^(٨٣) . بعبارة أخرى ضرورة أن تستقل النقابة عن الدولة سياسياً ومالياً، ويتمثل ذلك الاستقلال فى الحرية المطلقة لتكوين النقابات ، ومباشرتها لأنشطتها دون تدخل من جانب الإدارة ، كما يحرم عنده هذه الأخيرة حل النقابة بالطريق الإدارى^(٨٤) .

غير أن النقابات تلعب دوراً هاماً فى إدارة التأمين الاجتماعى ، صناديق البطالة وإدارة العديد من المنشآت المؤممة^(٨٥) . بمعنى أنه لا يمكن من الناحية العملية الفصل بين ما هو سياسى محض وبين ما هو اقتصادى (وبالتالي مهني) ، حيث تلعب النقابات فى الديمقراطيات الغربية دوراً فعالاً فى السياسة الداخلية، سواء بطريق مباشر عن طريق مساندها للأحزاب المختلفة، أو بطريق غير مباشر عن طريق تعبئتها للرأى العام^(٨٦) .

^(٨٣) Lyon–Caen (G), Pélissier (J) et Supiot (A), op. cit. p. 540, no. 528.

^(٨٤) أحمد حسن البرعى ، المرجع السابق (هامش ٢١) ، ص ٣٨٣.

^(٨٥) Lyon–Caen (G), Pélissier (J) et Supiot (A),op.cit. p.540, no.528.

^(٨٦) أحمد حسن البرعى ، علاقات العمل الجماعية،المرجع السابق (هامش ١م) ،

الباب الأول

قواعد تأسيس النقابات العمالية

تمهيد وتقسيم :

من المسلم به أن الحركة النقابية وتطورها قد ساهمت فى تحول علاقات العمل والانطلاق بها من المستوى الفردى القائم على عقد العمل الفردى إلى المستوى الجماعى الذى تميز بعلاقات متوازنة أظهرت قوة الحركة النقابية ، سواء فى القضاء على صنوف التعسف الذى ارتبط بالفردية الليبرالية ، أو فى تحسين شروط العمل^(٨٧) .

فالواقع أنه لا يمكن أن نتحدث عن مصادر قانون العمل دون أن نشير إلى دور النقابات - عن طريق التفاوض الجماعى وغيره - فى إعداد وتطبيق قواعد هذا القانون ، كما أن تطور أحكام قانون العمل يرتبط إلى حد بعيد بتطور العلاقات الجماعية ، فقيام نقابات العمال وازدياد قوتها باعتبارها ممثلة لرغبات ومصالح العمل أثر إلى حد كبير فى تطور روابط العمل ، بحيث أصبح من المتعذر دراسة هذه الروابط دون أن يؤخذ فى الاعتبار مدى ما وصلت إليه الحركة النقابية فى بلد ما من قوة ومن تنظيم^(٨٨) .

ومن ثم غدا للحق النقابى دور مزدوج باعتباره أحد حقوق الإنسان الأساسية فى العمل من ناحية ، وأحد العناصر الهامة فى العمليات

(٨٧) Teyssié (B) , Droit du travail Litec , Paris , 1980, no 869 .

(٨٨) أحمد حسن البرعى - علاقات العمل الجماعية المرجع السابق (هامش ١م) ،

الاقتصادية والاجتماعية والسياسية من ناحية أخرى ، فالمنظمة النقابية العمالية من بين الأشخاص المعنوية (القانون الخاص) التي تُعرف بموضوعها ، الأمر الذي يفسر ارتباط شروط ممارسة الحرية النقابية بالإطار الذي تمارس فيه وبالإجراءات المختصرة التي تخضع لها، سواء فيما يتعلق بحرية التكوين ، حيث لا يخضع تأسيس النقابات العمالية لأي تصريح، أو رقابة سابقة ، كما أن إجراءات هذا التأسيس مختصرة ، أو فيما يتعلق بالامتيازات الواسعة للإدارة الداخلية للمنظمة النقابية العمالية ، فضلاً عن حرية الحل الإرادي.

لذلك ينبغي أن يرد الحوار الحقيقي بشأن ممارسة الحرية النقابية على السبل الكفيلة لاحترامها والاستفادة منها على أفضل وجه ، مما يقتضي التعرف على النظام القانوني للمنظمات النقابية العمالية ، سواء من حيث التشكيل والاختصاصات ، أو مدى ممارستها داخل المنشأة. ولإدراك هذه الحقائق ، ينبغي أن نستهل دراستنا في هذا الباب ، بفصل يتناول التطور التشريعي للنقابات العمالية ، وذلك قبل التعرف على الشروط الموضوعية والإجرائية لتأسيس هذه النقابات ، والحقوق التي ترتبط بالشخصية المعنوية للنقابات العمالية والتي تمكنها من القيام بوظيفتها في الدفاع عن مصالح أعضائها، لذا تنقسم دراستنا في هذا الباب إلى ثلاثة فصول أساسية على النحو التالي:

الفصل الأول : التطور التشريعي للنقابات العمالية.

الفصل الثاني: الشروط الموضوعية والإجرائية لتأسيس النقابات العمالية.

الفصل الثالث: الحقوق المرتبطة بالشخصية المعنوية للنقابات العمالية.

الفصل الأول

التطور التشريعى للنقابات العمالية

تمهيد وتقسيم :

لقد كان ينظر إلى وجود التجمع المهني - ولمدة طويلة - على أنه بمثابة تنظيم يتسم بالخطورة ، حقاً كان يوجد في بعض الدول في ظل أنظمتها القديمة نظام الطوائف ، إلا أن موضوع هذه التجمعات لم يكن يدور حول الدفاع عن مصالح أعضائها ، بالإضافة إلى خضوعها لرقابة السلطات العامة والتي تمارس عليها بعض الامتيازات^(٨٩) ، وقد دفع هذا الوضع رجال السياسة والفكر إلى المقاومة ضد نظام الطوائف الذي انتهى بالإلغاء ، واعتلت الحرية الفردية كمبدأ يؤسس نظام جديد للعلاقات الاجتماعية ، والواقع أن هذا التطور إنما يدعو إلى التعرف على أسباب نشأة النقابات العمالية ، ودراسة مراحل تطورها تشريعياً ، حيث تساهم هذه الدراسة في الوقوف على ماهية النقابة العمالية ووضعها بين الأشخاص

(٨٩) Frossard (J),Syndicats professionnels,Juris-classeur , Fascicule 12-10 .Dalloz.

وقد سبق نظام طوائف الحرف والمهن ، ظهور الصناعة الحديثة في مصر ، غير أنه على الرغم من أن هذا النظام يعد نواة الفكرة النقابية ، إلا أن طبيعته لم تسمح بظهور النقابات العمالية ، وذلك من واقع أن الطائفة كانت تضم العمال وأصحاب العمل في ظل روابط شخصية ، كما لم يكن مسموحاً بممارسة الحرفة إلا بالالتحاق بالطائفة والتدرج في مراتبها: عبد الباسط عبد المحسن ، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ٣٩ ؛ محمد فهيم أمين ، تاريخ الحركة النقابية وتشريعات العمل بالإقليم المصرى ، عالم الكتب ، القاهرة ، ١٩٦١ ، ص ٩.

المعنوية . وعليه فإنه يكون من المفيد أن نتناول في هذا الفصل
الموضوعات التالية وذلك على نهج هذا التقسيم :

المبحث الأول : أسباب نشأة النقابات العمالية ومراحل تطورها .

المبحث الثاني : مفهوم النقابة العمالية وتمييزها .

المبحث الأول

أسباب نشأة النقابات العمالية ومراحل تطورها

تمهيد وتقسيم :

يتناول هذا المبحث التعرف على أسباب نشأة النقابات العمالية ، ثم دراسة الجانب التشريعي لها في إطار منظومة تأخذ بعين الاعتبار تناول الوضع القائم في القانون المقارن وذلك على النهج التالي :-

المطلب الأول : أسباب نشأة النقابات العمالية .

المطلب الثاني : مراحل تطور النقابات العمالية .

المطلب الأول

أسباب نشأة النقابات العمالية

يرجع ظهور النقابات إلى شعور طبيعي لدى الأفراد الذين يوجدون في ظروف اقتصادية واجتماعية متماثلة بالاتحاد فيما بينهم، ليتبادلوا المساعدة ويتعاونوا في الدفاع عن المصلحة المشتركة ، فيكون هذا الاتحاد علاجاً للضعف الذي يعانيه كل منهم منفرداً ، وعجزه وحده عن تحسين حالته، وقد قوي هذا الشعور لدى العمال للظروف القاسية التي كانت تحيط بالطبقة العاملة^(٩٠)، ولاسيما مع ميلاد الثورة الصناعية وظاهرة الرأسمالية الليبرالية^(٩١)، فبالرغم من أن الثورة الصناعية قد صاحبها من الناحية القانونية تأكيد مبدأ حرية العمل ، إلا أن الظروف الاجتماعية والاقتصادية

(٩٠) محمود جمال الدين زكي- قانون العمل ، المرجع السابق (هامش ٣٩) ، ص ٦٣٣ .

(٩١) Verdier J.M., Traité de droit du travail, Syndicats, Dalloz, Paris, (٩١) 1966, p. 9.

ساعدت على تجريد هذا المبدأ من كل مضمون فعلي، وجعلته من المبادئ النظرية، يدعمه مبدأ حرية الإرادة في التعاقد واعتبار الملكية حقاً مطلقاً، مما أدى إلى تحوله إلى سلاح في يد الطبقة المالكة استخدمته لمصلحتها ضد الطبقة العاملة^(٩٢)، الأمر الذي أدى إلى تدهور مستوى المعيشة بالنسبة للعمال، فقد كانت شروط العمل المطبقة آنذاك تفرض على العمال أداء ساعات طويلة دون أوقات للراحة أو إجازات مقابل أجور متدنية للغاية وفي بيئة للعمل تفتقد في الأغلب الأعم من الحالات لاشتراطات السلامة والصحة المهنية، مما أدى إلى إصابة العمال بعدد من الأمراض والحوادث المهنية^(٩٣)، وقد زاد من حدة معاناة العمال إزاء هذه الأوضاع الصعبة إجمام الدولة عن التدخل لتنظيم علاقات العمل نزولاً على مبدأ حرية التجارة والصناعة، والذي كان نتيجته الإجمام التام من جانب الدولة على أساس أن كل تدخل من جانبها يمس بهذا المبدأ^(٩٤). هكذا شعر العمال مع تجمعهم في المنشآت الكبيرة في الأقاليم الصناعية بالحاجة الماسة إلى التجمع والتكتل، فظهرت الحركة العمالية بصفة مستترة clandestinement وجمعيات مقاومة، وتعددت حالات العصيان والإضراب، ولكن سرعان ما ظهر عدم كفاية هذه التجمعات والحركات لتلبية احتياجات العمال^(٩٥)، والذين لم يجدوا أملاً في الخروج من حالة

^(٩٢) أحمد حسن البرعى، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق (هامش ١)، ص ١١.

^(٩٣) عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦)، ص ٢١.

^(٩٤) Sprepauls (G), La liberté syndicale, L.G.D.J, Paris 1959, p. 3; J.M. Verdier, op. cit. p. 11.

وفي الفقه المصري: عبد الباسط عبد المحسن - المرجع السابق (هامش ٣٦)، ص ٢٢.

^(٩٥) Verdier (J.M.), op. cit., p. 11.

البؤس والفقراً أمام قوة أصحاب الأعمال المتزايدة ، وعدم القدرة عملاً على مناقشة شروط العمل على الرغم من حريتهم من الناحية القانونية ، غير الاتحاد وتشكيل بنية منظم يعيد توازن القوى الاقتصادية القائمة ، الأمر الذى أدى إلى ميلاد أشكال جديدة ودائمة للمنظمات العمالية لكي تحل محل التجمعات المؤقتة ألا وهى النقابات.

وهكذا يرجع ظهور النقابات العمالية إلى بروز الطبقة العاملة كعنصر هام فى الإنتاج الرأسمالى ، حيث نمت بالتطور الهائل الذى عرفه الإنتاج الصناعى بعد قيام الثورة الصناعية والانفصال المطلق بين العمل ورأس المال، والذى أدى إلى انقسام المجتمع إلى طبقتين متميزتين ومتناقضتين سياسياً واقتصادياً واجتماعياً: وهى طبقة العمال التى تتبع قوة عملها بأبخس الأجور، وطبقة الرأسمالية التى تستأثر بمعظم عائد الإنتاج ، وذلك بجانب عدم فاعلية المبادئ القانونية للرأسمالية الناشئة (المساواة أمام القانون - العقد شريعة المتعاقدين - تقديس حق الملكية الفردية) فى تحقيق العدالة، حيث ثبت من الناحية الواقعية أنها تعمل دائماً لصالح الطرف الأقوى ، وهم أصحاب الأعمال، كما ترتب على سيادة تلك المبادئ اتخاذ الدولة موقفاً سلبياً تجاه الأوضاع الاجتماعية، لذلك تولد الإحساس بالظلم لدى العمال ، وكان لابد من تجمعهم بأعداد كبيرة فى مؤسسات الإنتاج ، وخلق قوة موازية قادرة على المنازعة والمواجهة والمساومة والدفاع عن مصالحهم ، ومن هنا كانت البدايات الأولى للنقابات^(٩٦). تأصيل ذلك أنه فى أعقاب الثورة الصناعية كان أمام العمال أحد حلول ثلاثة: إما أن

(٩٦) محمد أحمد إسماعيل ، القانون النقابى ، المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ١٨ وما بعدها.

يحاول أفراد هذه الطبقة تسلق السلم الاجتماعي إلى أعلى ، واللاحق بصفوف الطبقة الرأسمالية، وإما قبول الأمر الواقع والاستسلام "للهزيمة" ، وإما الثورة على الأوضاع التي تردوا إليها، والواقع أنه لم يكن أمام العمال إلا حل واحد: فالدلوف إلى مصاف الطبقة البورجوازية أضحي - خاصة بعد التطور الفئويدياد حجم الاستثمارات - أمراً مستحيلاً من الناحية العملية ، كما أن قبول الأمر الواقع ، لم يكن متصوراً مع الظروف المشتركة والمعاشية اليومية لأفراد الطبقة العاملة ، وهكذا لم يبق أمام الطبقة العاملة إلا الثورة على الأوضاع^(٩٧).

غير أن النقابات العمالية حتى في موطنها الأم مهد الثورة الصناعية - بريطانيا - منذ القرن الثامن عشر قد شهدت تطوراً عميقاً قبل أن تصبح قوة يساندها الرأي العام، العمال والسلطات العامة ، على نحو ما سنراه في المطلب التالي لهذا المبحث.

المطلب الثاني

مراحل تطور النقابات العمالية

الواقع أنه ينبغي للتعرف على مراحل تطور النقابات العمالية ، أن نتناول دراسة الجانب التشريعي لهذه النقابات في كل من ، فرنسا ، وبريطانيا ، ومصر ، ثم الوقوف على هذا الجانب في مملكة البحرين ودول مجلس التعاون الخليجي، الأمر الذي يتيح لنا في ذات الوقت ، إلقاء الضوء على سمات الحق النقابي وذلك على النحو التالي :

أولاً: الجانب التشريعي للنقابات العمالية في فرنسا:

(٩٧) أحمد حسن البرعي ، المرجع السابق (هامش ٢) ، ص ٢١.

يميز الفقه الفرنسي بين مرحلتين للحركة النقابية : مرحلة ما قبل صدور القانون النقابي عام ١٨٨٤ ، والمرحلة التي تلت صدور هذا القانون وتطوره ، وذلك على النحو التالي:

١ - مرحلة ما قبل صدور القانون النقابي عام ١٨٨٤ :

تتميز هذه المرحلة بسمتين أساسيتين: مناهضة السلطة تجاه الجمعيات التي تتكون إرادياً بين العمال، والاتجاه المقاوم للعمال نحو التجمع على الرغم من هذه المناهضة والتي انتهت بغلبة الحركة النقابية للعمال ، تفصيل ذلك أن النظام الفرنسي القديم قد تميز بعدائية السلطة تجاه تجمعات العمال، والتي وجدت تبريرها في السنوات الأخيرة من النظام الفرنسي القديم في وجود تنظيمات مهنية رسمية تكونت من أهل الحرف (الطوائف) corporations^(٩٨)، ولكن مع الثورة وجدت هذه العدائية تفسيراً لها في أسباب أخرى تمثلت في الفردية والليبرالية، والتي قادت إلى تحريم كل تجمع مهني (قانون Chapelier الصادر في ١٤-١٧ يونيو ١٧٩١)، وقد استمرت الأيديولوجية الفردية والليبرالية في هيمنتها حرصاً على النظام وحماية الطبقة البرجوازية، الأمر الذي أدى إلى تحريم تكوين أي جمعية أكثر من عشرين شخصاً إلا بتصريح من الحكومة ، ولكن - على خلاف - جماعات أصحاب الأعمال التي تمتعت بقدر كبير من التسامح ، سقطت تلك الخاصة بالعمال تحت التحريم العام، حيث لم تسمح الحكومة إلا بتكوين جمعيات المساعدة نظراً لطابعها الخيري ، ومع الاعتراف بحرية تكوين الجمعيات بعد ثورة ١٨٤٨ أخذت السلطة اتجاهاً جديداً تميزاً بالتراجع عن

Rivero (J)et Savatier(J),Droit du travail, P.U.F. éd 1991, p. 111. (٩٨)

الفردية فى علاقات العمل ، وذلك بإلغاء لجنة التكتل ثم بالتسامح نحو التجمعات العمالية والتي ازدادت تدريجياً بفضل قانون ١٨٨٤ الذى جاء ليكرس الحق النقابى^(٩٩).

٢ - مرحلة ما بعد صدور قانون ١٨٨٤ "التطور التشريعى للقانون النقابى":

(أ) قانون ١٨٨٤ : النقابة التى تمثل أعضائها:

لقد جاء قانون ٢١ مارس ١٨٨٤ والذى يطلق عليه قانون Waldeck - Rousseau ليكرس الحرية النقابية ، والنقابة التى تمثل مصالح أعضائها، حيث إنه أيد الحق النقابى باعتباره حرية ، على غرار طبيعة الحريات المعاصرة التى تتعلق بحرية الاجتماع وحرية الصحافة ، وقد ظهرت هذه الروح فى المادة الأولى منه ، حيث ألغت مجموعة من النصوص السابقة والمخالفة لهذه الحرية (قانون Chapelier الذى حرم التجمعات المؤقتة والدائمة ونصوص قانون العقوبات التى تطلبت تصريحاً سابقاً لكل جمعية تضم أكثر من عشرين عضواً) ، كما أنها أقرت تكوين النقابات باعتبارها مجموعة خاصة تتبع من ممارسة الحرية الفردية، وتتكفل بالتمثيل والدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها ، بمعنى مصالح من يمارس المهنة وليس مصالح المهنة فى حد ذاتها ، وبطبيعة الحال بالنص على " إمكانية تكوين النقابات بحرية" تكون المادة الثانية من القانون المشار إليه قد كفلت استقلال النقابات فى مواجهة الدولة وذلك فيما يتعلق بتكوينها ، أو إدارتها ، أو بحلها.

Rivero (J) Savatier (J), op. cit. p 111 ets; Lyon-caen (G) et ^(٩٩)
Pélissier (J), Droit du travail, Dalloz, Paris, 1998, no. 570, p. 523.

غير أن هذه المادة قد أقرت أيضاً حق كل فرد في عدم ممارسة الحق النقابي، وبإمكانية تكوين تجمعات ذات اتجاهات مهنية متعددة ، مما يعني إرساء مبدأ التعدد النقابي والمساواة بين النقابات، وبالمقابل لم تتمتع النقابات بأي امتياز من امتيازات السلطة العامة ، كما ظلت قدرتها على الاقتناء والملكية مقيدة ، بيد أنه سرعان ما اتسع نطاق التصرفات القانونية للنقابات لتشمل تمثيل مجموع مصالح كل مهنة⁽¹⁰⁰⁾ لا تمثيل مصالح أعضائها ، لذا يشكل قانون ١٨٨٤ - الذي شهد العديد من التعديلات نحو اتجاه زيادة الحقوق النقابية - القاعدة الأساسية للقانون النقابي ، حيث تكوّن نصوصه حالياً موضوع المواد ٤١٠ / L1 وما يليها من قانون العمل⁽¹⁰¹⁾.

(ب) قانون ٢١ مارس ١٩٢٠: النقابة التي تمثل المهنة:

يعد هذا القانون مرحلة هامة في تاريخ التطور التشريعي للنقابات العمالية في فرنسا وذلك على الرغم من نطاقه المحدد ، حيث أقر بصفة واضحة حق النقابات في التقاضي أمام جميع جهات القضاء للدفاع عن " المصلحة الجماعية للمهنة التي تمثلها" ، وقد عزز المشرع الفرنسي أيضاً في هذا القانون الجانب الجماعي للحق النقابي، حيث اعترف بالشخصية المعنوية للنقابات ، والتي كانت أحياناً محلاً للمناقشة ، ومد هذه الشخصية لتشمل اتحادات النقابات والتي لم تكن تتمتع بها ، وأقر لها حق التملك

J.M. Verdier, Traité de droit du travail, syndicats, op. cit. no. 42. ⁽¹⁰⁰⁾

Frossard (J), Syndicats professionnels, Juris-classeur, Fasc. ⁽¹⁰¹⁾

12-10, no. 1.

غير المقيد^(١٠٢)، غير أن الفكرة الأساسية التي قام عليها قانون ١٨٨٤ لم تتغير بصفة جذرية، حيث إن التمثيل النقابي ظل مقصوراً على حق التقاضي، ولم يمتد إلى المجالات الأخرى للنشاط النقابي : مجال تنظيم المهنة^(١٠٣).

(ج) مرحلة مساهمة النقابات فى تنظيم المهنة: "الفترة ما بين

١٩٣٦ و ١٩٥٠":

لقد استطاعت النقابات العمالية فى فرنسا ، بفضل مجموعة من النصوص التشريعية انطلقت عام ١٩٣٦ - بهدف البحث عن تنظيم لعلاقات العمل ، للحياة المهنية بصفة عامة - إبرام الاتفاقات التى تمتد لأى مهنة (قانون ٢٤ يونيو ١٩٣٦ وقانون ١١ فبراير ١٩٥٠)^(١٠٤). كما تمتعت بإبرام الاتفاقات الجماعية (قانون ١٧ أبريل ١٩٥٧)، وقد احتفظ مرسوم ٢٠ مايو ١٩٥٥ وأمر ٧ يناير ١٩٥٩ للنقابات بحق التوقيع على الاتفاقات التى تهم عمال المنشأة، كما خضعت بعض النصوص اللائحية

Couturier (G), Droit du travail, les relations collectives de travail, ⁽¹⁰²⁾ P.U.F., 1994, p. 306.

J.M. Verdier, Traité de droit du travail, Syndicats, op. cit. no. 42.⁽¹⁰³⁾
^(١٠٤) وقد تعرضت النقابات العمالية فى فرنسا خلال الحرب العالمية الثانية للتراجع ، فمنذ بداية حكومة فيشي انحلت التحالفات النقابية الكبيرة (قانون ١٦ أغسطس ومرسوم ٩ نوفمبر ١٩٤٠) وجاء قانون ٤ أكتوبر ١٩٤١ والذى أطلق عليه "ميثاق العمل" charte du travail لينص على نقابات ملزمة يتم تشكيلها لكل مهنة والتي تستخدم كمجرد تناوب عن " اللجان الاجتماعية" المكلفة بتحديد شروط التوظيف والأنشطة الاجتماعية فى المنشأة. وبعد التحرر عادت الحرية النقابية بمقتضى أمر ٢٧ يوليو ١٩٤٤ ثم تأكدت هذه الحرية رسمياً فى ديباجة دستور ١٩٤٦: أنظر:

Couturier (G), Droit du travail, op. cit., p. 306..

للعمل (الإجازة الأسبوعية ، ومدة العمل ، والحد الأدنى للأجر فى منشآت الاشغال العامة ، وعمال المنازل) لاستشارة النقابات وأحيانا لاتفاق بين نقابات أصحاب الأعمال والعمال، ونالت النقابات العامة حق تمثيل المهنة لدى السلطات العامة فى المنظمات الاستشارية، وإعداد الانتخابات المهنية والاجتماعية، واقتراح تمثيل العمال فى مجالس إدارات المنشآت العامة أو شبه العامة. وقد أدى هذا التدخل إلى إرساء مبدأ عدم المساواة فى النظام القانونى للنقابات ، وذلك من واقع التطور نحو الاعتراف لبعض النقابات الأكثر تمثيلاً بامتيازات بهدف استبعاد بعض المنظمات غير المرغوب فيها . بعبارة أخرى لقد تعدل القانون النقابى الفرنسى بصفة جوهرية ، حيث تمتعت بعض النقابات الأكثر تمثيلاً بامتيازات ، مما أدى إلى وجود تمييز حسب درجة التمثيل ، بحيث أصبح عدم التجانس أحد عناصر التشريع النقابى الفرنسى^(١٠٥).

(د) قانون ٢٧ أبريل ١٩٥٦ " قانون Moisant " حماية الحق

النقابى الفردى:

لقد اهتم هذا القانون بصفة خاصة بحماية الجانب الفردى للحرية النقابية ، حيث واجه الاعتداءات التى ترد على هذه الحرية : فقد منع صاحب العمل من أن يأخذ فى الاعتبار عند اتخاذ قراراته بشأن العمالة انتماء العامل لنقابة أو ممارسة النشاط النقابى ، كما حرم الاتفاقات التى

Verdier (J.M.), Traité de droit du travail, syndicates, op. cit., p.103. ⁽¹⁰⁵⁾

تلزم صاحب العمل بتشغيل الأعضاء النقابيين ، وكفل حرية الاختيار الفردى للنقابة وحرية عدم ممارسة أى نشاط نقابى^(١٠٦).

(هـ) قانون ٢٧ ديسمبر ١٩٦٨ : ممارسة الحق النقابى فى المنشأة:

لقد أتى هذا القانون باستحداث على جانب كبير من الأهمية ، حيث مد ممارسة الحق النقابى فى المنشأة ، وذلك بتأييد المستوى النقابى للمنشأة ووجود مفوضين نقابيين Délégués syndicaux^(١٠٧) ، وهذا ما تؤكد أيضا بمقتضى قانون ٢٨ أكتوبر ١٩٨٢ (المادة ٦/٤١٢ من قانون العمل) وبذلك نصل إلى القول بأن النقابات العمالية الفرنسية لم تأت دفعة واحدة ، بل شهدت عدة مراحل حتى وصلت إلى الوضع الذى سنراه عبر أبواب رسالتنا.

ثانياً: الجانب التشريعى للنقابات العمالية فى إنجلترا:

تعد إنجلترا أقدم البلدان التى ظهرت فيها النقابات العمالية ، حيث يرتد ظهور الثورة الصناعية إليها منذ القرن الثامن عشر^(١٠٨) ، غير أن الحركة النقابية فى إنجلترا - كغيرها من الدول الغربية - قد عرفت تطوراً تشريعياً مر بثلاث مراحل أساسية وذلك على النحو التالى :-

١- **مرحلة التحريم** : لقد تميز القرن الثامن عشر فى إنجلترا بتحريم التجمع والتحالف العمالى (قانون ١٧١٨) ، ثم بتحريم كافة الجمعيات فى

J.M. Verdier, op. cit. p. 106. ^(١٠٦)

Couturier (G), op. cit. p. 307. ^(١٠٧)

Verdier (J . M) , op cit. , p . 68 . ^(١٠٨)

القطاع الاقتصادى (قانون ١٧٩٩-١٨٠٠) ، وأخيراً بتقرير عقوبات^(١٠٩) ، ويرجع هذا التحريم إلى السيطرة الاقتصادية والتي كانت تتطلب التحكم فى تنظيم علاقات العمل ، على نحو يتفق ومصالح الطبقة الرأسمالية والتي وجدت فى الأفكار الليبرالية وسيلة لتحقيق السيطرة القانونية^(١١٠).

٢- **مرحلة الحرية النقابية** : لقد أصبح تكوين الجمعيات العمالية مباحاً بمقتضى قانون ١٨٢٤ والذى يؤول إليه تطور الحركة النقابية (تكوين العديد من النقابات المهنية) ، ويرجع ذلك إلى مناهضة العمال وتطور النهضة الصناعية ، وقد ظهرت النقابات أصالة فى شكل جمعيات أنشأها العمال لتبادل المساعدة ، كانت تقيهم عند تقرير الإضراب، وقد ازدهرت هذه الجمعيات مع تطور النهضة الصناعية^(١١١) ، الأمر الذى أدى إلى تدخل البرلمان لدراسة الأحوال السيئة التى يحياها العمال ، ولإلغاء القوانين بشأن تحريم التكتل العمالى^(١١٢)، غير أن الحركة النقابية قد اتجهت نحو النشاط السياسى وسعت إلى تجميع كافة العمال فى تنظيم واحد ذى قوة تؤثر على البرلمان والرأى العام ، بيد أن إخفاق الاتجاه السياسى للنقابات العمالية (التأثر بالأفكار الشيوعية) قد أدى إلى عودة النقابات العمالية للنشاط المهنى الأصلى ، مما أسفر عن اتساع النشاط النقابى (أكثر من مليون عضو عام ١٨٧٤)^(١١٣) ، بحيث انتهى الأمر إلى صدور قانون

(١٠٩) Verdier (J . M) , op . cit . p . 69 .

(١١٠) أحمد حسن البرعى ، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية ، المرجع السابق (هامش ٢) ، ص ٢٤ .

(١١١) محمود جمال زكى - المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ٦٣٤ وما بعدها .

(١١٢) Verdier (J.M.), op. cit. p. 69

(١١٣) Verdier (J.M.) , op. cit. p. 69.

١٨٧١ بشأن النقابات العمالية ثم قانون ١٨٧٥ لإلغاء جنحة الإضراب ، وذلك بالإضافة إلى عدد من الإجراءات الاجتماعية^(١١٤).

٣- اكتساب الحق النقابي:

لقد اتسعت الحركة النقابية في إنجلترا انطلاقاً من عام ١٨٩٠ لتشمل جميع طوائف العمال ، وذلك بعد الاعتراف بالشخصية المعنوية للنقابات بموجب قانون ١٨٧١، ويمكن إجمال سمات النظام النقابي في إنجلترا على النحو التالي:

أ- **الوحدة النقابية:** لقد نشأت الوحدة النقابية في إنجلترا إرادياً ، حيث لا يوجد من الناحية القانونية ما يمنع التعددية ، وقد عبر عن هذه الوحدة قبول جميع الاتجاهات والتي تمثلت في وجود اتحاد نقابي عام يضم كافة النقابات الكبيرة باستثناء نقابات موظفي الدولة والمعلمين^(١١٥).

ب- **المذهب الإصلاحى:** لقد اتجهت النقابات العمالية أساساً نحو التحسين الفوري لحالة العمال ، وظهر بالتالى اتفاق العمل الجماعى وأحرزت النقابات نجاحاً ملموساً فى تحسين شئون العمال ، حيث استطاعت تارة بالإضراب ، وطوراً بالإقناع إنقاص ساعات العمل وزيادة الأجور^(١١٦).

ج- **الدور السياسى:** لقد صار الدور السياسى للنقابات العمالية فى إنجلترا رسمياً ، وذلك منذ قانون ١٩٠٣ الذى أجاز للنقابات أن تتجاوز النطاق المهنى، وأن تؤسس صندوقاً خاصاً لتمويل الحملات السياسية، وذلك من واقع الصلة الوثيقة مع حزب العمال والذى ينتمى إليها ، فمع

Verdier (J.M.), op. cit. p. 69. ⁽¹¹⁴⁾

Verdier (J.M.), op. cit. p. 70. ⁽¹¹⁵⁾

⁽¹¹⁶⁾ د/ محمود جمال الدين زكى ، المرجع السابق (هامش ٣٩) ، ص ٦٣٥.

الانتماء لهذا الحزب أخذ النشاط السياسى للنقابات العمالية فى إنجلترا طابعاً رسمياً ، الأمر الذى ضاعف من قوة نفوذ النقابات العمالية التى أصبحت تشارك الحكومة الرأى فى كافة المسائل التى تتعلق بالمصلحة العامة ، وذلك أياً كان الحزب الذى يعتلى السلطة^(١١٧)، ولكن تأكيداً لفكرة فصل النشاط المهنى عن النشاط السياسى ، قررت النقابات أن يكون "الاشتراك المهنى" ، -الذى يؤدى للنقابة - منفصلاً عن الاشتراك السياسى الذى يؤدى للحزب ، بحيث يمكن لعضو النقابة أن يؤدى الاشتراك النقابى ، ويرفض أداء الاشتراك الحزبى^(١١٨).

غير أن ممارسة الاحتكار النقابى *monopole syndical* الذى يعرف تحت تسمية "pre-entry closed shop" والذى بمقتضاه أن الانضمام إلى النقابة يعد بمثابة شرط ضرورى سابق على الدخول إلى مجال العمل (التشغيل)، والاحتفاظ بمركز خاص لدى صاحب العمل ، قد ظل السمة المميزة للعلاقات الصناعية الانجليزية، وقد قضت اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان أن هذه الممارسة التى أجازتها التشريعات فى السبعينيات لا تتفق مع المادة (١١) من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان ، وقد كانت لهذه الإدانة صدى انفعالي قوي فى إنجلترا أدى إلى وضع عوائق موضوعية لتطبيق هذه الممارسة من جانب النقابات ، أو أصحاب العمل ، فقد جاءت المادة الرابعة من قانون العمل الصادر فى ١٩٨٠ ليمنح فى المقام الأول لأعضاء النقابة ، حقاً قانونياً فى التقاضى أمام محكمة العمل ضد الاستبعاد أو الفصل بسبب

Verdier (J.M.), op. cit., p.70. ^(١١٧)

^(١١٨) أحمد حسن البرعى ، المرجع السابق (هامش ٢) ، ص ٧٣.

الاحتكار النقابي^(١١٩)، وقد انتهى الأمر بإلغاء هذه الممارسة صراحة بمقتضى قانون العمل الصادر عام ١٩٩٠. (١٢٠)

ثالثاً: الجانب التشريعي للنقابات العمالية فى مصر:

تجدد الإشارة إلى أن نظام الطوائف كان سائداً فى مصر منذ القرن العاشر ، حتى إغائه بمقتضى القانون الصادر فى ٩ يناير ١٨٩٠، والذي قرر حرية العمل لجميع القاطنين فى الديار المصرية^(١٢١). ولم يحرم الشارع المصرى تكتلات العمال ، أو نقاباتهم . غير أن الحركة النقابية المصرية قد نالها أيضاً الضعف والتقييد ، وذلك نظراً لاقتربها بالظروف السياسية التى شهدتها البلاد ، حيث عد تاريخ الحركة النقابية العمالية ، جزءاً من تاريخ مصر السياسى^(١٢٢).

(119) Napier (B. W.), L'emploi acte de 1988, en Grande-BRETAGNE, R.I.D.C., 1989, p. 731.

(120) يعد قانون العمل الصادر ١٩٩٠ السادس بعد قوانين العمل التى صدرت عام ١٩٨٠، ١٩٨٢ ، ١٩٨٨ ، ١٩٨٩ ، ١٩٩٠ والقانون النقابى Trade union act الصادر عام ١٩٨٤ : أنظر:

CORDINI (G), Le droit du travail en Grande-Bretagne, R.I.D.C. 1991, p. 881.

(121) والفارق بين نظام الطائفة ونظام النقابة ، هو أن الطائفة تجمع المشتغلين بالحرفة الواحدة سواء منهم صاحب العمل (مالك الأدوات والمواد) أو العامل أو الصبي ، فى حين أن النقابة تتكون أساساً من العمال فقط، محمد فهيم أمين ، تاريخ الحركة النقابية وتشريعات العمل المرجع السابق (هامش ٨٨) ، ص ٩.

(122) محمود جمال الدين زكى ، قانون العمل ، المرجع السابق (هامش ٣٩) ، ص ٦٤٣ و٦٤٦.

ولإدراك هذه الحقائق ، يكون من المفيد أن نتتبع الحركة النقابية المصرية وتطورها تشريعياً عبر الظروف السياسية التي شهدتها البلاد ، وذلك على النحو التالي:

(١) البدايات النقابية :

مع بداية عصر الاحتلال الإنجليزي لمصر سنة ١٨٨٢ ، تدفقت رؤوس الأموال الأجنبية ، كما صدر مرسوم فى ٩ يناير ١٨٩٠ ، ليلغى نظام الطوائف ويقرر حرية أى شخص فى أن يمارس أى صناعة ، أو حرفة ، أو فن ، أو تجارة ، لذا كان طبيعياً أن تبدأ بوادر العمل الجماعى للعمال المصريين فى الظهور كنتيجة للاستقلال الرأسمالى والظروف السيئة التى كانوا يعملون فيها ، وكان المظهر الغالب للعمل الجماعى فى تلك الفترة الزمنية الإضراب للمطالبة بزيادة الأجور وتخفيض ساعات العمل^(١٢٣)، ومن خلال هذه الحركات المطالبة الأولى جاءت بداية ميلاد التنظيمات النقابية المصرية فى شكل جمعيات للمساعدة الاجتماعية ، وفى أغسطس عام ١٩٠٨ تكونت أول منظمة نقابية عمالية بالمفهوم المهنى ، وهى نقابة عمال الدخان والسجاير ، وفى أكتوبر من العام ذاته تألفت نقابة سائقي الترام بالقاهرة ، ثم اضطرت حركة تكوين النقابات فى الصناعات المهنية المختلفة ، ولقد ساعد على نمو هذه البدايات النقابية بشكل سريع التدنى الشديد فى مستويات معيشة العمال من حيث انخفاض الأجور ، وزيادة عدد ساعات العمل ، وانعدام الرعاية الصحية والاجتماعية ، وشروط السلامة المهنية^(١٢٤). وكانت العضوية فى النقابات لا تتطلب شروطاً خاصة سوى

(١٢٣) عبد الباسط عبد المحسن - المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ٤٢ .

(١٢٤) محمد أحمد إسماعيل - المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ٢٤-٢٥ .

حسن الخلق والسمعة الطيبة بدون تفرقة فى الجنسية ، أو الدين ، أو الجنس ، أو السن ، وقد شجع الحزب الوطني تكوين النقابات حتى يمكن الاعتماد عليها فى تقوية الحركة الوطنية ، فبعد وفاة مصطفى كامل تولى محمد فريد زعامة الحركة الوطنية واتصلت أفكاره بالتيار الاشتراكي فى أوروبا، ومن ثم بدأ يتجه إلى الربط بين حركة المثقفين وحركة العمال الناشئة ، فزاد اهتمام الحزب الوطني بإنشاء مدارس الشعب الليلية لتعليم الصناع مجاناً، وساهم فى وضع قانون نقابة عمال الصنائع اليدوية عام ١٩٠٩^(١٢٥).

(٢) الحركة العمالية بعد ثورة ١٩١٩ :

لقد نشطت الحركة العمالية خلال ثورة ١٩١٩ وفى أعقابها فتعددت حركات الإضراب بسبب التضامن السياسى حيناً، وبسبب طلب تعديل شروط العمل وزيادة الأجور أحياناً أخرى ، ولما بدأت الحركة العمالية تتسع وتزداد أهميتها ترك المشرع المصرى موقفه السلبي من النقابات، وبدأت أول محاولة للحكومة للحد من نشاط النقابات، وذلك بالقانون رقم ٢ لسنة ١٩٢١ فى ١٧/١/١٩٢١ الذى حرّم تنازل العمال عن أجورهم للنقابات ، ولم تقصد الحكومة فى ذلك الوقت حماية أجر العامل ، ولكنها أعلنت بهذا القانون عن عدم رضائها على النقابات ، فكان هذا القانون بمثابة تحريم للنقابة^(١٢٦). بيد أن حركة التاريخ لم تتوقف عند قانون أو آخر يسعى لإعاقتها ، ولذلك لم يمض شهر واحد على صدور هذا القانون إلا وقد أعلن عن تكوين أول اتحاد نقابى عام فى تاريخ الحركة النقابية المصرية ،

(١٢٥) محمد فهيم أمين - المرجع السابق (هامش ٨٨) ، ص ١٥ .

(١٢٦) محمد فهيم أمين - المرجع السابق (هامش ٨٨) ، ص ١٩ وما بعدها .

وهو اتحاد النقابات العام وكان يضم ٣٦ نقابة من مختلف الصناعات بها ما يقرب من ٣٠ ألف عضو.

(٣) الاعتراف بالنقابات العمالية (قانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢):

كانت المادة ٢١ من دستور ١٩٢٣ تقضي بأن للعمال حق تكوين الجمعيات، حيث قرر الدستور مبدأ حرية تكوين الجمعيات ، ولكن لم يتكلم عن النقابات بصفة خاصة^(١٢٧)، وبقي الحال على هذا الوضع حتى عام ١٩٣٩ حيث أنشئت وزارة الشؤون الاجتماعية في ٢٠ أغسطس ١٩٣٩، وبعد إنشائها بداية الاهتمام بالناحية الاجتماعية. وكانت مصر يحكمها الإقطاع متعاوناً مع ممثلي الاحتكار، والاتان يستندان لتأثير الاستعمار البريطاني المحتل للبلاد ، وفي هذه الظروف تفجرت حركة عمالية مطالبة بإصدار قانون يعترف للعمال بحق تكوين النقابات ، وشملت حركة الإضراب مختلف الأقاليم ، ولم يتوقف إلا حينما أعلن أن مجلس النواب قد شرع في نظر قانون للنقابات ، وفي مايو ١٩٤٠ تمت الموافقة على مشروع القانون في مجلس النواب ، ولكن حزب الإقطاع وقد تولى الحكم عمل على قبح القانون سنتين يماطل فيهما المجلس ويؤجل بحثه ، وفي فبراير ١٩٤٢ استجاب الوفد للضغط الشعبي وأخرج المشروع ليعاود سيره في مجلس البرلمان ، وأدخل على هذا المشروع بعض التعديلات لمصلحة حرية النقابات وتمت موافقة البرلمان عليه وصدر في

(١٢٧) وقد استند القضاء إلى هذه المادة ليبادر إلى إثبات أحقية العمال في تكوين الجمعيات والنقابات ، كما اعترف بمشروعية تكوين النقابات طالما أنها لا ترمي إلى تحقيق أغراض غير مشروعة ، وأقر لها بالشخصية المعنوية، محمد أحمد إسماعيل - المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ٢٦-٢٧ ، عبد الباسط عبد المحسن - المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ٤٧.

١٠ سبتمبر ١٩٤٢ القانون رقم ٨٥ سنة ١٩٤٢ بشأن نقابات العمال^(١٢٨). ويمكن القول بأن المطالبة بهذا القانون إنما ترجع إلى صدور قانون إصابات العمل رقم ٣٦ لسنة ١٩٣٦ وما كان فيه من عيوب جعلت العمال يظنون أن كثرة عيوب هذا القانون ترجع لصدوره دون استشارتهم أو تدخلهم ، وظنوا في ذلك الوقت أن منح الشخصية الاعتبارية لنقاباتهم يمكنهم من الدفاع أو التدخل في وضع القوانين.

والواقع أنه رغم صدور هذا القانون وفيه اعتراف بتكوين النقابات إلا أنه يعتبر ضربة قاضية موجهة إلى الحركة النقابية ، حيث قيد الحركة النقابية وأصابها بجمود وتأخر شديدين وذلك للأسباب التالية: (١) تحريم الاشتغال بالمسائل السياسية وذلك بنص صريح في القانون وترتيب عقوبات وحل النقابة على مخالفة ذلك. (٢) حرمان بعض العمال من تكوين نقابات لهم: عمال الحكومة والعمال الزراعيون والممرضون وعمال المستشفيات ومن في حكمهم. (٣) تحريم اجتماع أعضاء النقابات إلا بعد اخطار الجهات المختصة. (٤) تحريم مباشرة النقابة لأعمالها إلا بعد تسجيلها في وزارة الشؤون الاجتماعية ، وإجراءات التسجيل معقدة ، وتضع النقابات تحت رحمة جهات الإدارة بتعطيل التسجيل ورفضه. (٥) إمكانية حل النقابة بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية - لأسباب واردة في القانون - مع إعطاء النقابة حق استئناف قرار الحل أمام الجهات القضائية. (٦) حرم القانون تكوين الاتحاد العام للنقابات وبالتالي فقد العمال القيادة التي تجمعهم حول رأي واحد . (٧) أجاز القانون لعمال المهنة الواحدة ، أن

(١٢٨) محمد فهم أمين - المرجع السابق (هامش ٨٨) ، ص ٢٤-٢٥.

يكونوا أكثر من نقابة واحدة في البلد الواحد مما يؤدي إلى تفتيت وحدة العمال في نقابات متعددة لنفس المهنة في البلد الواحد^(١٢٩).

(٤) حرية تكوين النقابات انطلاقاً من ثورة يوليو ١٩٥٢:

بعد قيام الثورة المصرية في سنة ١٩٥٢ ، صدرت في ٨ ديسمبر ١٩٥٢ ثلاثة

قوانين عمالية هامة ، اعترفت للعمال بكثير من حقوقهم ومنحتهم امتيازات عديدة، هذه القوانين الثلاثة هي: القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردي ، والقانون رقم ٢١٨ لسنة ١٩٥٢ بشأن التوفيق والتحكيم في منازعات العمل ، والقانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ بشأن نقابات العمال. ويمكن إجمال مزايا هذا القانون الأخير على النحو التالي:

١- اعترف بحق العمال الزراعيين في تكوين النقابات بعد أن كانوا ممنوعين من ذلك.

٢- أكد القانون مبدأ الحرية النقابية ، إذ قرر أن مجرد إيداع أوراق تكوين النقابة في مكاتب العمل ، اجراء كافٍ لقيام النقابة قانوناً، على أنه يجوز لوزير الشؤون الاجتماعية الاعتراض على قيامها، ويكون الفصل في ذلك للقضاء ، كما ألغى القانون الحل الإداري للنقابات ، وقصر الحل الإجباري على صدور أحكام قضائية بذلك.

٣- لم يتطلب القانون ضماناً للحرية النقابية إخطار أي من الجهات قبل عقد اجتماع، وليس لأي هيئة حكومية سلطان على النقابة بشأن التكوين فيما عدا إبلاغ الإدارة العامة لمجلس إدارة النقابة لتصحيح ما تعترض عليه من اجراءات في خلال الخمسة عشر يوماً التالية

(١٢٩) محمد فهيم أمين - المرجع السابق (هامش ٨٨) ، ص ٢٥ وما بعدها.

لإيداع أوراق التأسيس ، وإلا جاز لوزير الشؤون الاجتماعية رفع الأمر للقضاء وفى ذلك كل الضمان باعتبار أن الفصل متروك للقضاء.

٤- تقرير حق العمال فى تكوين اتحاد عام لنقابات العمال ، وهكذا أصبح للعمال منبر يتحدثون منه^(١٣٠). ثم صدر قانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والذى تضمن بابه الرابع الأحكام الخاصة بالنقابات مؤكداً طابع النقابة المصرية كنقابة موحدة وليست متعددة، حيث أخذ بمبدأ وحدة النقابة للمهنة أو الصناعة الواحدة فى جميع الأقليم، ثم استبدل هذا الباب كله بمقتضى القانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٦٤ ليتفق مع الأوضاع الجديدة التى ترتبت على صدور القوانين الاشتراكية وتطور رسالة النقابات العمالية فى هذه المرحلة^(١٣١)، وقد ألغى هذا القانون بدوره ليحل محله القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ " بإصدار قانون النقابات العمالية" والذى عدلت بعض أحكامه بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ وبمقتضى قانون ١٢ لسنة ١٩٩٥ بهدف سد

(١٣٠) محمد فهيم أمين - المرجع السابق (هامش ٨٨) ، ص ٢٨-٢٩.

ولكن هناك أسباب حالت دون قيام الحركة النقابية (وعلى رأسها اتحاد العمال) بدورها فى رعاية المصالح المهنية لأعضائها. وتدور هذه الأسباب حول: الارتباط بالتنظيم السياسى للثورة ، الوصاية الإدارية ، حيث لم يتم التخلص منها مع قانون ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ ، إذ إنه عندما صدرت لائحة وزارة العمل فى ١١ يناير ١٩٦٢ ، أعادت فرض وصاية واسعة على الحركة النقابية تضمنت: التفتيش على ميزانيات النقابات، وتقويم أعمالها وكان لها الإشراف الكامل على مؤسسة الثقافة العمالية والعلاقات الخارجية: انظر فى تفصيل ذلك: أحمد حسن البرعى ، المرجع السابق (هامش ٢) ، ص ٣١١ وما بعدها.

(١٣١) محمد أحمد إسماعيل - المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ٢٨-٢٩ ، عبد الباسط

عبد المحسن - المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ٥٣.

الثغرات وإزالة الغموض، أو لإبراز حتمية تحرير المنظمات النقابية من أية قيود تحد من قدرتها ، وذلك على غرار ما سنراه على طول أبواب الرسالة.

رابعاً: الجانب التشريعي للنقابات العمالية فى مملكة البحرين ودول مجلس التعاون الخليجي^(١٣٢):

الواقع أن اختيار دولة من الدول لشكل تنظيمها العمالى أمر مستقل به، ومن ثم فإن اختيارها لشكل ما يعنى أنه أكثر ملاءمة للظروف الاقتصادية والاجتماعية بها، وأكثر اتفاقاً مع تركيبة وخصوصية سوق العمل بها ، فقد يكون هذا الشكل لجنة تمثيلية أو جمعية أو غيرها. ومن جهة أخرى ، فإنه لا يوجد ما يمنع أى دولة من أن تتدرج فى تكوين تنظيمها العمالى ، حيث تقوم بإنشاء هذا التنظيم وفق صيغة معينة ، ثم إذا نجحت التجربة وترسخ فى اليقين دورها وأهميتها أمكن تطويرها وبشكل تدريجي بما يتمشى مع ظروفها وبما يتلاءم مع المعايير الدولية المقررة فى هذا الخصوص. وهذا التدرج فى التطبيق ، ليس من شأنه الإقلال من دور وأهمية التنظيم العمالى الذى اختارته الدولة فى البداية ، بل إن هذا النهج المتدرج فى تكوين التنظيمات العمالية تسانده على وجه الخصوص ، أن

(١٣٢) يضم مجلس التعاون لدول الخليج (مؤتمر الرياض فى ٤ فبراير ١٩٨١) ، دولة الإمارات ، مملكة البحرين ، المملكة العربية السعودية ، دولة قطر ، دولة الكويت ، سلطنة عُمان . وتتمثل أهداف هذا المجلس فيما يلى: تحقيق التنسيق والتكامل والترابط بين الدول الأعضاء ، وضع أنظمة متماثلة فى مختلف الميادين الاقتصادية والمالية والاجتماعية والصحية والإعلامية والسياسية والتشريعية والإدارية . انظر: عاكف يوسف صوفان ، المنظمات الإقليمية والدولية ، دار الأحمدي للنشر ، ص ١٤ .

التنظيمات العمالية ينبغي أن تكون نتاجاً وطنياً، ومن ثم تعين أن تحيا في بيئتها فلا تستعار من خارج، ولعل في إقرار هذه الحقيقة ما يؤدي إلى استبعاد أية مقارنات قد تجرى بين هذه اللجان والتنظيمات العمالية في الدول الأخرى، فالتنظيم العمالي - أيا كانت صيغته - لا ينشأ من فراغ، ولا ينعزل عن بيئته ومجتمعه، ولا يتجرد عن الظروف التي نشأ في ظلها، ولا يحيا بعيداً عنها، فهي التي تشكله وتحدد توجهه ومنطلقه، لذا يقتصر وجه المقارنة على مدى توافق التنظيمات العمالية، أيا كان شكلها مع المعايير الدولية والعربية المقررة في هذا الخصوص.

ولإدراك هذه الحقائق يكون من المفيد أن نقف على الجانب التشريعي للتنظيمات العمالية في مملكة البحرين وما شهدته من تطور، قبل تناول ذات الجانب بالنسبة لدول مجلس التعاون الخليجي، وذلك على النحو التالي:

أولاً: الجانب التشريعي للتنظيمات العمالية في مملكة البحرين:

تجدر الإشارة إلى افتقار مملكة البحرين لدراسات فقهية في مجال التشريعات الاجتماعية بصفة عامة، وعلاقات العمل الجماعية بصفة خاصة.

غير أن النقابات العمالية قد شهدت تطوراً تشريعياً على جانب كبير من الأهمية، فالمرسوم بقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦، بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي^(١٣٣). قد اهتم بتنظيم علاقات العمل بين أصحاب

(١٣٣) ملحق الجريدة الرسمية رقم ١١٨٤، بتاريخ الخميس ١٨ من رجب ١٣٩٦هـ.

الأعمال والعمال على نحو يحقق استقرار العمالة^(١٣٤)، لذا أفرد هذا القانون الباب السابع عشر (المواد ١٤٢-١٤٤) ليحمل عنوان " التنظيم العمالي واللجان والمجالس المشتركة "^(١٣٥) ، فقضت المادة ١٤٢ بأنه " على أصحاب الأعمال والعمال فى المنشآت التى يصدر بتحديدها قرار من وزير العمل والشئون الاجتماعية أن يؤلفوا فيما بينهم فى كل منشأة على حده لجنة مشتركة للتعاون فى تسوية المنازعات، ورفع المستوى الاجتماعى للعمال، وتنظيم الخدمات الاجتماعية، وتحديد الأجور، ورفع مستوى الإنتاج إلى غير ذلك من المسائل التى تهم الطرفين"^(١٣٦) ونصت المادة ١٤٣ على أنه " لممثلى العمال فى اللجان المشتركة المشار إليها فى المادة السابقة أن يكوّنوا فيما بينهم " لجنة عامة لعمال البحرين " تكون لها الشخصية الاعتبارية تعمل على رفع كفاءتهم الإنتاجية ، وترعى مصالحهم، كما تعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية ... " على هدى هذين النصين يتضح لنا بجلاء أن المشرع البحريني قد انطلق ليضع نظاماً متميزاً ، فهو لم يقرر من البداية الحرية النقابية لكافة العمال على غرار ما رأيناه فى القانون المقارن ، حيث إنه أقتصر على قيام ممثلى العمال فى اللجان المشتركة التى تؤلف فى كل منشأة على حده بين أصحاب الأعمال والعمال ، بتكوين لجنة عامة للعمال تكون لها الشخصية

(١٣٤) مجموعة قوانين العمل ، دولة البحرين ، وزارة العمل والشئون الاجتماعية ، فبراير ١٩٨٥ .

(١٣٥) عدل عنوان الباب السابع عشر بالمرسوم بقانون رقم (٢٠) لسنة ١٩٨٢ ، المادة الثانية ، الجريدة الرسمية ، العدد ١٤٦٢ ، الخميس ١٧ يونيو ١٩٨٢ .

(١٣٦) معدلة بالمرسوم بقانون رقم (٨) لسنة ١٩٨١ م ، الجريدة الرسمية - العدد - ١٤٣١ - الخميس ١٦ أبريل ١٩٨١ م .

الاعتبارية لترعي مصالحهم، غير أن هذا الوضع ما كان ليكتب له الاستمرار والدوام ، حيث اتجه المشرع البحريني إلى تكريس الحرية النقابية فى مظاهرها الفردية والجماعية ، سواء من حيث حرية الانضمام أو حرية الانسحاب من المنظمات النقابية، وعدم جواز أن يتخذ من العمل النقابى ذريعة للتمييز فى الاستخدام أو التأثير على العمال فى أى وجه من الوجوه، أو من حيث تمتع النقابات بالشخصية المعنوية المستقلة لحماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف وشروط العمل^(١٣٧) ، على غرار ما سنراه تفصيلاً على طول دراستنا لأجزاء الرسالة .

ثانياً: الجانب التشريعى للتنظيمات العمالية فى دولة الكويت:

لقد كفل المشرع الكويتي حق التنظيم النقابى للعمال وذلك ضمن نصوص القانون رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤ فى شأن العمل فى القطاع الأهلى، حيث خصص الباب الثالث عشر منه لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال وقضت المادة ٧٠ بأن " للعمال الذين يشتغلون فى مؤسسة واحدة أو حرفة

(١٣٧) الجريدة الرسمية - العدد ٢٥٤٩ - الأربعاء ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢ م ويستند هذا القانون إلى المادة ٢٧ من دستور المملكة التى تنص كما تقدم على أن " حرية تكوين الجمعيات والنقابات ، على أسس وطنية ولأهداف مشروعة وبوسائل سلمية ، مكفولة وفقاً للشروط والأوضاع التى يبينها القانون ، بشرط عدم المساس بأسس الدين والنظام العام . ولا يجوز إجبار أحد على الانضمام إلى أى جمعية أو نقابة أو الاستمرار فيها". لذا ألغى الباب السابع عشر الخاص بالتنظيم العمالى واللجان والمجالس المشتركة من قانون العمل = فى القطاع الأهلى الصادر بالمرسوم بقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٦ وذلك بمقتضى المادة الثانية من مرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون النقابات العمالية ، الجريدة الرسمية ، العدد ٢٥٤٩ ، الأربعاء ، ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢ م.

واحدة أو صناعة واحدة ، أو بمهن أو صناعات أو حرف متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض ، أن يكونوا فيما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية وتمثلهم فى كافة الأمور المتعلقة بشؤون العمال " . وقد أخذ المشرع الكويتي بمبدأ الوحدة النقابية ، حيث نصت المادة ٧١ صراحة على أنه " لا يجوز تكوين أكثر من نقابة واحدة لعمال المنشأة الواحدة أو المهنة الواحدة " (١٣٨).

وبتاريخ ٢٢ أبريل ٢٠٠٣ ، صدق أمير دولة الكويت على قانون رقم (١١) لسنة ٢٠٠٣ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤ فى شأن العمل فى القطاع الأهلى ، حيث تضمن هذا التعديل سريان أحكام الباب الثالث عشر من قانون العمل الكويتي على الموظفين والعاملين فى القطاع الحكومى والنفطى (١٣٩).

ثالثاً: الجانب التشريعى للتنظيمات العمالية فى سلطنة عُمان:

تعرف سلطنة عُمان لجان تمثيلية فى المنشآت التى تخضع لأحكام قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطانى رقم ٢٠٠٣/٣٥ ، فاستناداً إلى هذا القانون أصدر وزير القوى العاملة قرارين . الأول رقم ٢٠٠٤/١٣٥ بشأن قواعد تشكيل وعمل اللجان التمثيلية فى المنشآت (١٤٠)، ووفقاً للمادة الثانية من هذا القرار : " يجوز للعمال فى أية منشأة خاضعة لأحكام قانون العمل المشار إليه مضي على عملهم بها مدة لا تقل عن سنة ، تكوين لجنة تمثيلية ، وعليهم مخاطبة المديرية العامة للرعاية العمالية بالوزارة

(١٣٨) جمال فاخر النعاس ، قانون العمل الكويتي المقارن ، الكويت ، ١٩٩٣ ، ص ١٤٩ .

(١٣٩) سوف نتناول هذا التعديل ، عند دراستنا للشروط الموضوعية لتأسيس النقابات العمالية .

(١٤٠) الجريدة الرسمية ، العدد (٧٦٧) .

وموافاتها بكشف موضحاً به الأسماء الثلاثية للعمال وصفة كل منهم وسنه ومهنته ومؤهله الدراسي ومحل اقامته. ويجب على العمال فى المنشأة اختيار أول هيئة إدارية تشكل بعد العمل بهذا القرار خلال مدة لا تزيد على شهر من تاريخ إخطارهم بموافقة الوزارة على تكوين اللجنة ، وعلى صاحب العمل فى تلك المنشأة تسيير اختيار العمال لممثليهم فى اللجنة ودعم دورها^(١٤١). أما القرار الثانى فإنه يتعلق بقواعد تشكيل وعمل اللجنة التمثيلية الرئيسية^(١٤٢).

وهكذا يتضح أن اللجنة التمثيلية للمنشأة هى الوحدة الأساسية للتمثيل العمالى بالسلطنة. غير أنه قد صدر مرسوم سلطاني رقم ٢٠٠٦/٧٤ بتعديل بعض أحكام قانون العمل ليستبدل باللجان التمثيلية النقابات العمالية ، بحيث أصبح للعمال أن يشكلوا فيما بينهم نقابات عمالية تهدف إلى رعاية مصالحهم، والدفاع عن حقوقهم، وتحسين حالتهم المادية والاجتماعية ، وتمثيلهم فى جميع الأمور المتعلقة بشئونهم ، وأن تشكل النقابات العمالية اتحاداً عاماً لعمال سلطنة عمان^(١٤٣).

رابعاً: الجانب التشريعى للتنظيمات العمالية فى دولة قطر:

لقد تضمن قانون رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤ بإصدار قانون العمل بدولة قطر فصلاً بشأن التنظيمات العمالية (الفصل الثانى عشر) والتي

(١٤١) صدر فى ٢١ ربيع الأول ١٤٢٥ هـ ، ١١ مايو ٢٠٠٤م ، الجريدة الرسمية ، العدد (٧٦٧).

(١٤٢) القرار رقم ١٣٦ لسنة ٢٠٠٤ ، الجريدة الرسمية ، العدد (٧٦٧).

(١٤٣) الجريدة الرسمية ، العدد (٨١٩) الباب التاسع : " النقابات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان".

تتألف من "اللجنة العمالية" وذلك للعمال الذين يعملون في منشأة لا يقل عدد العمال القطريين فيها عن مائة عامل ، و"اللجنة العامة لعمال المهنة أو الصناعة" ، حيث يجوز للجان العمالية في المنشآت التي تعمل في مهنة أو صناعة واحدة أو مهن أو صناعات متماثلة أو مترابطة ببعضها ، الحق في تكوين مثل هذه اللجنة ، وأخيراً "الاتحاد العام لعمال قطر " والذي يتألف من اللجان العامة لعمال المهن والصناعات المختلفة^(١٤٤) . وهكذا يقوم البنيان النقابي في دولة قطر على شكل هرمي قاعدته اللجنة العمالية وقمته الاتحاد العام لعمال قطر. وقد أخذ المشرع القطري أيضاً بمبدأ الوحدة النقابية ، حيث لم يجز تكوين أكثر من لجنة واحدة في المنشأة ، وتكوين لجنة عامة للجان العمالية في المنشآت.

خامساً: الجانب التشريعي للتنظيمات العمالية في المملكة العربية السعودية:

تأخذ هذه التنظيمات العمالية في المملكة العربية السعودية ، شكل "اللجان العمالية" . بيد أن هذا الإنشاء ، رغم أنه جاء تلبية للاتفاقيات الدولية التي تعتبر حق تكوين النقابات ، واللجان العمالية هو حق للعمال كفله نظام العمل الدولي ، إلا أنه جاء ناقصاً يقوم على إجازة تكوين لجنة عمل واحدة في كل منشأة ، تتكون من العاملين السعوديين في المنشأة ،

^(١٤٤) دولة قطر ، وزارة شؤون الخدمة المدنية والاسكان ، إدارة العمل ، قانون العمل رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤ ، صدر في الديوان الأميري بتاريخ ١٤٢٥/٣/٣٠ هـ ، ٢٠٠٤/٥/١٩ م.

ممن يبلغ من العمر خمسا وعشرين سنة وألا تقل مدة خدمته فى المنشأة
عن سنتين^(١٤٥).

سمات الحق النقابى :

انتصاراً للحركة العمالية التى أدت معاً إلى ميلاد النقابة وتطورها،
فإن الحق النقابى ، حق التجمع فى الاطار المهنى للدفاع عن مصالح
أعضاء المهنة والارتقاء بحقوقهم بالتصرف الجماعى المنظم ، قد أصبح
الآن وبصفة شائعة أكثر الحقوق تأييداً من جانب التشريعات الوطنية. بيد
أن المضمون الواقعي لهذا الحق إنما يختلف من تشريع إلى آخر ، وذلك
من واقع ارتباطه بالنظام السياسى ، والاقتصادى ، وبالفكرة العامة لحرية
الانسان . وواقع قيام الحق النقابى أصالة على الحرية النقابية منظوراً إليها
أيضا على أنها حق أساسى للفرد إنما يطرح على بساط المناقشة مسألتين:
الأولى تتعلق بالحق النقابى وهو تكوين الجمعيات ، والثانية تثير مناقشة
الحق النقابى وحق العمل وذلك على النحو التالى:

أولاً: الحق النقابى وحق تكوين الجمعيات:

(١٤٥) قرار رقم (١٢) بتاريخ ١٤٢٢/١/٨ هـ ، المملكة العربية السعودية ، وزارة العمل والشئون
الاجتماعية ، وكالة الوزارة لشئون العمل ، قواعد تشكيل لجان العمل واللائحة التنفيذية.
ويرجع أسباب تأخر إنشاء هذا التنظيم النقابى (اللجان العمالية) إلى ارتفاع نسبة العمالة
الأجنبية والتخوف من أن يساء فهم هذه النقابات ، فتتداخل الأمور السياسية بالمهنية والعمالية
والاقتصادية والاجتماعية. كذلك تجدر الإشارة إلى أن القطاع الخاص يقف عائقاً أمام تحقيق
أمال العمال السعوديين فى تشكيل (اللجان العمالية). فالواقع لم يشهد إلا إنشاء لجنتين
عماليتين فقط : الأولى أسستها (شركة أرامكو السعودية)، والثانية شركة الاتصالات السعودية
وهى شركة حديثة النشأة". انظر: عبد الله صادق دحلان ، الوطن ، ٢٠٠١.

يعد الحق النقابي - الذى يقوم على التجمع - مظهراً لحرية تكوين الجمعيات، ولكن موضوعه الخاص فى الدفاع عن المصالح المهنية إنما يربطه بنشاط أساسي وحيوي للإنسان ويمنحه طابعاً أكثر لزوماً وضرورة من حرية تكوين الجمعيات^(١٤٦)، حيث إن الأنظمة التسلطية ذاتها تحرص على عدم تجاهله وتبحث عن استخدامه كأداة للتجمع السياسى. لذا نال هذا الحق فى بعض الدول كفرنسا إقراراً واعترافاً قبل الاعتراف بحق تكوين الجمعيات الذى يترد إلى عام ١٩٠١^(١٤٧)، وعلاقات الحق النقابي مع حق تكوين الجمعيات إنما يختلف من دولة إلى أخرى، وفى بعض الدول يختلط هذا الحق مع الحق فى تكوين الجمعيات (بلجيكا)، وفى دول أخرى يختلف عنها بصورة واضحة (بريطانيا، وفرنسا والولايات المتحدة الأمريكية). غير أن الاتجاه العام إنما يسير نحو الاعتراف بحق نقابي مستقل بجانب حرية تكوين الجمعيات، وفى الدول التى تخضع فيها النقابات للنظام العام لتكوين الجمعيات، نجد نصوصاً خاصة تميز النقابات بوظائف هامة تخرج عن الاختصاصات المشتركة للجمعيات الأخرى (بلجيكا - إيطاليا)، وذلك بجانب النصوص الدولية التى يدور حولها تأكيد الحق النقابي وحمايته على غرار ما رأينا.

ومما تجدر الإشارة إليه أن هناك اختلافاً عميقاً يفصل النظام القانونى للنقابات عن القواعد العامة لتكوين الجمعيات، فأهلية التصرف المقيدة لا تزداد ويتسع نطاقها إلا بالنسبة للجمعيات التى تحصل على الاعتراف بصفة المنفعة العامة، مما يعنى التسليم تلقائياً بالرقابة من جانب الدولة، أما النقابة فإنها على العكس تستفيد بنظام أكثر تحراً مما

Verdier (J.M.), op. cit., p. 132. ^(١٤٦)

Verdier (J.M.), op. cit. p. 133. ^(١٤٧)

يقوي من تأسيسها ونطاق نشاطها . والنظام النقابي يتضمنه بصفة أساسية قانون العمل في فرنسا يضاف إليها الاتفاقات الجماعية وأحكام القضاء والتي ساهمت كل منها في إعداد القانون الوضعي^(١٤٨).

ثانياً: الحق النقابي والحق في العمل:

يؤول الحق النقابي لكل فرد يمارس نشاطاً مهنيًا، فهو لا يعتبر مجرد حق "عمالي" ، وإنما يعترف به من حيث المبدأ لكافة المهن^(١٤٩)، كما أنه يتجاوز إلى حد كبير حدود قانون العمل بحيث يمكن القول بأنه أحد العناصر المميزة للحياة السياسية المعاصرة ، فالقانون النقابي يمتد أثره ليشمل التنظيم الاقتصادي للبلاد وذلك باعتباره ينظم العلاقات القائمة بين نقابات العمال من جهة وغيرها من التجمعات المهنية وغير المهنية والأشخاص المعنوية العامة بما في ذلك الدولة^(١٥٠) من جهة أخرى. غير أن الحق النقابي يتعلق في المقام الأول بقانون العمل ، فهو الأداة المتميزة للارتقاء الجماعي للعمال^(١٥١). لذا جرى العرف - ويسلم بذلك غالبية الفقهاء - على دراسة القانون النقابي ضمن إطار قانون العمل ، فالنقابات تعد المحور الأساسي الذي تركز عليه علاقات العمل^(١٥٢).

^(١٤٨) Rivero(J) et Savatier (J), Droit du travail, P.U.F, p. 123

^(١٤٩) Verdier, (J.M.), op. cit., P. 133.

^(١٥٠) أحمد حسن البرعى، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق (هامش م١) ، ص ١٨.

^(١٥١) Verdier, (J.M.), op. cit., p. 133.

^(١٥٢) أحمد حسن البرعى، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق (هامش م١) ص ١٨-١٩.

المبحث الثاني مفهوم النقابة العمالية وتمييزها

تمهيد وتقسيم :

تعتبر النقابات العمالية والاتحاد العام للنقابات من أهم مؤسسات المجتمع المدني وأكثرها ارتباطاً بالواقع الإداري والاجتماعي وتأثيراً فيه، فهي قادرة على تعميق وتعزيز التجربة الديمقراطية ، وذلك بالولاء الحقيقي لمصلحة العمال ، والالتزام بذلك ، بالترابط الكامل مع الولاء للوطن ومؤسساته الدستورية . كما أن المصلحة تقتضي أن يرتفع الأداء النقابي العمالي إلى المستوى القادر على تحقيق القدر المطلوب من التوازن الاجتماعي . لذا تقتضي دراستنا أن نتناول معاً تعريف النقابة وتمييزها عن المنظمات الأخرى وذلك على النحو التالي :

المطلب الأول : تعريف النقابة العمالية .

المطلب الثاني : تمييز النقابة العمالية عن المنظمات الأخرى .

المطلب الأول

تعريف النقابة العمالية

لم يضع كل من المشرع العربي والفرنسي تعريفاً محدداً وشاملاً للنقابة العمالية، وإنما حرص كل منهما على بيان أهدافها وموضوعها . فقد انطلقت النقابة أصالة في النظام الفرنسي (قانون ١٨٨٤ - المادة القديمة L١/٤١١ من قانون العمل) ، لتشكل تجمعاً مهنياً يرمى إلى " الدفاع عن المصالح الاقتصادية ، والصناعية ، والتجارية ، الزراعية

لأعضائها^(١٥٣) " ، وقد عبرت هذه الصياغة عن المبدأ الذى يطلق عليه التخصص " spécialité " ، حيث لا يمكن أن توجد النقابة لأى هدف ما ، وإنما فقط للدفاع عن المصالح المهنية ، سواء بالنسبة لنقابات العمال، أو بالنسبة لنقابات أصحاب الأعمال . غير أنه تراءى أن هذا المبدأ لا يبعد عن المخاطر وذلك من واقع إمكانية استعماله كأداة للتدخل فى نشاط النقابة ، وبالتالي انخراط النقابة فى الحياة السياسية^(١٥٤)، لهذا جاءت صياغة المادة ١/٤١١ (بمقتضى قانون ٢٨ أكتوبر ١٩٨٢) أكثر عمومية واتساعاً ، لتقرر قيام النقابات المهنية " على الدفاع عن الحقوق والمصالح

^(١٥٣) لذا يمكن القول بأن القواعد التى تخضع لها النقابة ، إنما تتعلق بالأحرى بالقانون المهني وبالقانون الاقتصادى ، وتخضع بالتالي النقابات العمالية ونقابات أصحاب الأعمال لذات النظام القانوني، حيث تستهدف كل منهما أهدافاً اقتصادية . غير أن قانون العمل بطبيعته يضم مجموعة القواعد التى تحكم العلاقات فيما بين أصحاب الأعمال والعمال ، الأمر الذى يختلف تماماً عن القواعد التى تحكم النقابات (بما فى ذلك نقابات العمال) ، سواء فيما يتعلق بالسير الداخلي للنقابة ، أو فيما بين النقابات على مختلف مستوياتها . وعليه فإن ارتباط القانون النقابى بقانون العمل لا يجد تبريراً إلا بالقدر الذى تتفاوض فيه نقابات العمال وأصحاب الأعمال على شروط العمل وأجور العمال ، وبالقدر الذى تضطلع فيه النقابات العمالية بالتمثيل المنظم للعمال فى إطار المهنة والمنشأة معاً . انظر :

Couturier (G) , Droit du travail , op. cit., p . 296 ; Verdier (J.M.), Traité de droit du travail , op. cit. , no 61 .

غير أن المشرع الفرنسي وتابعه فى ذلك المشرع فى دول مجلس التعاون الخليجي-باستثناء مملكة البحرين- قد أدخل النظام القانونى للنقابات ضمن نصوص قانون العمل ، حيث يشكل هذا النظام المادة L١/٤١١ وما يليها منه (فى النظام الفرنسي) ، والمادة ٧٠ من قانون العمل الكويتي .

Lyon–Caen (G), Pélissier (J),et supiot (A),op. cit., no.534, p.544 ⁽¹⁵⁴⁾

المادية والمعنوية الجماعية والفردية للأشخاص المعنية في أنظمتها^(١٥٥) " .
فهذه الصياغة تغطي عملاً المجال الاجتماعي
بأكمله^(١٥٦) .

وقد اهتم المشرع المصري ببيان أهداف النقابة وذلك في المادة
الثامنة من قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ والتي تنص على
أن " تستهدف المنظمات النقابية حماية الحقوق المشروعة لأعضائها
والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف وشروط العمل ... " . وعلى نهج
قانون النقابات العمالية المصري المشار إليه ، جاءت المادة السابعة من
قانون النقابات العمالية في مملكة البحرين لتبين أهداف المنظمات النقابية
وذلك بنصها على أن " تستهدف المنظمات النقابية حماية الحقوق
المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف وشروط
العمل^(١٥٧) ... " .

" Les Syndicats professionnels ont exclusivement pour objet⁽¹⁵⁵⁾
l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et
moraux , tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leurs
statuts " . ; Code du travail , Dalloz , édition 2006 .

Lyon-Caen (G) , Pelissier (J) , et supiot (A) , op. cit. , no. 534. ⁽¹⁵⁶⁾

^(١٥٧) وقد حرص المشرع البحرين على نهج مثيله المصري على تحديد أغراض خاصة تسعى
لتحقيقها النقابة العمالية وذلك في المادة السابعة من قانون النقابات العمالية التي نصت على
أن : " وتعمل بوجه خاص على تحقيق الأغراض الآتية : أ- نشر الوعي النقابي
بين العمال . ب- رفع المستوى الثقافي للعمال . ج- رفع المستوى المهني والفني للعمال .
د- رفع المستوى الصحى والاقتصادي والاجتماعي لأعضاء وعائلاتهم . هـ- المشاركة في
المحافل العمالية العربية والدولية ، وعرض وجهة نظر عمال مملكة البحرين من خلالها " .

كذلك حرص المشرع الكويتي على بيان أهداف النقابة العمالية

فى مراعاة مصالح العمال ، والدفاع عن حقوقهم ، والعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية، وتمثيلهم فى كافة الأمور المتعلقة بشئون العمال^(١٥٨) .

أما فيما يتعلق باللجان النقابية (لجان العمل فى النظام السعودى) فى دول مجلس التعاون الخليجي ، فإنه يجدر إيراد الملاحظات التالية:
إنه وفقاً لقرار مجلس الوزراء بالموافقة على تشكيل لجان العمل ، رقم ١٢ بتاريخ ١٤٢٢/١/٨ هـ^(١٥٩) تقوم لجنة العمل التى يجوز تكوينها فى كل منشأة، فى المملكة العربية السعودية بتقديم التوصيات لإدارة المنشأة بشأن ما يأتى:

- ١- تحسين شروط العمل وظروفه.
- ٢- زيادة الإنتاج وتحسين نوعيته، ورفع الكفاية الإنتاجية للعاملين بما يحقق التوازن بين مصلحة العمل والمنشأة ، ويحقق استقرار علاقات العمل.
- ٣- تحسين المستوى الصحى.
- ٤- توفير وسائل السلامة والصحة المهنية.
- ٥- تطوير برامج التدريب المهنى والإدارى ، ورفع المستوى الثقافى والاجتماعى^(١٦٠).

(١٥٨) المادة ٧٠ من قانون العمل .

(١٥٩) اللائحة التنفيذية لقواعد تشكيل لجان العمل والصادرة بالقرار الوزاري رقم ١٦٩١ وتاريخ ١٤٢٣/١/٢٧ هـ ، والسارية النفاذ منذ نشرها فى الجريدة الرسمية بتاريخ ١٤٢٢/٣/٢ هـ .
(١٦٠) المادة الخامسة من قرار مجلس الوزراء بالموافقة على تشكيل لجان العمل والمشار إليه.

كذلك وفقاً للمادة ١١٨ من قانون العمل القطري رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ تتولى التنظيمات العمالية (اللجنة العمالية ، واللجنة العامة لعمال المهنة أو الصناعة ، والاتحاد العام لعمال قطر) ، رعاية مصالح أعضائها والدفاع عن حقوقهم ، وتمثيلهم في جميع المسائل المتعلقة بشئون العمل^(١٦١).

وتعد النقابة العمالية في سلطنة عُمان هي البنية النقابية الأولى الذي يهدف إلى رعاية مصالح العمال ، والدفاع عن حقوقهم ، وتحسين حالتهم المادية والاجتماعية، وتمثيلهم في جميع الأمور المتعلقة بشئونهم^(١٦٢).

وإزاء سكوت كل من المشرع الفرنسي والعربي عن تعريف النقابة - وحسناً فعل حيث ينبغي أن يترك التعريف للفقهاء - تعددت التعريفات لها^(١٦٣) . فهي في نظر البعض تجمع يشكله أشخاص طبيعيين أو معنويين ، يمارسون نشاطاً مهنيّاً بهدف تأمين الدفاع عن مصالحهم والارتقاء بظروفهم، وتمثيل مهنتهم بالعمل الجماعي ، وبالمشاركة في تنظيم المهنة ، وكذلك بالإعداد والتطبيق لسياسة وطنية في المجلسين الاقتصادي

^(١٦١) قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ ، صدر في الديوان الأميري ، بتاريخ ١٤٢٥/٣/٣٠ هـ ، الموافق ١٩/٥/٢٠٠٤ ، دولة قطر ، وزارة شؤون الخدمة المدنية والإسكان ، إدارة العمل. ^(١٦٢) المرسوم رقم ٢٠٠٦/٧٤ بتعديل بعض أحكام قانون العمل ، الجريدة الرسمية ، العدد (٨١٩). فقد تقدم أن هذا المرسوم قد استبدل بالباب التاسع من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٣/٣٥ الباب الآتي : " النقابات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان ."

^(١٦٣) عبد الباسط عبد المحسن - علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق (هامش ٣٦).

والاجتماعي^(١٦٤) ، أو أنها المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال ، لتمارس نشاطاً مهنيًا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة^(١٦٥) ، أو الجمعية التي تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها وتمثيل مهنتهم^(١٦٦) .

والواقع أنه ينبغي تعريف النقابة بموضوع نشاطها فهي من أشخاص القانون الخاص^(١٦٧) التي يتسع نشاطها ليشمل حقوق ومصالح الأشخاص المعنيين في نظامها وليس فقط حقوق أعضائها، فهي ممثل المجموعة التي لا تقف على النقابيين، فالامتيازات التي تتمتع بها النقابة تقبل الممارسة لصالح كل من أعضائها وأعضاء المجموعة الاجتماعية التي ترى النقابة ضرورة ضمان الدفاع عنها^(١٦٨) ، ومن جملة هذه التعريفات يمكن إيضاح الخصائص التي يجب أن تتوافر في تعريف النقابة على هذا النحو:

(164) Verdier (J . M .) , op. cit. , p . 209 .

(165) محمد أحمد إسماعيل ، القانون النقابي - المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ٦ ، عبد الباسط عبد المحسن، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ١١ .

(166) محمود جمال الدين زكي، قانون العمل ، المرجع السابق (هامش ٣٩) ، بند ٣٠٥ .

(167) ونظراً لدور النقابة في تمثيل المهنة فقد أثار البعض فكرة "الشخصية شبه العامة"

" J.M. Verier op. cit. Vol. 1 no. 62. p. : . " Personnalité semi-publique "

215 - 216 ويراجع المطلب الثاني من هذا المبحث.

(168) وفقاً لقرار المجلس الدستوري الصادر في ٢٥ يوليو ١٩٨٩:

" les prérogatives des syndicats sont "susceptibles d'être exercées en Faveur aussi bien de leurs adhérents que des membres d'un groupe social dont un syndicat estime devoir assurer la défense"

Dr. soc. 1989, p. 629; Couturier (G), op. cit. p. 302).

- ١- إن المنظمة النقابية جماعة إرادية تتكون بطريقة حرة ومستقلة بعيداً عن أى وصاية أو تبعية تجاه الدولة أو تجاه الجماعات الأخرى^(١٦٩).
- ٢- إن النقابة العمالية تتألف من جماعة العمال ، أى من العمال الذين يكونون طرفاً فى علاقة عمل وبصرف النظر عن طبيعة هذه العلاقة ، هل هى علاقة تنظيمية لائحية، أو علاقة تعاقدية ، وهذا مع استبعاد الفئات التى استثناها المشرع بنصوص صريحة^(١٧٠).
- ٣- ان المنظمة النقابية تقوم بوظائف متعددة لا تقف عند حد الدفاع عن مصالح أعضائها وحماية حقوقهم ، بل تتعداها إلى تمثيل هؤلاء الأعضاء تجاه القوى الاجتماعية والسلطات العامة^(١٧١) وأعضاء المجموعة الاجتماعية التى ترى النقابة كفالة الدفاع عنها^(١٧٢).
- ٤- تتمتع المنظمة النقابية بالشخصية المعنوية وذلك حتى تستطيع القيام بدورها فى تمثيل العمال المنطوين تحت لوائها والدفاع عن مصالحهم. ويعد الاعتراف بالشخصية المعنوية للمنظمة النقابية شرطاً

^(١٦٩) عبد الباسط عبد المحسن ، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ١١ ، محمد أحمد إسماعيل ، المرجع السابق ، (هامش ١٣) ، ص ٥.

^(١٧٠) وتجدر الإشارة إلى أن المشرع المصرى فى المادة ١٩ بمقتضى قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ قد اشترط فيمن يكون عضواً بالمنظمة النقابية ألا يكون صاحب عمل فى أى نشاط تجارى أو صناعى أو زراعى أو خدمى.

^(١٧١) عبد الباسط عبد المحسن ، المرجع السابق ، ص ١٢ ، محمد أحمد إسماعيل ، المرجع السابق ، (هامش ١٣) ، ص ٥.

^(١٧٢) وفقاً لقرار المجلس الدستورى الفرنسى الصادر فى ٢٥ يولييه ١٩٨٩ ، انظر: Couturier (G), op. cit. p. 302.

محمود جمال الدين زكى ، المرجع السابق (هامش ٣٩) ، ص ٦٣٠.

لازماً لأداء مهامها الموكولة إليها^(١٧٣). لذلك حرص كل من المشرع الفرنسي والعربي على النص صراحة على اكتساب النقابة الشخصية المعنوية بمجرد إيداع أوراق تأسيسها لدى الجهة الإدارية المختصة^(١٧٤) على نحو ما سنرى فى حينه.

المطلب الثانى

تمييز النقابة العمالية عن المنظمات الأخرى

تمهيد وتقسيم:

تتميز النقابة عن كل من الجمعية ، والطائفة ، والشركة ، والتكتل وعن الأنظمة القانونية الخاصة التى تخضع لها بعض المهن وذلك على النحو التالى :

النقابة والجمعية:

إن الحق النقابى باعتباره الحق فى التجمع ، فإنه يعد مظهراً لحرية تكوين الجمعيات " associations"^(١٧٥) . لذا هناك من اعتبر النقابات

^(١٧٣) عبد الباسط عبد المحسن ، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ١٣ .

^(١٧٤) المادة ١٠/٤١١ L من قانون العمل الفرنسي ، والتي تتقابل مع نص المادة الرابعة من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية فى مصر .

^(١٧٥) Verdier (J . M .) , op. cit. , p . 132 .

وتعرف الجمعية بأنها جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة أو غير معينة ، تتألف من أشخاص طبيعيين لا يقل عددهم عن عشرة ، أو من أشخاص اعتبارية لغرض غير الحصول على ربح مادى. عبد الباسط عبد المحسن ، المرجع السابق (هامش ٣٦) ص ١٦ ، ١٧ ، محمود جمال الدين زكى - قانون العمل ، المرجع السابق (هامش ٣٩) ، ص ٦٣١ .

جزءاً من الجمعيات ، ورأى أنه عند غياب نص خاص فإن القواعد العامة للجمعيات تنطبق - من حيث المبدأ - على النقابات^(١٧٦) . بيد أن الموضوع الخاص للنقابات في الدفاع عن المصالح المهنية، إنما يربطها بنشاط أساسي وحيوي للإنسان ويمنحها " طابعاً أكثر أهمية وضرورة من حرية تكوين الجمعيات " ، ويساند ذلك أن إقرار الحق النقابي في فرنسا ، كما سبق القول ، كان أسبق تاريخياً من إقرار الحق في تكوين الجمعيات ومن الاعتراف على المستوى الدولي للحرية النقابية(اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨)^(١٧٧)، ويعبر عن تمييز النقابة عن الجمعية ، خضوع الأولى لنظام خاص أكثر تفضيلاً ، يتمثل في حرية التأسيس ، وحرية تلقي منح أكثر اتساعاً من الجمعيات^(١٧٨) ، وبفضل ماهيتها المهنية تميزت النقابة بطابع الاستمرار والتنامي دون توقف ، وذلك على عكس الجمعيات التي غالباً ما تنتهي حياتها بعد فترة من ميلادها^(١٧٩) .

النقابة والطائفة :

تتميز الطائفة - التي سادت علاقات العمل في العصور الوسطى - بأنها جماعة تجمع في عضويتها ما بين العمال وأصحاب الأعمال - فهما معاً أعضاء في المنظمة الحرفية ، وذلك على خلاف النقابات العمالية التي تقتصر عضويتها على العمال^(١٨٠)، وللتدليل على ذلك أنه إذا كانت للعامل صفة مزدوجة تجمع بين العامل وصاحب العمل، فإنه يحرم

Couturier (G) , op. cit., p. 302. ⁽¹⁷⁶⁾

Verdier (J . M .) , op. cit., p . 132 . ⁽¹⁷⁷⁾

Couturier (G) , op. cit., p . 301 et s. ⁽¹⁷⁸⁾

^(١٧٩) محمد أحمد إسماعيل - القانون النقابي ، المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ١٥ .

^(١٨٠) محمد أحمد إسماعيل - القانون النقابي ، المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ١٣ .

من الانضمام إلى عضوية النقابة ، لذا يعد هذا الفارق جوهرياً لعدم اعتبار المنظمة النقابية امتداداً لنظام الطوائف^(١٨١) ، فالنقابات العمالية تعبر عن التطورات التي عاصرت نشأة النظام الرأسمالي وما صاحبه من انفصال بين رأس المال والعمل^(١٨٢) .

النقابة والشركة :

لا يثير التمييز بين النقابة والشركة أية صعوبة وذلك تبعاً لاختلاف الغرض ، في كل منهما ، اختلافًا تاماً ، عنه في الأخرى ، حيث يكون هذا الغرض في الشركة تحقيق ربح مادي ، ويكون في النقابة الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها ، ولا يجوز لها الدخول في مضاربات مالية أو تجارية^(١٨٣) ، ولكن يجوز للمنظمة النقابية أن تتباشر بعض الأعمال ذات الخاصية التجارية بصفة تبعية وهي بصدد العمل على تحقيق أهدافها النقابية (بعد الحصول على موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال) ، وفي هذا الصدد تقضي القوانين النقابية بأنه " يجوز للمنظمة النقابية في سبيل تحقيق أهدافها أن تنشئ صناديق ادخار أو زمالة أو أن تكون جمعيات تعاونية ونوادٍ رياضية^(١٨٤) " .

(١٨١) عبد الباسط عبد المحسن ، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ١٦ .

(١٨٢) محمد أحمد إسماعيل - القانون النقابي - المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ١٣ .

(١٨٣) محمود جمال الدين زكي - قانون العمل المرجع السابق (هامش ٣٩) ، ص ٦٣١ .

(١٨٤) محمد أحمد إسماعيل - القانون النقابي - المرجع السابق (هامش ١٣) ص ١٣ ، الفقرة الأخيرة من المادة الثامنة من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية في مصر كما أنه وفقاً لقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ (الجريدة الرسمية العدد ١٣ تابع في ٣٠/٣/١٩٩٥) : "ولها (المنظمة النقابية) في سبيل تحقيق أهدافها أن تستثمر أموالها في أوجه = استثمار آمنة وفقاً للقواعد التي تحددها اللائحة المالية للمنظمات النقابية " . (المادة ٨ -

النقابة والتكتل :

يقصد بالتكتل أو التحالف Coalition اتحاد مجموعة من العمال لتحقيق غرض معين ، يكون فى العادة تحسين ظروف العمل ، أو بنود عقد العمل ، كزيادة الأجور أو تحسين ظروف العمل ، ولكنه اتحاد مؤقت ينتهى بتحقيق الغرض الذى وجد من أجله ، أو بامتناع أعضائه لعدم إمكان تحقيقه ، وكثيراً ما يكون التكتل مقدمة للإضراب بل يعتبر وسيلة لتحقيقه^(١٨٥) ، فهو جماعة واقعية فعلية تنشأ عن تصرف قانونى جماعى مصدره العقد ، وذلك على خلاف النقابة التى تعد جماعة دائمة لها تنظيم داخلى دائم^(١٨٦) .

النقابة والأنظمة المهنية الخاصة : Ordres professionnels

عندما يوجد نظام يمثل المهنة قانوناً والذى يعد بالنسبة له جهازاً قانونياً ويتمتع بسلطة لائحية وتأديبية ، فإنه يثور فى هذه الحالة التساؤل بشأن معرفة إذا كان لا يزال هناك مكان للنقابة ؟ الواقع أنه ينبغى الرد على هذا التساؤل بالإيجاب ، فالنقابات توجد جنباً إلى جنب مع الأنظمة المهنية ، ويكمن وجه الصعوبة فى هذه الحالة فى كيفية التوفيق والتناسق بين اختصاص كل منهما ، وهو ما ينطبق بصفة خاصة على مهن

فقرة أخيرة) . وتتقابل هذه المادة مع المادة السابعة من قانون النقابات العمالية فى مملكة البحرين والتى تقضى فى بند (هـ) " ويجوز للمنظمة النقابية فى سبيل تحقيق أهدافها أن تنشئ صناديق ادخار أو زمالة وأن تكون جمعيات ونواد اجتماعية .

(١٨٥) محمود جمال الدين زكى - قانون العمل ، المرجع السابق (هامش ٣٩) ، ص ، ٦٣١ .

(١٨٦) محمد أحمد إسماعيل - القانون النقابى - المرجع السابق - (هامش ١٣) ، ص ١٤ ، وفى ذات المعنى : عبد الباسط عبد المحسن - علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق (هامش ٣٦) ص ١٤ .

الأطباء ، والصيادلة ، المحاسبين ، والمهندسين المعماريين والمحامين ،
ففى مجال الطب على سبيل المثال يؤول الاختصاص لنظام الأطباء بشأن
تحديد أدبيات المهنة وأخلاقياتها ، أما ما يتعلق بالتأمين الاجتماعى ، فإن
نقابات الأطباء هى التى تعالج مع الصناديق مسائل بيان الأتعاب^(١٨٧) .
وسوف تقتصر دراستنا على النظام القانونى للنقابات العمالية ،
فهى لا تتعرض للأنظمة المهنية الخاصة.

⁽¹⁸⁷⁾ . Lyon–Caen (G) , Pelissier (J) , et Supiot (A) , op. cit., no. 532 .

الفصل الثانى

الشروط الموضوعية والإجرائية لتأسيس النقابات العمالية

تمهيد وتقسيم:

الواقع أن النقابة العمالية ، باعتبارها مجموعة ، فإنها تستفيد من الحرية الجماعية التى تتمثل فى عدم تدخل الدولة فى تكوينها أو فى إدارتها ، فالنقابات العمالية تستطيع أن تتكون دون تصريح سابق ، كما أنها تضع وتعديل أنظمتها بحرية ، وذلك علاوة على أنها تستطيع أن تتجمع مع النقابات الأخرى ، لتأسيس اتحادات . حقاً إن التشريعات تضع شروطاً موضوعية وأخرى شكلية لصحة تأسيس النقابات العمالية ، إلا أن كلاً منها ليست لها على الإطلاق طابع الإلزام ، إذ إنه فى حالة عدم مراعاة هذه الشروط ، يؤول للقضاء وحده تقرير الحل^(١٨٨) ، ذلك أن الحرية النقابية على المستوى الجماعي إنما تتطلب حرية التكوين وحرية الحل ، لذا تعدد الشروط الموضوعية لتكوين النقابة بنشاط أعضائها وبالموضوع الذى من أجله وجدت النقابة ، أما الشروط الشكلية المطلوبة عند التكوين فإنها تقتصر على حدها الأدنى ، فالنقابات العمالية التى تجد تبريرها فى التضامن المهني لا يمكن منطقياً أن تتكون إلا فى إطار المهن ، لذا

(١٨٨) وقد أظهرت التجربة أن الدعاوى التى تتجه إلى حل النقابات غير موجودة عملياً وذلك على خلاف الدعاوى التى تتجه إلى تحديد نتائج الحل الاختيارى أو الانشقاق :

تقتصر الشروط الشكلية على صياغة أنظمة النقابة وإيداعها للسلطة المختصة ، وعليه لإدراك هذه الحقائق يكون من المفيد أن نتناول كلاً من الشروط الموضوعية والشكلية في إطار صياغة متكاملة تعدد معاً بالقانون المقارن ، وذلك فيما يتعلق بالنقابة العمالية العامة ، حيث نتناول قاعدة التنظيم النقابي (اللجان النقابية) والاتحادات النقابية في الباب الثاني الخاص بمستويات التنظيم النقابي. لذا تنقسم دراستنا في هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين هما:

المبحث الأول : الشروط الموضوعية لتأسيس النقابات العمالية.

المبحث الثاني : الشروط الشكلية لتأسيس النقابات العمالية.

المبحث الأول

الشروط الموضوعية لتأسيس النقابات العمالية

تمهيد وتقسيم :

الواقع أنه على هدى المادة الثانية من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ ، والتي بمقتضاها - كما رأينا - للعمال ولأصحاب العمل دون أى تمييز ، الحق ، دون ترخيص سابق ، فى تكوين منظمات يختارونها ، وكذلك الحق فى الانضمام إليها، بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات^(١٨٩) ، كذلك على هدى المادة الأولى من الاتفاقية العربية رقم (٨) لعام ١٩٧٧ بشأن الحريات والحقوق النقابية^(١٩٠)، يمكن القول بأن الشروط الموضوعية لتأسيس النقابات العمالية ، إنما ترتبط بالإطار المهنى الذى تمارس فيه ، وهو ما يبرر حرص التشريعات النقابية المعاصرة - على الرغم من عدم تعريفها للنقابة - على تحديد أعضائها وموضوعها، لذا يتناول هذا المبحث الموضوعات التالية:

المطلب الأول : أعضاء النقابة

المطلب الثانى : موضوع النقابة

^(١٨٩) المؤتمر العام فى دورته الحادية والثلاثين فى ١٧ حزيران/ يونيه عام ١٩٤٨ .
^(١٩٠) تنص هذه المادة على أن " لكل من العمال وأصحاب الأعمال ، أيا كان القطاع الذى يعملون فيه، أن يكونوا ، دون إذن مسبق ، فيما بينهم منظمات أو ينضموا إليها ، لترعى مصالحهم ، وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية... " ، مؤتمر العمل العربى المنعقد فى دورته السادسة فى مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية ، مارس/آذار ، ١٩٧٧ ، منشورات منظمة العمل العربية، ٢٠٠٦ ، ص ١٤٥ .

المطلب الثالث: الجزاءات التي تترتب على عدم مراعاة الشروط الموضوعية

المطلب الأول أعضاء النقابة

تمهيد وتقسيم:

لقد وضع المشرع الفرنسي في قانون العمل قواعد أساسية لتكوين النقابة ، فوفقاً لنص المادة ٤١١/٢ L من قانون العمل : " يمكن أن تؤسس بحرية النقابات أو الجمعيات المهنية من الأشخاص التي تمارس نفس المهنة ، حرف مماثلة أو حرف مرتبطة ، تشارك في إقامة منتجات محددة أو نفس المهنة الحرة^(١٩١) " .

وإعمالاً للمادة ١٣ من قانون النقابات العمالية المصري رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ : " للعمال والعمال المتدرجين المشتغلين في مجموعات مهنية ، أو صناعات متماثلة ، أو مرتبطة ببعضها ، أو مشتركة في إنتاج واحد ، الحق في تكوين نقابة عامة واحدة على مستوى الجمهورية طبقاً للاتحة التي يعدها التنظيم النقابي ، وتعتبر المهن المتممة والمكملة للصناعات

<< les Syndicats ou associations professionnelles de personnes ⁽¹⁹¹⁾ exerçant la même profession , des metiers similaires ou de metiers connexes , concourant a l ' etablissement de produits déterminés ou la même profession liberale peuvent se constituer librement >>, code du travail, édition 2006.

الواردة فى هذه اللائحة داخله ضمن هذه الصناعة^(١٩٢) ... " وتجرر الإشارة إلى أن هذا النص يتعلق بتأسيس النقابات العامة وليس باللجان النقابية كما سنرى فى الباب الثانى من رسالتنا.

وتأثراً بالمشرع المصرى فيما يتعلق بالنقابات العامة ، جاءت المادة العاشرة من قانون النقابات العمالية فى مملكة البحرين لتطلق الحرية " للعمال فى أية منشأة ، أو قطاع معين ، أو نشاط محدد أو صناعات أو حرف متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض فى تأسيس نقابة خاصة بهم وفق أحكام هذا القانون ويكون للعاملين المخاطبين بأنظمة الخدمة المدنية حق الانضمام إليها...^(١٩٣) " .

وقد حرص المشرع الكويتى أيضاً على تأييد الحرية النقابية للعمال ، حيث جاءت المادة ٧٠ من قانون العمل وبصيغة مماثلة لتقرر أن " للعمال الذين يشتغلون فى مؤسسة واحدة ، أو حرفة واحدة أو صناعة

^(١٩٢) بمقتضى قانون ١٢ لسنة ١٩٩٥ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ ، الجريدة الرسمية ، العدد ١٣ ، تابع فى ٣/٣/١٩٩٥ ، المحاماة ، تشريعات عام ١٩٩٥ .

^(١٩٣) الجريدة الرسمية - العدد ٢٥٤٩ - الأربعاء ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢ م ، صفحة ٢٧ . لذا احتج عمال وموظفو قطاع الموانى والمناطق الحرة على توجه الإدارة العليا لشئون الجمارك والموانى لخصخصة هذا القطاع ، وكشف بيان صادر عن "لجنة العمال والموظفين" عن تشكيل لجنة مشتركة بين الموظفين والعمال مع النواب. وقال البيان بأن تشكيل هذه اللجنة جاء بسبب عدم اعتراف الإدارة بالنقابات فى القطاع الحكومى... انظر: تشكيل لجنة نيابية عمالية للدفاع عن عمال الموانى ، جريدة الأيام ، محليات ، الأربعاء ٧ شوال ١٤٢٦ ، ٩ نوفمبر ٢٠٠٥ ، الصفحة السابعة.

واحدة ، أو بمهن أو صناعات أخرى متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض ، أن يكونوا فيما بينهم نقابات^(١٩٤) .

وتقدم أن المنظمات العمالية فى دولة قطر ، تتطلق من المنشأة ، حيث يكون للعمال الذين يعملون فى منشأة لا يقل عدد العمال القطريين فيها عن مائة عامل الحق فى تكوين لجنة من بينهم ، تسمى "اللجنة العمالية" ، ولا يجوز تكوين أكثر من لجنة واحدة فى المنشأة . وللجان العمالية فى المنشآت التى تعمل فى مهنة أو صناعة واحدة أو مهن أو صناعات متماثلة أو مترابطة ببعضها ، الحق فى تكوين لجنة عامة من بينها تسمى "اللجنة العامة لعمال المهنة أو الصناعة"^(١٩٥) .

^(١٩٤) الباب الثالث عشر والخاص بمنظمات العمال وأصحاب الأعمال .
^(١٩٥) المادة ١١٦ من قانون العمل القطرى رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ ، دولة قطر ، وزارة شئون الخدمة المدنية والإسكان ، إدارة العمل . وقد اكتفى المشرع العماني بمقتضى مرسوم رقم ٢٠٠٦/٧٤ بوضع مبدأ حرية تأسيس النقابات العمالية دون اشتراط توافر عدد معين للأعضاء ، الجريدة الرسمية ، العدد (٨١٩) . أما وفقاً للنظام المعمول به فى المملكة العربية السعودية ، يجوز تكوين لجنة عمل واحدة فى كل منشأة ، ويعتمد تكوين اللجنة وتسمية أعضائها بقرار من الوزير طبقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية . وفقاً للمادة الثانية من اللائحة التنفيذية ، يختار عمال المنشأة أعضاء اللجنة الأصليين ، وعدداً مماثلاً كأعضاء احتياطيين لسد النقص الذى قد تتعرض له عضوية اللجنة خلال مدتها النظامية ، وذلك وفقاً للإجراءات التى يحددها التنظيم الداخلى للجنة . انظر : قواعد تشكيل لجان العمل واللائحة التنفيذية ، المملكة العربية السعودية ، وزارة العمل والشئون الاجتماعية ، وكالة الوزارة لشئون العمل ، قرار مجلس الوزراء رقم ١٢ والتاريخ ١٤٢٢/١/٨ هـ ، والقرار الوزارى رقم ١٦٩١ وتاريخ ١٤٢٣/١/٢٧ بشأن الموافقة على اللائحة التنفيذية لقواعد لجان العمل .

بيد أنه إذا ما توافر الشرط المهني ، فإن هناك مجموعة من الشروط يجب أن تتوافر فيمن يريد أن ينضم لهذه النقابات والتي تختلف من تشريع لآخر ، وعلاوة على توافر الشروط المهنية والشخصية ، هناك بعض الطوائف مستثناة من التمتع بالحق في تكوين نقابة. لذا يكون من المفيد ، أن نتناول بالإيضاح النصوص القانونية المشار إليها ، وما يقترن بها من شروط أخرى فرضها المشرع النقابي في هذا الشأن ، وذلك على النحو التالي:

ضرورة ممارسة مهنة:

الواقع أن النقابات التي تجد سبب وجودها في التعبير عن التضامن المهني ، لا يمكن منطقياً أن تتكون إلا بين أفراد يوجد بينهم هذا التضامن ، أي لديهم الانتماء لنفس المهنة ، أو لحرفة مماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض . وهذا المبدأ الذي يستفاد من النصوص القانونية المشار إليها ، يحمل في طياته بعض النتائج يمكن إجمالها على النحو التالي :

* تتأسس النقابة من أشخاص تمارس - أو مارست بالفعل - مهنة :
تعد ممارسة المهنة شرطاً ضرورياً ، وكافياً في ذات الوقت سواء لمؤسسي النقابة أو لأعضائها اللاحقين وذلك على النهج الآتي :

ممارسة المهنة شرط ضروري :

لا يمكن أن تتأسس النقابة من غير المهنيين أو تقبل انضمامهم^(١٩٦) ، فملاك العقارات الذين يديرون أموالهم ، دون ممارسة

(١٩٦) ويرى البعض في فرنسا أن اشتراط ممارسة مهنة لتأسيس نقابة أو الانضمام إليها إنما يتعارض مع الصياغة العامة التي جاءت بها ديباجة دستور الجمهورية الرابعة والتي =

نشاط مهني حقيقي ، لا يمكن لهم الدفاع عن مصالحهم عن طريق تأسيس نقابة ، ويفرض ذات الحل على الطلبة^(١٩٧) . وهذه القاعدة يرد عليها في التشريع الفرنسي استثناء ذات طابع عام يتعلق بأعضاء المهن الذين توقفوا عن ممارسة نشاطهم بعد ممارسته على الأقل عاماً ، فهؤلاء يكون لهم الاستمرار كأعضاء في النقابة^(١٩٨) . كما يرد على هذه القاعدة استثناءً ذات نطاق محدد، مفاده أن أصحاب الأعمال الذين - دون هدف الربح - يستخدمون عمالاً يستطيعون أن يتجمعوا في نقابة للدفاع عن المصالح المشتركة باعتبارهم أصحاب أعمال لهؤلاء العمال^(١٩٩) . ويتعلق الأمر بصفة خاصة بعمال المنازل ، ويستهدف هذا الاستثناء في واقعه الدفاع عن هؤلاء العمال ، وذلك بإمكانية إبرام اتفاقات جماعية تمتد لهم^(٢٠٠) .

=أحالت إليها ديباجة دستور الجمهورية الخامسة (١٩٥٨) ، إذ إنه وفقاً لهذه الصياغة - على نحو ما ذكرنا في الفصل التمهيدي - " يستطيع كل فرد أن يدافع عن حقوقه ومصالحه بالنشاط النقابي " ، فهذه الصياغة تبرر وجود نقابات للعاطلين chomeurs ، وللمحاليين إلى المعاش ، وللمستهلكين انظر :

Rivero (J) et savatier (J) , Droit du travail , op. cit. , p . 125 .

Lyon – caen (G) , Pélissier (J) et Supiot (A) , op. cit. , no 531 .⁽¹⁹⁷⁾
(^{١٩٨}) فوقاً لنص المادة L٧/٤١١ من قانون العمل " بمقتضى قانون ٢٨ أكتوبر ١٩٨٢ ، " ، الأشخاص التي توقفت عن ممارسة وظائفهم أو مهنتهم ، يستطيعون .. " ، " إذا مارسوا على الأقل سنة لوظائفهم أو مهنتهم ، إما الاستمرار في الانضمام للنقابة المهنية للعمال ، أو الانضمام إلى نقابة مهنية من اختيارهم " . غير أنه لا يمكن أن يوجد نقابات من المحاليين إلى المعاش . غير أن عبارة " إذا مارسوا مهنتهم سنة على الأقل " قد تم الغاؤها بمقتضى قانون : ٢٩ يوليو ١٩٩٨ (المادة ٧٨) أنظر بشأن هذا النص :

Code du travail , éd . 2006 . Couturier (G) , op. cit. , p. 310 .

(^{١٩٩}) الفقرة الثانية من المادة L٢/٤١١ من قانون العمل الفرنسي :

Code du travail , éd . 2006 , Dalloz .

Lyon – caen (G) , péliissier (J) et supiot (A) , op. cit., no 531 .⁽²⁰⁰⁾

والواقع أن النقابة باعتبار أنها تستهدف الدفاع عن مصالح أعضائها في المهنة ، فإنها تضم من الناحية العملية طوائف متميزة من المهنيين ، إذ إن التقسيم الأساسي ، إنما يقف على التمييز بين نقابات أصحاب الأعمال والعمال^(٢٠١) وفي المقابل يجيز القانون تكوين نقابة واحدة بين المهن المتماثلة أو المرتبطة ، ويراد بالتماثل ، التماثل في طبيعة العمل المهني (على سبيل المثال أعمال المخابز والحلويات)، ويقصد بالترابط المساهمة المشتركة في إنتاج نفس المنتج بغض النظر عن اختلاف الأنشطة المادية التي ترتبط بهذا الإنتاج (كنقابة عمال الكتاب) ، حيث إن فكرة المهنة يمكن النظر إليها من الزاوية الفنية (المطابقة أو المماثلة) ، ومن الزاوية الاقتصادية (المساهمة في إنتاج نفس المنتج) . لذا يمكن أن تتأسس النقابة من حيث المبدأ في إطار أي مهنة : زراعية، أو صناعية أو تجارية^(٢٠٢) . بيد أنه إذا كانت المهنة تجد نظاماً قانونياً يمثلها (المهن الحرة) والذي يأخذ مصطلح " النظام المهني " *ordre professionnel* ، تلك التجمعات المنظمة تشريعياً للعديد من المهن الحرة (الأطباء ،

⁽²⁰¹⁾ . P. 126 . *Rivero (J) et Savatier (J) , op. cit. ,*

^(٢٠٢) وإمكانية تأسيس النقابات في هذه المهن يرجع في فرنسا إلى عام ١٨٨٤ .

Rivero (J) et savatier (J) op . cit . p. 126 – 127 .

والواقع أن حديث النصوص عن المشاركة في إنتاج واحد ، ونص المشرع الفرنسي بصفة خاصة بشأن الترابط " *connexes* " على أنه المشاركة في إقامة منتجات محددة كما ذكرنا، إنما يعني أن المنتج وليست الحرفة *métier* هو الذي يحدد المهنة ، وعليه فإنه من الممكن أن يكونوا أعضاء في نفس النقابة عمال مصنع إنتاج سيارات ، مع أن انتماءهم المهني مختلف ، وبالمقابل بالنسبة لأصحاب المهن ذات المصالح المتميزة : كالأطباء والصيدلة أو بالنسبة لعمال الصناعة الكيماوية ، فإن علاقة الترابط لا تكفي بشأنهم ، انظر :

Lyon – Caen (G) , péliissier (J) et Supiot (A) , op. cit., no 533 .

الصيدالة ، المحامين ، المهندسين ... الخ) والتي تتمتع بالسلطة التنظيمية والتأديبية ، فإنه يظل مع ذلك مكان للحرية النقابية ، بحيث تعدو المشكلة تنظيم الاختصاص بينها ، على الرغم من أن هذا التعايش القانوني لا يخلو من صعوبات على الصعيد العملي^(٢٠٣) ، غير أن المشكلة الأساسية إنما تتعلق بموظفي الدولة المدنيين ، حيث حرّموا من الحق النقابي مدة طويلة ، وذلك تحت شعار الدولة ، استناداً إلى أن الموظفين لا يمارسون مهنة ، وإنما يؤدون بالأحرى خدمات الدولة والتي تتعارض مع الأحزاب التي يثيرها الحق النقابي ، لهذا لم يتحدث قانون النقابات الفرنسي عام ١٨٨٤ عن نقابات الموظفين^(٢٠٤) . وقرر القضاء الإداري ، عدم مشروعية هذه النقابات ، وبالتالي عدم تمتعها بالشخصية المعنوية وحق التقاضي^(٢٠٥) . غير أنه بعد التحرر ، تدخل المشرع الفرنسي ، لينص صراحة في أول نظام يضعه لموظفي الدولة المدنيين (قانون ١٩ أكتوبر ١٩٤٦) وفي القوانين المتعاقبة بشأن الوظيفة العامة على الحق النقابي لموظفي الدولة دون قيد أو تحفظ^(٢٠٦) .

وقد أطلق المشرع المصري في قانون النقابات رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ ، وتعديلاته الحق في تكوين النقابات العمالية لجميع العمال ، العاملين

⁽²⁰³⁾ Lyon – Caen (G) , péliissier (J) et Supiot (A) , op. cit. , no 532 .
⁽²⁰⁴⁾ فلم يتقرر لهؤلاء الموظفين في البداية إلا حق إنشاء جمعيات في إطار قانون الجمعيات الصادر عام ١٩٠١ ، انظر :

Rivero (J) et Savatier (J) , op. cit., p . 127 .

C.E.13 janv.1922 , S. 1922 , 111. 1; C.E. 4 mars 1913 , D. ⁽²⁰⁵⁾
1913,1. 321 ; Lyon – Caen (G) , péliissier (J) et Supiot (A) , op. cit.,
p . 543 .

Rivero (J) , et Savatier (J) , op. cit., p . 127 . ⁽²⁰⁶⁾

المدنيين بالحكومة ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة ، وعمال القطاعات العام والخاص والتعاونى ، والعاملين بالقطاع الاستثمارى والقطاع المشترك^(٢٠٧) . غير أن الاعتراف بالحق النقابى للموظفين العموميين ، إنما يشوبه ما يقيدده ويحد من فاعليته ، حيث ربط المشرع المصرى ممارسة هذا الحق بكون الموظفين العموميين يعملون فى الأجهزة الفنية والإدارية المشرفة على مجموعات المهن أو الصناعات المتماثلة أو المرتبطة ، ومن ثم لا يكون لهم إلا حق الانضمام إلى النقابات العمالية ذات الصلة بأعمالهم ، أو الاشتراك مع عمال تلك المهن أو الصناعات فى تكوين النقابات ، وبالتالي لم يسمح لهم بتكوين نقابات مستقلة خاصة بهم^(٢٠٨) . وهذا الموقف من جانب المشرع المصرى محل نظر من جانب الفقه ، حيث يرى بحق ضرورة إزالة القيود أمام الموظفين العموميين فى تكوين النقابات العمالية ، إذ إن الاعتراف لهؤلاء الموظفين بالحق النقابى ، لا يمكن تصوره إلا بتقرير حقهم فى تكوين نقابة مستقلة ، تتولى الدفاع عن مصالحهم المشتركة^(٢٠٩) . ولاسيما فى ظل الاعتراف الدستورى بحق التنظيم النقابى (المادة ٥٦ من دستور ١٩٧١) .

(٢٠٧) المادة الثانية ، بمقتضى صياغة قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ ، بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ ، الجريدة الرسمية العدد ١٣ تابع فى ٣٠/٣/١٩٩٥ ، المحاماة، تشريعات عام ١٩٩٥ ، إبريل ١٩٩٦ .
(٢٠٨) محمد أحمد إسماعيل ، المرجع السابق ، (هامش ١٣) ، ص ٦٣ .
(٢٠٩) محمود جمال الدين زكى ، المرجع السابق (هامش ٣٩) .

وقد فسر البعض مسلك المشرع فى هذا الصدد فى رغبته فى إفقاد النقابات العمالية أصالتها التقليدية ، وإضعاف الحركة النقابية ، لأن الخلافات الكبيرة بين العمال والموظفين فكراً واجتماعياً واقتصادياً ، يجعل من النقابة مجموعة غير متجانسة ، لا تقوم بين جميع أعضائها

ومؤدى ذلك الأخذ بالتعدد النقابى حيث من المتصور أن يكون للعمال أو للموظفين العموميين إنشاء أكثر من نقابة عمالية ، وهذا ما ينسجم مع اتفاقيات العمل الدولية ، حيث كانت الوحدة النقابية مقررة قبل التعديل ، تعرض مصر إلى ملاحظة سنوية من لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية^(٢١٠) .

ومشرعنا البحرينى ، على الرغم من أنه مد نطاق سريان أحكام قانون النقابات العمالية والصادر بمرسوم بقانون رقم ٣٣ لسنة ٢٠٠٢ ، ليشمل العاملين المخاطبين بأنظمة الخدمة المدنية (المادة الثانية) ، إلا أنه نص صراحة على حق الانضمام للعاملين المخاطبين بأنظمة الخدمة المدنية فى النقابات العمالية التى تؤسس من العمال فى أية منشأة، أو قطاع معين ، أو نشاط محدد ، أو صناعات ، أو حرف متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض (المادة العاشرة) . وقد رأت الحكومة أن هذه المادة (١٠) لا تسمح للعمال المخاطبين بأنظمة الخدمة المدنية بتشكيل نقاباتهم العمالية ، وإنما لهم الحق بالانضمام إلى نقابات عمالية مشكلة خارج القطاع الحكومى . وقد تعرض هذا الرأى لنقد ، على أساس أنه يتعارض مع جملة المبادئ والقيم والحقوق الكبرى وأهمها قيم المساواة وعدم التمييز بين

مصالح مهنية مشتركة ، أحمد حسن البرعى ، المرجع السابق (هامش ٢) ، ص ٤٤٤ .

(٢١٠) أحمد البرعى - استعراض أحكام القانون ١٢ لسنة ١٩٩٥ ، بتعديل بعض أحكام قانون النقابات رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ والتعليق عليها - الأهرام الاقتصادى - عدد ١٤ أكتوبر ١٩٩٦ - ص ٢٦ ، ٢٧ ، وفى ذات المعنى ، عبد الباسط عبد المحسن ، المرجع السابق (هامش ٣٦) ص ١٣٥ .

المواطنين فى الحقوق ومنها حق التنظيم النقابى^(٢١١) . والواقع أنه اكتفاءً بمبدأ المساواة وحده ينبغى كما ذهب هذا الرأى أن تبادر الحكومة بإصدار تعميم إدارى جديد يلغى بموجبه التعميم الإدارى غير القانونى وغير العادل فى تفسيراته لحق العمال والموظفين بتشكيل نقاباتهم العمالية دون تمييز^(٢١٢)، وذلك على غرار ما فعل المشرع الكويتى ، بالقانون رقم (١١) لسنة ٢٠٠٣ حيث عدل بعض أحكام قانون العمل فى القطاع الأهلى ، ليمد نطاق سريان أحكام الباب الثالث عشر والخاص ، بالمنظمات العمالية وأصحاب الأعمال (النقابات والاتحادات النقابية) إلى الموظفين العاملين فى القطاعين الحكومى والنفطى^(٢١٣) .

والواقع أن المادة الثانية من الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ قد وضعت للتعبير عن مبدأ عدم التمييز فى القضايا النقابية ، حيث تعنى

(٢١١) عبد الله جناحى ، حق التشكيل النقابى فى القطاع الحكومى بدولة الكويت هل التاريخ يعيد نفسه؟ الديمقراطى . كوم : لسان حال جمعية العمل الوطنى الديمقراطى ، مملكة البحرين، إبريل ٩ ، ٢٠٠٤

(٢١٢) فقد تساءل " عبد الله جناحى " عما إذا كان المطلوب من حكومة مملكة البحرين أن تكرر التجربة الكويتية وتدخلنا فى متاهة الشكاوى وعدم انسجام إجراءاتها مع الدستور والميثاق والاتفاقيات الدولية الخاصة بحق التنظيم النقابى لجميع العمال دون تمييز ، بل وعدم انسجامها مع توجيهات جلالة ملك البلاد الذى أكد للعمال فى لقائه مع الاتحاد العام لعمال البحرين بأن قانون النقابات العمالية لا يميز بين العاملين فى القطاعين أم على الحكومة أن تستفيد من تجارب وأخطاء الغير وتحرق هذه المراحل : المقالة السابق ذكرها ، الديمقراطى . كوم : لسان حال جمعية العمل الوطنى الديمقراطى ، مملكة البحرين ، ٩ إبريل ٢٠٠٤ .

(٢١٣) مشار إليه فى مقالة عبد الله جناحى ، الديمقراطى كوم : لسان حال جمعية العمل الوطنى الديمقراطى ، مملكة البحرين ، ٩ إبريل ٢٠٠٤ .

عبارة " دون أى تمييز " المستخدمة فى هذه المادة ضمان الحريات النقابية بلا أى تمييز قد يعود إلى نوع المهنة، أو الجنس ، أو اللون ، أو العرق، أو المعتقد ، أو الجنسية أو الرأى السياسى ...الخ. ولا يشمل ذلك عمال القطاع الاقتصاى الخاص فحسب ، وإنما أيضا الموظفين المدينين والعاملين فى الخدمة العامة على وجه العموم^(٢١٤)، فالعاملون كافة فى الخدمة العامة ، أصحاب قدره على إقامة منظمات يختارونها بأنفسهم لتعزيز مصالح أعضائها والدفاع عنها^(٢١٥). وأنه تم التسليم فى الحقيقة بأنه من غير العدل إظهار أى وجه من وجوه الاختلاف فى القضايا النقابية بين مستخدمى القطاعين الخاص والعام ، نظراً لأن لعمال الفئتين الحق فى التنظيم دفاعاً عن مصالحهم^(٢١٦). كذلك يستند عدم التمييز بين العمال فى تكوين نقابات إلى الاتفاقية العربية رقم (٨) لعام ١٩٧٧ بشأن الحريات والحقوق النقابية ، إذ إنه وفقاً للمادة الأولى من هذه الاتفاقية "لكل من العمال وأصحاب الأعمال ، أيا كان القطاع الذى يعملون فيه ، أن يكونوا ، دون إذن مسبق ، فيما بينهم منظمات أو ينضموا إليها لترعى مصالحهم... " ، فعبارة "أيا كان القطاع الذى يعملون فيه" تفيد المساواة بين عمال القطاع الخاص والعمال العاملين فى القطاع الحكومى.

(٢١٤) الحريات النقابية ، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية فى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ، مكتب العمل الدولى - جنيف ، الطبعة الأولى ، ص ٦٩ ، انظر موجز ١٩٨٥ ، الفقرة ٢١٠.

(٢١٥) الحريات النقابية ، المرجع السابق ، ص ٦٩.

(٢١٦) الحريات النقابية ، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية فى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ، مكتب العمل الدولى ، جنيف ، المرجع السابق ، ص ٧١.

* ممارسة المهنة شرط كافٍ :

تعد ممارسة مهنة شرطاً كافياً ، سواء لتأسيس النقابة العمالية أو للانضمام إليها ، على غرار ما سنراه في حينه عند دراستنا لشروط عضوية الانضمام . كما ينطبق مبدأ النقابية على الأشخاص المعنوية التي تستهدف ممارسة مهنة^(٢١٧) .

شروط العضوية النقابية:

تقدم أن المادة الثانية من الاتفاقية رقم ٨٧ قد وضعت مبدأ عدم التمييز في الممارسة النقابية ، والذي يعنى ضمان الحريات النقابية بلا أى تمييز ، قد يعود إلى نوع المهنة ، أو الجنس ، أو اللون ، أو العرق ، أو المعتقد ، أو الجنسية ، أو الرأى السياسى..^(٢١٨) ولا يعدو هذا المبدأ ، أن يكون ترديداً للمبدأ العام ، المقرر فى كافة إعلانات حقوق الإنسان، فالإعلان العالمى لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة ، عام ١٩٤٨ يؤكد المساواة بين الناس ، بموجب المادة الثانية منه^(٢١٩) ، وكذلك قرر العهد الدولى الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، الصادر

^(٢١٧) ومن الناحية العملية ، تضم نقابات أصحاب الأعمال نسبة هامة من الشركات التجارية

.. . Rivero (J) et savatier (J) , op. cit., p . 126 .

^(٢١٨) الحريات النقابية ، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية فى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ، مكتب العمل الدولى ، جنيف ، منشورات منظمة العمل الدولية ، الطبعة الأولى ، موجز ١٩٨٥ ، الفقرة ٢١٠ ، ص ٦٩ .

^(٢١٩) لقد صدر هذا الإعلان العالمى لحقوق الإنسان ، عن الجمعية العامة للأمم المتحدة فى ١٠/١٢/١٩٤٨ وقد قرر بموجب المادة ٢٣/٤ ، أن لكل شخص الحق فى أن ينشئ= وينضم إنقابات حماية لمصلحته ، انظر: منظمة العمل العربية ، الحريات النقابية ومدى تأثرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية فى العمل، مطبعة جامعة الدول العربية ، ص ٩ .

عن الأمم المتحدة عام ١٩٦٦ ، فى مادته ٢/٢ التزام الدول الأعضاء ، بأن تضمن " جعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها فى هذا العهد ، بريئة من أى تمييز بسبب العرق ، أو اللون ، أو الجنس ، أو اللغة ، أو الدين ، أو الرأى سياسياً أو غير سياسي ، أو الأصل القومى ، أو الاجتماعى ، أو الثروة أو النسب ، أو غير ذلك من الأسباب "(٢٢٠).

ومفاد ذلك ، أنه لا يجوز تقييد حق تكوين النقابات ، على أنشطة أو مهن محددة(٢٢١).

لهذا أطلق المشرع الفرنسى حرية الانضمام للنقابة العمالية ، لكل عامل أياً كان جنسه ، أو سنه ، أو جنسيته ، وعلى أن يكون هذا الانضمام من اختياره ، حيث إنه اكتفى بوضع بعض الشروط فيما يتعلق بالعضو الذى يمارس وظائف الإدارة والتي تعد فى جوهرها من القواعد

(٢٢٠) قد اعتمد هذا الإعلان وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ٢٢٠٠ والمؤرخ فى ١٦ ديسمبر ١٩٦٦ ، ودخل حيز التنفيذ ، نزولاً على حكم المادة ٢٧ من العهد فى ١٩٧٦/١/٣ ، انظر: منظمة العمل العربية ، الحريات النقابية ومدى تأثيرها (هامش ٢١٨) ، ص ٩ .

(٢٢١) وتجدر الإشارة إلى أن الاجراءات الخاصة بالحرية النقابية ، يمكن اتخاذها ضد حكومات لم تصدق على اتفاقيات الحرية النقابية ، وذلك قبل أن يتقرر إلزام الدول بمبادئ الحرية النقابية ، بموجب إعلان المبادئ والحقوق الأساسية فى العمل ، تأسيساً على أنها تلتزم بتلك المبادئ ، نزولاً على أحكام دستور المنظمة وإعلان فيلادلفيا ، وبمجرد انضمامها للمنظمة ، فقد كانت الاجراءات الخاصة بالحرية النقابية ، تسمح بتقديم الشكاوى ضد الدول التى لم تصدق على الاتفاقيات ذات الصلة. انظر: منظمة العمل العربية ، الحريات النقابية (هامش ٢١٨) ص ١٩ .

العامة وتتفق مع الحرية النقابية^(٢٢٢) . وقد تميز المشرع المصرى - بجانب تحديده لصفة العامل - بوضع شروط أخرى ينبغي توافرها فى عضو النقابة ، والتي تتفق فى بعضها مع القواعد العامة فى الحرية النقابية^(٢٢٣) . أما مشرعنا البحرينى فإنه اكتفى بالنص على أن يكون عضو النقابة العمالية من بين العاملين الذين تسرى بشأنهم أحكام قانون النقابات ، وألا يكون صاحب العمل فى المنشأة أو من المسئولين المختصين برسم سياستها أو اتخاذ القرار فيها^(٢٢٤) . لذا تقتصر دراستنا على التعرف على شروط العضوية النقابية التى وضعها المشرع المصرى ، سواء فيما يتعلق بالصفة، أو الأهلية والأخلاق ، أما فيما يتعلق بإجراءات الانضمام ، فإننا

(٢٢٢) المادة ٤١١/٥ L من قانون العمل (بمقتضى قانون ٢٨ أكتوبر ١٩٨٢) .
" Tout salarié , quel que soient son sexe , son âge , sa nationalité , peut librement adhérer au Syndicat professionnel de son choix " .
ووفقاً لنص المادة ٤١١/٤ L من قانون العمل (بمقتضى قانون ١١ يولييه ١٩٧٥) ، " ينبغي أن يتمتع الأعضاء الفرنسيون لكل نقابة مهنية ، المكفون بإدارة هذه النقابة ، بحقوقهم المدنية وألا يكون قد وقع عليهم أى إدانة وفقاً للمادتين الأولى والسادسة من القانون الانتخابى " .
انظر :

Code du travail, Edition 2006 Dalloz .

(٢٢٣) عبد الباسط عبد المحسن ، المرجع السابق (هامش ٣٦) ص ١٤٠ .
(٢٢٤) المادة ١٤ من مرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون النقابات العمالية ، الجريدة الرسمية العدد ٢٥٤٩ - الأربعاء ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢ م . وعلى ذات النهج سار قانون العمل القطرى، حيث اكتفى - على نحو ما تقدم - بالنص على حق العمال الذين يعملون فى منشأة لا يقل عدد العمال القطريين فيها عن مائة عامل فى تكوين لجنة من بينهم تسمى "اللجنة العمالية" . وقد أحال للوزير تحديد شروط وإجراءات تكوين التنظيمات العمالية والعضوية فيها ونظام عملها ، والمهن أو الصناعات المتماثلة والمتراطة ببعضها . على أن تقتصر العضوية على القطريين . انظر: المادة ١١٦ من =قانون العمل رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤، دولة قطر ، وزارة شؤون الخدمة المدنية والإسكان، إدارة العمل.

نرجئ بيانها عند تناولنا لدراسة إدارة المنظمات النقابية (الباب الثالث)،
وذلك باعتبار أن هذه الإجراءات تتضمنها لوائح وأنظمة هذه المنظمات .
وذلك على النحو التالي :

ضرورة توافر صفة العامل في طالب الانضمام :

يشترط فيمن يكون عضواً بالمنظمة النقابية في القانون النقابي المصري
بمقتضى المادة ١٩ ، ما يلي :

- (أ) ألا يقل عمره عن خمس عشرة سنة من تاريخ تقدمه بطلب
العضوية .
- (ب) ألا يكون محجوراً عليه .
- (ج) ألا يكون صاحب عمل في أى نشاط تجاري أو صناعي أو زراعي
أو خدمي .
- (د) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة
للحرية في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه
اعتباره في الحاليتين .
- (هـ) أن يكون عاملاً مشغلاً بإحدى المهن أو الأعمال الداخلة في
التصنيف النقابي الذى تضمه النقابة العامة .
- (و) ألا يكون منضماً إلى نقابة عامة أخرى ولو كان يمارس أكثر من
مهنة^(٢٢٥) .

(٢٢٥) المادة ١٩ بمقتضى صياغة قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ بتعديل بعض أحكام قانون
النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ ، الجريدة الرسمية العدد ١٣ تابع
١٩٩٥/٣/٣٠. وإعمالاً لنص المادة= ٧٢ من القانون رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤ فى شأن
العمل فى القطاع الأهلى فى دولة الكويت : " لا يجوز للعامل أن ينضم إلى النقابة إلا إذا بلغ

والواقع أن هذه الشروط لا تثير أية مشاكل بالنسبة لحماية الحرية النقابية ، فهي بمثابة شروط عامة تستهدف توفير عضوية صالحة للمنظمات النقابية ، ففيما يتعلق بصفة العامل ، يعد منطقياً أن يحرم المشرع صاحب العمل من عضوية هذه المنظمات حتى ولو كان له صفة العامل فى أى مهنة من المهن الأخرى ، فإزدواجية الصفة باعتباره صاحب عمل فى مهنة معينة وعاملاً فى مهنة أخرى ، تحول بينه وبين الانضمام إلى النقابة العمالية ، فلا شك أن انتماءه بطبقة أصحاب العمل يغلب عليه ويشده انحيازه لمصالحهم ، فذلك أقوى بكثير من مشاعره العمالية ، مما يهدد توفير ضمانات الاستقلال التام للنقابات العمالية فى مواجهة أصحاب الأعمال لتعارض المصالح^(٢٢٦) ، وضرورة توافر صفة العامل فى طالب الانضمام للمنظمة النقابية ، تقترن بمسائل أخرى

تتعلق بمدى ضرورة الممارسة الفعلية للمهنة ، وقد تعرض المشرع المصرى - على خلاف المشرع البحرينى -والذى لم يتعرض لمسألة العامل المتعطل - لهذه المسائل وذلك بالتمييز بين عدة فروض ، على النحو التالى :

العامل المتعطل :

من العمر ثمانية عشر عاماً وكان حسن السيرة والسلوك بشهادة معتمدة من الجهة المختصة.. " أما المادة الرابعة من قرار مجلس الوزراء بالموافقة على تشكيل لجان العمل ، القرار رقم (١٢) بتاريخ ١٤٢٢/١/٨ هـ فى المملكة العربية السعودية ، فإنها اشترطت أن يتوافر فى عضو اللجنة الشروط الآتية: ١- أن يكون من بين العاملين السعوديين فى المنشأة . ٢- أن يكون قد بلغ من العمر خمساً وعشرين سنة. ٣- ألا تقل مدة خدمته فى المنشأة عن سنتين.

(٢٢٦) محمد أحمد إسماعيل ، المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ٦٧ - ٦٨ .

لقد قيد المشرع المصرى الحق النقابى بالنسبة للعامل المتعطل ، فمن ناحية ، منع العامل المتعطل بداية من الاشتراك فى تكوين منظمة نقابية جديدة ، أو الانضمام إلى عضوية منظمة نقابية قائمة ، ومن ناحية أخرى ، قيد استمرار العامل المتعطل فى عضوية المنظمة النقابية بشرط استمرار تلك العضوية لمدة سنة سابقة على تعطله ، ويستفاد ذلك صراحة من نص المادة ٢٣ " بمقتضى صياغة قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ " حيث تنص على أن " يحتفظ العامل المتعطل بعضويته فى النقابة العامة إذا كانت قد انقضت عليه سنة على الأقل فى عضوية النقابة ويعفى فى هذه الحالة من سداد اشتراك النقابة خلال مدة تعطله " .

وقد انتقد الفقه المصرى هذا النص ونادى منطقياً بضرورة تدخل المشرع ليعيد النظر فى هذا الشرط ، بحيث يكون للعامل الحق فى تكوين المنظمة النقابية أو الانضمام إليها حتى ولو كان عاطلاً عن العمل ، إذ يكفى أن يكون العامل يحترف المهنة التى تمثلها المنظمة النقابية التى يشترك فى تكوينها أو يريد الانضمام إليها ، إضافة إلى أن العامل خلال فترة تعطله أحوج ما يكون للنقابة ، حيث يمكنها أن تساعد على الالتحاق بعمل آخر أو للحصول على حقوقه قبل صاحب العمل السابق والدفاع عنه أمام القضاء إذا لزم الأمر^(٢٢٧) ، كما أن المنظمة النقابية " منظمة عمالية " ، ولا يحول دون توافر صفة العامل فى الشخص كونه فى حالة بطالة ، فالعامل هو من يعمل مقابل أجر عملاً تابعاً ، ولا تتغير صفته هذه إذا واجهته ظروف طارئة أو عارضة لم تمكنه من أداء أو ممارسة عمله^(٢٢٨)

(٢٢٧) عبد الباسط عبد المحسن ، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ١٤٥ .

(٢٢٨) محمد أحمد إسماعيل ، المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ٦٩ .

العامل المتقاعد :

أجازت المادة ٢٣ والسابق الإشارة إليها ، أيضا " للعامل الذى أحيل للتقاعد بسبب العجز أو الإحالة إلى المعاش لبلوغ السن القانونية الاحتفاظ بعضويته فى النقابة العامة بشرط سداد اشتراك النقابة ، ويجوز لمن أحيل إلى المعاش لبلوغ السن القانونية والتحق بعمل داخل التصنيف النقابى الذى تضمه النقابة العامة دون فاصل زمنى ، الحق فى الانتخاب أو الترشيح للمنظمات النقابية ... " .

على هدى هذه المادة ، يتضح أن العامل المتقاعد يحتفظ بعضويته فى النقابة العامة ولكنه لا يعفى من سداد اشتراك النقابة . غير أن هذه العضوية أمر جوازى يتوقف على إبداء الرغبة من جانب العامل المتقاعد ، حيث يجب أن يتقدم بطلب للاحتفاظ بالعضوية النقابية^(٢٢٩) ، ولكن هذه العضوية ناقصة ، حيث لا تخول صاحبها - كالعامل المتعطل - الحق فى الانتخاب أو الترشيح لعضوية مجالس إدارة المنظمات النقابية^(٢٣٠) ، وقد أكد البعض ضرورة مراجعة هذا الحكم بالسماح للعامل المتقاعد بالحق فى الانتخاب بصفة عامة وبالحق فى الترشيح لعضوية مجالس إدارة المنظمات النقابية فى حدود نسبة معينة من أعضاء مجلس الإدارة ، وأن يكون تمتعهم بهذا الحق لمدة زمنية محددة ، وذلك لكى تستفيد المنظمة

(٢٢٩) وذلك على خلاف عضوية العامل المتعطل والتي استخدم بشأنها المشرع المصرى ، صياغة فعل المضارع " يحتفظ " والتي تفيد أن الاحتفاظ بهذه العضوية يتم بقوة القانون ، محمد أحمد إسماعيل ، المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ٦٩ - ٧٠ ، جاد رضوان كمالى ، فاروق خليل ، أحكام النقابات العمالية فى التشريع المصرى ، القاهرة ١٩٨٨ ، ص ١١٣ .
(٢٣٠) عبد الباسط عبد المحسن ، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ١٤٦ .

النقابية من خبرتهم التي اكتسبوها ومن تفرغهم لأعمال الإدارة^(٢٣١) ، ذلك أن المشرع المصرى فى قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ قد قصر الحق فى الانتخاب أو الترشيح للمنظمات النقابية لمن أحيل إلى المعاش لبلوغ السن القانونية على حالة الالتحاق بعمل آخر داخل التصنيف النقابى الذى تضمه النقابة العامة دون فاصل زمنى.

أما إذا التحق العامل الذى تقاعد لبلوغه سن التقاعد أو بسبب العجز الجزئى ، بالعمل لدى صاحب عمل آخر ، أو حتى صاحب العمل السابق ، فإن الفقه المصرى قد رأى حقيقة ضرورة معاملة هذا العامل معاملة العمال الآخرين ، لأنه فى نظر قانون العمل ، يعد عاملاً وإن اختلفت معاملته عن هؤلاء العمال فى نظر قانون التأمين الاجتماعى ، وبالتالي يجوز له الاحتفاظ بالعضوية الكاملة فى النقابة ، مما يعنى حق الانتخاب أو الترشيح لمجالس إدارة المنظمات النقابية^(٢٣٢) .

شرط السن :

(٢٣١) محمد أحمد إسماعيل ، المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ٦٩ - ٧٠ .
(٢٣٢) عبد الباسط عبد المحسن ، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ١٤٧ . فقد رأى مجلس الدولة المصرى عدم أحقية العامل المتقاعد الذى يلتحق بعمل جديد فى الترشيح فى = انتخابات المنظمات النقابية العمالية ، على أساس اتجاه المشرع إلى قصر حق العامل - بعد الإحالة للتقاعد بسبب العجز أو بلوغ السن القانونية - على عضوية النقابة العامة فقط دون غيرها من سائر تشكيلات التنظيمات النقابية ... انظر : فتوى مجلس الدولة - إدارة الفتوى لوزارة الثقافة والإعلام والسياحة والطيران والقوى العاملة بتاريخ ١٩٧٨/٨/٢٣ ، ملف رقم ١٤٣/٢٩/٥٢ ، عبد الباسط عبد المحسن ، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ١٤٩ - ١٥٠ .

أورد المشرع المصرى - علخلاف نظيره البحرينى - قيداً يتعلق بسن العامل الذى يرغب فى عضوية النقابة ، وهو ألا تقل سنه عن خمسة عشر عاما من تاريخ تقدمه بطلب العضوية^(٢٣٣) . ومما لا شك فيه أن المشرع المصرى قد قصد بهذا الشرط إتاحة الفرصة أمام الأحداث الذين يمارسون أعمالاً من الالتحاق بعضوية النقابات العمالية للاستفادة من المزايا العديدة التى تقدمها النقابة لهم ، مع مراعاة أن هؤلاء الأحداث يشكلون نسبة ضئيلة مقارنة بالعمال الآخرين الأعضاء فى المنظمة النقابية ، ومن ثم لا يمكن أن يشكل هؤلاء الأحداث أى عائق أمام قيام النقابة بدورها فى خدمة الأعضاء^(٢٣٤) .

حظر الجمع بين أكثر من عضوية :

على هدى المادة ١٩ السابق الإشارة إليها بشأن شروط الانضمام للمنظمة النقابية (بند "و") ، يتضح لنا أن المشرع المصرى قد حظر الجمع بين عضوية أكثر من نقابة عمالية عامة ، وذلك رغبة فى تركيز جهود العامل فى خدمة نقابة واحدة ، بدلاً من تشتيت جهوده بين العديد

(٢٣٣) المادة ٢٣ بمقتضى صياغة قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ .

(٢٣٤) غير أنه يشترط لصحة الانتخاب عضواً بمجلس إدارة التشكيلات النقابية أن يكون العامل بالغاً سن الرشد (٢١ سنة ميلادية) ، انظر : أحمد البرعى ، المرجع السابق (هامش ١مكرر) ، ص ٧٨ ، رجب البراوى ، الوجيز فى علاقات العمل الجماعية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ١٩٩٥ ، ص (٧) جاد رضوان كمالي ، فاروق خليل ، أحكام النقابات العمالية فى التشريع المصرى ، القاهرة ١٩٨٨ ، ص ١١٠ ، عبد الباسط عبد المحسن ، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ١٤١ .

من النقابات والحيلولة دون سيطرة مجموعة من العمال على عدة نقابات عمالية عن طريق الاشتراك فيها جميعاً في وقت واحد^(٢٣٥). وهو ما يستفاد ضمناً من القانون النقابي البحريني الذي حظر تكوين أكثر من نقابة لعمال المنشأة الواحدة^{٢٣٦}. ونصوص القانون النقابي لا تمنع الجمع بين عضوية النقابات العمالية والنقابات المهنية^(٢٣٧)، ذلك أن القيد في النقابة المهنية شرط لمباشرة المهنة، وتعتبر هذه النقابات من أشخاص القانون العام، وكل منها ينشأ بقانون خاص، أما النقابات العمالية فتتأسس وفقاً لأحكام قانون العمل، الذي لا شأن له بالنقابات المهنية، وأغراضها تختلف عن أغراض هذه النقابات^(٢٣٨)، لذا يجوز الجمع بين عضوية النقابات المهنية وعضوية النقابة العمالية إذا توافرت شروط انضمامها^(٢٣٩).

(٢٣٥) أحمد البرعى - المرجع السابق (هامش ١) ص ٨٠ ، محمد أحمد إسماعيل ، المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ٧٠ - ٧١ .

(٢٣٦) المادة العاشرة من المرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون النقابات العمالية: الجريدة الرسمية ، العدد ٢٥٤٩ - ٢٥ / ٩ / ٢٠٠٢ .

(٢٣٧) لذا فإنه يجوز لطبيب يعمل في وزارة الصحة وهو عضو في نقابة الأطباء وهي نقابة مهنية أن ينضم للنقابة العامة للخدمات الصحية وهي نقابة عمالية ، وذلك مع مراعاة بعض القيود الواردة في قانون النقابات والمتعلقة بإدارتها ، فقد قيد المشرع في قانون النقابات جواز الجمع بين عضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية العمالية ، وعضوية النقابة المهنية في حدود ٢٠ % من أعضاء هذا المجلس ، ما لم تكن أغلبية المنظمة النقابية من المنضمين إلى نقابات مهنية انظر : رجب البراوي ، المرجع السابق (هامش ٢٣٣)، ص ٧٢، عبد الباسط عبد المحسن ، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ١٥١ .

(٢٣٨) محكمة النقض المصرية ، الطعن ٤٥٣ لسنة ٥٥ ق ، جلسة ١٣ / ٤ / ١٩٩٢ .

(٢٣٩) أحمد حسن البرعى ، المرجع السابق (هامش ٢) ، ص ٤٧١ .

وبشأن مخالفة حظر الجمع بين عضوية أكثر من نقابة عمالية عامة ، فإن المشرع المصرى فى القانون النقابى ، لم ينص على أى جزء معين ، لذا ذهب رأى إلى أن العامل فى هذه الحالة يحتفظ بعضوية النقابة الأولى على أساس أنه وقت انضمامه إليها كانت الشروط المتطلبة لعضوية هذه النقابة متوافرة فيه ، وبالتالي فإن النقابة الثانية هى التى تسقط عنه عضويتها لفقده شرطاً من شروط العضوية^(٢٤٠). واستبعاد صاحب العمل من عضوية النقابة العمالية أمر منطقى لأول وهله ، حيث إن لأصحاب الأعمال نقاباتهم ، غير أنه ينبغى النظر إلى العامل نظرة واسعة مؤداها متى كان الشخص تابعاً من الناحية الاقتصادية (أى يعول فى معيشته على الدخل الذى يحققه من عمله)، وجب إخضاعه لقانون النقابات ، لأن مثل هؤلاء الأشخاص يكونون فى وضع اقتصادى واجتماعى لا يختلف عن أوضاع العمال، فالعامل على سيارة الأجرة يعتبر عاملاً وإن كان مالكاً لها^(٢٤١).

(٢٤٠) عبد الباسط عبد المحسن ، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ١٥٢ ، ١٥٣ ، وخلافاً لهذا رأى ، جاد رضوان كمالى ، فاروق خليل ، أحكام النقابات العمالية فى التشريع المصرى ، القاهرة ، ١٩٨٨ ، ص ١١٠ غير أن هذا الشرط إنما يتعارض صراحةً مع نص المادة الثانية من الاتفاقية رقم ٨٧ ، انظر : أحمد حسن البرعى ، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية ، المرجع السابق (هامش ٢) ، ص ٦٧٨ .

(٢٤١) أحمد حسن البرعى ، المرجع السابق ، (هامش ٢) ، ص ٤٨٠ وما بعدها. كذلك مجلس الدولة ، إدارة الفتوى لوزارة الثقافة والإعلام والسياحة والطيران والقوى العاملة ، ملف رقم ٢٩/٢/٥٧ - ١٩٧٨/١١/١٥ .

عدم الحكم على طالب الانضمام بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره في الحالاتين :

لم يتطلب المشرع الفرنسي أى شرط يتعلق بالأهلية ، لذا يرى الفقه إمكانية الانضمام بحرية للقصر ، وللمرأة ، وللأجانب^(٢٤٢) ، كما أن الأحكام الجنائية ، إذا كانت تمنع من ممارسة وظائف الإدارة في النقابة ، إلا أنها لا تشكل عائقاً في الانضمام^(٢٤٣) . لذا كان هذا الشرط الذى صاغه المشرع المصرى - فى ألا يكون قد سبق الحكم على طالب الانضمام بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن رد إليه اعتباره فى الحالاتين - محلاً للنقد ، وذلك ما دام الحكم على العامل لم يمنعه من الاستمرار فى عمله أو فى أداء عمل آخر^(٢٤٤) . ومجرد توجيه اتهام للعامل لا يحول بطبيعة الحال بينه وبين

^(٢٤٢) ووفقاً لنص المادة L٤/٤١١ من قانون العمل " بمقتضى قانون ٢٨ أكتوبر ١٩٨٢ ، " يستطيع كل مواطن أجنبى يبلغ من العمر ثمانية عشر عاماً والعضو فى نقابة أن يقبل فى وظائف إدارة النقابة إذا لم يلحق به أى إدانة من تلك المشار إليها فى الفقرة السابقة : " العقوبات المشار إليها فى القانون الانتخابى " . انظر :

Code du travail , Edition Dalloz 2006.

Rivero (J) et Savatier (J) , op. cit. , p . 126 .⁽²⁴³⁾

^(٢٤٤) كان القانون النقابى الأول رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ لا يمنع المحكوم عليهم فى جرائم جنائية من الانضمام إلى النقابة ، بل يقتصر على حرمان القصر والمحكوم عليهم فى جرائم معينة من " أن يكونوا أعضاء فى مجلس إدارة النقابة " . انظر : محمود جمال الدين زكى ، المرجع السابق (هامش ٣٩) ، ص ٦٨٤ ، محمد أحمد إسماعيل ، المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ٧١ .

الانضمام للتنظيم النقابي، إذ إن النص صريح في اشتراط ضرورة صدور حكم جنائي.

الطوائف المستثناة:

تجدر الإشارة إلى أن لجنة الحريات النقابية - في تفسيرها لأحكام الاتفاقيتين رقمي ٨٧ لسنة ١٩٤٨ ، ٩٨ لسنة ١٩٤٩ المتعلقتين بحرية التنظيم النقابي وحق المفاوضة - قد تركت لكل دولة أن تقرر ما إذا كان تشريعها ينص صراحة على ضمان حق العمال في الانضمام للنقابة أو أن يقرر عكس ذلك ، ضمان حق كل عامل في عدم الانضمام وعدم إخضاعه لضغوط مثل الحصول على عمل أو الاستمرار فيه ، تجعله ينضم بالنقابة رغما عن إرادته. فقد تركت اللجنة ، للدول الأعضاء ، حرية التقرير في هذا الشأن ، حتى يمكن لكل دولة أن توائم بين ظروفها ، وبين ما يعرف بشرط الأمن النقابي^(٢٤٥).

تفصيل ذلك ، أن احتفاظ الفرد بكامل حريته في الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة ، قد يقف حائلاً أمام نمو العضوية النقابية ، ودعم النقابات، لذلك تسعى النقابات إلى فرض ما يعرف باسم "شرط الأمن النقابي" "Clause de sécurité syndicale" ، وذلك في الاتفاقيات الجماعية أو قرارات التحكيم ، عن طريق حمل عضوية النقابات، أو تحصيل اشتراكات العضوية من العامل عند المنبع إجبارياً.^(٢٤٦)

^(٢٤٥) الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، منظمة العمل العربية ، مطبعة جامعة الدول العربية ، ص ٤٧.

^(٢٤٦) الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، المرجع السابق (هامش ٦) ، ص ٤٨.

بيد أن لجنة الحرية النقابية ، فى تقييمها لشرط "الأمن النقابى" والبنود التى تتفرع منه ، يبدو أنها تميل إلى التفرقة بين حالة ما إذا كان هذا الشرط قد فرض بموجب تشريع أو بموجب اتفاق بين النقابات وبين أصحاب العمل ، بحيث يكون الشرط باطلاً إذا فرض بنص تشريعى ، إذ يكون الوضع والحال كذلك مشابهاً لحالة الاحتكار النقابى ، حيث يفرض على العامل فى الحالتين الانضمام إلى نقابة معينة ، أو يجبر على أداء الاشتراك بها ، أو يدفع للانتماء إليها بقصد الحصول على عمل ، وكل ذلك يتعارض مع حق العمال فى تكوين النقابات ، والانضمام إليها باختيارهم الحر ، غير أنها تميل إلى قبول مثل هذا الشرط ، مع بعض التحفظات إذا جاء نتيجة اتفاق بين النقابات وأصحاب الأعمال^(٢٤٧). وفى المقابل تقضى المادة التاسعة من الاتفاقية رقم (٨٧) لسنة ١٩٤٨ بأن " تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها فى هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة"^(٢٤٨).

والواقع أنه يبدو واضحاً ، أن مؤتمر العمل الدولى أرتأى ترك الأمر لكل دولة فى أن تقرر حجم المدى المرغوب فيه لجهة منح القوات المسلحة والشرطة الحقوق التى تضمنتها الاتفاقية ، مما يعنى أن الدول ليست

(٢٤٧) الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية فى العمل ، المرجع السابق (هامش ٦) ، ص ٤٩ .

(٢٤٨) المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية فى دورته الحادية والثلاثين فى ١٧ حزيران/يونيه ١٩٤٨ .

مطالبة بفعل مصادقتها على الاتفاقية بمنح هذه الحقوق إلى عناصر
الفئات المذكورة^(٢٤٩).

بيد أن اشتراط المادة الثانية من الاتفاقية المذكورة رقم (٨٧) ، أن
للعمال وأصحاب العمل ، دون أى تمييز ، الحق فى إنشاء منظمات وفى
الانضمام إلى منظمات يختارونها بأنفسهم ، فى حين أن المادة التاسعة من
الاتفاقية المشار إليها ، تجيز وجود استثناءات فى مجال أحكامها ،
والمعلقة بالشرطة والقوات المسلحة ، حدا باللجنة^(٢٥٠) أن تعمد إلى التذكير
بوجوب تحديد العناصر التى يمكن استثناءها من القوات المسلحة بطريقة
حصرية ، بحيث ينبغى اعتبار المستخدمين المشكوك فى وضعهم، بمثابة
عمال مدنيين ، إذ إن المادة التاسعة قد حددت الاستثناءات ضمن إطار
مبدأ عام^(٢٥١).

^(٢٤٩) الحريات النقابية ، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية فى
مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ، مكتب العمل الدولى - جنيف ، الطبعة الأولى ، ص ٧٣
(التقرير ١٤٥ ، القضية ٧٧٨ ، الفقرة ٢١٩ ، والتقرير ٢٧٨ ، القضية ١٥٣٦ ، الفقرة
٣٢٣).

^(٢٥٠) تعد " لجنة الحريات العامة " ، هيئة ثلاثية الأطراف ، أنشأها مجلس إدارة منظمة
العمل الدولية عام ١٩٥١ ، وتتكون من تسعة أعضاء ونوابهم من ممثلى الحكومات وفريقي
العمال وأصحاب العمل فى مجلس الادارة ، ويتمتع رئيسها بالاستقلالية .. انظر: الحريات
النقابية فى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولى ، جنيف ، الطبعة الأولى ،
ص ١٣ .

^(٢٥١) الحريات النقابية ، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية فى
مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ، مكتب العمل الدولى ، جنيف ، الطبعة الأولى ، ص ٧٣
(التقرير ٢٩٥ ، القضية ١٧٧١ ، الفقرة ٤٩٩).

وهكذا يشكل العسكريون militaires الطائفة الأولى المستثناء من ممارسة النشاط النقابي ، حيث يتعارض الانتماء إلى تنظيم مهني ذات طابع نقابي مع قواعد النظام العسكري^(٢٥٢). غير أن الأشخاص الذين يؤدون الخدمة القومية ، فإنهم باستطاعتهم الاستمرار في انضمامهم للمنظمات المهنية ، ولكن ينبغي عليهم الامتناع عن كل نشاط نقابي أثناء تأدية الخدمة^(٢٥٣).

وتقوم الفئة الثانية المستثناءة من ممارسة النشاط النقابي على التمييز المحدود، والذي نال تأييداً فيما مضى بين موظفي السلطة وموظفي التنفيذ،

(^{٢٥٢}) قانون ١٣ يوليه ١٩٧٢ (المادة العاشرة) في النظام الفرنسي: أنظر:

Verdier (J.M.), Coeuret (A) et Souriac (M.A), Droit du travail, 11^{éd.} 1999, Dalloz, p. 62.

ويستفاد هذا الاستثناء في النظام المصري من المادة الثانية من قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته والتي استبعدت من نطاق سريان هذا القانون العاملين غير المدنيين بالدولة والهيئات العامة وهم بطبيعة الحال أفراد القوات المسلحة والشرطة، حيث إن المادة المشار إليها قد قصرت تطبيق أحكام هذا القانون على العاملين المدنيين في الحكومات ووحدات الإدارة المحلية والهيئات والمؤسسات العامة والأجهزة الحكومية التي لها موازنة خاصة: انظر: قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، الجريدة الرسمية - العدد ١٣ (تابع) في ٣٠ مارس سنة ١٩٩٥. وعلى ذات النهج سار المشرع البحريني (المادة الثانية من مرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون النقابات العمالية)، حيث حددت هذه المادة نطاق سريان أحكام قانون النقابات المشار إليه على: أ- العاملين المخاطبين بأحكام قانون العمل في القطاع الأهلي. ب- العاملين المخاطبين بأحكام القانون البحري. ج- العاملين المخاطبين بأنظمة الخدمة المدنية.

Frossard (J), Syndicats professionnels, Juris-classeur, Travail, Fasc. (²⁵³) 12-10. no 30.

فالمحافظون ونوابهم، بمساهماتهم فى النشاط الحكومى، لهم وظيفة لا يمكن إعاقتها بالإضراب المقترن بالنشاط النقابى^(٢٥٤). غير أنه باستثناء هاتين الطائفتين يستفيد مجموع الموظفين الآخرين بالحق النقابى، وذلك كالقضاة (الذين ظلوا مدة طويلة يتجمعون فى جمعية)^(٢٥٥) وحارسى السجون... غير أنه يتمتع عليهم حق الإضراب والذى ينفصل بطبيعته عن الحق النقابى.

وممارسة الحق النقابى لا يلغى الالتزام بالتحفظ obligation de reserve ، فمديرو المنظمات النقابية للقضاء يلتزمون بهذا الالتزام، الذى يفرض على جميع الهيئات القضائية ، ويقدر القضاء الإدارى هذا الالتزام بشيء من المرونة والتخفيف، حيث يرى أن هذا الالتزام لا ينبغى أن يشكل عائقاً على ممارسة النشاط النقابى ، ويجب بالتالى - مع شرط التعبير بالحرص والاعتدال - أن يعرف بعض التخفيف^(٢٥٦).

وعلى الرغم من أن المشرع المصرى قد اعترف لجميع العمال بالحق فى تكوين النقابات العمالية دفاعاً عن مصالحهم المهنية (المادة الثانية من قانون النقابات)، إلا أنه استثنى بعض الفئات من الحق فى تكوين

^(٢٥٤) وقد نص قانون النقابات العمالية المصرى رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ على استبعاد العاملين الشاغلين لإحدى الوظائف العليا فى الحكومة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة والقطاع العام: (المادة ١٩) بمقتضى قانون رقم ١ لسنة ١٩٨١.

^(٢٥٥) Frossard (J), Syndicats professionnels, Juris - classeur, Travail, Fasc. 12-10, no 32.

^(٢٥٦) C.E. 31 janv. 1975, Wolff et Exertier, A.J.D.A. 1975, p. 138 et. p. 124 ; J.C.P. 1975, éd. G. 11. 18099, note p. Albertini .

النقابات العمالية، وقد حددت المادة ١٩/هـ من قانون النقابات هذه الفئات المستثناة حيث نصت على أنه " ألا يكون من بين الفئات الآتية :

١ - العاملون المختصون أو المفوضون فى ممارسة كل أو بعض سلطات صاحب العمل أو القطاع الخاص ، وذلك فترة مباشرتهم هذه السلطات.

٢ - العاملون الشاغلون لإحدى الوظائف العليا فى الحكومة ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة والقطاع العام.

٣ - رؤساء وأعضاء مجالس إدارة القطاعات والهيئات والشركات فيما عدا أعضاء مجالس الإدارة المنتخبين عن العمال^(٢٥٧).

والواقع أن هؤلاء الأشخاص المستثنين هم من يقومون بتمثيل رب العمل فى مواجهة العمال، ويكون لهم ما لرب العمل من سلطات تخولهم إبرام عقود العمل وتوقيع الجزاءات على العمال ، وإجراء التعديلات الجوهرية فى نظام العمل، وقد قصد المشرع بحرمانهم من الحق فى الاشتراك فى النقابة ألا تقع هذه الأخيرة تحت سيطرتهم ونفوذهم^(٢٥٨) ، ولقد لفتت " لجنة الحريات النقابية " النظر - فيما يتعلق بالأحكام التى تحظر على مستخدمي الأقسام الإدارية الانضمام إلى منظمات العمال - إلى أن تعبير "المسخدمين الإداريين " (أو

^(٢٥٧) بمقتضى قانون رقم ١ لسنة ١٩٨١، الجريدة الرسمية، العدد ٢ الصادر فى ٨ يناير ١٩٨١، وانظر أيضاً قرار وزير القوى العاملة رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٦، الوقائع المصرية فى العدد ١٣٩ فى ١٥/٦/١٩٧٦، أنظر: أحمد حسن البرعى - علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق (هامش ١) ، ص ٨٤.

^(٢٥٨) أحمد حسن البرعى - علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق (هامش ١) ، ص ٨٥.

"المشرفين") ، ينبغي أن يكون محصوراً فقط في أولئك الأشخاص الذين يمثلون مصالح أصحاب العمل بشكل حقيقي^(٢٥٩)، لذلك فإن هذا الحظر لا يسري على أعضاء مجالس الإدارة المنتخبين عن العمال، حيث إن هذه الفئة على الرغم من وجودهم فعلاً، على رأس هذه الشركات إلا أنهم لا يملكون توقيع أية جزاءات، وبالتالي يظلون محتفظين بصفاتهم عمالاً ويكون لهم حق الانضمام إلى عضوية النقابات العمالية^(٢٦٠).

والواقع أن تكوين النقابة العمالية أصالة عن العمال إنما يستبعد - دون حاجة إلى نص - تدخل أصحاب الأعمال ومن يمثلهم في هذا التكوين ، وهذا الواقع ، إنما يبرر إغفال القانون النقابي البحريني النص على استثناء فئة أصحاب الأعمال ومن يمثلهم أو من يشغل إحدى الوظائف العليا من حق تكوين النقابات العمالية ، فممارسة الحرية النقابية تجيز لهم تكوين منظمات نقابية خاصة بهم.

المطلب الثاني

موضوع النقابة

(٢٥٩) الحريات النقابية ، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ، مكتب العمل الدولي ، جنيف ، الطبعة الأولى ، ص ١٠١ .

(٢٦٠) عبد الباسط عبد المحسن، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ١٣٨ ، محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ٦٦ .

يعنى مصطلح "منظمة" فى مفهوم المادة العاشرة من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم (٨٧) لسنة ١٩٤٨ ، أى منظمة للعمال أو لأصحاب العمل ، تقام من أجل تعزيز مصالح العمال ، أو مصالح أصحاب العمل والدفاع عنها.

كذلك كرسّت الاتفاقية العربية رقم (٨) بشأن الحقوق والحريات النقابية ، مبدأ حق العمال وأصحاب الأعمال فى تكوين نقاباتهم والانضمام إلى النقابات التى يختارونها، دون إذن مسبق ، أيا كان القطاع الذى يعملون فيه " من أجل الدفاع عن مصالحهم ، وحماية حقوقهم والعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية"^(٢٦١).

وقد تقدم أن الحركة النقابية ، بل والحق الدستورى والتشريعى فى تكوين النقابات العمالية ، قد ارتبطت أصالة بالدفاع عن مصالح العمال المهنية ، مع صيانة حقوقهم وحماية مكاسبهم والعمل على تحسين شروط عملهم ، ورفع مستواهم الثقافى والاجتماعى والاقتصادى والصحى^(٢٦٢).

(٢٦١) لقد أقر مؤتمر العمل العربى هذه الاتفاقية خلال دورته السادسة فى مارس ١٩٧٧ .
(٢٦٢) كذلك تستهدف المنظمات النقابية (فى دول مجلس التعاون الخليجى) : مراعاة مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم والعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية وتمثيلهم فى كافة الأمور المتعلقة بشئونهم. وذلك على غرار ما سنراه تفصيلا. انظر: المادة ٧١ من قانون رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤ فى شأن العمل فى القطاع الأهلى فى دولة الكويت ، المادة السابعة من المرسوم بقانون رقم (٣٣) سنة ٢٠٠٢ ، بإصدار قانون النقابات العمالية فى مملكة البحرين ، الجريدة الرسمية ، العدد ٢٥٤٩ ، الأربعاء ، ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢م ، المادة السابعة من قرار مجلس الوزراء بالموافقة على تشكيل لجان العمل رقم (١٢) بتاريخ ١٤٢٢/١/٨ هـ ، فى المملكة العربية السعودية ، المادة ١١٨ ، من قانون العمل رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤ فى دولة

لذا لا يتلاءم مع مبادئ الحريات النقابية ، أى اشتراط يعطي السلطات ، الحق فى تقييد الأنشطة النقابية ذات الصلة بالممارسات والأهداف التى تتاضل النقابات العمالية من أجلها فى السواد الأعظم من الدول ، تعزيزاً لمصالح أعضائها ودفاعاً عنها^(٢٦٣). كذلك انطلاقاً من أن المهمة الأساسية والدائمة للحركة النقابية تكمن فى تحسين الوضع الاقتصادى والاجتماعى للعمال ، وحين تقرر النقابات العمالية استناداً إلى القانون والممارسة الوطنية فى بلادها ، ووفقاً لإرادة أعضائها ، إقامة علاقات مع حزب سياسي ، أوالشروع فى نشاط سياسي دستوري ، على اعتبار أنها تستخدم بذلك الوسائل الآيلة إلى تعزيز أهدافها الاقتصادية والاجتماعية ، فيجب ألا تأتي علاقاتها أو نشاطاتها السياسية فى شكل يؤثر على استمرارية الحركة النقابية ووظائفها الاجتماعية والاقتصادية ، وذلك بغض النظر عن التغييرات السياسية الجارية فى البلاد^(٢٦٤). ذلك أن المصالح المهنية والاقتصادية التى يدافع عنها العمال ومنظماتهم ، للحصول على شروط عمل أفضل ، أو تحقيق مطالب جماعية ، إنما ترتبط بالبحث عن حلول لمسائل ذات صلة بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية والتى تتسم بأهميتها المباشرة بالنسبة للعمال^(٢٦٥).

قطر ، والمادة ١٠٨ من مرسوم رقم ٢٠٠٦/٧٤ بتعديل بعض أحكام قانون العمل فى سلطنة عُمان والذى ألقى اللجان التمثيلية لتحل محلها النقابات العمالية : الجريدة الرسمية ، العدد (٨١٩).

(٢٦٣) الحريات النقابية ، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية فى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ، المرجع السابق (هامش ١٥) ، ص ١٣٥.

(٢٦٤) الحريات النقابية ، المرجع السابق (هامش ١٥) ، ص ١٣٦.

(٢٦٥) الحريات النقابية ، المرجع السابق (هامش ١٥) ، ص ٢٥.

على هدى ما تقدم يكون من المفيد أن نتناول في هذا المطلب من ناحية نشاط النقابة ، ومن ناحية أخرى الأنشطة المحظورة عليها وذلك على النحو التالي:

نشاط النقابة:

لقد اقتصر موضوع النقابات قانوناً في فرنسا على الدراسة والدفاع عن المصالح الاقتصادية ، الصناعية والتجارية والزراعية . وقد وجد الفقه أن هذا التحديد إنما يعبر عن مبدأ " التخصص " " spécialité " ، على أساس أن النقابة لا يمكن أن يكون لها أى نشاط وأنها لا توجد إلا بغرض الدفاع عن المصالح المهنية ، سواء نقابات العمال أو نقابات أصحاب الأعمال ، أو نقابات العمال المستقلين^(٢٦٦) ، لهذا جاء المشرع الفرنسي بصياغة جديدة لموضوع "النقابة المهنية" وذلك منذ عام ١٩٨٢ حيث قرر صراحة قيام موضوع النقابات المهنية بصفة قاصرة على الدراسة والدفاع عن الحقوق والمصالح المادية والمعنوية ، الجماعية والفردية للأشخاص التي تشير إليها أنظمتها^(٢٦٧) " فهذا النص ذو نطاق أكثر اتساعاً ويتجاوز التطور السابق على قانون ١٩٨٢^(٢٦٨) ،

^(٢٦٦) Lyon-Caen (G),Pelissier (J) et Supiot (A), op. cit., no.543

^(٢٦٧) المادة L١/٤١١ من قانون العمل بمقتضى قانون ٢٨ أكتوبر ١٩٨٢ :

" Les Syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l ' étude et la défense des droits ainsi que les intérêts matériels et moraux , tant collectifs qu' individuels , des personnes visées par leurs statuts " . , Code du travail , Dalloz , éd. 2006 .

^(٢٦٨) فالقضاء بقبوله الادعاء المدنى من جانب النقابات ، قد قبل الدفاع عن المصالح المعنوية ، فعدم احترام تنظيم العمل أو أى إهمال يسبب حادثاً يجيز للنقابة الدفاع عن مصالح المهنة أمام القضاء الجنائي :

Cass . crim . 26 oct . 1967 , J . C . P . 1968 , 11 . 15475 , observ . J . M . Verdier ; Droit social 1967 , 634 , observ . J . savatier .

وتساءل البعض عما إذا كان قد ألغي المشرع بهذه الصياغة الجديدة لموضوع النقابات المهنية مبدأ التخصص^(٢٦٩) ، والواقع أن النقابة باعتبارها مهنية بصريح النصوص الخاصة بها، فإن المصالح التي تتكفل بها لا يمكن أن تتجاوز المصالح المهنية أو ترتبط بها ، ويؤكد ذلك استخدام المشرع الفرنسي " بصورة قاصرة " " exclusivement " ، بحيث يمكن القول - حتى بعد تعديل ١٩٨٢ - إن موضوع النقابة لا يزال يخضع لمبدأ التخصص ، غاية الأمر أن المشرع الفرنسي بمقتضى قانون ٢٨ أكتوبر ١٩٨٢ قد أعطى مفهوماً واسعاً لمضمون هذا المبدأ^(٢٧٠) .

وتستهدف النقابات العمالية فى مصر حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف وشروط العمل ، وتعمل على وجه الخصوص على تحقيق الأغراض الآتية : (أ) نشر الوعي النقابى بما يكفل تدعيم التنظيم النقابى وتحقيق أهدافه . (ب) رفع المستوى الثقافى للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والإعلام . (ج) رفع الكفاية المهنية للعمال والارتقاء بمستواهم المهنى والفنى وتشجيع المناقشات وصيانة ودعم المال العام وحماية وسائل الإنتاج . (د) رفع المستوى الصحى والاقتصادى والاجتماعى للأعضاء وعائلاتهم . (هـ) المشاركة فى مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمال من أجل تحقيق أهداف هذه الخطط والإسهام فى تنفيذها . (و) المشاركة فى المجالات العمالية العربية والدولية وتأكيد دور الحركة النقابية

Camerlynck (G . H) Lyon – Caen (G) et pelissier (J), ⁽²⁶⁹⁾
Droit du travail , Dalloz , 14e ed , no 587 .
Frossard (J) Syndicats professionnels , juris – classeur , op. cit., ⁽²⁷⁰⁾
no. 41..

العمالية المصرية فى هذه المجالات^(٢٧١) . هكذا حدد المشرع المصرى أغراضاً للمنظمات النقابية ، على العموم فى النطاق الاجتماعى ، ثم أورد تحديداً أدق لكل نوع منها على حده : اللجنة النقابية ، والنقابة العامة والاتحاد العام لنقابات العمال ، وذلك على النحو الذى سنراه عند دراستنا للمستويات النقابية . وقد سار مشرعنا البحرىنى على نهج المشرع المصرى ، فيما يتعلق بأهداف المنظمات النقابية^(٢٧٢) . وكيفية الدفاع عن هذه الأهداف ، وهو ما يشكل محل دراستنا فى الفصل الثالث من هذا الباب ، وذلك انطلاقاً من أن مثل هذا الدفاع ، إنما يعبر فى ذات الوقت عن الحقوق التى ترتبط بالشخصية المعنوية للنقابات العمالية .

(٢٧١) المادة الثامنة من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية ، الطبعة الخامسة ، القاهرة ، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية ، ١٩٩٣ ، ص ٥ .

(٢٧٢) فوقاً لنص المادة السابعة من مرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون النقابات العمالية: "تستهدف المنظمات النقابية حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع = عن مصالحهم وتحسين ظروف وشروط العمل ، وتعمل بوجه خاص على تحقيق الأغراض الآتية :- (أ) نشر الوعي النقابى بين العمال . (ب) رفع المستوى الثقافى للعمال . (ج) رفع المستوى المهنى والفنى للعمال . (د) رفع المستوى الصحى الاقتصادى والاجتماعى للأعضاء وعائلاتهم . (هـ) المشاركة فى المحافل العمالية العربية والدولية ، وعرض وجهة نظر عمال مملكة البحرين من خلالها . انظر : الجريدة الرسمية ، العدد ٢٥٤٩ - الأربعاء ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢ م . غير أنه يقصد بالمنظمة النقابية العمالية وفقاً للمادة الأولى من قانون النقابات العمالية فى مملكة البحرين والمشار إليه: النقابات العمالية والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين . والنقابة العمالية هى ذلك التنظيم الذى يضم عدداً من العمال فى منشأة معينة أو قطاع معين أو نشاط محدد.... بعبارة أخرى لم يعرف المشرع النقابى البحرىنى اللجان النقابية أو الفروع النقابية التى يعرفها كل من المشرع النقابى فى كل من مصر وفرنسا ، على غرار ما سنراه فى الباب الثانى من رسالتنا.

الأنشطة المحظورة على النقابة:

تتسم النقابات المهنية بالطابع المتجرد عن كل مصلحة desinteressé ، كما أن خضوعها لقاعدة التخصص ، يتطلب أن يرتبط موضوعها ومهامها بالمصالح الاجتماعية – المهنية^(٢٧٣). لذا فإنه يحظر على النقابات المهنية ممارسة الأنشطة التالية:

حظر ممارسة النشاط التجاري :

يحظر على النقابة أن تمارس ولو بصفة عارضة نشاطاً يستهدف الربح ، فالنقابة لا يجوز لها أن تلعب دور الشركات وتقوم بصفة خاصة بالأعمال التجارية ، فهي لا تستطيع أن تشتري لأجل البيع وتحقيق فوائد توزعها على أعضائها ، لذلك إذا قامت النقابة ، بصفة عارضة بأعمال التجارة فإنها تخضع للالتزامات التجار وينعقد الاختصاص للمحاكم التجارية^(٢٧٤) ، غير أنه لا يسهل دائماً التمييز بين النشاط المهني المتجرد عن كل غرض مادي ، والنشاط الذي يمكن أن يكون له نتائج مالية محظورة ، ولاسيما وأن القيام بأعمال مدنية تدر بفوائد محظور تماماً – كالأعمال التجارية – على النقابات المهنية^(٢٧٥) .

غير أن النقابة تستطيع – إذا أجازت أنظمتها – أن تشتري لأجل القرض ، تأجير أو التوزيع فيما بين أعضائها المواد الضرورية لممارسة

Frossard (J) , Syndicats professionnels , op. cit., no 47 .⁽²⁷³⁾

Frossard (J) Syndicats professionnels , op. cit., no 49 .⁽²⁷⁴⁾

Frossard (J) , op . cit . , no 50 à 52 .^(٢٧٥)

المهنة (المواد الأولية ، والأدوات والمعدات)^(٢٧٦) . كما أن النقابات تستطيع أيضاً أن تمتد مساعدتها بالمجان لبيع المنتجات التي تتأتى من استثمارات النقابيين . يضاف إلى ذلك أن تحريم النشاط التجارى لا يمنع النقابات من أن تضع رمزاً أو علامة نقابية تصبح ملكاً لها وذلك لتحديد مصدر وشروط الإنتاج^(٢٧٧) . والنقابة العمالية إذا كانت لا ينبغي أن تحقق فوائد بغرض توزيعها على أعضائها ، فإنه من الممكن أن يدور موضوعها حول دراسة التعديلات الاقتصادية وتقارب العرض والطلب وتسهيل نقل البضائع^(٢٧٨) . غير أنه لا ينبغي أن تلعب النقابة دور الوسيط تجاه العملاء وأن تترك إبرام العقود باسمها ، فإذا ما تجاوزت النقابة

(٢٧٦) المادة L١٨/٤١١ من قانون العمل الفرنسى . فالشراء لأجل البيع فيما بين الأعضاء جائز للنقابة القيام به ، إذ إنه يعتبر منها عملاً تعاونياً ، نص عليه المشرع المصرى فى المادة الثامنة من قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ ، فوفقاً للفقرة الأخيرة من هذه المادة : " ويجوز للمنظمة النقابية ... أن تشارك فى تكوين الجمعيات التعاونية " . وقد تناول المشرع البحرى ذات النص وذلك فى المادة السابعة المشار إليها : " ويجوز للمنظمة النقابية فى سبيل تحقيق أهدافها أن تنشئ صناديق ادخار أو زمالة وأن تكون جمعيات تعاونية ونواد اجتماعية " .
(٢٧٧) المادة L١/٤١٣ من قانون العمل الفرنسى :

Code du travail , éd . 2006.

Frossard (J) , op . cit . Juris , op . cit., no . 51 .⁽²⁷⁸⁾

والمشرع الفرنسى فى المادة L١٨/٤١١ من قانون العمل والتي تنطبق على كافة المهن قد أجاز للنقابة أن تشجع لصالح أعضائها عمليات الشراء أو البيع ، ولكن يلزم فى هذا الشأن أن يتحقق قانوناً بمقتضى المادة المشار إليها ثلاثة شروط : عدم توزيع الفوائد فيما بين الأعضاء ، وينبغي أن تنص أنظمة النقابات صراحة على هذا التدخل وأن يرد الشراء أو البيع بصورة قاصرة على أموال ترتبط بالنشاط المهني ، انظر :

Frossard (J) , op . cit., no 54 .

اختصاصاتها، فإنها تلتزم بارتباطاتها ، وذلك دون المساس بمسئولية أعضائها^(٢٧٩) .

النشاط السياسى :

الواقع أنه من الصعب أن يقتصر دور النقابة على الإطار المهنى بالمفهوم الدقيق حيث لا يمكن إغفال التأثير المباشر أو غير المباشر لسياسة الدولة على روابط العمل : سياسة الأجور ، والوظيفة ورقابة المنافسة ... الخ . لهذا لا يمكن قبول عدم مشروعية موضوع النقابة إلا إذا أعلنت النقابة فى نظامها عن إرادتها فى ممارسة نشاط مباشر تجاه مؤسسات الدولة ، كما أنه لا يمكن مجازاة تصرفات النقابات المهنية إلا إذا انفصلت بصفة كاملة عن حماية مصالح أعضاء المجموعة^(٢٨٠) ، وذلك كما لو أمرت النقابة أعضائها بأن يتخذوا موقفاً تجاه مظاهرة سياسية ، تحت جزاء الإبعاد من النقابة^(٢٨١) ، غير أن الأحكام التى تفرض حظراً عاماً على الأنشطة السياسية التى تقوم بها نقابات العمال تعزيراً لأهدافها الخاصة ، إنما تتعارض مع مبادئ الحريات النقابية^(٢٨٢) ، فالمصالح المهنية والاقتصادية التى يدافع عنها العمال ومنظماتهم لا تتعلق بالحصول

Verdier (J . M) op. cit., . no 461. ⁽²⁷⁹⁾

^(٢٨٠) فقد قرر القضاء الفرنسى حديثاً أن الجبهة القومية للشرطة ليست إلا أداة لحزب سياسى يخدم بصفة قاصرة مصالحه وأهدافه ، وأنه لا يمكن أن يستفيد من صفة النقابة :

Ch. mixte, 10 avril 1998 (3 arrêts), rapp. J . Merlin, Dr. soc . 1998 . 565 ; C A . 17 juin . 1997 , Dr . soc . 1997, p . 986 . obs . A . Jeammaud .

Frossard (J) , op. cit., no 61 . ⁽²⁸¹⁾

^(٢٨٢) الحريات النقابية ، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية فى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ، مكتب العمل الدولى ، جنيف ، الطبعة الأولى ، ص ١٣٦ ، التقرير ٢٣٠ ، القضية رقم ١١٩٤ ، الفقرة ٢٩١ .

على شروط عمل أفضل أو تحقيق مطالب جماعية فحسب ، وإنما أيضا بالبحث عن حلول لمسائل ترتبط بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية^(٢٨٣). " فالتحريم المطلق" على النقابات ، لأى نشاط سياسى، هو حكم مخالف للحرية النقابية ، ويفضل أن يترك للقضاء ، مهمة الحكم على أنشطة النقابات ، ومدى تجاوزها لمهامها المهنية، والدفاع عن مصالح أعضائها ، دون أن يفرض المشرع "حظراً شاملاً" على ممارسة النقابات ، لأنشطة سياسية^(٢٨٤).

لهذا تجدر الإشارة إلى موقف الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين الذى أعلن أنه لا يمكن التوجه إلى الخصخصة دون اشتراك الطرف الأساسى فى العملية وهم العمال، من خلال مفاوضات تحفظ حقوق العمال والموظفين ، مشيراً إلى أن عدم اعتراف الحكومة بتأسيس النقابات داخل القطاع الحكومى يمنع إجراء مثل هذا الحوار^(٢٨٥).

المطلب الثالث

الجزاءات التى تترتب على عدم مراعاة الشروط الموضوعية

يترتب على مخالفة الشروط الموضوعية لتأسيس النقابات العمالية نوعان من الجزاءات ، حرص المشرع الفرنسى فى قانون العمل على النص

^(٢٨٣) الحريات النقابية ، المرجع السابق ، ص ٢٥ ، موجز ١٩٨٥ ، الفقرة ٣٦٨.

^(٢٨٤) التقرير ٨٤ ، الحالة ٤٢٣ ، البند ٧٧ ، أحمد حسن البرعى ، المرجع السابق (هامش ٢) ، ص ١٧٨.

^(٢٨٥) جريدة الأيام ، محليات ، الأربعاء ، ٩ نوفمبر ، ٢٠٠٥ ، العدد ٦٠٨٩.

عليهما صراحة : عقوبات جنائية (الغرامة) وجزاءات مدنية (الحل القضائي)^(٢٨٦) .

ويعد الحل القضائي بمثابة تكملة للعقوبة الجنائية التي تترتب على عدم مراعاة الشروط الموضوعية لتأسيس النقابات المهنية . وهذا الجزاء لا يتقرر إلا بناءً على طلب نائب الجمهورية ، فالحل القضائي للنقابة لا يمكن أن يتقرر مباشرة ، كما أن المحكمة في حالة طلب الحل القضائي تتمتع بسلطة تقديرية في تقريره^(٢٨٧) . أما البطلان فلم تقتضيه النصوص

^(٢٨٦) فوقاً لنص المادة ١/٤٨١ L من قانون العمل الفرنسي: "يعاقب مديري أو رئيس ادارات النقابات أو اتحادات النقابات الذين يرتكبون مخالفات لنصوص المادة ١/٤١١ L بالغرامة ٣,٧٥٠ يورو . ويمكن بالاضافة إلى ذلك تقرير حل النقابة أو اتحادات النقابات بناء على ملاحقة نائب الجمهورية (وكيل نيابة). وتكون الغرامة ٣,٧٥٠ يورو في حالة البيانات الكاذبة التي تتعلق بالأنظمة وأسماء وصفات المديرين أو رؤساء مجالس الادارة. أما المادة ١/٤٦١ R من قانون العمل الفرنسي ، فإنها تعاقب بعقوبة المخالفة في الحالات التالية :-

- عدم احترام المادة ٢/٤١١ L من قانون العمل والتي تتطلب ممارسة أعضاء النقابة نفس المهنة أو مهن مماثلة أو مرتبطة .

= - عدم إيداع الأنظمة وأسماء المديرين (المادة ٣/٤١١ L و ١/٤١١ R) . وتشير ذات المادة أيضاً إلى المخالفة التي تتعلق بحرية الانضمام وإدارة النقابة ، حيث يعاقب المديرون أو أصحاب القيادة للمنظمة النقابية بعقوبة الغرامة.

كما أنه يعاقب وفقاً لنص المادة ٢/٤٨١ (L) بالحبس سنة وبالغرامة ٣,٧٥٠ يورو أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط على كل إعاقة ممارسة الحق النقابي إعمالاً لنصوص المواد ١/٤١٢ L و ٤/٤١٢ L إلى ٢٠/٤١٢ L، وفي حالة العود يمكن أن تصل عقوبة الحبس إلى سنتين

والغرامة إلى ٧,٥٠٠ يورو، انظر : Code du travail, litec , 2006.

^(٢٨٧) حيث إن المشرع الفرنسي ، قد استخدم صراحة في المادة ١/٤٨١ L من قانون العمل تعبير " إمكانية الحكم بالحل "

القانونية صراحة ، ورأى البعض أنه لا يعد الحل النموذجي لمخالفة الشروط الموضوعية ، على أساس أن النقابة شخص معنوى ، وأنه على الصعيد العملى تدور المشكلة حول معرفة إذا كانت مخالفة النصوص القانونية تشكل حقاً إعاقة على اكتساب الشخصية المعنوية (الأهلية القانونية)^(٢٨٨). غير أن كل ذى مصلحة يستطيع - استقلالاً - عن نائب الجمهورية ، أن يطلب البطلان إذا خالفت النقابة الشروط الموضوعية الخاصة بالتأسيس^(٢٨٩) .

وقد خصص المشرع المصرى الباب العاشر من قانون النقابات العمالية للعقوبات ، والذى تضمن نصاً خاصاً يعاقب على مخالفة الشروط الشكلية سواء فيما يتعلق بالنظام الأساسى أو المالى أو بالسجلات أو الدفاتر أو الأموال... على نحو ما سنراه ، ونصاً عاماً يعاقب بغرامة لا تزيد على خمسين جنيهاً لكل من ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون أو اللوائح الصادرة تنفيذاً لأحكامه ، وذلك بالإضافة إلى النص على المعاقبة بغرامة لا تقل عن عشرين جنيهاً ولا تزيد عن مائة جنيه لكل صاحب منشأة أو مسئول عن إدارتها فصل أحد العمال أو وقع عليه عقوبة لإرغامه على الانضمام إلى منظمة نقابية ، أو عدم الانضمام إليها ، أو الانسحاب منها ، أو بسبب قيامه بأى نشاط نقابى مشروع^(٢٩٠). أما مشرنا البحرينى

" La dissolution pourra être prononcée "
Frossard (J) , op . cit . no 79 .

Frossard (J) , op . cit . no 80 .⁽²⁸⁸⁾
Ch. mixte 10 avr 1998: Bull. ch mixte, no 1; D.1998, I.R. 126; ⁽²⁸⁹⁾
Dr. Soc . 1998 , 565 , obs . merlin .

^(٢٩٠) المواد ٧٣ وما يليها من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية ، المعدل بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ .

فإنه أغفل النص على تلك النصوص التي تكفل احترام تطبيق قانون النقابات العمالية على نحو يحقق فاعليته، ولكنه فى المقابل أجاز الحل القضائى للمنظمة العمالية - على نحو ما سنراه - كما أنه أضاف إلى قانون العمل فى القطاع الأهلى الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦ مادة جديدة تقضى بأنه "..... لا يجوز فصل العامل من عمله بسبب نشاطه النقابى على أن تقضى المحكمة بإعادة العامل إلى عمله وتعويضه عن فترة الفصل متى ثبت أن فصله من العمل كان بسبب نشاطه النقابى".

كما أنه إعمالاً للقانون رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٦ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ " وتقضى المحكمة بإلزام صاحب العمل بدفع تعويض للعامل لا يقل عن أجر شهرين، ولا يجاوز أجر ستة أشهر متى ثبت لها قيام صاحب العمل بالتمييز ضد العامل بسبب نشاطه النقابى" (٢٩١).

(٢٩١) المادة (١١٠) مكرراً ، بمقتضى قانون رقم (٧٣) لسنة ٢٠٠٦ والصادر فى ١٦ أكتوبر ٢٠٠٦ بتعديل بعض أحكام قانون العمل فى القطاع الأهلى الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦ ، والمادة الرابعة من القانون رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٦ ، الجريدة الرسمية ، العدد ٢٧٥٠ ، الأربعاء ٢ أغسطس ٢٠٠٦ .

المبحث الثانى

الشروط الشكلية لتأسيس المنظمات العمالية

تمهيد وتقسيم:

الواقع أن مبادئ الحريات النقابية، تبقى رسالة مجردة من معانيها فيما لو اشترط على العمال وأصحاب العمل، الحصول على أى نوع من الترخيص المسبق حتى يتمكنوا من إنشاء منظمة، سواء تعلق هذا الترخيص بتكوين المنظمة العمالية فى ذاتها، أو بالحاجة إلى الموافقة على دستورها أو أنظمتها^(٢٩٢)، لذا ينبغى أن يقود مبدأ حرية التأسيس التشريعات النقابية إلى التخفيف بدرجة هامة من الإجراءات الشكلية، بحيث تقتصر هذه الإجراءات على وضع النقابة لنظامها الأساسى بكل حرية ، وإيداع هذا النظام للسلطة الإدارية المختصة، وفى المقابل يكون لهذه السلطة حق الاعتراض على تكوين المنظمة العمالية ، إذا كان هذا التكوين مخالفاً لأحكام القانون، والواقع أنه يترتب على مخالفة هذه الإجراءات الشكلية نتائج هامة تتعلق بالوجود القانونى ذاته لهذه المنظمات العمالية ، باعتبارها شخصية معنوية مستقلة. وهكذا فإن إلقاء الضوء على الشروط الشكلية اللازمة لتكوين المنظمات العمالية، يقتضى تناول المطالب الآتية:

المطلب الأول : الشروط الشكلية اللازمة لتأسيس المنظمة العمالية فى معايير العمل الدولية والعربية.

المطلب الثانى : النظام الأساسى للمنظمة العمالية .

(٢٩٢) الحريات النقابية، المرجع السابق (هامش ١٥) ، ص ٧٩ .

- المطلب الثالث : إيداع أوراق التأسيس.
- المطلب الرابع : أحكام الاعتراض على التأسيس.

المطلب الأول

الشروط الشكلية اللازمة لتأسيس المنظمة العمالية فى معايير العمل الدولية والعربية

تقدم أن اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم (٨٧) لسنة ١٩٤٨ ، قد نصت فى المادة الثانية منها على أن " للعمال ولأصحاب العمل ، دون أى تمييز الحق ، دون ترخيص سابق فى تكوين منظمات يختارونها ، وكذلك الحق فى الانضمام إليها، بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات...". وعلى ذات النهج سارت الاتفاقية العربية رقم (٨) لعام ١٩٧٧ بشأن الحريات والحقوق النقابية^(٢٩٣).

لهذا أرسى لجنة الحريات النقابية فى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية المبادئ التالية:

- ١- لا يتلاءم القانون الذى يشترط اخضاع حق إنشاء النقابات لترخيص تمنحه إدارة حكومية وفقا لما ترتأيه مع مبادئ الحريات النقابية.^(٢٩٤)
- ٢- تبقى مبادئ الحريات النقابية فى الغالب رسالة مجردة من معانيها، فيما لو اشترط على العمال وأصحاب العمل الحصول على أى نوع

^(٢٩٣) المادة الأولى: مؤتمر العمل العربى المنعقد فى دورته السادسة فى مدينة الإسكندرية.

^(٢٩٤) الحريات النقابية، المرجع السابق(هامش ١٥)، ص ٩٧ موجز ١٩٨٥، الفقرة ٢٦٤.

من الترخيص المسبق حتى يتمكنوا من إنشاء منظمة ، علماً أن هذا الترخيص قد يتعلق بتكوين المنظمة النقابية في ذاتها، وبالجملة إلى انتزاع الموافقة على دستورها أو أنظمتها^(٢٩٥).

٣- يعتبر فقدان اللجوء إلى السلطة القضائية للاعتراض على رفض الوزارة منح ترخيص بإنشاء نقابة عمالية انتهاكاً لمبادئ الحريات النقابية^(٢٩٦).

٤- ينبغي أن تتلاءم الشكايات المفروضة من خلال اللوائح الوطنية المتعلقة بإنشاء منظمات العمال وأصحاب العمل وبتحديد عملها مع أحكام تلك الاتفاقية، وألا تؤدي أحكام هذه اللوائح إلى إضعاف الضمانات الواردة في الاتفاقية^(٢٩٧).

٥- لا يمكن تطبيق الشكايات التي يفرضها القانون على إنشاء نقابة كطريقة لتأخير إنشاء المنظمات المهنية أو منعها ، كذلك إذا كان هناك شك كبير في احتمال إقدام قادة نقابيين على ارتكاب أعمال يعاقب عليها القانون ينبغي إخضاعهم لدعاوى قضائية عادية بهدف

^(٢٩٥) الحريات النقابية، المرجع السابق (هامش ١٥) ص ٧٩ ، موجز ١٩٨٥ ، الفقرة ٢٦٣ .

^(٢٩٦) الحريات النقابية ، المرجع السابق (هامش ١٥) ، ص ٨٠ ، التقرير ٢٩٤ ، القضية ١٧٠٤ ، الفقرة ١٥٢ .

^(٢٩٧) الحريات النقابية ، المرجع السابق (هامش ١٥) ، ص ٨٠ ، موجز ١٩٨٥ ، الفقرة ٣٦٢ .

تحديد مسؤولياتهم ، على أن لا يشكل احتجازهم في ذاته عائقا يحول دون إعطاء المنظمة المعنية شخصيتها القانونية^(٢٩٨).

كذلك أوصت لجنة الحريات النقابية في منظمة العمل العربية إحدى الحكومات الأعضاء بالمنظمة ، بتعديل تشريعها لكي ينص صراحة ودون غموض على وجود نقابة قائمة بالفعل ، للعاملين في نفس المهنة أو الاعتراف لإحدى النقابات بأنها الأكثر تمثيلا ، وبحقها في التفاوض نيابة عن هذه الفئة من العمال ، كل ذلك لا يخول الإدارة حق رفض الطلب الذى تقدم به مؤسسو نقابة جديدة ، حتى لو كان رفض الإدارة قد برر من جانبها بأن النقابة الممثلة للعمال في نفس الصناعة أو المهنة ، تمثلهم تمثيلاً كافياً ، ذلك أن مثل هذه الحجة تمنع العمال من تكوين النقابات والانضمام إليها بمحض اختيارهم^(٢٩٩).

المطلب الثانى

النظام الأساسى للمنظمة العمالية

الواقع أن مجرد وجود تشريع يتعلق بنقابات العمال لا ينطوي في ذاته على انتهاك للحقوق النقابية، إذ يمكن أن تتخذ الدولة بعض الإجراءات بطريقة مشروعة من أجل ضمان صوغ دساتير النقابات العمالية وقوانينها في صورة مطابقة للقانون، ومن جهة أخرى، ينبغى فى أى تشريع

^(٢٩٨) الحريات النقابية ، المرجع السابق (هامش ١٥) ، ص ٨٠-٨١ ، موجز ١٩٨٥ ، الفقرة ٢٧١ ، وموجز ١٩٨٥ الفقرة ٢٧٢.

^(٢٩٩) الحريات النقابية ، المرجع السابق (هامش ٦) ص ٤٦-٤٧ ، التقرير ٩٣ ، الحالة ٣٠٣ ، بند ١١١ ، التقرير ٩٥ ، الحالة ٤٤٨.

ألا يضعف من حقوق العمال كما جري تحديدها فى مبادئ الحريات النقابية، وأن من شأن الأحكام القانونية المفصلة أكثر من اللازم فى هذا المجال أن تعيق إنشاء المنظمات النقابية وتطويرها^(٣٠٠). لذا يكون من المفيد أن نتعرف على مدى حرية المنظمات العمالية فى وضع نظامها الأساسى، وذلك على النحو التالى:

موقف التشريع النقابى المصرى:

تنص المادة ٦٣ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بشأن النقابات العمالية على أنه: " يودع من تختاره هيئة مكتب النقابة العامة أو الاتحاد العام من بين أعضاء مجلس الإدارة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ انتخاب الجمعية العمومية التأسيسية له بالجهة الإدارية المختصة والاتحاد العام لنقابات العمال ثلاث نسخ من الأوراق الآتية :

١- النظام الأساسى للمنظمة على أن يكون مصدقاً على توقيعات أعضاء مجلس الإدارة على إحداها رسمياً من الجهة المختصة . ٢- محضر انتخاب أعضاء مجلس الإدارة واختيار ممثل هيئة المكتب فى إجراءات الإيداع .

٣- كشوف بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وهيئة المكتب وصفة كل منهم وسنه ومهنته ومحل إقامته . ٤- بيان عدد اللجان النقابية التابعة للنقابة العامة وأسمائهم ومحاضر تشكيلها أو عدد النقابات العامة المنضمة للاتحاد العام لنقابات العمال وأسمائهم ومحاضر تشكيلاتها حسب الأحوال . ٥- بيان عدد أعضاء النقابة العامة .

(٣٠٠) الحريات النقابية، المرجع السابق (هامش ١٥) ، ص ١٠٥ التقرير ٢٩٤، القضية ١٧٠٤ ، الفقرة ١٤٦ .

وتحرر الجهة الإدارية المختصة محضراً بإيداع الأوراق السابقة وتسلم صورة معتمدة منه إلى ممثل المنظمة النقابية ، ويجب أن يودع بالطريقة ذاتها كل تعديل يطرأ على النظام الأساسى للمنظمة النقابية أو تشكيلها أو عدد أعضائها^(٣٠١) .

والواقع أنه على هدى هذه النصوص، يمكن لنا - فيما يتعلق بالنظام الأساسى للمنظمة العمالية - إيضاح النقاط التالية:
- أنه لا يلزم لتأسيس المنظمة العمالية الحصول على تصريح أو اخطار سابق للسلطات الإدارية^(٣٠٢).

- أن القواعد الشكلية لإنشاء المنظمة العمالية لا تتعلق إلا بالنقابات العامة والاتحاد العام لنقابات العمال ، ولا شأن لها باللجان النقابية التى ليس لها استقلال النقابة العامة، ولا تتمتع بشخصية معنوية فهى أقرب ما تكون إلى مجرد أقسام للنقابة العامة ، وهو أمر محل جدل فقهي على غرار ما سنراه فى الباب الثانى لدراستنا.

- يحرر مؤسسو المنظمة النقابية ، فى المقام الأول ، وبحرية أنظمة المنظمة العمالية والتى تعرض على الجمعية العمومية للتصويت عليها^(٣٠٣) ، وإطلاق الحرية للمؤسسين فى تحديد مضمون النظام

(٣٠١) بمقتضى قانون رقم السنة ١٩٨١ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ ، الجريدة الرسمية العدد ٢ الصادر فى ٨ يناير ١٩٨١ .

(٣٠٢) Lyon - Caen (G), Pélissier (J) et supiot (A), op. cit., no 536 .

(٣٠٣) وتقضى المادة الثالثة من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم (٨٧) لسنة ١٩٤٨ بأن تتمتع النقابة بحرية وضع دساتير وتحرير لوائحها الإدارية ، كما تنص المادة السادسة من الاتفاقية العربية للحريات والحقوق النقابية رقم (٨) لسنة ١٩٧٧ على أن " يضع كل من العمال وأصحاب الأعمال المؤسسين للمنظمة نظامها الأساسى ، الذى يتضمن على وجه الخصوص أهدافها ووسائل تحقيقها وكذلك أجهزتها وطرق تمويلها وإدارتها دون تدخل أو تأثير من أية جهة كانت . ولا يجوز إلزام منظمات العمال أو منظمات أصحاب الأعمال

الأساسى والعناصر التى يجب أن يشتمل عليها، إنما يوفر الاستقلال اللازم لهذه النقابات حتى تكون مؤهلة لأداء الدور المنوط بها ، وهو ما يجعل هذا النظام يختلف من نقابة إلى أخرى حسبما يترأى للعمال الذين يرغبون فى تأسيس منظمة نقابية^(٣٠٤) . غير أنه يجب ألا يتعارض مضمون النظام الأساسى للمنظمة النقابية مع نصوص القانون ومع عدم مخالفة القواعد الموضوعية التى تحكم مبدأ النقابة على نحو ما، ويلاحظ فى هذا الخصوص أن المشرع المصرى فى المادة ٦١ من قانون النقابات العمالية قد عهد إلى الاتحاد العام لنقابات العمال بأن " يضع نظاماً نموذجياً للمنظمات النقابية المختلفة ، تتخذ هذه المنظمات أساساً لوضع لوائحها ، وتصدر هذه اللائحة النموذجية بقرار من الوزير المختص^(٣٠٥) .

بأية لوائح أو أنظمة خاصة بتنظيم العمل بها وممارستها لنشاطها ، تضعها أية جهة ويجوز وضع نماذج غير إلزامية لهذه اللوائح أو الأنظمة للاسترشاد بها . " انظر: اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، منظمة العمل العربية ، الطبعة الخامسة، ٢٠٠٦ ، منشورات منظمة العمل العربية ٢٠٠٦ ، ص ١٤٧ .

(٣٠٤) رجب البراوى ، الوجيز فى علاقات العمل الجماعية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ١٩٩٥ ص ٥٤ .

(٣٠٥) غير أن الاقتراب أكثر نحو التوافق مع القواعد الدولية والإقليمية لحماية الحقوق والحريات النقابية يقتضى أن يقتصر النظام الأساسى النموذجى على المبادئ الأساسية التى تقوم عليها المنظمات النقابية ، وأن يتجنب الاستغراق فى التفاصيل الدقيقة حتى يتاح للنقابة أن تتمتع بقدر من الحرية فى تبنى ما يلائمها من قواعد داخلية تتفق وظروف نشأتها وعمالها ووفق إرادة مؤسسيها . انظر : محمد أحمد إسماعيل ، المرجع السابق ، (هامش ١٣) ، ص ٥٤ .

- إن النظام الأساسي للمنظمة النقابية باعتباره دستور النقابة^(٣٠٦) ، فإنه ينبغي أن يتضمن نوعين من البيانات: تستهدف الأولى تأكيد مبدأ خصوصية المنظمة : التسمية ، والمقر الاجتماعي ، والموضوع ، والإطار المهني والإقليمي ، وطائفة أعضاء المنظمة (أصحاب الأعمال ، عمال ، كوادر ... الخ) ، وتستهدف البعض الآخر تنظيم وإدارة النقابة : شروط قبول العضوية ، وقيمة القسط ، وأحكام الإدارة (الجمعية العمومية ، والمجلس أو المكتب المنتخب ، واجتماعات وسلطات الجمعية العمومية ، والتدابير التأديبية ، والمدة (غير محددة بصفة عامة) ، كذلك أحكام تعديل الأنظمة وشروط الحل الإرادي والتصفية عن طريق الجمعية غير العادية^(٣٠٧) . وقد صدرت اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للمنظمات العمالية في مصر بمقتضى قرار رقم (٣٣) لسنة ١٩٦٧^(٣٠٨) ، وقضت المادة الأولى من هذا القرار بأن " يعمل باللائحة النموذجية المرافقة ... وعلى هذه المنظمات أن تتخذها أساساً لوضع لوائحها" ، وسوف نتناول نصوص هذه اللائحة النموذجية تفصيلاً في الأبواب التالية لرسالتنا.

الوضع في قانون النقابات العمالية في مملكة البحرين:

لقد اهتم المشرع النقابي في مملكة البحرين من ناحية، بالبيانات التي ينبغي أن يشتمل عليها النظام الأساسي للمنظمة النقابية العمالية^(٣٠٩)،

^(٣٠٦) عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، (هامش ٣٦) ص ٧٢، محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق ، (هامش ١٣) ، ص ٥٢.

^(٣٠٧) . Frossard (J) , op. cit., no 65

^(٣٠٨) الوقائع المصرية ، العدد ١٣٩ (تابع) في ١٥/٦/١٩٧٦.

^(٣٠٩) فوقاً للمادة الخامسة من المرسوم - بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢، بإصدار قانون النقابات العمالية، يجب أن يشتمل النظام الأساسي للمنظمة النقابية العمالية، بوجه خاص = على ما يلي: (أ) اسم المنظمة وعنوان مقرها الرئيسي . (ب) الأهداف التي سيتم من

وبالنص من ناحية أخرى على إجراءات تكوين النقابة، وذلك بإيداع نظامها الأساسى وأسماء مؤسسيها لدى الوزارة، بشرط ألا يتعارض النظام مع أحكام القوانين واللوائح السارية فى المملكة^(٣١٠).

والواقع أن المشرع البحرينى فى قانون النقابات العمالية قد اكتفى بالمباديء العامة التى تحكم المنظمات النقابية ، وترك التفاصيل للأنظمة الأساسية لتلك المنظمات مما يجعل هذا القانون متوكباً مع التطورات التى تشهدها الساحة العمالية ، ولاسيما وأنه جعل المنظمة النقابية - على نحو ما سنرى - تكتسب الشخصية المعنوية من وقت إيداع أوراق تأسيسها لدى وزارة العمل، (المادة الرابعة) وأنه أقر للاتحاد العام لنقابات العمال وضع نموذج لكافة اللوائح الداخلية المالية والإدارية لتلك المنظمات (المادة التاسعة). وجاء قانون رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٦ بنص فى هذا الشأن حيث أقر للاتحاد النقابى اختصاصاً بوضع نماذج استرشادية لكافة اللوائح الداخلية المالية والإدارية التى تنظم عمل النقابات العمالية أعضاء الاتحاد

أجلها تأسيس المنظمة. (ج) إجراءات انضمام الأعضاء بالنسبة للنقابة العمالية، وفصلهم منها، وقيمة رسم الانضمام ومقدار الاشتراك الذى يتحملة العضو وحالات وشروط الإعفاء منه. (د) عدد أعضاء مجلس إدارة المنظمة، ومدته، وكيفية انتخابهم، ومواعيد اجتماعات مجلس الإدارة، وكيفية استكمال الأماكن الشاغرة به، واختصاصاته. (هـ) جزاءات تأديب الأعضاء بالنسبة، للنقابة العمالية عن المخالفات المسلكية ، والعقوبات التى توقع عليهم والهيئات المختصة بالتحقيق والتأديب . (و) الخدمات والمساعدات المالية التى تقدم للأعضاء فى حالات الضرورة. (ز) شروط تعيين موظفي المنظمة وإجراءاته وكيفية إنهاء خدمتهم. (ح) كيفية حفظ أموال المنظمة، ونظامها المالي، وسجلاتها ودفاتها المالية. (ط) إجراءات ومواعيد وحالات دعوة مجلس إدارة المنظمة وجمعيتها العمومية إلى الاجتماعات العادية وغير العادية.

(٣١٠) المادة ١١ من المرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢، بإصدار قانون النقابات العمالية، الجريدة الرسمية - العدد ٢٥٤٩ - الأربعاء ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢.

(المادة ٩). وذلك مع تكريسه لمبدأ تعددية الاتحادات ، مما اقتضى استبدال عبارة الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين الواردة فى نصوص مرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ بعبارة الاتحادات النقابية على النحو الذي سنراه فى الباب الثانى لرسالتنا.

الوضع فى قانون العمل الكويتى :

تقوم الجمعية العمومية التأسيسية للمنظمة العمالية بوضع نظامها الأساسى على أن يشمل بيانات معينة عددها المادة (٧٤) من قانون العمل فى القطاع الأهلى رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤ . وقد صدر فى هذا الشأن لائحة نموذجية ، عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل على أن تسترشد بها المنظمة العمالية فى إعداد لائحة نظامها الأساسى^(٣١١). وفى المقابل أجاز المشرع الكويتى لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل أن تبلغ اعتراضها على إجراءات تكوين النقابة المخالفة لأحكام قانون العمل وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ ايداع أوراق التأسيس ، وإذا لم تقم النقابة بتصحيح الإجراءات المعترض عليها خلال الخمسة عشر يوماً التالية للاعتراض اعتبر تكوين النقابة باطلا منذ البداية^(٣١٢).

الوضع فى قانون العمل فى سلطنة عُمان:

تقدم أن قانون العمل المعدل بالمرسوم السلطانى رقم ٢٠٠٦/٧٤ قد أجاز تكوين نقابات عمالية دون تدخل فى شئونها أو التأثير عليها ولكنه

(٣١١) القرار رقم (١) فى شأن اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للنقابة ، الكويت اليوم ، العدد ٤٩٧ ، السنة العاشرة.

(٣١٢) المادة (٧٥) من قانون العمل فى القطاع الأهلى رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ والسابق الاشارة إليه.

- أناط للوزير المختص أن يصدر القرارات المنظمة لتشكيل وعمل وتسجيل النقابات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان^(٣١٣).
- وقد صدر هذا القرار الوزاري رقم ٢٤/٢٠٠٧ وقضى فى المادة السادسة منه أن يكون للنقابة العمالية نظام تأسيسى يتضمن:
- أ - اسم النقابة ، وعنوانها ، وممثلها القانونى.
 - ب- أهداف النقابة ، وطريقة التصويت ، ونظام العمل ، والاجتماعات واختيار هيئتها الإدارية.
 - ج- اختصاصات الجمعية العمومية للنقابة العمالية ونظام عملها.
 - د - اختصاصات الهيئة الإدارية للنقابة ونظام عملها.
 - هـ- شروط اكتساب عضويتها وحالات فقدها ...
 - و - مصادر أموال النقابة وكيفية التصرف فيها ، والنظام المالى والمحاسبى الذى تتبعه ، ومقدار الاشتراك الذى يتحمله العضو ..
 - ز - المستوى الذى سيتم إنشاء النقابة العمالية عليه كأن يكون على مستوى منشأة معينة ، أو قطاع معين ، أو نشاط أوحرفة محددة.
 - ح - الهيكل التنظيمى للنقابة العمالية.
 - ط - الاجراءات التنظيمية للأمور المالية.
 - ى - حل النقابة العمالية و اندماجها^(٣١٤).

(٣١٣) الجريدة الرسمية ، العدد (٨١٩) ، المادة (١١٠) وقد صدر هذا المرسوم السلطانى فى ٨ من يوليو سنة ٢٠٠٦ .

(٣١٤) المادة السادسة من القرار الوزاري رقم ٢٤/٢٠٠٧ ، الجريدة الرسمية ، العدد (٨٣٤).

الوضع فى قانون العمل القطرى:

- لقد تضمن قانون العمل القطرى (١٤) لسنة ٢٠٠٤ نصاً يقضى بأن تضع التنظيمات العمالية أنظمتها الأساسية وفقاً للنماذج التى يصدر بها قرار من الوزير، والتى يجب أن تتضمن على وجه الخصوص ما يلى:
- ١- شروط العضوية، وحالات انتهائها .
 - ٢- قواعد وإجراءات الترشيح والانتخاب.
 - ٣- مصادر تمويل التنظيم ومقدار الاشتراكات التى تستوفي من الأعضاء.
 - ٤- أوجه التصرف فى أموالها والرقابة على التصرفات المالية.
 - ٥- قواعد وإجراءات حلها والتصرف فى أموالها^(٣١٥).

الوضع فى النظام السعودى:

تقدم أن المملكة العربية السعودية، قد تفردت بنظام خاص، حيث أجازت تكوين لجنة عمل واحدة فى كل منشأة ، وذلك بمقتضى قرار مجلس الوزراء رقم (١٢) بتاريخ ١٤٢٢/١/٨ هـ، ونصت المادة السادسة من هذا القرار على أن تعقد اللجنة اجتماعها فى مقر المنشأة، وتختار رئيساً ومقرراً من بين أعضائها فى أول اجتماع لها، وتحدد اللائحة التنفيذية كيفية عقد اجتماعها، واتخاذ توصياتها^(٣١٦)، وأنه وفقاً لللائحة التنفيذية لقواعد تشكيل لجان العمل، تعد اللجنة تنظيمياً داخلياً لعملها يشتمل على كل ما يرد فى هذه اللائحة مما أسندته إليها القواعد، ويحدد كيفية عقد اجتماعاتها واتخاذ ما يصدر بشأنها، وتودع نسخة منه لدى الوزارة^(٣١٧).

^(٣١٥) المادة ١٢١ من قانون العمل القطرى رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤.

^(٣١٦) المادة الثانية من قرار مجلس الوزراء بالموافقة على تشكيل لجان العمل رقم (١٢) بتاريخ ١٤٢٢/١/٨ هـ.

^(٣١٧) المادة السادسة من اللائحة التنفيذية لقواعد تشكيل لجان العمل.

رأينا الخاص:

الواقع أن حرية تأسيس المنظمات النقابية وأيا كان الشكل الذي تتخذه المنظمة النقابية (لجان أو نقابات)، إنما تقتضى بجانب التخفيف بدرجة هامة من الإجراءات الشكلية ، أن يترك لهذه المنظمات حرية وضع نظامها الأساسى، بحيث يقتصر الأمر بالنسبة للسلطة الإدارية المختصة على منح الإيداع إذا ما تضمن النظام الأساسى المبادئ العامة المتفقة مع أحكام القانون النقابى ، والذى ينبغى بدوره أن يكون معبراً عن مبادئ الحرية النقابية التى أرسنها الاتفاقيات الدولية والعربية فى هذا الشأن.

لهذا لم يتطلب المشرع الفرنسى فى قانون العمل، من مؤسسى كل نقابة عمالية غير إيداع الأنظمة التى تحددها بحرية، وأسماء الذين يتكفون بالإدارة أو بالقيادة. والمشرع النقابى المصرى قد سجل فى هذا الشأن نقداً له محله ، حيث إنه قضى بأن يصدر الوزير " قراراً باللائحة النموذجية للنظام الأساسى ويلزم المنظمات العمالية باتخاذ هذا النموذج أساساً لها عند وضع نظمها الأساسية " (٣١٨)، فمثل هذا النص يعطى للجهة الإدارية وعلى رأسها وزير العمل ، الحق فى الرقابة ، أو السيطرة، أو الإشراف على الحركة النقابية(٣١٩).

وإذا ما انتقلنا إلى ذات الحرية فى تشريعات دول مجلس التعاون الخليجى لأمكن لنا إيراد الملاحظات الآتية:

(٣١٨) المادة ٦١ من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية والمعدل. كذلك أعطت المادة ٦٢ من القانون المشار إليه للوزير المختص سلطة وضع اللائحة المالية التى تلتزمها المنظمات النقابية فى عملها ونشاطها المالى .

(٣١٩) صلاح أيوب ، حول مشروع تعديل قانون النقابات ، الإيجابيات والسلبيات ، الأهرام ، الإثنين ١٩٩٥/٢/٦ ، ص ٨ ، أحمد حسن البرعى ، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية ، المرجع السابق (هامش ٢)، ص ٦٨٥ .

- تميز قانون النقابات العمالية البحريني ، الصادر بمرسوم بقانون رقم ٣٣ لسنة ٢٠٠٢ بأنه أورد المبادئ الهامة التي ينبغي أن يتضمنها النظام الأساسى للمنظمة النقابية العمالية، لذلك لم يتضمن نصاً صريحاً يجيز للسلطة الإدارية المختصة الاعتراض على تأسيس المنظمة النقابية طالما لم تخالف هذه المبادئ الأساسية، وترك للاتحاد العام لنقابات العمال وضع نموذج لكافة اللوائح الداخلية المالية، والإدارية لتلك المنظمات^(٣٢٠).

- لقد ترك المشرع الكويتي للجمعية العمومية التأسيسية للنقابة العمالية مهمة وضع النظام الأساسى، ولكنه اعتنى بتفصيل البيانات التي ينبغي أن يتضمنها النظام الأساسى للنقابة، واحتفظ صراحة بحق الاعتراض لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل على تكوين النقابة المخالفة لأحكام نصوص القانون فى هذا الشأن، بحيث يكون تكوين النقابة باطلاً منذ البداية، إذا لم تقم النقابة بتصحيح الإجراءات المعترض عليها خلال الخمسة عشر يوماً التالية للاعتراض^(٣٢١). والواقع أن رفض الحكومة لأية لوائح أو أنظمة وضعتها النقابات، وهى ملتزمة بالقيد الوارد فى المادة الثامنة من الاتفاقية رقم (٨٧) لسنة ١٩٤٨ (احترام القوانين)، هو أمر يتعارض مع مبادئ الحرية النقابية، ويصدق هذا الأمر، ليس فقط، بالنسبة إلى وضع اللوائح والأنظمة الداخلية، بل وأيضاً إدخال أى تعديلات عليها، فهو أمر يختص

^(٣٢٠) أن قانون رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٦ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ ، قدأجاز مبدأ التعددية للاتحادات النقابية، ونص صراحة على أن يضع الاتحاد النقابى نماذج استرشادية لكافة اللوائح الداخلية المالية والإدارية التى تنظم عمل النقابات العمالية أعضاء الاتحاد.

^(٣٢١) المادتان ٧٤ و٧٥ من قانون العمل فى القطاع الأهلي (القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤). هذا وقد صدر عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل قرار رقم (١) فى شأن اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للنقابة ، على أن تسترشد النقابات بها فى إعداد لائحة نظامها الأساسى ، انظر : الكويت اليوم ، العدد ٤٩٧ ، السنة العاشرة.

به أعضاء النقابة أنفسهم، بكل حرية، وبدون أى تدخل من جانب الإدارة^(٣٢٢).

- لم يترك المشرع القطري للاتحاد العام لعمال قطر وضع لائحة نموذجية للنظام الأساسى للجان العمالية أو للجان العمالية العامة، وإنما ترك لهذه التنظيمات العمالية وضع أنظمتها الأساسية وفقاً للنماذج التى يصدر بها قرار من الوزير ، وذلك مع تحديد بيانات ينبغى أن يتضمنها النظام الأساسى. والواقع أن ترك مهمة وضع نماذج النظام الأساسى للمنظمة النقابية لقرار وزاري - مع وجود اتحادات عمالية - إنما يحتمل معه الجور على الحرية النقابية فى مرحلة التأسيس أو التكوين النقابى.

- لقد تفرد النظام السعودى بقواعد خاصة فى مجال الحرية النقابية، حيث أنه لم يسمح إلا بتكوين لجنة عمل واحدة فى كل منشأة لا يزيد عدد أعضائها عن تسعة وتكون مدة عضوية اللجنة ثلاث سنوات، ويكون اعتماد تكوين اللجنة وتسمية أعضائها بقرار من الوزير طبقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية^(٣٢٣).

لذا أوجب النظام السعودى على لجان العمل أن تعد كل منها تنظيمياً داخلياً يشتمل على كل ما يرد فى اللائحة التنفيذية^(٣٢٤).

^(٣٢٢) الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية فى العمل، منظمة العمل العربية، المرجع السابق (هامش ٦) ، ص ٥٩-٦٠.

^(٣٢٣) المادة الثانية المشار إليها من قرار مجلس الوزراء بالموافقة على تشكيل لجان العمل، رقم (١٢) بتاريخ ١٤٢٢/١/٨ هـ.

^(٣٢٤) المادة السادسة من اللائحة التنفيذية لقواعد تشكيل لجان العمل.

المطلب الثالث إيداع أوراق التأسيس

قد يكفل القانون للعمال، حرية الاختيار والانضمام للنقابات، دون عائق، ولكن يظل أن الإدارة، قد يكون بمقدورها عملاً، أن تمنع العمال من ممارسة حريتهم النقابية، عن طريق تعقيد الإجراءات الخاصة بتكوين النقابة، أو تعلق تمتعها بالشخصية المعنوية على الحصول على إذن من الجهة الإدارية^(٣٢٥)، أو اشتراط التسجيل بالقيود في سجل خاص ، بمعنى اتخاذ إجراءات الإشهار القانوني لاكتساب الشخصية المعنوية^(٣٢٦).

لذلك فإن الأحكام التي تفرض على المنظمات النقابية التسجيل لدى هيئة إدارية مختصة، لا تختلف من حيث الأثر عن الإذن المسبق وذلك متى حولت الإدارة سلطة تقديرية في إجراء التسجيل أو رفضه^(٣٢٧). كذلك لا ينبغي أن يتطلب المشرع الوطني، حداً أدنى مرتفعاً للأعضاء لتكوين النقابة بحيث ، يصير الأمر أكثر صعوبة، بالنسبة للعمال الذين يرغبون في تكوين نقابة جديدة.

(٣٢٥) الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، منظمة العمل العربية، المرجع السابق (هامش ٦) ، ص ٥٤ - ٥٥.

(٣٢٦) انظر في مجال الشركات التجارية : أبو زيد رضوان ، الشركات التجارية في القانون الكويتي المقارن، الطبعة الأولى ، ١٩٧٨ ، دار الكتاب الحديث ، الكويت ، ص ١٠٣.

(٣٢٧) التقرير ٨٤ الحالة ٤٢٣ البند ٧٢، انظر: الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، منظمة العمل العربية، المرجع السابق (هامش ٦) ، ص ٥٦.

وهكذا يمكن القول فى هذا الجزء الخاص بالشروط الإجرائية لتأسيس المنظمة النقابية، بأن حرية التأسيس لا تتطلب فحسب حق المنظمة النقابية فى ممارسة أنشطتها دون إذن مسبق وحقها فى وضع نظمها الأساسية ولوائحها الداخلية دون تدخل من شأنه أن يحد من هذا الحق أو يعوق الممارسة المشروعة له، وإنما يلزم لتأكيد هذه الحرية أن يقتصر موضوع التسجيل لدى السلطة الإدارية المختصة على مجرد إيداع أوراق التأسيس، دون أن يقترن منح التسجيل بشروط أخرى تتعادل مع شروط الحصول على ترخيص مسبق، فالاعتراف للنقابات بالشخصية المعنوية يعد امتداداً للحرية النقابية واستقلال النقابة عن الدولة، مما يقتضى ثبوت هذه الشخصية للمنظمة النقابية من تاريخ إيداع أوراق التأسيس. فهذا الإيداع لاكتساب الشخصية المعنوية للمنظمة العمالية إنما يتفق مع معايير العمل الدولية والعربية ، فالمادة السابعة من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم (٨٧) لسنة ١٩٤٨ تقضى بأن " لا يخضع اكتساب منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل واتحاداتهم العامة الشخصية الاعتبارية لشروط من شأنها أن تقيد تطبيق أحكام المواد ٢ و ٣ و ٤ من هذه الاتفاقية"^(٣٢٨).

(٣٢٨) تتعلق المادة الثانية -على نحو ما تقدم- بحرية تأسيس المنظمات العمالية دون ترخيص سابق والحق فى الانضمام إليها بشرط التقيد بلوائحها. وتتناول المادة الثالثة حرية المنظمات العمالية فى وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية ، وامتناع السلطات العامة عن أى تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق أو أن يعوق ممارسته المشروعة. أما المادة الرابعة فإنها تتعلق بعدم تدخل السلطة الإدارية فى حل المنظمات العمالية أو وقف نشاطها: المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية فى دورته الحادية والثلاثين فى ١٧ يونيه ١٩٤٨.

كذلك تضمنت الاتفاقية العربية رقم (٨) لسنة ١٩٧٧ بشأن الحريات والحقوق النقابية نصاً يقضى بأن " تقتصر إجراءات تكوين منظمة العمال أو منظمة أصحاب الأعمال ، على إيداع أوراق تكوينها لدى الجهة المختصة ، ويحدد القانون الجهة المختصة وطريقة الإيداع ، بما لا يتضمن أية معوقات"^(٣٢٩). لذا يكون من المفيد أن نتعرف على كيفية اكتساب المنظمة العمالية للشخصية المعنوية فى كل من القانون المقارن ، وقوانين دول مجلس التعاون الخليجي وذلك على النحو التالي:

الوضع فى قانون العمل الفرنسي:

يستفاد من نص المادة ٣/٤١١ من قانون العمل الفرنسي، أن المشرع قد اكتفى بضرورة إيداع أنظمة النقابة العمالية وأسماء الأشخاص المكلفة بالإدارة أو بالقيادة مع ضرورة تجديد هذا الإيداع فى حالة تغيير الإدارة أو الأنظمة^(٣٣٠). ويلتزم بالإيداع المؤسسون ، وهو يجرى فى النظام الفرنسى فى مركز المحافظة " مقر النقابة العمالية"^(٣٣١). وتجدر الإشارة إلى أنه لا يوجد الالتزام بالإيداع إلا إعتباراً من اليوم الذى تتكون فيه النقابة

(٣٢٩) المادة الثالثة : مؤتمر العمل العربى المنعقد فى دورته السادسة فى مدينة الإسكندرية (مارس ١٩٧٧).

Art. L. 411-3 : " les fondateurs de tout syndicat professionnel doivent déposer⁽³³⁰⁾ les statuts et les noms de ceux qui, à un titre quelconque, sont chargés de l'administration ou de la direction. Ce dépôt est renouvelé en cas de changement de la direction ou des statuts ". Code du travail, 2006, Dalloz..

ويستفاد من هذا النص أن النقابة العمالية تأخذ فى فرنسا تسمية النقابة المهنية والتي تتميز عن الأنظمة المهنية لأصحاب المهن الحرة.

Teyssié (B), op. cit., no 95 .⁽³³¹⁾

بصفة نهائية، أى من اليوم الذى تمارس فيه النقابة عملها، والمشرع الفرنسى لم يحدد ميعاداً فى هذا الشأن⁽³³²⁾. ويستهدف إجراء الإيداع فى المقام الأول إعلان الغير بإنشاء النقابة، إعلان ميلاد شخص معنوى جديد، فهو بمثابة إجراء إشهار⁽³³³⁾.

ويقترن بإيداع الأنظمة تسليم قائمة إسمية للمديرين، يتم اختيارهم وفقاً للأحكام التى يحددها النظام المنشىء للنقابة⁽³³⁴⁾.

ويتم الإيداع فى سجل لدى السلطة المختصة (مركز المحافظة)، يذكر فيه إيداع أنظمة كل نقابة وأسماء مديريها أو قياداتها. ويعد تسليم إيصال بهذا الإيداع، بمثابة دليل على القيام بالإجراءات المطلوبة. لذلك لا يمارس العمدة أدنى رقابة على مضمون الأنظمة، فهو لا يتحقق إلا من الوجود المادي للأنظمة وقائمة أسماء المديرين. غير أنه قد قضى بأن العمدة عليه أن يتحقق من أن المنظمة قد استوفت الشروط التى يتطلبها

Frossard (J), op. cit. , no 69 .⁽³³²⁾

Lyon – Caen (G), Pélissier (J) et Supiot (A), op. cit., no. 536.⁽³³³⁾

فالنقابة لا يكون لها وجود قانوني إلا من يوم إيداع نظامها فى مركز البلدية mairie : Soc. 7 mai 1987, Dr. Soc. 1989, 307, obs. J. Savatier .

فغياب إيداع الأنظمة يمنع النقابة من اكتساب acquérir الشخصية المعنوية، الأمر الذى يضع النقابة فى وضع جمعية association غير مشهورة :

Civ. 2e , 25 Fév. 1965, Dr. Soc. 1965, 508, obs. J. Savatier .

ولكن الحكم على نقابة بتعويض على الرغم من عدم إيداع نظامها واسم مديريها، يجد تبريره إذا ما أظهرت النقابة وجودها بوضوح عند مناقشة اتفاقات المنشأة، فهي لا تستطيع التحرر من التزاماتها بحجة عدم مراعاة الإجراءات التى ينبغى أن تقوم بها:

Soc. 21 juill. 1986, Rev. Soc. 1987, 43, note Y . Guyon.

Teyssié (B), op. cit., no 896.⁽³³⁴⁾

قانون العمل ، وأن يقرر فيما إذا كان هذا الإيداع قد استوفي الشكل القانوني والشروط الضرورية لوجود المنظمة النقابية، وبالتالي يعد تسليم الإيصال بمثابة قرار إداري يقبل الطعن بالإلغاء^(٣٣٥).

موقف القانون النقابي المصري:

تقدم أن المشرع النقابي المصري قد استلزم بجانب إيداع النظام الأساسي للمنظمة النقابية، إيداع عدة وثائق للجهة الإدارية المختصة وللاتحاد العام لنقابات العمال^(٣٣٦).

Frossard (J) op. cit., no 73. ⁽³³⁵⁾

وينبغي أن يكون المديرون في النظام النقابي الفرنسي من الفرنسيين أو من رعايا المجموعة الاقتصادية الأوربية، مع ضرورة تمتعهم بالحقوق المدنية وشرط الأهلية القانونية. أما الأجانب الذين ينتمون لدولة من خارج المجموعة الأوربية، فإنهم لا يتولون وظائف الإدارة في النقابة، إلا إذا توافر لديهم شرط إضافي يقوم على ضرورة العمل في فرنسا مدة خمس سنوات على الأقل وقت اختيارهم للمراكز القيادية في النقابات، وذلك علاوة على عدم تعرضهم للأحكام المنصوص عليها في المواد ٥ و ٦ من القانون الانتخابي:

Teyssiè (B), op. cit., no 896.

والمادة ٤/٤١١ من قانون العمل (بمقتضى المادة الثانية من قانون ٢٨ أكتوبر ١٩٨٢) :

" Tout ressortissant étranger, âgé de dix – huit ans accomplis, adhérent à un syndicat peut accéder aux fonctions d'administration ou de direction de ce syndicat s'il n'a encouru, aucune des condamnations visées à l'alinéa précédent (condamnation prévues aux articles L. 5 et L. 6 du Code électoral).

وهكذا فإن المرأة المتزوجة تستطيع ليس فقط الانضمام إلى نقابة ، وإنما أيضاً الدخول في الإدارة دون إذن من الزوج طالما لم تكن محلاً للأحكام المنصوص عليها في القانون الانتخابي. انظر أيضاً: المادة ٥/٤١١ من قانون العمل (بمقتضى المادة الثالثة من قانون ٢٨ أكتوبر ١٩٨٢)، فوفقاً لهذه المادة " يستطيع كل عامل أياً كان جنسه، أو سنه، أو جنسيته، أن ينضم - بحرية - إلى نقابة مهنية من اختياره " .

وتحرر الجهة الإدارية المختصة (مديرية القوى العاملة أو مكتب القوى العاملة الذى يقع فى دائرة اختصاصه مقر المنظمة النقابية)^(٣٣٧)، محضراً بإيداع الأوراق المطلوبة ، وتسلم صورة معتمدة منه إلى ممثل المنظمة النقابية، ويجب أن يودع بالطريقة ذاتها كل تعديل يطرأ على النظام الأساسى للمنظمة النقابية أو تشكيلها أو عدد أعضائها^(٣٣٨)، وتثبت الشخصية الاعتبارية للمنظمة النقابية من تاريخ إيداع أوراق التكوين للجهة الإدارية المختصة والاتحاد العام لنقابات العمال. لذا استلزم المشرع المصرى لإعلام الغير بإنشاء النقابة، أن تنشر هيئة مكتب النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال، بحسب الأحوال، فى إحدى الصحف اليومية الواسعة الانتشار خلال سبعة أيام من تاريخ الإيداع ملخصاً وافياً لما يلي: (أ) محضر الإيداع المنصوص عليه فى المادة ٦٣. (ب) تعديل النظام الأساسى للمنظمة النقابية^(٣٣٩). ومما لا شك فيه أن الغرض من النشر فى الصحف اليومية واسعة الانتشار ، هو تيسير علم الجميع بوجود

(٣٣٦) المادة ٦٣ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ والمعدل بمقتضى قانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ (الجريدة الرسمية العدد ٢ الصادر فى ٨ يناير ١٩٨١) والقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ (الجريدة الرسمية العدد ١٣ تابع فى ١٣/٣/١٩٩٥).

(٣٣٧) المادة الأولى من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية والمعدل بمقتضى قانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ (الجريدة الرسمية، العدد ٢ الصادر فى ٨ يناير ١٩٨١)، والقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ (الجريدة الرسمية ١٣ تابع فى ١٣/٣/١٩٩٥).

(٣٣٨) الفقرة الأخيرة من المادة ٦٣، بمقتضى صياغة القانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦.

(٣٣٩) المادة ٧٢ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، بمقتضى قانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ (الجريدة الرسمية، العدد ٢ الصادر فى ٨ يناير ١٩٨١).

المنظمة العمالية ، وذلك من واقع أن الصحف اليومية واسعة الانتشار وسيلة ميسورة لعلم الجميع.

كما أنه على الجهة الإدارية المختصة أن تنتشر فى الوقائع المصرية ملخصاً عن المسائل المشار إليها فى الفقرة السابقة^(٣٤٠).

أحكام القانون النقابى فى مملكة البحرين:

لقد اكتفى المشرع البحريني - مع الحرص على تحديد مضمون النظام الأساسى للمنظمة النقابية - بإيداع النظام الأساسى وأسماء المؤسسين لدى الوزارة (وزارة العمل والشئون الاجتماعية)^(٣٤١). وقد نص القانون النقابى صراحة على تمتع المنظمات النقابية العمالية بالشخصية الاعتبارية المستقلة وذلك من تاريخ إيداع أوراق تكوينها لدى الوزارة^(٣٤٢).

وهكذا يتم الإعلان عن مولد المنظمة النقابية (الشخصية المعنوية) بمجرد إيداع نظامها الأساسى وأسماء مؤسسيها لدى الوزارة المعنية، ولكن بشرط ألا يتعارض النظام مع أحكام القوانين واللوائح السارية فى المملكة.

والواقع إذا كان يتعين على مؤسسى المنظمة النقابية، عند اتخاذ إجراءات التكوين، احترام الأحكام المقررة قانوناً، إلا أنه لا ينبغى ألا تصل

^(٣٤٠) كما تحدد المسائل الأخرى التى يجب النشر عنها فى اللوائح التى تصدر بناءً على أحكام هذا القانون: المادة ٧٢ (الفقرة الأخيرة) من القانون رقم ١ لسنة ١٩٨١، بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية.

^(٣٤١) المادة ١١ من المرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون النقابات العمالية.

^(٣٤٢) المادة الرابعة من المرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون النقابات العمالية، الجريدة الرسمية - العدد ٢٥٤٩ - الأربعاء ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢ م.

هذه الأحكام إلى حد منح الإدارة الحق في الاعتراض ووقف النشاط النقابي، لذا فإن الأحكام التي تفرض على المنظمات النقابية التسجيل لدى هيئة إدارية مختصة، لا تختلف من حيث الأثر عن الأذن المسبق، متى خولت الإدارة سلطة تقديرية في إجراء التسجيل أو رفضه^(٣٤٣)، لهذا نظم المشرع النقابي المصري أحكام الاعتراض ومدته وآثاره على غرار ما سنراه في المطلب القادم.

أحكام قانون العمل في دولة الكويت:

تقدم أن المشرع الكويتي قد أفرد الباب الثالث عشر من قانون العمل لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال، وقضى صراحة باعتبار النقابة قائمة قانوناً ولها الحق في مباشرة أعمالها بمجرد إيداعها الأوراق مستوفاة طبقاً لأحكام هذا القانون بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل^(٣٤٤)، لذا نظم - على غرار المشرع النقابي المصري ولكن بنصوص مغايرة - أحكام الاعتراض على إجراءات تكوين النقابة المخالفة لأحكام هذا القانون^(٣٤٥).

أحكام قانون العمل في سلطنة عُمان:

^(٣٤٣) التقرير ٨٤، الحالة ٤٢٣، البند ٧٢، التقرير ٢٤ الحالة ٢٠، البند ١١٣، الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، منظمة العمل العربية، مطبعة جامعة الدول العربية، ٢٠٠٢، ص ٥٦.

^(٣٤٤) المادة ٧٤ (الفقرة الأخيرة) من قانون رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤ في شأن العمل في القطاع الأهلي.

^(٣٤٥) فقد نظمت إجراءات التكوين المادة ٧٤ المشار إليها وذلك سواء من حيث النصاب القانوني لتكوين النقابة أو من حيث البيانات التي ينبغي أن يتضمنها النظام الأساسي على نحو ما رأينا.

تتمتع النقابات العمالية والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان بالشخصية الاعتبارية المستقلة - وفقاً للمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٦/٧٤ - من تاريخ التسجيل لدى الوزارة^(٣٤٦).

وحقيقة أن التنظيم العمالي ، أياً كانت صورته ، لا يعزل عن بيئته ومجتمعه ولا يتجرد عن الظروف التي نشأ في ظلها ، تقود إلى استبعاد أية مقارنات قد تجرى بين هذه المنظمات العمالية وغيرها في الدول الأخرى ، كما أن ما تتيحه المنظمات العمالية من حوار موضوعي بين العمال بعضهم البعض من جهة ، وبينهم وبين أصحاب الأعمال من جهة أخرى ، والوزارة من جهة ثالثة ، إنما يساهم وبصورة إيجابية في تحقيق الأغراض النقابية مسايرة لمعايير العمل الدولية والعربية. وتجدر الإشارة إلى أن اللجان التمثيلية في المنشآت والتي كانت تأخذ بها سلطنة عُمان قبل التعديل الذي جاء به المرسوم السلطاني المشار إليه ، كانت لا تستطيع الهيئات الإدارية القائمة على هذه اللجان التمثيلية أن تباشر أعمالها إلا بعد إيداع أوراق التأسيس وإخطارها باعتماد الوزارة للنظام التأسيسي، وأن أي تعديل على النظام التأسيسي لا يكون نافذاً إلا بعد اعتماده من الوزير^(٣٤٧). وهكذا يمكن القول بأن المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٦ / ٧٤ بتعديل بعض أحكام قانون العمل ، قد أراد الإيداع مع تعليق اكتساب الشخصية المعنوية للمنظمات العمالية على التسجيل ، وهذا ما أكدته القرار الوزاري رقم

(٣٤٦) المادة ١١٠ من قانون العمل ، بمقتضى المرسوم السلطاني رقم ٧٤ لسنة ٢٠٠٦ ، الجريدة الرسمية ، العدد (٨١٩).

(٣٤٧) المادة ١٣ من القرار الوزاري رقم ١٣٥ / ٢٠٠٤ بشأن قواعد تشكيل وعمل اللجان التمثيلية في المنشآت ، الجريدة الرسمية ، العدد ٧٦٧.

(٢٠٠٧/٢٤) بشأن تشكيل وعمل وتسجيل النقابات العمالية والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان. (٣٤٨)

أحكام قانون العمل القطري رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤:

تقدم أن قانون العمل القطري، يأخذ أيضاً بنظام اللجان النقابية: اللجنة العمالية فى المنشأة، اللجنة العامة لعمال المهنة أو الصناعة والاتحاد العام لعمال قطر^(٣٤٩). وقد ترك قانون العمل القطري للوزير المختص تحديد شروط وإجراءات تكوين المنظمات العمالية المشار إليها، والعضوية فيها ، ونظام عملها ، والمهن أو الصناعات المتماثلة والمترابطة ببعضها^(٣٥٠). ولكنه نص فى المادة ١١٧ منه على أن يكون لكل من التنظيمات العمالية الشخصية الاعتبارية بمجرد تكوينها وفقاً لأحكام هذا القانون (قانون العمل).

والواقع أنه مسايرة لمعايير العمل الدولية العربية ينبغى الاكتفاء بإيداع أوراق التأسيس، بحيث يترك مسألة البت فى احتمال الاعتراض عند مخالفة النظام التأسيسى لأحكام القوانين المعمول بها للسلطة القضائية وما يقترن بها من ضمانات للمتقاضين.

أحكام قرار مجلس الوزراء بالموافقة على تشكيل لجان العمل فى

النظام السعودى:

(٣٤٨) المادة الخامسة ، الجريدة الرسمية ، العدد (٨٣٤).

(٣٤٩) الفصل الثانى عشر: التنظيمات العمالية (المادة ١١٦)، من قانون العمل رقم (١٤)

لسنة ٢٠٠٤ ، دولة قطر وزارة شؤون الخدمة المدنية والإسكان.

(٣٥٠) المادة ١١٦ (الفقرة الأخيرة) من القانون المشار إليه.

يتميز أحكام هذا القرار (رقم ١٢ لسنة ١٤٢٢ هـ) بأنه أجاز تكوين لجنة عمل واحدة في كل منشأة، وأن يعتمد تكوين اللجنة وتسمية أعضائها بقرار من الوزير طبقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية. (المادة الثانية).

ووفقاً لللائحة التنفيذية لقواعد تشكيل لجان العمل، يقوم عمال المنشآت التي تطبق عليها قواعد تشكيل لجان العمل، بإبلاغ الوزارة في تشكيل لجان عمل، وعلى الوزارة تقديم المساعدة الفنية والنظامية اللازمة.

وهكذا بعد النظام السعودي عن إجراءات التسجيل أو الإيداع، واكتفى بإبلاغ الوزارة في تشكيل لجان العمل، وذلك نظراً لطبيعة تشكيل هذه اللجان واختصاصاتها التي تقتصر على تقديم التوصيات لإدارة المنشأة بشأن تحسين شروط العمل وظروفه والاهتمام بأحوال العمال الصحية، والثقافية والاجتماعية.

المطلب الرابع

أحكام الاعتراض على التأسيس

رفض الاعتراض على التأسيس في مستويات العمل الدولية والعربية:

تقدم أن الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، قد أقرت عدم خضوع اكتساب المنظمة العمالية الشخصية المعنوية لشروط من شأنها أن تقيد حرية التأسيس، أو حرية المنظمة العمالية في وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية وانتخاب ممثليها بحرية كاملة. لذا جاء عن لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية أنه لا يمكن أن ترفض السلطات الإدارية تسجيل منظمة لمجرد اعتقادها باحتمال تجاوز المنظمة الأنشطة النقابية العادية، أو

بعجزها عن ممارسة وظائفها، حيث يكون هذا الأمر معادلاً لعملية إخضاع التسجيل الإلزامى لنقابة عمالية إلى إجراءات الترخيص المسبق من قبل السلطات الإدارية^(٣٥١)، وأنه إذا كانت إحدى النقابات العمالية "توشك أن تمارس" نشاطات من شأنها تهديد السلامة العامة أو النظام العام على نحو خطير والتسبب بسوء المعاملة، فإن الفقرة الشرطية التي يمكن أساسها رفض تسجيل النقابة العمالية يجب أن تطبق في حذر شديد وأن لا يتم رفض التسجيل من دون إشراف السلطات القضائية المختصة^(٣٥٢).

وقد تقدم أيضاً أن الاتفاقية العربية رقم (٨) لسنة ١٩٧٧ بشأن الحقوق والحريات النقابية، قد كرست مبدأ حق العمال وأصحاب الأعمال في تكوين نقاباتهم... وأنه يكفي كي تباشر النقابة نشاطها أن تقوم بإيداع أوراق تكوينها^(٣٥٣). على أنه " للجهة الإدارية المختصة، ولكل من الاتحاد العام لمنظمات العمال أو منظمات أصحاب الأعمال، كل في إطار منظمته، حق الطعن في صحة تكوين منظمات العمال أو منظمات أصحاب الأعمال، وذلك لمخالفة القانون أو النظام الأساسي للمنظمة، ويختص القضاء وحده بالفصل في الطعن دون أن يؤثر ذلك في قيام

^(٣٥١) التقرير ٢٧٥، القضية ١٥٠٠، الفقرة ٣٥٢، الحريات النقابية موجز المباديء والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي - جنيف، ص ٨٣.

^(٣٥٢) موجز ١٩٨٥، الفقرة ٢٨٠، المرجع السابق (الهامش السابق)، ص ٨٣.

^(٣٥٣) المادة الرابعة من الاتفاقية العربية رقم (٨) لعام ١٩٧٧ بشأن الحريات والحقوق النقابية، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، منظمة العمل العربية، الطبعة السادسة ٢٠٠٦، منشورات منظمة العمل العربية ٢٠٠٦.

المنظمة أو مباشرة نشاطها، وذلك لحين الفصل نهائياً في هذا الطعن^(٣٥٤)، لذا فإن التشريع الذى يمنح لهيئة إدارية، سلطة تقديرية فى منح الترخيص بإنشاء النقابة، أو رفضه، يعد مخالفاً لمستويات العمل الدولية^(٣٥٥).

وهكذا يكون من المفيد لإدراك مدى مراعاة المعايير الدولية ومعايير العمل العربية، فى تأسيس النقابات العمالية، أن نتناول من ناحية حق الاعتراض على التكوين النقابى ومضمونه، ومن ناحية أخرى إجراءات هذا الاعتراض وآثاره وذلك على النحو التالى:

حق الاعتراض على التكوين النقابى ومضمونه:

موقف القانون المقارن:

لا تتمتع السلطة الإدارية المختصة فى النظام الفرنسى، بأى سلطة رقابة مشروعية على أنظمة المنظمات العمالية ، حيث يؤول الاختصاص للقاضى العادى للمعاقبة على مخالفة القانون^(٣٥٦)، لهذا السبب تلتزم السلطة المختصة ، المودع لديها الأنظمة بأن ترفع نموذجاً لنائب الجمهورية (وكيل النيابة) الذى يستطيع أن يحيل الأمر للقاضى المختص، وتقوم مهمة نائب الجمهورية على التحقق من أهلية الأشخاص التى تتكفل بإدارة النقابة^(٣٥٧)، وبصفة عامة التحقق من مطابقة الأنظمة النقابية مع

^(٣٥٤) المادة الخامسة من الاتفاقية العربية رقم (٨) لعام ١٩٧٧، الدورة السادسة لمؤتمر العمل العربى المنعقد فى مدينة الإسكندرية ، مصر ، مارس ١٩٧٧.

^(٣٥٥) الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية فى العمل، منظمة العمل العربية، المرجع السابق (هامش ٦) ، التقرير ٤، الحالة ٢٠، البند ١١٠.

^(٣٥٦) Frossard (J), Syndicats professionnels, op. cit., no 71.

^(٣٥٧) Frossard (J), Syndicats professionnels, op. cit. no 72.

النصوص القانونية، وهكذا يكفل إيداع الأنظمة النقابية ممارسة الرقابة القضائية بشأن التأسيس النقابي وذلك بجانب الهدف الأول لهذا الإيداع والذي يعد إشهاراً للغير بالتشكيل النقابي^(٣٥٨).

غير أنه لا يوجد أى نص قانوني أو لائحي يلزم المنظمات العمالية بإيداع صحيفة الحالة المدنية للمديرين الجدد ، كما أن رفض مديري النقابة العمالية تقديم بطاقات الحالة المدنية، لا يشكل عائقاً على إيداع الأنظمة وتسليم إيصال فى هذا الشأن^(٣٥٩).

موقف القوانين الوضعية فى دول مجلس التعاون الخليجى: موقف القانون النقابى فى مملكة البحرين:

تقدم أن القانون النقابى البحرينى قد نص صراحة على أن تتم إجراءات تكوين النقابة بإيداع نظامها الأساسى وأسماء مؤسسيها لدى الوزارة ، بشرط ألا يتعارض النظام مع أحكام القوانين واللوائح السارية فى المملكة^(٣٦٠). وأن المنظمات النقابية العمالية المنصوص عليها فى هذا القانون، تتمتع بالشخصية الاعتبارية المستقلة من تاريخ إيداع أوراق تكوينها لدى الوزارة^(٣٦١).

⁽³⁵⁸⁾ Teyssié (B), op. cit., no 895.

⁽³⁵⁹⁾ Frossard (J), Syndicats professionnels, op. cit., no 70.

⁽³⁶⁰⁾ المادة ١١ من المرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢، الجريدة الرسمية - العدد ٢٥٤٩ - الأربعاء ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢ م.

⁽³⁶¹⁾ المادة الرابعة من القانون المشار إليه. والواقع أنه كان يجدر بالمشرع النقابى البحرينى أن يقضى بتمتع المنظمات النقابية بالشخصية المعنوية، بعد النص على إجراءات تكوين النقابة، أى أن يأتى حكم المادة الرابعة، بعد نص المادة الحادية عشرة الخاصة بإجراءات التكوين حيث لا توجد المنظمة النقابية قانوناً إلا بعد إتمام هذه الإجراءات.

والواقع أن المشرع النقابي في مملكة البحرين، قد ساير - بهذه النصوص - المعايير الدولية والعربية بشأن الحرية النقابية في مرحلة تأسيس المنظمات النقابية، حيث إنه قصر إجراءات التأسيس على مجرد إيداع النظام الأساسي وأسماء المؤسسين لدى الوزارة، وأن تثبت الشخصية المعنوية لها - بقوة القانون - من تاريخ هذا الإيداع، ولكن شريطة ألا يتعارض نظام المنظمات النقابية مع أحكام القوانين واللوائح السارية في المملكة ، واستمراراً لتأكيد الحرية النقابية في هذه المرحلة، لم يضع القانون النقابي البحريني نظاماً يقضى بإمكانية الاعتراض من جانب السلطة الإدارية المختصة ، الأمر الذي يفيد ضرورة تدخل السلطة القضائية ، إذا ما تراءى لهذه السلطة الإدارية المختصة إمكانية رفض هذا الإيداع ، ولاسيما أن هذا القانون النقابي قد نص على أن يكون حل المنظمات النقابية العمالية ومجالس إدارتها وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في نظامها الأساسي، أو بناءً على حكم قضائي ، لذا لا يكون هناك تعارض - في نظرنا - مع الحرية النقابية في مرحلة التأسيس ، إذا ما وضع القانون النقابي البحريني نظاماً للاعتراض في مرحلة وجود مخالفة في تأسيس النقابة العمالية ، على أن يكون سلطة البت بشأنه للسلطة القضائية ، اقتداء بالتشريعات النقابية التي أخذت بهذا النظام (القانون النقابي المصري وقانون العمل الفرنسي) ذلك أن تدخل السلطة القضائية يعد الضمانة الأكيدة لحماية ممارسة الحريات في كافة صورها ومظاهرها.

موقف قانون العمل الكويتي:

لقد اعتبر المشرع الكويتي النقابة قائمة قانوناً ولها الحق في مباشرة أعمالها بمجرد إيداعها الأوراق مستوفاة طبقاً لأحكام قانون العمل بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل^(٣٦٢)، ولكنه أعطى لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل أن تبلغ اعتراضها على إجراءات تكوين النقابة المخالفة لأحكام هذا القانون خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ الإيداع المذكور، وأنه إذا لم تقم النقابة بتصحيح الإجراءات المعترض عليها خلال الخمسة عشر يوماً التالية للاعتراض اعتبر تكوين النقابة باطلاً منذ البداية^(٣٦٣).

وهكذا يتراءى لنا تميز قانون العمل الكويتي في شأن الاعتراض على تكوين النقابات العمالية، حيث إنه اعتبر النقابة باطلة منذ البداية، خلال الخمسة عشر يوماً التالية للاعتراض دون تدخل من السلطة القضائية لتقرير هذا البطلان، ولاسيما أن المشرع الكويتي قد نص على

^(٣٦٢) أوراق التأسيس التي ينبغي إيداعها خلال (١٥) يوماً من تاريخ انتخاب مجلس إدارة النقابة الذي انتخبته الجمعية العمومية التأسيسية، بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، لتقوم بإشهار النقابة في الجريدة الرسمية، فإنها تشمل: (أ) نسختين من النظام الأساسي للنقابة موقعاً عليهما من أعضاء مجلس الإدارة. (ب) نسختين من محضر جلسة الجمعية العمومية التي انتخب فيها مجلس الإدارة. (ج) كشف بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وصفة كل منهم وسنه وجنسيته ومهنته ومقر عمله موقعاً من كل منهم. (هـ) اسم المصرف الذي تودع فيه أموال النقابة. (و) شهادة من وزارة الداخلية بعدم اعتراضها على أي من المؤسسين. انظر: المادة ٧٤ من قانون العمل رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤ والذي تعدل في بعض أحكامه بمقتضى القانون رقم ١١ لسنة ٢٠٠٣. وقد تضمن هذا التعديل كما سنرى سريان أحكام الباب الثالث عشر من قانون العمل والخاص بالمنظمات العمالية وأصحاب الأعمال (النقابات والاتحاد النقابي) على الموظفين والعاملين في القطاع الحكومي والنفطي.

^(٣٦٣) المادة ٧٥ من قانون العمل المشار إليه رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤ .

الحل الإجبارى عن طريق إقامة دعوى من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل أمام المحكمة الكلية، إذا قامت النقابة بعمل يعتبر مخالفاً لأحكام قانون العمل وللقوانين المتعلقة بحفظ النظام العام أو الآداب^(٣٦٤)، أى بعد التأسيس النقابى الذى لم ينل اعتراضاً من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

موقف قانون العمل فى سلطنة عُمان:

تضمن القرار الوزارى رقم ٢٤/٢٠٠٧ واسباق الإشارة إليه نصاً يقضى بأن تقوم الوزارة بنشر إعلان بطلب تسجيل النقابة العمالية فى الجريدة الرسمية ، ويجوز لكل طرف متضرر الاعتراض على طلب التسجيل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ النشر على أن يرفق بالاعتراض الأسباب المؤيدة له ، ويقدم الاعتراض إلى لجنة مستقلة يصدر بتشكيلها وتحديد اختصاصاتها وإجراءات عملها قرار من الوزير ، وتصدر الوزارة خلال السنتين يوماً التالية لتاريخ النشر شهادة التسجيل (المادة الرابعة).

موقف قانون العمل فى دولة قطر:

لقد خصص قانون العمل القطرى رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤ ، الفصل الثانى عشر للتنظيمات العمالية، وقضى بأن يكون لكل من التنظيمات العمالية الشخصية الاعتبارية بمجرد تكوينها وفقاً لأحكام هذا القانون^(٣٦٥)، وقد أحال هذا القانون للوزير المختص سلطة تحديد شروط وإجراءات تكوين التنظيمات العمالية (اللجان العمالية) والعضوية فيها ونظام عملها، والمهن أو الصناعات المتماثلة والمتراطة ببعضها، كما أنه أحال للوزير حل

^(٣٦٤) المادة ٧٧ من القانون المشار إليه.

^(٣٦٥) المادة ١١٧ من قانون العمل رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤ .

التنظيم العمالي إذا ارتكب أياً من المحظورات المحددة قانوناً ، أو خرج في نشاطه عن أغراضه^(٣٦٦). بعبارة أخرى لم يتضمن قانون العمل القطري نصوصاً تتعلق بإجراءات تكوين التنظيم العمالي، غير تحديد البيانات التي ينبغي أن تتضمنها على وجه الخصوص الأنظمة الأساسية للتنظيمات العمالية، حيث إنه لكتفى بالنص على أن تمنح الشخصية الاعتبارية لهذه التنظيمات بمجرد تكوينها وفقاً لأحكام هذا القانون ، والتي حرصت بالأحرى على تحديد الشروط الموضوعية للتأسيس وأحالت للسلطة الإدارية المختصة بشأن إجراءات التأسيس والحل عند خروج التنظيم العمالي في نشاطه عن أغراضه أو ارتكابه أياً من المحظورات على نحو ما سنراه تفصيلاً في الباب الثالث من رسالتنا.

الوضع في النظام السعودي:

لقد جاء النظام السعودي (قرار مجلس الوزراء بالموافقة على تشكيل لجان العمل)، بأحكام متميزة تماماً بشأن قواعد تشكيل لجان العمل، حيث إنه أجاز تكوين لجنة عمل واحدة في كل منشأة، وأن يعتمد هذا التكوين بقرار من الوزير طبقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية^(٣٦٧)، ووفقاً لهذه اللائحة يعتمد الوزير أعضاء اللجنة الأصليين والاحتياطيين الذين تم اختيارهم من قبل عمال المنشأة^(٣٦٨)، وهكذا لم يتضمن النظام السعودي أحكاماً

(٣٦٦) المادة ١١٩ من قانون العمل رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤.

(٣٦٧) المادة الثانية من قرار مجلس الوزراء بالموافقة على تشكيل لجان العمل رقم (١٢)

بتاريخ ١٤٢٢/١/٨.

(٣٦٨) المادة الرابعة من القرار المشار إليه.

للاعتراض على تكوين اللجان العمالية ، حيث جاء قرار مجلس الوزراء أصالة بالموافقة على تشكيل لجان عمل فى المنشآت.

إجراءات الاعتراض وآثاره :

لقد نظم قانون النقابات العمالية المصرى إجراءات الاعتراض وآثاره، حيث قيد الفترة التى يجوز فيها للجهة الإدارية المختصة أو الاتحاد العام لنقابات العمال الاعتراض على إجراءات تكوين المنظمة النقابية، بمدة ثلاثين يوماً من تاريخ محضر إيداع وثائق تأسيس المنظمة النقابية، فإذا لم تمارس الجهة الإدارية أو الاتحاد العام، هذه الرقابة خلال هذه المدة، سقط حقها فى رفع دعوى بطلان تكوين المنظمة النقابية ، فعدم مراعاة ميعاد الاعتراض، يعد ميعاداً جامداً لا يقبل الوقف والانقطاع إلا لقوة قاهرة^(٣٦٩).

لذا فإنه يتوافر مع هذا الميعاد استقرار المركز القانونى للنقابة ، وذلك بوضع حد للمنازعات المتعلقة بسلامة إجراءات تكوينها^(٣٧٠).

وفى المقابل أعطى المشرع النقابى المصرى للمنظمة النقابية مهلة (ثلاثين يوماً)، لكى تقوم بتصحيح الإجراء المعترض عليه^(٣٧١)، وهكذا لا

^(٣٦٩) أحمد حسن البرعى، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق ، (هامش ١ م)، ص

٤٩ ، محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ٥٨.

^(٣٧٠) محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ٥٩.

^(٣٧١) المادة ٦٤ من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية والمعدل

بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ والقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥.

يجوز للجهة المعارضة أن تقوم برفع دعوى البطلان ضد المنظمة النقابية المخالفة للقانون قبل مرور هذه المدة^(٣٧٢).

وتكون المحكمة المختصة بنظر الدعوى هي المحكمة الجزئية التي يقع مقر المنظمة النقابية في دائرة اختصاصها^(٣٧٣).

وقد أوجب القانون النقابي المصري، على هيئة مكتب النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال، بحسب الأحوال، أن ينشر في إحدى الصحف اليومية الواسعة الانتشار خلال سبعة أيام..... (ج) منطوق الحكم الصادر بشأن الاعتراض على تكوين المنظمة تطبيقاً للمادة ٦٤ (الخاصة بالاعتراض)، وعلى الجهة الإدارية المختصة أيضاً أن تنشر في الوقائع المصرية ملخصاً عن المسائل التي حددتها المادة ٧٢ والتي تتضمن منطوق الحكم الصادر بشأن الاعتراض على تكوين المنظمة النقابية^(٣٧٤)، وأن تنشر الجهة الإدارية التي تقدمت بالاعتراض على إجراءات تكوين المنظمة النقابية طبقاً للمادة ٦٤ المشار إليها في إحدى الصحف اليومية الواسعة الانتشار منطوق الحكم الصادر بشأن الاعتراض

^(٣٧٢) أحمد البرعى، المرجع السابق (هامش ١) ص ٤٩ - ٥٠، محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص ٥٨.

^(٣٧٣) ويتم تمثيل النيابة العامة في الدعوى، كما تبدي رأيها قبل الحكم فيها، وتتمتع المحكمة عند نظر الدعوى بسلطة تقديرية، حيث يمكنها أن تمنح المنظمة النقابية مهلة جديدة لتصحيح الإجراءات المخالف للقانون إذا كان ذلك ممكناً، كما يمكنها الحكم برفض الدعوى استناداً إلى عدم أهمية الإجراءات المخالف، أما إذا صدر حكمها بقبول الاعتراض، فإن بطلان المنظمة يتقرر بأثر رجعي: أحمد حسن البرعى، المرجع السابق (هامش ١)، ص ٤٩ - ٥٠.

^(٣٧٤) المادة ٧٢ من قانون رقم ١ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية، والمعدل بمقتضى قانون رقم ١ لسنة ١٩٨١.

على تكوين المنظمة النقابية ، وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ صدوره^(٣٧٥).

والواقع أن إجراء إيداع الأنظمة النقابية ، إنما يعد شرطاً للتمتع بالحقوق المقررة للنقابات ، ولذلك فإن الذى يطرح على بساط المناقشة بصدد إجراءات التأسيس، ليس مبدأ الحرية النقابية والذى حرصت التشريعات النقابية على تأكيده، بإنزال الشروط الشكلية إلى حدها الأدنى، وإنما بالأحرى مسألة مدى تمتع النقابة بالشخصية المعنوية إذا لم تودع بصفة مشروعة أنظمتها لدى الجهة الإدارية المختصة .

ولقد أجابت محكمة النقض الفرنسية على هذا السؤال بالنفى، حيث قررت أن "عدم القيام بهذا الإجراء يحرم النقابة من الشخصية المدنية، ولا يكون لها حق التقاضى"^(٣٧٦).

غير أنه فى حكمها الصادر فى ٧ مايو ١٩٨٧، رأت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية أن "النقابة ليس لها وجود قانونى إلا من يوم إيداع أنظمتها"^(٣٧٧)، وفى حكمها الصادر فى ٢٨ يونيو ١٩٨٨، قررت الدائرة الجنائية أن "النقابة التى لم تقم بإيداع أنظمتها لا تتمتع بالحقوق المقررة للنقابات"^(٣٧٨). وهكذا اعتدت محكمة النقض فى هذا

^(٣٧٥) المادة ٧٢ (مكرراً)، من قانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ والمشار إليه.

^(٣٧٦) Soc. 25 Fév. 1965, Dr. soc. 1965, 508 ; soc. 27 mars 1968, J.C.P. 1968, 11. 15. 607, note J. M. Verdier.

^(٣٧٧) "Un Syndicat n'a d'existence légale que du jour du dépôt de ses statuts en mairie" soc. 7 mai 1987, Dr. soc. 1989, p. 307.

^(٣٧٨) Ch. Crim. 28 juin 1988, Dr. soc. 1989, p. 308.

الحكم ليس بإسناد الشخصية المعنوية ، وإنما بمدى الحقوق التي تتمتع بها المنظمة النقابية ، بعبارة أخرى الحقوق الخاصة بالنقابات هي التي تم رفضها بهذا الحكم عند تخلف إيداع الأنظمة النقابية لدى الجهة الإدارية المختصة ، يقترب من ذلك أنه في حكمها الصادر في ٢١ يوليو ١٩٨٦ قررت الدائرة الاجتماعية ، لقبول دعوى مسئولية ضد نقابة لم تودع أنظمتها ، أن هذه النقابة " لا يمكن أن تحتج بعدم مراعاة الإجراءات الشكلية لتأسيسها ، لكي تتحرر من التزاماتها^(٣٧٩) " . وهكذا يمكن القول بإقرار نوع من الشخصية القانونية التي تجيز التقاضي ، على الأقل عند مخاصمة النقابة ، وبالتالي وجود ذمة مالية مستقلة للوفاء بالتعويض ، بعبارة أخرى يقتصر جزاء تخلف إجراءات التأسيس على حرمان النقابات من الحقوق الخاصة بها^(٣٨٠) .

والواقع أنه نزولا على حكم المادة الرابعة من قانون النقابات العمالية المصري، والتي تقضى بتمتع النقابة العمالية بالشخصية القانونية بمجرد إيداع وثائق تأسيسها، فإن الاعتراض لا يكون نهائيا ولا ينتج أثره إلا إذا فصل فيه بحكم قضائي نهائي^(٣٨١)، وعليه يترتب على الحكم الصادر بقبول الاعتراض أن يكون تكوين النقابة باطلاً منذ البداية^(٣٨٢) ، بمعنى

Bull . V . no 456 , Dr . Soc . 1989 , p . 305 .⁽³⁷⁹⁾

Savatier (J) , Formalisme et consensualisme dans la constitution⁽³⁸⁰⁾ des Syndicats et des sections Syndicales , Droit social , 1989 , p . 305 .

⁽³⁸¹⁾ محمد أحمد إسماعيل ، المرجع السابق ، (هامش ١٣) ، ص ٥٩ .

⁽³⁸²⁾ أحمد حسن البرعى ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، المرجع السابق

(هامش ٢) ، ص ٣٩٢ .

يتقرر البطلان بأثر رجعي^(٣٨٣) ، ومن المسلم به أنه يترتب على هذا البطلان اعتبار الشخصية المعنوية كأن لم تكن ، بحيث لا يثبت للشخص المعنوى أى حق ، ولم يفرض عليه أى التزام ، وبالتالي لا مناص من القول بأنه فى مرحلة التأسيس تستند الحقوق والالتزامات إلى أشخاص المؤسسين^(٣٨٤) .

^(٣٨٣) غير أنه يجوز لأى من الطرفين الطعن فى الحكم الصادر من المحكمة الجزئية المختصة طبقاً للقواعد العامة فى المرافعات .

^(٣٨٤) رمضان أبو السعود ، النظرية العامة للحق ، دارالجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٤٩ .

الفصل الثالث

الحقوق المرتبطة بالشخصية المعنوية للنقابات العمالية

تمهيد وتقسيم :

إن الاعتراف للنقابات بالشخصية المعنوية يعد امتداداً للحرية النقابية واستقلال النقابة عن الدولة، ولكن طبيعة هذه الشخصية المعنوية قد أثارت جدلاً فقهيًا، والواقع أيضاً أن الاختصاصات الأساسية للنقابات ، إنما تعتمد على تأكيد الشخصية المعنوية لها وعلى الصفة التمثيلية لبعض هذه النقابات. فالشخصية القانونية للنقابة هي الدعامة القانونية التي تجيز لها أداء مهامها في " الدفاع عن الحقوق ، كذلك المصالح المادية والمعنوية الجماعية والفردية للأشخاص التي تشير إليها أنظمتها " ، غير أن الاختصاصات الخاصة والأكثر اتساعاً والتي تدعو النقابات إلى المساهمة في إعداد قانون العمل لا يعترف بها إلا للمنظمات المهنية الأكثر تمثيلاً، بل حتى في داخل المنشأة تتمتع النقابات التمثيلية وحدها بتقديم مرشحي الانتخابات المهنية وإنشاء الوحدة النقابية التي تدعم العضو النقابي⁽³⁸⁵⁾، الأمر الذي يثير مناقشة المعايير التي تضيف الصفة التمثيلية للنقابة. وهكذا يكون من المفيد أن تنقسم دراستنا في هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين هما:

المبحث الأول : الطبيعة القانونية للشخصية المعنوية للمنظمة العمالية.

المبحث الثاني: النقابات الأكثر تمثيلاً .

Frossard (J) , Syndicats professionnels , Juris – classeur , 1990 , (385)
Fasc . 12 – 20 , no 4 .

المبحث الأول

الطبيعة القانونية للشخصية المعنوية للمنظمة العمالية

تمهيد وتقسيم :

الواقع أن تحديد طبيعة النقابات العمالية تعد من المسائل الدقيقة. والمشرع المصرى لم يحدد موقفه بصورة قاطعة فى هذا الشأن ، لذا يكون من المفيد أن نتناول من ناحية طبيعة الشخصية المعنوية للنقابة العمالية ، ومن ناحية أخرى الحقوق الشخصية وحقوق الذمة المالية المرتبطة بهذا الشخص المعنوى وذلك على النحو التالى:

المطلب الأول : الطبيعة القانونية للشخصية المعنوية للمنظمة العمالية.
المطلب الثانى: الحقوق الشخصية والمالية المرتبطة بالشخصية المعنوية للمنظمة العمالية.

المطلب الأول

الطبيعة القانونية للشخصية المعنوية للمنظمة العمالية

الواقع أنه نظراً لقيام النقابات العمالية بإدارة مكوئنها ، وأن تنظيمها الداخلي يتقرر بحرية عن طريق الأنظمة التى تضعها^(٣٨٦)، علاوة على حرية الانضمام إليها ونشأتها التاريخية كصورة من صور الجمعيات الخاصة^(٣٨٧)، فإنها تعتبر بحق من أشخاص القانون الخاص^(٣٨٨)، ويساند

^(٣٨٦) Lyon–Caen (G), Pélissier (J) et supiot (A), op. cit., p.547.

^(٣٨٧) أحمد حسن البرعى ، الوجيز فى القانون الاجتماعى ، الجزء الثانى ، علاقات العمل الجماعية ، دار النهضة العربية ، ٢٠٠٠ ، ص ٣٢ وما بعدها.

ذلك أنها لا تملك تحصيل حقوقها قبل الأعضاء ، بطريق الحجز الإدارى ، وإن كانت تملك تحصيل اشتراكات الأعضاء من المنشآت بهذا الطريق ، كما أن القرارات الصادرة عنها يكون الطعن فيها أمام القضاء العادى ، وكذلك المنازعات التى تثور بينها وبين أعضائها أو مع الغير من أشخاص القانون الخاص^(٣٨٩).

بيد أنه إزاء الحقوق التى تتمتع بها النقابات العمالية ، وما أقره لها المشرع من حق إبرام العقود الجماعية ، مما أتاح لها أن تملك سلطة لائحية فى مجال تنظيم العمل ، والسلطة التى تمارسها على أعضائها - على نحو ما سنرى - فضلا عن تمتع أموالها بصفة "المال العام" ، هناك من أضفى صبغة "شبه عامة" على الشخصية المعنوية التى تتمتع بها المنظمة العمالية^(٣٩٠).

Couturier (G), op. cit., no 141. ⁽³⁸⁸⁾

وفى الفقه المصرى : محمود جمال الدين زكى ، المرجع السابق (هامش ٣٩) ، ص ٦٣٢ ، فالنقابة شخص من أشخاص القانون الخاص ، لأنها جمعية خاصة ، غايتها الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها ، فهي لا تعتبر مصلحة عامة أو هيئة عامة ، لأن الدولة لا تقوم بإنشائها ولا تتدخل فى تعيين القائمين على إدارتها ، بل يختارهم أعضاؤها بأنفسهم ، ولا تملك النقابة أخيراً فى علاقتها بهؤلاء الأعضاء حقوق السلطة العامة ، كإرغام أفراد المهنة على الانضمام إليها أو على البقاء فيها أو تحصيل حقوقها بطريقة الحجز الإدارى .

^(٣٨٩) عبد الباسط عبد المحسن ، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ٩٥ .

فينعقد الاختصاص للقضاء العادى بالنسبة للطعن فى قرار الفصل من المنظمة النقابية (المادة ٢٨ من القانون النقابى المصرى) ، والطعن فى نتيجة الانتخاب (المادة ٤٤ من القانون المشار إليه) ، وبالنسبة للاعتراض على تشكيل المنظمة النقابية (المادة ٦٤) ، وبالنسبة للطعن على قرار حل مجلس إدارة المنظمة النقابية الأدنى (المادة ٦٩).

^(٣٩٠) أحمد حسن البرعى ، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية ، المرجع السابق (هامش ٢) ، ص ٤١٦ .

المطلب الثانى

الحقوق الشخصية والمالية المرتبطة بالشخصية المعنوية للمنظمة العمالية

للنقابة كغيرها من الأشخاص المعنوية الأخرى حقوق تتبع من تلك الشخصية وهى تنقسم إلى : الحقوق الشخصية، وحقوق الذمة المالية^(٣٩١)، وذلك على النحو التالى:

الحقوق الشخصية للنقابة:

تدور هذه الحقوق حول الاسم والموطن والجنسية: فمن حق كل نقابة أن تحمل اسماً خاصاً بها، وهو أمر لازم لكى تدار بنجاح الأعمال الضرورية لانشاء النقابة وتسييرها^(٣٩٢)، ويختار اسم النقابة أعضاؤها المؤسسون وقت تكوينها بشرط أن يوافق على هذه التسمية أعضاء الجمعية التأسيسية وأن تتضمنه لائحة النظام الأساسى للنقابة، وبطبيعة الحال يمكن تعديل هذا الاسم بموافقة الجمعية العمومية للنقابة وفقاً لما تحدده لائحة النظام الأساسى، وذلك ليتماشى الاسم الجديد مع التغيرات الطارئة على النطاق الجغرافي أو المهني الذى تباشر فيه النقابة نشاطها، أو ليتماشى مع انضمام النقابة لإحدى الاتحادات^(٣٩٣). وتقرر المادة ٧٣ من القانون النقابي حماية ملائمة للتسمية النقابية^(٣٩٤). أما المواطن فإنه يتحدد بالمكان

^(٣٩١) محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق (هامش ١٣) ص ٧.

^(٣٩٢) محمد أحمد إسماعيل ، المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ٧.

^(٣٩٣) أحمد حسن البرعى ، علاقات العمل الجماعية، طبعة ١٩٧٦ ، ص ٨٩-٩٠.

^(٣٩٤) نقضى المادة المذكورة بتوقيع عقوبة الحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على مائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين على كل شخص معين أو منتدب لإدارة=

الذى يوجد به مركز النشاط الاجتماعى والقانونى لها وحيث يوجد مركز إدارتها، وتتلاقى وتتجمع وتتعدد لجانها وأجهزتها الادارية وجمعيتها العمومية^(٣٩٥) ، وتبين لائحة النظام الأساسى للنقابة هذا الموطن والذى لا يتم تغييره إلا بنقل مركز الإدارة والأنشطة المتنوعة إلى المكان الجديد ، ويتعين فى هذه الحالة تعديل النظام الأساسى للنقابة وإبلاغ الجهة الادارية بهذا التعديل ، وذلك باعتباره من التعديلات الطارئة على النظام الأساسى^(٣٩٦) ، وكما يكون للشخص الطبيعى جنسية ، فإن للشخص المعنوى أيضا جنسية تربطه بدولة ما، وتستند الدول عادة فى فرض جنسيتها على الأشخاص الاعتبارية إلى عنصر التأسيس ، فثبتت للشخص المعنوى جنسية البلد الذى تأسس فيه وطبقا لقانونه^(٣٩٧).

حقوق الذمة المالية :

بادئ ذى بدء أن النقابة عندما تتقاضى دفاعاً عن حقوق الذمة المالية، فإنها تتمسك بمصلحة شخصية ومباشرة، تماماً كالشخص الطبيعى، لذا فإن هذه الصفة تقدر بذات الطريقة، مع مراعاة أن الدعوى

=منشأة أو جمعية أو جماعة أو رابطة أو هيئة أو غير ذلك من الجمعيات أو الهيئات أطلق عليها بدون وجه حق فى مكاتبات أو فى لوحات إعلان أو إشارة أو ابلاغ موجه إلى الجمهور باسم إحدى المنظمات النقابية .

^(٣٩٥) المادة الثانية من اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للمنظمات النقابية: يراجع: محمد أحمد إسماعيل ، المرجع السابق ذكره ، (هامش ١٣) ، ص ٨ .

^(٣٩٦) أحمد حسن البرعى ، المرجع السابق ، ص ٩٠ .

^(٣٩٧) فؤاد عبد المنعم رياض وسامية راشد: موجز القانون الدولى الخاص فى الجنسية ومركز الأجانب وتنازع الاختصاص الدولى - دار النهضة العربية ، القاهرة ١٩٧٤ ، ص ١٨ وما بعدها .

يمارسها الممثل القانوني للمنظمة النقابية^(٣٩٨). وحقوق الذمة المالية، هي الحقوق التي تمكن النقابة من القيام بالتصرفات القانونية اللازمة لمباشرة أوجه نشاطها المختلفة، فهذه الذمة تمكن النقابة التعاقد باسمها مباشرة، وأن تمتلك الأموال العقارية والمنقولة، وأن تتقاضى باسمها، غير أن هذه الأهلية إنما يرد عليها بعض القيود التي لا تخرج في مجموعها عن تلك الواردة على الشخص المعنوي، والتي تحدد أهليته في التصرفات بالقدر اللازم لتحقيق الغرض الذي أنشئ من أجله^(٣٩٩). وقد اعتنى كل من المشرع الفرنسي والعربي بتأكيد هذه الحقوق وذلك على النحو التالي :

حق التملك :

وفقاً لنص المادة ٤١١/١٢ L من قانون العمل الفرنسي " للنقابات الحق في أن تكتسب بطريق التبرع أو بمقابل الأموال المنقولة أو العقارية وذلك دون إذن^(٤٠٠) ". والواقع أن الأهلية القانونية التي تتمتع بها النقابات على ضوء هذا النص تعد أكثر اتساعاً من تلك التي تتمتع بها الجمعيات التي لا يمكن لها أن تكتسب دون تصريح من الجهات الإدارية المعنية أي نوع من الأموال على سبيل الهبة أو التبرع^(٤٠١)، أما موارد المنظمة النقابية وفقاً للتشريع المصري والبحريني فإنها تتكون من : رسم الانضمام،

Vincent(J) et Guinchard (S),Procédure civile,26 éd. 2001, Dalloz,⁽³⁹⁸⁾ paris, no.120.

^(٣٩٩) أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن، القانون النقابي، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٦ ، ص ٩١ .

" ils (les syndicats) ont le droit d'acquérir sans autorisation, ⁽⁴⁰⁰⁾ à titre gratuit ou à titre onéreux , des biens meubles ou immeubles " ; Code du travail , éd. 2006, Dalloz .

Lyon – Caen (G), Pélissier (J) et Supiot (A), op. cit, no 538. ⁽⁴⁰¹⁾

الاشتراك الذى يدفعه الأعضاء بحد أدنى جنيه واحد شهرياً فى التشريع المصرى، ولكل جمعية عمومية زيادة قيمة الاشتراك بما لا يجاوز ثلاثة أمثال الاشتراك الشهرى وفقاً لظروفها ومواجهة نفقاتها، عائد الحفلات التى تقيمها، الإعلانات والهبات والتبرعات والوصايا التى يقبلها مجلس إدارة المنظمة ولا تتعارض مع أغراضها، والموارد الأخرى التى لا تتعارض مع أحكام القانون النقابى^(٤٠٢). ومما لا شك فيه أن المسلك الذى أخذ به المشرع الفرنسى يعطي النقابات حرية أوسع فى التصرف وأداء المهام الموكولة إليها، لذلك هناك من الفقه المصرى من سجل رغبته فى أن يعيد المشرع المصرى النظر فى شأن حرية النقابات فى التملك على غرار

(٤٠٢) المادة ٥٠ من قانون ١٢ لسنة ١٩٩٥، بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، الجريدة الرسمية العدد ١٢ تابع (ج) فى ١٩٩٥/٣/٢٣، والمادة ١٥ من مرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢، بإصدار قانون النقابات العمالية، مملكة البحرين، الجريدة الرسمية، العدد ٢٥٤٩، الأربعاء ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢ م. ويرد على حق التملك قيوداً ترد إلى مبدأ التخصص : فلا يجوز للنقابة بصورة مطلقة الدخول فى مضاربات مالية أو تجارية، فلا يجوز لها توظيف أموالها فى أعمال مالية أو تجارية أو صناعية أو اقتناء أوراق مالية إلا بموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال، يراجع، المادة ٦٣ من اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للمنظمات النقابية، محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق (هامش ١٣)، ص ٩، أحمد حسن البرعى، علاقات العمل الجماعية فى القانون المصرى المقارن، دار الفكر العربى، القاهرة، ١٩٧٦، ص ٩٣. كما حظرت المادة ٢٠ من قانون النقابات البحرينى، المشار إليه على المنظمات النقابية العمالية : أ- القيام بأية أنشطة تخرج عن الأغراض النقابية الواردة بهذا القانون. ب- توظيف أموالها فى مضاربات مالية أو عقارية أو غيرها من أنواع المضاربات. ج- استعمال القوة أو العنف أو التهديد أو التدابير غير المشروعة فى الاعتداء أو الشروع فى الاعتداء على حق الغير فى العمل أو أى حق آخر من حقوقه، د- ممارسة العمل السياسى = .

المشرع الفرنسي^(٤٠٣). ومما لا شك فيه أن حرية التملك دون إذن خاص للعقارات والمنقولات سواء عن طريق الهبة أو التبرع أو بمقابل ، إنما تيسر للمنظمة العمالية تحقيق حماية اجتماعية فعالة لأعضائها.

حق التقاضى :

من المسلم به أن النقابة تستطيع بصفتها شخص معنوى أن تلجأ إلى القضاء للدفاع عن مصالحها الخاصة، وذلك حتى إذا لم يكن لها الصفة التمثيلية *représentativité* ويلزم بطبيعة الحال لقبول دعاواها القضائية توافر شرط المصلحة : توافر شرط الضرر لمصالحها المادية أو المعنوية : كالاكتداء على الحرية النقابية الذى يتعرض له أحد أعضائها، كذلك دعوى النقابة بصفتها موقعة على اتفاق جماعى، بغرض الحصول على تطبيق هذا الاتفاق أو المطالبة بالتعويض عن عدم التنفيذ أو دعاوى النقابة التعاقدية، فمثل هذه الدعاوى تمارسها النقابة للدفاع عن مصالحها الخاصة^(٤٠٤). وفى المقابل يثور التساؤل بشأن مدى ممارسة النقابة لحق التقاضى للدفاع عن المصالح الفردية لأحد أعضائها أو للدفاع عن المصالح الجماعية والمشاركة لكافة أعضاء المهنة، الأمر الذى يقتضى

(٤٠٣) أحمد حسن البرعى - الوسيط فى التشريعات الاجتماعية ، المرجع السابق (هامش ٢)، ص ٤٢٢.

(٤٠٤) Lyon – Caen (G), Pélissier (J) et Supiot (A), op. cit, no 568.
والدعاوى التى ترفعها النقابة للدفاع عن مصالحها الخاصة لا تنتج أثراً تجاه المصلحة الفردية لكل عضو من أعضائها، وذلك على خلاف الدعاوى التى تحل فيها النقابة محل العامل إعمالاً لنص المادة L٤/١٣٥ من قانون العمل :

Soc. 20 juin 1990, Bull. V. no 308, D. 1990, iR, p. 202 ; Soc. 12 janv. 1994, Dr. Soc. 1994, 281.

التعرف على ممارسة حق النقاضى من جانب النقابات فى كافة أبعاده وذلك على النحو التالى :

الدفاع عن المصالح الفردية للعمال: "دعوى الحول" Action de substitution

بادئ ذى بدء ينعقد الاختصاص القضائى للنظر فى الدعاوى الفردية التى يرفعها العامل ضد صاحب عمله للمحاكم العمالية ، والتى يطلق عليها فى فرنسا Conseil de prud'hommes^(٤٠٥)، وأمام هذا القضاء يمكن أن يقوم بالمساعدة وتمثيل الخصوم بصفة خاصة "الأعضاء النقابيون الدائمون أو غير الدائمين للمنظمات العمالية أو للمنظمات الخاصة بأصحاب الأعمال"^(٤٠٦).

وبطبيعة الحال يتضمن التمثيل سلطة صريحة ومكتوبة ، بعبارة أخرى وكالة أو إنابة mandat قضائية تستطيع النقابة بمقتضاها أن تتصرف باسم العامل بصفة فردية، بحيث إذا لم توجد هذه الإنابة فإن النقابة لا تستطيع - من حيث المبدأ- أن تحل محل العامل لممارسة دعوى فردية خاصة به^(٤٠٧) ، غير أن هناك العديد من القواعد القانونية التى أضعفت هذا المبدأ " ضرورة وجود وكالة " بحيث تساعل البعض عما إذا كان هذا المبدأ لا يزال موجوداً^(٤٠٨) : فالنقابة تستطيع الآن وفقاً لمجموعة

Couturier (G), op. cit. no. 156.⁽⁴⁰⁵⁾

" les délégués permanents ou non permanents des organisations syndicales ouvrières ou patronales", article R. 516 – 4.⁽⁴⁰⁶⁾

انظر: Couturier (G), op. Cit. No. 156.

Lyon-caen (G), Pélissier (J) et supiot (A), op. cit. p.570. no.569. ^(٤٠٧)

Lyon-caen (G), Pélissier (J) et supiot (A), op. cit.no. 569.⁽⁴⁰⁸⁾

- من القواعد القانونية أن تستدعى صاحب العمل أمام القضاء حتى لو تعلق الأمر بدعاوى فردية فى الحالات التالية:
- ضمان احترام نظام عمال المنازل^(٤٠٩).
 - إذا كان النزاع - ولو يكن فرديا - يتعلق بتطبيق اتفاق جماعى^(٤١٠).
 - فى حالة الفصل لسبب اقتصادى^(٤١١).
 - لاحترام مبدأ المساواة المهنية بين الرجل والمرأة^(٤١٢).
 - تعلق النزاع بعامل أجنبى^(٤١٣) ، أو فى حالة عقود العمل محددة المدة^(٤١٤).

وينبغى أن يكون للنقابة فى مثل هذه الحالات الصفة التمثيلية (الأكثر تمثيلاً)، بحيث لا يلزم تبرير وكالة من صاحب الشأن ، غير أن هذا الأخير يستطيع أن يتدخل فى الدعوى المنظورة^(٤١٥)، وفى قراره الصادر فى ٢٥ يوليو ١٩٨٩ قرر المجلس الدستورى الفرنسى أن هذه الامتيازات الممنوحة للنقابات عليها أن تحترم الحرية الشخصية للعامل التى

^(٤٠٩) المادة ١٩/٧٢١ L من قانون العمل الفرنسى.

^(٤١٠) المادة ٤/١٣٥ L من قانون العمل الفرنسى

^(٤١١) المادة ١٥/٣٢١ L من قانون العمل الفرنسى.

^(٤١٢) المادة ٦/١٢٣ L من قانون العمل الفرنسى.

^(٤١٣) المادة ٢٠٦/٣٤١ L من قانون العمل الفرنسى.

^(٤١٤) المادة ١٦٠٣/١٢٢ L من قانون العمل الفرنسى.

⁽⁴¹⁵⁾ Lyon-caen (G) Pélissier (J) e Supiot (A), op. cit. p. 570.

وينبغى أن يكون العامل نقابيا. syndiqué

. Lyon-caen (G), Pélissier (J) et supiot (A), op. cit., p. 570.

لها تماماً - كالحرية النقابية - قيمة دستورية^(٤١٦) ، فيجب أن يتاح لصاحب الشأن الفرصة لإعطاء موافقته عن معرفة تامة للقضية ، وأن يتمكن من الاحتفاظ بحريته في الدفاع شخصياً عن مصالحه ووضع نهاية لمنازعاته. حقاً أن غالبية القواعد القانونية المشار إليها تفرض صراحة إخطار العامل بالدعوى التي تمارسها النقابة لصالحه^(٤١٧) ، وتنص على إمكانية اعتراضه أو تدخله شخصياً ، إلا أن المجلس الدستوري قد قضى في قراره بضرورة أن يتضمن قرار الإخطار كافة البيانات الهامة بشأن طبيعة وموضوع الدعوى ومدى قبولها وأهميتها وبخصوص حقه في وضع نهاية لهذه الدعوى ، ويمكن الاكتفاء بالقبول الضمني طالما أن النقابة قد بررت أثناء رفع الدعوى أن للعامل علماً شخصياً بخطاب الإخطار الذي يتضمن هذه البيانات^(٤١٨).

الدفاع عن المصالح الجماعية للمهنة:

"intérêts collectifs de la profession"

لقد طرحت مسألة الدفاع عن المصالح الجماعية للمهنة أمام المحاكم في فرنسا في أواخر القرن التاسع عشر، وذلك من جانب النقابات الزراعية ونقابات أصحاب الأعمال ونقابات العمال المستقلين^(٤١٩)، وقد وجد بعض الفقهاء في ذات الوقت أن الفكرة ذاتها للمصلحة الجماعية أو

⁽⁴¹⁶⁾ Conseil constitutionnel, 25. juillet, 1989, Dr. soc. 1989, p. 627.

^(٤١٧) وقد تقرر إمكانية عدم تجديد الإعلام عندما تقدم النقابة طعناً بالنقض :

Crim. 23 oct. 1990, D. 1990. inf. Rap. 300.

انظر في هذا الشأن: Couturier (G), op. cit. p. 333 (note 2).

Couturier (G), op. cit. p. 333.⁽⁴¹⁸⁾

lyon-caen (G), Pélissier (J) et supiot (A), op. cit. no. 570. ⁽⁴¹⁹⁾

للضرر الجماعي تعد فكرة واهية باطلّة على أساس أن الأمر يتعلق بمجموعة أضرار فردية ودعاوي فردية منفصلة، تستتبع بالتالي استبعاد فكرة الدعوى المهنية ، أو الجماعية أو النقابية^(٤٢٠). بعبارة أخرى لقد أنكرت هذه النظرة الفردية فكرة المصالح المشتركة والدعوى النقابية، ولتأييد وجهة نظرها أضافت أن الضرر الجماعي - على فرض تواجده - فإنه لا يكون على الإطلاق ذات الضرر المباشر اللازم لتحريك الدعوى القضائية^(٤٢١) ، غير أن هذا الرأي لم يكتب له الصمود إزاء اعتبار النقابة بمثابة الهيئة التي تتحدث باسم المهنة^(٤٢٢) ، وفي حكمها الشهير الصادر في عام ١٩١٣^(٤٢٣) سلمت محكمة النقض الفرنسية بأن النقابة تستطيع أن تلجأ إلى القضاء للدفاع عن المصالح الجماعية للمهنة في مجموعها ، ويكفي أن تكون الوقائع ذات طبيعة تضر بالمهنة حتى ولو لم يتعلق الأمر بضرر مباشر، ومما لا شك فيه أن هذا القضاء يتسم بالأهمية ، حيث يقيم تمييزاً بين النقابة والجمعية التي لا يجوز لها ممارسة حق التقاضي - ما لم يوجد استثناء - للدفاع عن المصالح الجماعية^(٤٢٤).

تأييد الدعوى "النقابية" :

(420) notes Planiol, D. 1895. 11. 553; D. 1898.11. 129; D. 1909. 1. 129; Lyon-caen (G), Pélissier (J), et supiot (A), op. cit. p. 571 (note 1.).

Lyon-caen (G), Pélissier (J) et supiot (A), op. cit. p. 571. (421)

V. Vouin: De la recevabilité de l'action "syndicale", des associations J.C.P.1955. 1. 1207; P. Durand, Défense de l'action syndicale, D. 1960, chron. 11. (422)

Ch. Reunies, 5 avr. 1913, D. 1914.1.65; Lyon caen (G), Pélissier (J) et Supiot (A), op. cit. p. 571, (note 3). (423)

Lyon-caen (G), Pélissier (J) et Supiot (A), op. cit. p. 571. (424)

لقد وضع قانون ١٢ مارس ١٩٢٠ (حاليا المادة ١١/٤١١ L من قانون العمل) نهاية لكل تردد أو غموض بشأن الدعوى النقابية ، فوفقاً لهذه المادة : " تستطيع النقابات أن تمارس أمام كافة جهات القضاء كافة الحقوق التي تؤول للطرف المدني فيما يتعلق بالوقائع التي تشكل ضرراً مباشراً أو غير مباشر للمصلحة الجماعية للمهنة التي تمثلها"^(٤٢٥) ، فعلى هدى هذا النص نستطيع صياغة الملاحظات التالية:

- يمكن ممارسة الدعوى النقابية سواء إذا كان الضرر الذى لحق بالمهنة مباشراً ، أو غير مباشر ، الأمر الذى يزيل أى اعتراض على الدعوى المهنية للنقابات ، فالضرر قد يكون فردياً ، أو جماعياً كما أنه قد يكون مادياً أو معنوياً ، غير أن الضرر لابد أن يكون حالاً وليس احتمالياً^(٤٢٦) ، كما أن المصالح التى يرد عليها الضرر ينبغى أن تكون مصالح المجموعة التى تمثلها النقابة ، ولا يلزم فى هذا الشأن أن يكون العمال المعنيون مباشرة أعضاء للنقابة^(٤٢٧).
- يمكن ممارسة الدعوى النقابية أمام كافة جهات القضاء : أمام القضاء المدنى (دعاوى تعويض أمام القضاء المدنى ، التدخل أمام المحاكم العمالية) وأمام القضاء الجنائى (الادعاء المدنى والاستدعاء المباشر) وأمام القضاء الإدارى (دعوى الإلغاء)^(٤٢٨). والدعاوى النقابية على

.. ils peuvent devant toutes les juridictions exercer tous les droits ⁽⁴²⁵⁾ réservés à la partie civile relativement aux faits portant préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent".

Couturier (G), op. cit., p. 330.. ⁽⁴²⁶⁾

Couturier (G), op. cit. p. 330. ⁽⁴²⁷⁾

^(٤٢٨) فنقبل دعوى النقابة لإلغاء الإجراءات اللائحية والفردية التى تشكل اعتداء على

المصلحة الجماعية ولكن لا تقبل دعوى الإلغاء ضد إجراءات تنظيم المرفق : انظر:

الرغم من أنها انطلقت أصالة للنقابات غير العمالية، إلا أنها أصبحت بصفة شائعة ومنتزاهة تمارس من جانب نقابات العمال ضد أصحاب العمل من أجل حملهم على احترام تشريع العمل، وذلك من واقع كثرة قواعد قانون العمل التي تقبل مخالفتها أن تحدث ضرراً للمصالح الجماعية للمهنة، وذلك كالاكتداء الذي يرد على حق الاضراب والحياة النقابية والمهنية^(٤٢٩) ، كذلك الإعاقات بشأن تيسير الهيئات التمثيلية للعمال. ومما تجدر الإشارة إليه أن النقابة تستطيع ممارسة حق التقاضي بجانب الأعضاء النقابيين ولجنة المنشأة^(٤٣٠) ، كما أن مخالفة الأنظمة في مجال مدة العمل أو في مجال الصحة والسلامة هي التي تشكل بصفة عامة اعتداءً على المصلحة الجماعية للمهنة، ولكن قد يتجاوز الأمر إلى إخلال صاحب العمل بالتزاماته الخاصة^(٤٣١). وقد أكدت هذا المعنى ، محكمة النقض المصرية ، إذ قررت أن "للنقابات المنشأة وفقاً للقانون أن ترفع بوصفها شخصاً اعتبارياً الدعاوى المتعلقة بحقوقها المالية قبل أعضائها، أو قبل الغير ممن تتعامل معهم ، كما لها أن ترفع دعاوى المسؤولية عن الأضرار التي أصابت المهنة التي تمثلها أو المصالح الجماعية لأعضائها ، إلا أن شرط ذلك أن يكون الضرر الواقع في هذه الحالة قد أصاب هؤلاء بوصفهم أعضاء في النقابة وبسبب مباشرتهم المهنة التي وجدت النقابة

Lyon-caen (G), Pélissier (J) et Supiot (A), op. cit. p. 572 (note 1).

Couturier (G), op. cit. p. 330; Lyon-caen (G) Pélissier (J) ⁽⁴²⁹⁾
e Supoit (A), op. cit. p. 572.

Couturier (G), op. cit. p. 330. ⁽⁴³⁰⁾

Couturier (G), op. cit. p. 330. ⁽⁴³¹⁾

للدفاع عن مصالحها...^(٤٣٢)، غير أنه لا ينبغي الخلط بين مصلحة المهنة والمصلحة العامة من ناحية ، وبين المصلحة الجماعية للمهنة والمصلحة الفردية من ناحية أخرى وذلك حتى لو أمكن الجمع فيما بينهما^(٤٣٣) وذلك على النحو التالي:

المصلحة الجماعية للمهنة والمصلحة العامة:

الواقع أن المصلحة الجماعية للمهنة غالبا ما تحجب المصلحة العامة التي تتكفل النيابة العامة أساساً بالدفاع عنها، حيث يجيز القضاء للنقابات حق التقاضي لاحترام تشريع العمل وذلك بتحريك الدعوى العمومية بالمشاركة مع النيابة العامة^(٤٣٤)، كما أن نقابات أصحاب الأعمال تستطيع أيضا ممارسة هذه الدعوى إذا ما أدت مخالفة تشريع العمل إلى إحداث عدم المساواة بين المنشآت^(٤٣٥)، فالواقع أن نصوص قانون العمل التي

^(٤٣٢) الطعن رقم ٣٦٧ سنة ٣٣ ق جلسة ١٩٦٧/٤/٢٠ ، س ١٨ ، ص ٨٦٧. وقد أكدت محكمة النقض المصرية في العديد من أحكامها "استقلال دعوى النقابة عن دعاوى الأعضاء" ، الطعن ٣١٧ لسنة ٥٧ ق جلسة ١٩٩٢/١/١٦ ، الطعن ٣٠٢ لسنة ١٩٨٤ ق جلسة ١٩٨٤/٢/١٣ .

^(٤٣٣) فللقنابة مصلحة لمتابعة دعوى الإلغاء ضد تصريح الفصل لعضو نقابي حتى إذا كان لهذا الأخير بطبيعة الحال مصلحة أيضا في هذا الإلغاء:

C.E. lo avr. 1992, Montaley, J.C.P. 1992. 1.3610, no. 10. obs. Dugrip; Couturier (G), op cit. p. 330 (note 9).

Lyon-caen (G), Pélissier (J) et Supiot (A), op. cit. p. 572. ⁽⁴³⁴⁾

Ass. Plén. 7 mai 1993, D. 1993. 437, concl. Jéol, Dr. soc. 1993. ⁽⁴³⁵⁾ 606; soc. 25 oct. 1994, Dr. soc. 1995. 54.

قبول دعوى نقابة أصحاب الأعمال المستعجلة ضد المنشآت التي تخالف قاعدة الاجازة الأسبوعية. غير أنه ينبغي أن تمثل النقابة المهنة التي تنتمي إليها المنشآت المدعى عليها: Soc. 2 feb. 1994, Dr. soc. 1994. 377, obs. Critiques J. Savaier.

تشملها حماية جنائية قد جعلت من النقابات - بجانب مفتش العمل - الهيئات الأساسية التي تعمل على احترام المشروعية ، كما أن احترام قانون العمل لم يعد النطاق الوحيد الذى يمكن أن تجتمع فيه المصلحة المهنية مع المصلحة العامة ، فمراعاة الشروط القانونية فى مجال خصخصة المنشآت العامة تمس أيضا المصلحة الجماعية لعمال المهنة الأمر الذى يجيز للنقابات ممارسة الدعوى النقابية^(٤٣٦).

المصلحة الجماعية للمهنة والمصلحة الفردية:

من المسلم به أن التصرف الضار بصفة فردية لبعض العمال يعطي مجالاً لدعاوى فردية يرفعها الأشخاص المضرورون وليس لدعوى نقابية. بعبارة أخرى فى كل مرة يرد فيها الضرر على مصلحة فردية فإن المحاكم ينبغي أن تقرر عدم قبول الدعوى النقابية^(٤٣٧)، فلا يجوز للنقابة أن تباشر المنازعات الفردية - بوصفها شخصاً معنوياً - نيابة عن العامل المتقاضى ، وإن جاز لهذا الأخير ، توكيل أحد المحامين الذين يعملون لدى النقابة ، من أجل معاونة العمال فى نزاعاتهم الفردية^(٤٣٨)، غير أن القضاء فى مجال سلامة العمل بصفة خاصة قد اعتبر أن حادثة العمل التى تنسب لمخالفة نظام السلامة المعمول به تبرر الادعاء المدنى

Lyon-caen (G), Pélissier (J) et Supiot (A), op. cit. 572.⁽⁴³⁶⁾

^(٤٣٧) كالدعوى النقابية فيما يتعلق بدفع الساعات الإضافية للعامل: Civ. 6 fév. 1953, S.

1954.1.157. أو الدعوى النقابية فيما يتعلق بالبطالة الجزئية للعامل: Soc. 21 oct.

1981, Bull. V. 811. أو ما يتعلق بالحياة الخاصة لعضو فى نقابة مهنية:

Cass. 1^{er} civ. 19 déc. 1995, Bull. 1. no. 479, D. 1996. I.R. 36

فى هذه الدعاوى قررت محكمة النقض الفرنسية عدم قبول الدعاوى النقابية.

^(٤٣٨) أحمد حسن البرعى ، المرجع السابق (هامش ٢) ، ص ٤٢٤.

للنقابات^(٤٣٩) ، فمثل هذه الجريمة تضر تماماً المصلحة الفردية ،
والمصلحة العامة والمصالح الجماعية للمهنة^(٤٤٠). والحكمة التي توخاها
المشرع من السماح للنقابة بالتقاضى نيابة عن العامل ولمصلحته ، هي أن
النقابة بما تملكه من إمكانيات ، هي أجدر على مخاصمة صاحب العمل ،
فضلا عن أن الضرر الذى سيصيب العامل ، من مخالفة صاحب العمل
لأحكام عقد العمل الجماعى، على سبيل المثال ، قد يكون بسيطاً بالنسبة
للعامل ، بينما ترى النقابة التى يتبعها العامل أن السكوت عن هذه المخالفة
بالنسبة للعامل ، قد تدفع صاحب العمل إلى التماذى فى عدم تنفيذ بنود
عقد العمل الجماعى^(٤٤١).

Crim. 20 mars 1972, D. 1972. 417; 3 déc. 1981, Bull. crim. p. 849; ^(٤٣٩)
1967Dr. soc. 1968, 239, obs. savatier.. crim 26 oct.

Soc. 2 juin 1983, D. 1984. I.R. 368; C.E. 13 déc. 1991, Rev. Fr. ⁽⁴⁴⁰⁾
Dr. adm. 1993. 350; Lyon-caen (G), Péliissier (J) et Supiot (A), op. cit.
p. 574.

^(٤٤١) أحمد حسن البرعى ، المرجع السابق ، (هامش ٢) ، ص ٤٢٦.

المبحث الثاني

مفهوم النقابات الأكثر تمثيلاً

تمهيد وتقسيم:

الأصل فى مفهوم الحرية النقابية، أن يسمح بتعدد النقابات، حتى يختار العامل بإرادته الحرة، النقابة التى يريد الانتماء إليها، وحتى يصير اختيار العامل فعالاً، يتعين أن يفترن مبدأ " التعدد النقابى "، بمبدأ آخر، لا يقل أهمية، ألا وهو " مبدأ المساواة بين النقابات المتعددة "، وذلك حتى تكون إرادة العامل حرة عند اختياره النقابة التى يريد الانتماء إليها^(٤٤٢).

بيد أن مبدأ المساواة بين النقابات قد يكون من الصعب احترامه فى كل الحالات، فقد تفرض الظروف الخروج عليه، بتمييز بعض النقابات، خاصة فى مجال التفاوض الجماعى^(٤٤٣)، حين يستلزم الأمر، أمام تعدد النقابات الاعتراف لإحداها بأنها الأصلح والأقدر على تمثيل كل العمال بوصفها النقابة الأكثر تمثيلاً، ولاسيما فى مجال التفاوض الجماعى^(٤٤٤).

^(٤٤٢) محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق (هامش ١٣)، ص ٤٢.

^(٤٤٣) فحق التفاوض الحر مع أصحاب العمل فى ما يختص بشروط العمل، عنصر أساسى من عناصر الحريات النقابية. وعلى السلطات العامة الامتناع عن القيام بأعمال تدخل من شأنها عرقلة هذا الحق وإعاقة ممارسته المشروعة... انظر موجز ١٩٨٥ الفقرة ٥٨٣، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية فى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، المرجع السابق (هامش ١٥)، ص ٢١٩.

^(٤٤٤) ولكن إذا كان الاعتراف للنقابة الأكثر تمثيلاً، على انفراد، ببعض الاختصاصات فى مجال التفاوض الجماعى، بفعل وجودها الحقيقى بين العمال، لا يتعارض ومبدأ الحرية = النقابية، فإن الضغوط التى تمارسها الحكومة، بقصد التأثير على إرادة العمال، عن طريق

فالنقابة التي تضم عدداً محدداً من الأعضاء، لا تتحدث وتعتبر عن أعضائها بنفس قوة وتأثير النقابة التي تضم مساحة عريضة من عمال المنشأة أو المهنة، ومن هنا دخلت الفكرة " الأكثر تمثيلاً " للنقابات^(٤٥). والتي تتمتع بامتيازات وسلطات واسعة، فالأمر يتعلق في حقيقته بسلطات واسعة، وليس بوجود قوانين نقابية مختلفة. فالفكرة النيابية في المجال النقابي، تعنى الاختصاص الذي يعترف به للنقابات في أن تكون المتحدث عن العمال (حتى غير المنضمين إليها)^(٤٦). لذا أهم ما يثور في هذا الصدد، أهمية الفكرة النيابية وكيفية إثباتها، ومعايير التعرف عليها فقهاً وقضاءً وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول : أهمية الفكرة النيابية للمنظمة العمالية وكيفية إثباتها.
المطلب الثاني : معايير تحديد الصفة النيابية للمنظمة العمالية.

المطلب الأول

محابة بعض النقابات على حساب الأخرى، تعد اعتداء صارخاً على الحرية النقابية: الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، منظمة العمل العربية، المرجع السابق (هامش ٦) ، ص ٥٠.

"Plus représentative", Lyon–Caen (G), Pélissier (J) et Supiot (A), ⁽⁴⁴⁵⁾ op.cit., no 551.

Lyon – Caen (G), Pélissier (J), et Supiot (A), op. cit., no 551. ⁽⁴⁴⁶⁾ وقد استخدمت عبارة النقابات النيابية لأول مرة عام ١٩١٩، بمناسبة مساهمة النقابات في المؤتمر الدولي للعمل، حيث استخدمت معاهدة فرساي هذه العبارة، إذ إن تفويض كل دولة كان ينبغي أن يكون عبر اتفاق بين الحكومة والمنظمات الأكثر تمثيلاً:

Teyslié (B), op. cit., no 910.

أهمية الفكرة النيابية للمنظمة العمالية وكيفية إثباتها

نتناول في هذا المطلب، من ناحية أهمية الفكرة النيابية للمنظمة النقابية، ومن ناحية أخرى كيفية إثباتها ووقت تقديرها، وذلك على النحو التالي:

أهمية الفكرة النيابية للمنظمة النقابية:

تكمن أهمية الفكرة النيابية للمنظمة النقابية، في أنها تبرم الاتفاقات التي تهتم العمال، كذلك إبرام الاتفاقات الجماعية للعمل^(٤٤٧). فعلى صعيد المهنة، تشارك النقابات النيابية في إبرام الاتفاقات الجماعية، والمطالبة بإعطائها نطاقاً واسعاً في التطبيق. وعلى المستوى القومي، تتمتع النقابات النيابية وحدها بتلقي الإعانات الحكومية، واختيار المديرين في بعض الوحدات القومية وشركات القطاع العام، يضاف إلى ذلك أنها تجتمع مع المجلس الاقتصادي والاجتماعي، أو مع المنظمات الاستشارية المتخصصة، كالمجلس الأعلى للوظيفة العامة، كما أنها تبرم الاتفاقات القومية الخاصة بالمهن المختلفة (مدة العمل ومشكلة البطالة)، وتدير مع

^(٤٤٧) واتفاقية العمل الجماعية هي اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم: قانون العمل المصري، رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، المادة ١٥٢. وتتمتع النقابات النيابية داخل المنشأة باحتكار تقديم مرشحي الدورة الأولى لانتخابات لجنة المنشأة وممثلي العمال، كما أنها تستطيع أن تؤسس وحدات نقابية للمنشأة وتعيين الأعضاء النقابيين:

أصحاب الأعمال التأمين الاجتماعي^(٤٤٨) ، وعلى الصعيد الدولي تمثل النقابات النيابية العمال في المؤتمرات الدولية للعمل وفي اللجنة الاقتصادية والاجتماعية للمجموعة الأوروبية^(٤٤٩).

وقد نصت على تشجيع التفاوض الإرادي بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال، المادة الرابعة من الاتفاقية رقم (٩٨) لسنة ١٩٤٩ الخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، فوفقاً لهذه المادة: " تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض الإرادي بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال، بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقات جماعية "^(٤٥٠).

كذلك جاء في ديباجة الاتفاقية العربية رقم (١١) لسنة ١٩٧٩ بشأن المفاوضة الجماعية^(٤٥١) أن "المفاوضة الجماعية هي الوسيلة الفعالة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة بما يتماشى مع التطور الاقتصادي والاجتماعي، وأن المفاوضة الجماعية قد أصبحت وسيلة أساسية لتحسين مستويات العمل ورفع مستوى معيشة الأيدي العاملة "

لذا يعتبر تدخل ممثل عن السلطات العامة في صوغ عقود جماعية - إلا لتقديمه مساعدة تقنية حصرياً - منافياً لروح المادة الرابعة من

Lyon – Caen (G), Pélissier (J) et Supiot (A), op. cit. p. 556. ⁽⁴⁴⁸⁾

Lyon – Caen (G), Pélissier (J) et Supiot (A), op. cit. p. 556. ⁽⁴⁴⁹⁾

^(٤٥٠) المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثانية والثلاثين في ٨ حزيران / يونيه ١٩٤٩.

^(٤٥١) مؤتمر العمل العربي في دورته السابعة، مارس ١٩٧٩.

الاتفاقية رقم ٩٨ المشار إليها^(٤٥٢). كما أن الأحكام القانونية التي تجعل العقود الجماعية خاضعة لموافقة وزارة العمل لأسباب سياسية واقتصادية، بطريقة تمنع منظمات العمال وأصحاب العمل من تحديد الأجور في حرية، تتعارض والمادة الرابعة من الاتفاقية رقم ٩٨^(٤٥٣).

وفى نفس المعنى يشكل تعليق العقود الجماعية - التي تبناها الفرقاء في حرية - أو خرقها من دون موافقة هؤلاء، خرقاً لمبدأ المفاوضة الجماعية الحرة والطوعية التي تنص عليها المادة الرابعة من الاتفاقية رقم ٩٨.

وعندما تريد الحكومة التوفيق ما بين الفقرات الواردة في عقد جماعى والسياسة الاقتصادية للبلد، ينبغي عليها إقناع الفرقاء بالنظر إلى الاعتبارات هذه طوعاً من دون أن تحتم عليهم إعادة المفاوضة في العقود الجماعية^(٤٥٤). ففي إطار ترسيخ الاستقرار الاقتصادى يجب أن تعطى

^(٤٥٢) موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية فى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، المرجع السابق (هامش ١٥) ، موجز ١٩٨٥، الفقرة ٥٩٢، ص ٢٤٥.

^(٤٥٣) موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية فى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية المرجع السابق (هامش ١٥) ، ص ٢٤١، التقرير ٢٥٨، القضيتان ١١٢٩ ، ١٢٩٨ الفقرة ٥١.

^(٤٥٤) موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية فى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية المرجع السابق (هامش ١٥) ، ص ٢٤٣، التقرير ٢٩٢، القضية ١٦٤٨، الفقرتان ١٢٧ ، ١٢٨.

الأولوية للمفاوضة الجماعية كوسيلة لتحديد شروط العمالة لمستخدمي القطاع العام بدل اللجوء إلى التشريع لتحديد الأجور في القطاع العام^(٤٥٥).

كيفية إثبات النيابية ووقت تقديرها :

إثبات فكرة النيابية للمنظمة النقابية :

يقع على عاتق المنظمة النقابية التي تدعي بالنيابية عبء إثبات هذا الادعاء، والقضاء من جانبه، فيما يتعلق باللجنة المنشأة أو الوحدات النقابية، يبحث عن أدلة التمثيل على مستوى المنشأة أو الوحدة (تقديم المرشحين للانتخابات، اختيار الممثلين النقابيين^(٤٥٦)) . وقد أقام قانون ١٩٨٢ في فرنسا، نظام افتراض النيابية، وذلك عندما تكون النقابة عضواً في تحالف قومي وليس مجرد اتحاد، ففي هذه الحالة يثبت لها الصفة النيابية بقوة القانون (قرينة مطلقة) ، ولكن الانسحاب من هذا التحالف يقيم ارتداداً إلى القواعد العامة ضرورة إثبات النيابية^(٤٥٧) .

تاريخ تقدير النيابية :

إذا ثبتت الصفة النيابية للمنظمة النقابية بالتفاوض والتوقيع على اتفاقية جماعية، فإن هذا الإثبات لا ينتج أي حق في المشاركة اللاحقة

^(٤٥٥) موجز المبادئ المرجع السابق (هامش ١٥)، ص ٢٥١: التقرير ٢٨٤، القضية ١٦٠٦ الفقرة ٥٤٨ .

^(٤٥٦) Soc 27 mai 1997, Dr. Soc.1997, p. 759 ; Soc.14 Fév. 1989, D. 1990. somm. p.174.

^(٤٥٧) Lyon – Caen (G), Pélissier (J) et Supiot (A), op. cit. no 555.

بشأن التفاوض على تعديل هذه الاتفاقية أو تكملتها^(٤٥٨)، فالصفة النيابية تقدر فى تاريخ التفاوض، مما يجيز فقد المنظمة النقابية صفتها النيابية^(٤٥٩)، وينطبق ذات الحل بالنسبة لانتخابات لجنة المنشأة أو تعيين العضو النقابى ، فالصفة النيابية تقدر فى تاريخ تقديم المرشحين أو فى تاريخ تعيين العضو النقابى ، وعليه فإن " نتائج الانتخابات لا يمكن أن تقيم دليلاً على الصفة النيابية للمنظمة النقابية فى تقديم المرشحين "، إذا لم تكن هذه الصفة قائمة قبل الترشيح للانتخابات أو تعيين العضو النقابى^(٤٦٠).

المطلب الثانى

معايير تحديد الصفة النيابية للمنظمات العمالية

لقد وضع المشرع الفرنسى معايير لتحديد الفكرة النيابية للمنظمات النقابية : عدد الأعضاء، والاستقلال ، وأفساط الاشتراك، والخبرة والأقدمية، والمسلك الوطنى أثناء الاحتلال^(٤٦١). وهذه المعايير القانونية يمكن توزيعها بين معايير كمية وأخرى كيفية وذلك على النهج الآتى :

(458) Lyon – Caen (G), Pélissier (J) et Supiot (A), op. cit. no 556, p. 559.

(459) C. E. 26 oct. 1973, Dr. Soc. 1975, 40.

(٤٦٠) Lyon-Caen (G), Pélissier (J) et Supiot (A), op. cit. p. 560.

(٤٦١) المادة L٢/١٣٣ من قانون العمل. ولقد فقد المعيار الأخير أهميته.

وفى كافة الأحوال يتعين تحديد النقابة الأكثر تمثيلاً ، وفقاً لمعايير محدد وموضوعية ، على نحو يمكن من تحاشى أى محاباة أو تحيز لنقابة على مصلحة نقابة (أو نقابات) أخرى، بحيث لا تؤثر الامتيازات التى تحصل عليها النقابة المعنية على اختيار العمال للنقابة التى

المعايير الكمية فى تحديد الصفة النيابية :

تقوم المعايير الكمية لإضفاء الصفة التمثيلية للمنظمة العمالية على عدد الأعضاء وعلى الاشتراكات ، ويعد المعيار الثانى وثيق الصلة بالمعيار الأول، غير أن كلاً منهما يتسم بعدم التحديد ، ويقع على عاتق المنظمة التى تدعى التمثيل (الإنابة)، إثبات أهمية عدد أعضائها. ويتمتع القضاء بسلطة تقدير واسعة فى هذا الشأن^(٤٦٢)، وقد يستفاد المعيار الكمي لعدد الأعضاء من عدد الاشتراكات، ولكن هذا المعيار يتسم أيضاً بالنسبية^(٤٦٣)، فالمنظمة قليلة العدد لها دائماً مكان ، ولكن شريطة ألا تكون موضع لريبة فى استقلالها، وأن يكون لها نشاط حقيقى فى الدفاع عن مصالح العمال، وألا تكون خبرتها موضع حادثة ، لأنها تقوم على الأقدمية والتقاليد، فالمنظمة المرتبطة بصاحب العمل أو حديثة النشأة أو قليلة

ينتمون إليها. لذا أدانت لجنة الحريات النقابية كافة صور التمييز بين النقابات والتي تتنافى وحق العمال فى اختيار منظماتهم النقابية دون أية ضغوط ، كأن تصدر تصريحات عامة =من جانب السلطات ، أو تقديم إعانات بطريقة غير عادلة بين النقابات ، أو منح بعض النقابات منشآت أو أراضٍ ولعقد الاجتماعات ، أو ممارسة الأنشطة ، أو الإعلان رسمياً عن عدم الاعتراف بإحدى النقابات، وأن الحكومة فى طريقها إلى حل إحدى الاتحادات النقابية: الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية فى العمل ، منظمة العمل العربية، المرجع السابق (هامش ٦) ، ص ٥٣.

(٤٦٢) فقد رفض مجلس الدولة الفرنسى فكرة النيابية لاتحاد نقابات الصناعة الكيماوية الذى لا يضم إلا عدداً ضعيفاً من عمال الفرع : C.E.26 oct.1973,Dr.soc.1975. 40.

وترفض هذه الصفة عادة للمنظمة التى لا تعطى بياناً عن عدد أعضائها :

C. E. 15 déc. 1954, Dr. Soc. 1955. p. 225.

Teyssié (B), Dr. du travail, op. cit. no 914. ⁽⁴⁶³⁾

وفى الفقه المصرى: محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ٤٤.

النشاط تستبعد من فكرة النيابة^(٤٦٤). لذا يستخدم القضاء المعيار الكمي في " إطار مجموع المعايير والعناصر الأخرى المميزة للنيابية^(٤٦٥)."

المعايير الكيفية لتحديد الصفة النيابة للمنظمة النقابية :

تقف المعايير الكيفية في إضفاء الصفة التمثيلية للمنظمة النقابية على الاستقلال تجاه صاحب العمل من ناحية، وعلى الخبرة والأقدمية من ناحية أخرى.

الاستقلال تجاه صاحب العمل :

ينبغي أن يقدر استقلال المنظمة النقابية تجاه صاحب العمل ، والواقع أن العدد الكافي للأعضاء ، والاشتراكات، بالإضافة إلى نشاط نقابي فعلى في المنشأة، تعد جميعها معايير تسمح بضمان استقلال النقابة تجاه صاحب العمل^(٤٦٦).

ويقع على عاتق من يدعي غياب الاستقلال، إثبات هذا الادعاء والذي يستمد بطبيعة الحال من تلقي إعانات من صاحب العمل^(٤٦٧)، أو انتماء أعضاء النقابة لإدارة رئيس المنشأة^(٤٦٨)، أو الموقف العدائي

Lyon – Caen (G), Pélissier (J) et Supiot (A), op. cit. no 560. ⁽⁴⁶⁴⁾

C. E. 17 avr. 1970, Dr. Soc. 1970. 368 ⁽⁴⁶⁵⁾

كما أنه بالنسبة لمحكمة النقض الفرنسية، يمكن تعويض المعيار الكمي " بالنشاط ، وبالاجتماعات ، وبالخبرة واستقلال النقابة:

Lyon – Caen (G), Pélissier (J) et Supiot (A), op. cit. no 560, p. 564.

Soc. 8 janv. 1997, Bull. V. no 13 ; Lyon – Caen (G), ⁽⁴⁶⁶⁾

Pélissier (J) et Supiot (A), , no 561.

Cass. Soc. 31 janv. 1973, Bull. civ. V. no 50; Teyssié (B), op. cit. ⁽⁴⁶⁷⁾

no. 916 .

Soc. 26 Fev. 1985, Bull. Civ. V. no 102. ⁽⁴⁶⁸⁾

المنهجي تجاه النقابات الأخرى^(٤٦٩)، أو النقد الدائم تجاه ممارسة حق الإضراب^(٤٧٠).

الخبرة والأقدمية لإضفاء الصفة النيابية :

لقد أعطى معيار الخبرة والأقدمية مجالاً لمبادئ قضائية هامة، فالتاريخ الحديث لتكوين النقابة لا يستبعد بمفرده الصفة النيابية، وذلك إذا لاقت المنظمة النقابية تعويضاً في المعيار الكمي، النشاط الفعلي والتأثير^(٤٧١).

والواقع أن الاعتداد بالنشاط النقابي الفعلي في تحقيق الأهداف التي تضطلع بها المنظمة العمالية ، انما يكفي - على ما يبدو لنا - كمعيار مميز للنقابة الأكثر تمثيلاً ، حيث ينبغي أن ينظر للمعيار الكمي في إطار مجموع موضوعي يعتد أصالة بنشاط المنظمة في الدفاع عن مصالح أعضائها المهنية.

Cass. Soc. 23 Fév. 1973, Dr. Soc. 1973, p. 589, obs. J. Savatier. ⁽⁴⁶⁹⁾

Teyssié (B),, op. cit. no 916. ⁽⁴⁷⁰⁾

Soc. 12 juill. 1994, Dr. Soc. 1994, 812 ; Lyon – Caen (G), ⁽⁴⁷¹⁾
Pélissier (J) et Supiot (A), op. cit., no 562.

الباب الثانى

مستويات التنظيم النقابى

تمهيد وتقسيم :

الواقع أنه يأتى على رأس الصعوبات التى تواجه حرية العمال فى كيفية تكوين النقابة، أن يتطلب المشرع الوطنى، حداً أدنى مرتفعاً للأعضاء لتكوين النقابة، بحيث يصير الأمر أكثر صعوبة، بالنسبة للعمال الذين يرغبون فى تكوين نقابة جديدة ، لذا أوصت لجنة الحريات النقابية فى هذا الصدد بـ " تحديد حد أدنى لعدد الأعضاء من أجل تأسيس منظمة أو استمرارها ،ويجب أن يكون هذا العدد على مستوى معقول بحيث لا يعرقل تكوين المنظمة "^(٤٧٢)، وقررت أن المستوى المعقول لتكوين النقابة يتحقق إذا ما تحدد الحد الأدنى بـ ٢٠ عضواً^(٤٧٣)، أما اشتراط عدد خمسين عاملاً لتكوين نقابة أو استمرارها فهو أمر من شأنه عرقلة تكوين النقابة أو يجعله مستحيلاً^(٤٧٤).

ومما لا شك فيه أيضاً أن الآراء التى ارتفعت فى ظل (الاشتراكية) بضرورة أن يكون للعاملين فى مهنة واحدة والعاملين فى الصناعات المتشابهة أو المرتبطة نقابة واحدة، تتعارض مع الفكر الليبرالى الذى يسود

^(٤٧٢) الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية فى العمل، المرجع السابق (هامش ٦) ، ٤١ .

^(٤٧٣) التقرير ٩٠ الحالة ٣٣٥، البند ١٩٤، الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية فى العمل، المرجع السابق (هامش ٦) ، ص ٤١ .

^(٤٧٤) التقرير ٤٨ و الحالة ١٩١، البند ٧٢، التقرير ٨٥، الحالة ٣٣٥، البندان ٤٣٨ و ٤٣٩، الحريات النقابية ، المرجع السابق (هامش ٦) ، ص ٤١ .

العالم، كما تتعارض - على نحو ما رأينا - مع مبدأ "الاختيار" كما أقرته الاتفاقية (٨٧)^(٤٧٥)، فهذه الاتفاقية قد قصدت أن تكون إمكانية تنوع النقابات متاحة للعمال، وهناك اختلاف واسع بين أن يكون الاحتكار النقابي (الوحدة النقابية) نتيجة لما يفرضه القانون، وبين أن يحدث هذا الاحتكار نتيجة الممارسة الفعلية للعمال، واختيارهم - طوعية - توحيد جهودهم في داخل تنظيم واحد (التجربة البريطانية).^{(٤٧٦)(٤٧٧)}

كما أن المبدأ المطروح في المادة الثانية من الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ والتي تنص على حق العمال في تكوين منظمات والانتساب إليها باختيارهم المستقل، يقتضي ضمناً حق المنظمات نفسها في تكوين اتحادات واتحادات كونفيدرالية والانتساب إليها باختيارهم المستقل.

ولإدراك هذه الحقائق يكون من المفيد أن نتقسم دراستنا في هذا

الباب إلى فصلين أساسيين هما:

الفصل الأول : البنيان النقابي.

الفصل الثاني : اتحادات النقابات العمالية.

^(٤٧٥) أحمد حسن البرعى، دور النقابات العمالية في النظام الاشتراكي، رسالة دكتوراه، (Thèse Rennes, 1972, p 113.

^(٤٧٦) الحريات النقابية ، المرجع السابق (هامش ٦)، ص ٤٢.

^(٤٧٧) فالنقابات العمالية الإنجليزية تتميز بالتركيز إلى أقصى حد: فالبنيان النقابي يقوم على أساس تجمع كل العاملين في نفس المهنة، في نقابة واحدة على الصعيد الوطني، ويربط بين هذه النقابات اتحادات إقليمية، وعلى رأسها الاتحاد العام للنقابات الإنجليزية، ويعتبر المؤتمر العام للنقابات، الهيئة العليا للحركة النقابية في إنجلترا: أحمد حسن البرعى، الوجيز في القانون الاجتماعي، الجزء الثاني علاقات العمل الجماعية، دار النهضة العربية، ٢٠٠٠، ص ٥٣.

الفصل الأول

البيان النقابي

تمهيد وتقسيم:

أولاً: البيان النقابي في قانون العمل الفرنسي:

لقد نظر المشرع الفرنسي، إلى الحرية النقابية من المنظور الفردي، وسلم بإمكانية التأسيس الحر للنقابات، مما يسفر عن فقه نقابي حرص على تحديد علاقات الحركة النقابية والدولة، تحديداً يقوم على مبدأ الاستقلال أو عدم التبعية، واستناداً لهذا المبدأ تعددت النقابات المختلفة، ولم تتعلق الحرية النقابية بالنقابات فحسب، وإنما أيضاً باتحادات النقابات، حيث تأيدت حرية تأسيس اتحادات العمال^(٤٧٨).

وهكذا ظلت النقابة فترة طويلة بمثابة التنظيم "المهني" الذي يتأسس في إطار فرع النشاط، وليس له مكان في المنشأة، فمنذ عام ١٨٨٤، توجب على صاحب العمل أن يحترم الحرية المقررة للعمال في الانضمام إلى نقابة من اختيارهم، ولم يتعلق الأمر بوجود النقابة داخل المنشأة ذاتها^(٤٧٩).

غير أنه مع ديباجة دستور ١٩٤٦، الذي أكد حق كل فرد في "الدفاع عن حقوقه ومصالحه بالنشاط النقابي"، اتجهت الأنظار إلى ضرورة ممارسة هذا النشاط في أماكن العمل ذاتها، كما أنه في الوقت نفسه منح

Lyon – Caen (G), Pélissier (J) et Supiot (A), op. cit., p. 539.⁽⁴⁷⁸⁾

Couturier (G), op. cit., p. 333. ⁽⁴⁷⁹⁾

المشروع الفرنسي المنشأة نوعاً من التنظيم النيابي تمثل في (لجنة المنشأة وممثلي العمال) وذلك على أساس التمثيل المنتخب^(٤٨٠).

وهكذا تطلعت النقابات إلى ممارسة النشاط النقابي داخل المنشأة ذاتها، ولكن هذه المطالبة اصطدمت في البداية باعتراضات أصحاب الأعمال، على أساس مبدأ "حياد" المنشأة سياسياً ونقابياً، لذا تعددت مع نهاية الخمسينيات اتفاقات المنشآت فيما يتعلق بممارسة الحق النقابي، وأسفرت عن إقرار "العضو النقابي" باعتباره مفاوضاً، ثم بالنص على وسائل للنشاط النقابي داخل المنشأة، ودارت المناقشات مع بداية الستينيات حول إقرار اللجنة النقابية في المنشأة ومفوضين نقابيين، مما أسفر عن صدور قانون ٢٧ ديسمبر ١٩٦٨، والذي أكد حق النقابات في أن "تُنظم بحرية في كافة المنشآت"، حيث أقر هذا القانون وجود لجان نقابية في المنشآت والتي تتمتع - على الأقل في المنشآت الأكثر من خمسين عاملاً - بوسائل متعددة للتصرف، ونص على تعيين مفوضين نقابيين^(٤٨١)، ثم جاء قانون ٢٨ أكتوبر ١٩٨٢ ببعض التعديلات في هذا الصدد، حيث سلم بوجود اللجنة النقابية في المنشآت الصغيرة، وأوجد مفوضين نقابيين أساسيين في المنشآت الكبيرة، ووسع من الامتيازات التي ترتبط باللجان النقابية مع توفير الحماية والممارسة للمفوضين النقابيين^(٤٨٢).

Couturier (G), op. cit., p. 334. ⁽⁴⁸⁰⁾

Vivet (P.F), Droit du travail, Sirey, Paris.1995, no 346; ⁽⁴⁸¹⁾
Rivero (J) et Savatier (J), op. cit., p. 225 .

Couturier (G), op. cit., p. 333 et s . ⁽⁴⁸²⁾

وهكذا أفرد المشرع الفرنسي نصوصاً صريحة لممارسة الحق النقابي في المنشأة، فوفقاً لنص المادة ١٢/٤١ من قانون العمل " يعترف بممارسة الحق النقابي في كافة المنشآت، في إطار احترام الحقوق والحريات التي يكفلها دستور الجمهورية، وبصفة خاصة الحرية الفردية للعمل، ويمكن أن تنظم النقابات المهنية بحرية في كافة المنشآت.. " (٤٨٣).

كما أنه إعمالاً لنص المادة ١٢/٦ من ذات القانون " تستطيع كل نقابة نيابية أن تقرر تأسيس لجنة نقابية (داخل المنشأة) تكفل تمثيل المصالح " المادية والمعنوية لأعضائها، وفقاً لنصوص المادة ١١/٤١١ (٤٨٤).

"L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les (483) entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution de la république, en particulier de la liberté individuelle du travail. Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent titre", code du travail, 2006, Dalloz.

والحق النقابي إعمالاً لهذه المادة يمارس في كافة المنشآت أياً كان عدد العمال بها. (٤٨٤) وذلك بمقتضى قانون ٢٨ أكتوبر ١٩٨٢ (المادة العاشرة منه):

" Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer, au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément aux dispositions de l'article 411-1"; Code du travail, Edition 2006.

وقد رأينا أن المادة ١١/٤١ من قانون العمل تتناول موضوع النقابات العمالية والذي ينبغي أن على الدراسة والدفاع عن الحقوق وعن المصالح exclusivement يقوم بصفة قاصرة المادية والمعنوية ، الجماعية والفردية للأشخاص التي تشير إليها أنظمتها. Code du travail, Edition, 2006.

وقد أفرد المشرع الفرنسي، عنواناً خاصاً للمفوضين النقابيين *délégués syndicaux* وذلك في المادة ١١/٤١٢ من قانون العمل^(٤٨٥).

ويأتى فى قمة البنيان النقابى فى قانون العمل الفرنسى الاتحادات النقابية، حيث تستطيع النقابات المهنية التى تؤسس بصفة مشروعة أن تتجمع بحرية للدراسة والدفاع عن مصالحها "المادية والمعنوية"^(٤٨٦).

ثانياً: البنيان النقابى فى القانون النقابى المصرى:

يقوم البنيان النقابى فى مصر أيضاً على شكل بناء هرمى، قاعدته اللجان النقابية وقمته الاتحاد العام للعمال، ويتم الربط بين قاعدة التنظيم النقابى بواسطة مجموعة من التنظيمات النقابية، وهى النقابة العامة والنقابة الفرعية والاتحادات المحلية، وذلك على أساس وحدة الحركة النقابية، وهكذا تتماثل اللجان النقابية فى المنشآت فى التشريع النقابى المصرى مع اللجان sections أو الفروع النقابية التى نص عليها المشرع الفرنسى فى قانون العمل، وذلك بالإضافة إلى المفوضين النقابيين فى التشريع الفرنسى. والواقع أن هذه اللجان أو الفروع النقابية فى المنشآت محل خلاف فقهى بشأن طبيعتها القانونية.

^(٤٨٥) وذلك بمقتضى قانون ٢٨ أكتوبر ١٩٨٢ (المادة ١/١٠ منه).

^(٤٨٦) المادة ٢١/٤١١ من قانون العمل (بمقتضى قانون ١٠ يولييه ١٩٧٣)، وقد أضيفت عبارة "المادية والمعنوية" بمقتضى قانون ٢٨ أكتوبر ١٩٨٢ (المادة السادسة منه):

Code du travail , Edition, 2006, Dalloz.

ثالثاً: البنيان النقابي فى دول مجلس التعاون الخليجى:

(أ) البنيان النقابى فى مملكة البحرين:

تجدر الإشارة إلى قيام البنيان النقابى فى البداية فى مملكة البحرين على النقابات العمالية والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين ، ثم أجاز قانون رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٦ تعدد الاتحادات النقابية حيث سمح لكل نقابتين أو أكثر من النقابات العمالية أن تنشئ فيما بينها اتحاداً نقابياً^(٤٨٧).

(ب) البنيان النقابى فى قانون العمل الكويتى:

لقد أثر المشرع الكويتى إقامة البنيان النقابى على شكل هرمى، قاعدته النقابة العامة لعمال منشأة معينة، أو قطاع معين، أو نشاط محدد، أو مهن، أو صناعات، أو حرف متماثلة، وعلى أساس مبدأ الوحدة النقابية، ولكنه اشترط لجواز تكوين نقابة ألا يقل عدد العمال الذين تمثلهم عن مائه عامل، ثم تأتى اتحادات للنقابات المشكلة قانوناً لترعى مصالحها المشتركة، بشرط ألا تضم الاتحادات غير نقابات المهنة الواحدة ، أو الصناعة الواحدة أو صناعات تشترك فى إنتاج نوع واحد أو مماثل من السلع^(٤٨٨)، ويتربع على قمة البنيان الهرمى اتحاد عام للعمال، يتكون من النقابات

^(٤٨٧) المادة السادسة من المرسوم - بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ [إصدار قانون النقابات العمالية، الجريدة الرسمية، العدد ٢٥٤٩، الأربعاء، ٢٥/٩/٢٠٠٢]. والمادة ٨ بمقتضى قانون رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٦ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بمرسوم بقانون رقم ٣٣ لسنة ٢٠٠٢ ، الجريدة الرسمية العدد ٢٧٥٠ ، ٢ أغسطس ، ٢٠٠٦.

^(٤٨٨) المادتان ٧٠ و ٧١ من قانون رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤ فى شأن العمل فى القطاع الأهلى.

والاتحادات المشكلة قانوناً، على أنه لا يجوز قيام أكثر من اتحاد عام واحد في الدولة^(٤٨٩).

(ج) البنيان النقابي في قانون العمل القطري:

ويقوم البنيان النقابي في دولة قطر أيضاً على شكل هرمي، قاعدته "اللجنة العمالية" في المنشأة، وقمته الاتحاد العام لعمال قطر، مروراً باللجنة العامة لعمال المهنة أو الصناعة، ولا يجوز تكوين أكثر من لجنة واحدة في المنشأة شريطة ألا يقل عدد العمال القطريين عن مائه عامل في المنشأة. كما أن اللجنة العامة لعمال المهنة أو الصناعة تتشكل من اللجان العمالية في المنشآت التي تعمل في مهنة أو صناعة واحدة، أو مهن أو صناعة واحدة، أو مهن أو صناعة متماثلة أو مترابطة ببعضها^(٤٩٠).

(د) البنيان النقابي في قانون العمل العماني:

تقدم أن سلطنة عُمان قد أخذت حديثاً - مع المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٦/٧٤ - بنظام النقابات العمالية والتي يعلوها في البنيان القانوني اتحاد عام لعمال سلطنة عُمان^(٤٩١).

^(٤٨٩) المادتان ٧٩ و ٨٠ من القانون المشار إليه

^(٤٩٠) المادة ١١٦ من قانون العمل رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤، والذي صدر في الديوان الأميري بتاريخ ١٤٢٥/٣/٣٠ هـ، الموافق ٢٠٠٤/٥/١٩ م، دولة قطر وزارة شؤون الخدمة المدنية والإسكان، إدارة العمل.

^(٤٩١) الجريدة الرسمية، العدد (٨١٩).

(هـ) البيان النقابي فى النظام السعودى:

لقد تفرد النظام السعودى بنصوص خاصة فى هذا الشأن ، حيث أجاز تكوين لجنة عمل واحدة فى كل منشأة ، ووضع شروطاً بشأن التكوين، كما حدد اختصاصات هذه اللجنة^(٤٩٢).

وحيث إننا تناولنا فى الباب الأول الشروط الموضوعية والشكلية لتأسيس النقابة العامة، فإنه يكون من المفيد للتعرف على مستويات التنظيم النقابى، أن ننطلق من قاعدة هذا التنظيم فى كل من القانون المقارن (التشريع الفرنسى والمصرى) ، والتشريعات النقابية فى دول مجلس التعاون الخليجى، وذلك قبل تناول الاتحادات النقابية، وجوداً، إدارة وموضوعاً، حيث تساهم هذه الدراسة فى إلقاء الضوء على كيفية ممارسة الحرية النقابية ولاسيما مع حداثة ممارسة هذه الحرية فى دول مجلس التعاون الخليجى. لذا تنقسم دراستنا فى هذا الفصل إلى المباحث الآتية:

المبحث الأول : اللجان النقابية والمفوضون النقابيون فى قانون العمل الفرنسى.

المبحث الثانى : اللجان النقابية فى القانون النقابى المصرى.

المبحث الثالث : قاعدة التنظيم النقابى فى دول مجلس التعاون الخليجى.

^(٤٩٢) قرار مجلس الوزراء بالموافقة على تشكيل لجان عمل رقم (١٢) بتاريخ ١٤٢٢/١/٨ (المادة الثانية).

المبحث الأول اللجان النقابية والمفوضون النقابيون فى قانون العمل الفرنسى

تمهيد وتقسيم:

تقتضى الإحاطة التامة باللجان النقابية وبالمفوضين النقابيين فى المنشآت وفقاً لقانون العمل الفرنسى أن تنقسم دراستنا فى هذا المبحث إلى مطلبين أساسيين هما:

المطلب الأول : نظام اللجان النقابية فى المنشأة وطبيعتها القانونية.
المطلب الثانى: المفوضون النقابيون فى قانون العمل الفرنسى.

المطلب الأول

نظام اللجان النقابية فى المنشآت وطبيعتها القانونية

تقتضى دراسة هذا المطلب أن نتناول على التوالى: مفهوم اللجنة النقابية للمنشأة، وتأسيس هذه اللجنة ، وطبيعتها القانونية وذلك على النحو التالى:

مفهوم اللجنة النقابية للمنشأة:

يعد الاعتراف بحرية النشاط النقابى فى المنشأة ، ذات طابع عام، فهو ينطبق على كافة المنشآت أياً كان شكلها وطبيعتها نشاطها^(٤٩٣)، ولكن

=

Rivero (J) et Savatier (J), op. cit., p. 225. ^(٤٩٣)

حتى تعديل ١٩٨٢، لم يتناول المشرع الفرنسي تكوين اللجنة النقابية إلا للمنشآت أو الوحدات الأكثر من خمسين عاملاً، أما بالنسبة للمنشأة أو الوحدة الأقل من هذا العدد، فقد تعلق الأمر بشأنها باتفاق مع صاحب العمل. ثم جاء المشرع الفرنسي بتعديل ١٩٨٢، ليلغى هذا القيد، وذلك حرصاً منه على توسيع نشاط النقابات في المنشآت المتوسطة وقليلة العدد^(٤٩٤). غير أن المبادرة بشأن تكوين اللجنة النقابية، والتي لا يمكن لصاحب العمل أن يعترض عليها، تؤول إلى النقابات، فهي وحدها التي تملك مدى ملاءمة تكوين لجنة نقابية في المنشأة. وفي المقابل لم يستفد من هذه الإمكانية إلا النقابات النيابية، وتقدر هذه النيابية على مستوى المنشأة، بيد أنه تفترض النيابية بالنسبة للنقابات الأعضاء في المركز النيابي على الصعيد القومي، فهذه النقابات تستفيد بافتراض مطلق للنيابية في المنشأة، أما النقابات الأخرى فإنها تلتزم بإثبات الصفة النيابية لكي تستفيد من إمكانية تكوين اللجنة النقابية في المنشأة^(٤٩٥).

والواقع أنه على غرار ما ذهب البعض^(٤٩٦)، لا ينبغي النظر إلى اللجنة النقابية على أنها نظام إضافي يتمتع بتنظيم قانوني، فاللجنة النقابية لا تعدو مجرد "مجموع" "collectif" عمال المنشأة الأعضاء في

=وفقاً لقانون ٢٥ يوليو ١٩٨٥ (المادة ١١٥)، تنطبق نصوص ممارسة الحق النقابي على المؤسسات العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري، وعلى المؤسسات العامة التي يحددها مرسوم، والتي تكفل معاً مهمة مرفق عام ذات طابع إداري وذات طابع صناعي وتجاري وذلك عندما تستخدم عمالاً وفقاً لشروط القانون الخاص: Code du travail, éd. 2006,

Dalloz.,

Rivero (J) et Savatier (J), op. cit., p. 226. ⁽⁴⁹⁴⁾

Rivero (J) et Savatier (J), op. cit., p. 226. ⁽⁴⁹⁵⁾

Couturier (G), op. cit., p. 336. ⁽⁴⁹⁶⁾

ذات النقابة، لذا فإنها لا تتمتع بالشخصية المعنوية في نظر غالبية الفقهاء^(٤٩٧). وإنكار الشخصية المعنوية للجنة النقابية يفسر عدم اعتبارها بمثابة جهاز مستقل للتعبير عن الرأي أو إرادة جماعية متميزة عن النقابة التي نشأت منها^(٤٩٨)، فالمصالح التي تعبر عنها اللجنة النقابية، هي ذاتها التي تستهدف النقابة العامة تحقيقها ، وعليه يمكن القول بأن اللجنة النقابية تعد بمثابة امتداد للنقابة في المنشأة أو " شبكة " لها^(٤٩٩). بعبارة أخرى التعبير عن الحق المعترف به للنقابات، بمقتضى المادة L١/٤١٢ من قانون العمل في أن تنظم بحرية في كافة المنشآت، فممارسة هذا الحق على الصعيد العملي يتطلب إمكانية إنشاء لجنة نقابية في كافة المنشآت^(٥٠٠)، وقد ربط المشرع الفرنسي في المادة L٦/٤١٢ من قانون العمل^(٥٠١)، تعريف اللجنة النقابية التي تقيمها كل نقابة نيابية داخل المنشأة، بموضوع نشاطها والذي يقوم على " تمثيل " représentation المصالح المادية والمعنوية لأعضائها وفقاً لنص المادة L١/٤١١ .

A.Coeurt,La nature juridique de la section Syndicale d' entreprise, ⁽⁴⁹⁷⁾ Dr. Soc. 1973, p. 27, J. Savatier, note : Soc. 22 mars 1979, Dr. Soc. 1980, 44. ; C. E. 26 avr. 1989, D. 1990. somm. 139, obs. Chelle et préto ; Soc. 19 déc. 1990, D. 1991. i . R. 36.

Couturier (G), op. cit., p. 336 ; Soc. 19 déc. 1990, D. 1991, in ⁽⁴⁹⁸⁾ F. rap.36

Catala (N), note J. C. P. 1971, 11. 16643. ⁽⁴⁹⁹⁾

Couturier (G), op. cit. p. 336. ⁽⁵⁰⁰⁾

"chaque Syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l' entreprise ⁽⁵⁰¹⁾une section Syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément aux dispositions de l' article 411/ 1"; code du travail, 2006, Dalloz.

تأسيس اللجنة النقابية:

لا يخضع تأسيس اللجنة النقابية لأى شرط يتعلق بالشكل أو الإشهار^(٥٠٢)، وذلك بجانب عدم ارتباط هذا التأسيس بعدد معين من العمال. والواقع أن هذا التحرر فى تكوين اللجنة النقابية، إنما يستفاد صراحة من صياغة المادة L٦/٤١٢ من قانون العمل والسابق الإشارة إليها، فهذه المادة تظهر بوضوح أن تكوين اللجنة النقابية "ينشأ من قرار النقابة" ، وأن هذا القرار كما سنرى يقوم على تعيين المفوض النقابى^(٥٠٣)، غير أن القضاء قد قضى فى أول الأمر بأن وجود اللجنة النقابية لا يستند فقط على تعيين المفوض النقابى، وإنما ينبغى أن يضاف إلى هذا التعيين وجود حقيقى للجنة النقابية أو على الأقل الشروع فيه^(٥٠٤)، وهذا الواقع يمكن أن يؤول إلى النشاط النقابى الفعلى داخل المنشأة، وقد قضت محكمة النقض الفرنسية بأن وجود اللجنة النقابية فى مرحلة التكوين يفترض تعبير أكثر من عامل عن إرادتهم فى التجمع بغرض ممارسة نشاط نقابى مشترك^(٥٠٥)، بيد أن هذه الضرورة ، يبدو عدم توافقها كاملاً مع صراحة نص المادة L٦/٤١٢ والذي جعل إنشاء اللجنة النقابية رهينة بقرار النقابة وليس بقرار

(٥٠٢) ويشير القضاء باستمرار إلى خاصية هذا التأسيس، انظر :

Couturier (G), op. cit., p. 337.

(٥٠٣) فوفقاً لهذه المادة كما رأينا " يمكن لكل نقابة chaque Syndicat أن تقرر peut decider تأسيس لجنة نقابية داخل المنشأة ... ". ووفقاً لنص المادة L١١/٤١٢ تعين كل نقابة نيابية تنشأ لجنة نقابية ... مفوضاً نقابياً أو أكثر ليمثلها لدى رئيس المنشأة

(٥٠٤) Couturier (G), op. cit., p. 337 (note 2).

(٥٠٥) Soc. 7 mai 1987, 30 juin et 19 juill. 1988, Dr. Soc. 1989, p. 307, 309 et 310 ; Soc. 27 Fév. 1985, Bull. civ. V. no 135, p. 98.

جماعى من الأعضاء^(٥٠٦)، وقد قضى القضاء حديثاً بأن انضمام مجموعة من الأعضاء لنقابة يكفى لإثبات وجود لجنة نقابية فى مرحلة التكوين، الأمر الذى يؤكد أن اللجنة النقابية تعد بمثابة "مجموع" لأعضاء النقابة فى المنشأة، وهذا المجموع يوجد بمجرد التجمع دون حاجة لأى خطوة أو شكلية أخرى لتكوينه^(٥٠٧).

الطبيعة القانونية للجنة النقابية فى المنشأة:

لقد ذكرنا أن قرار إنشاء لجنة نقابية داخل المنشأة، يؤول لكل نقابة نيابية، وأن هذه الصفة التمثيلية تفترض قانوناً من واقع الانضمام إلى منظمة نيابية على الصعيد القومى^(٥٠٨)، ووفقاً لنص المادة ١٢/٤١١ L من قانون العمل الفرنسى " تعين كل نقابة نيابية تؤسس لجنة نقابية مفوضاً نقابياً أو أكثر لتمثيلها لدى رئيس المنشأة ... " وعليه فإن إنشاء اللجنة النقابية لا يفصل عن تعيين المفوضين النقابيين، والمادة ١٦/٤١٢ من قانون العمل الفرنسى تخضع تعيين المفوضين النقابيين لإجراء الإعلان لصاحب العمل ولإعلام عمال المنشأة (عن طريق إعلانات تلتصق فى الحوائط الخاصة لإعلانات المنظمة النقابية^(٥٠٩)).

وهذا الإجراء تبدو ضرورته بالنسبة للجنة النقابية، فلا توجد لجنة نقابية دون مفوض نقابى، ولا يوجد مفوض نقابى دون إعلان اسمه

⁽⁵⁰⁶⁾ Savatier (J), Dr. Soc. 1989, p. 305 – 306.

⁽⁵⁰⁷⁾ Couturier (G), op. cit. p. 338.

⁽⁵⁰⁸⁾ Lyon – Caen (G), Pélissier (J) et Supiot (A), op. cit., no. 555.

" les noms du ou des délégués Syndicaux sont portés à la connaissance du cheF ⁽⁵⁰⁹⁾ d' entreprise dans les conditions fixées par décret . ils doivent être affichés sur des panneaux réservés aux communications syndicales...".

لصاحب العمل وللعمال، ولكن هل يكفي للمنظمة النقابية أن تعين مفوضاً نقابياً أو أكثر، لكي تتأسس اللجنة النقابية؟ وهل يمكن قانوناً ممارسة الحقوق المعترف بها لكل من المفوضين النقابيين واللجنة؟ لقد قرر القضاء الفرنسي - قبل صدور قانون ٢٨ أكتوبر ١٩٨٢ - أن تعيين المفوض النقابي يتطلب التأسيس الفعلي للجنة النقابية^(٥١٠)، ولكن مع صدور القانون المشار إليه، نال هذا القضاء تخفيفاً، حيث سلم بأن تعيين المفوض النقابي لا يشترط الوجود القائم للجنة النقابية، وإنما يكفي أن تكون هذه اللجنة في طريق التكوين^(٥١١). وللتعرف على هذه المرحلة، ينبغي البحث " عن نية التجمع بغرض ممارسة النشاط النقابي المشترك^(٥١٢) ".

وعليه فإن الذي يشكل اللجنة النقابية ليس قرار النقابة في أن تتكون على صعيد المنشأة، كذلك ليس وجود الأعضاء الذين عبروا عن إرادتهم في الانتماء إلى منظمة نقابية خارج المنشأة، وإنما الإرادة التي تحرك

Soc. 14 Fév. 1973, Dr. Soc. 1973, 381. ⁽⁵¹⁰⁾

غير أن محكمة النقض الفرنسية لم تحدد الوقائع التي يقوم عليها هذا التأسيس: Savatier (J), Formalisme et consensualisme dans la constitutions des syndicats et des sections Syndicales, Dr. soc. 1989, p. 304.

Soc. 7 juill. 1983, Dr. soc. 1983, 77, obs. J. Savatier. ⁽⁵¹¹⁾

⁽⁵¹²⁾ فلا يكفي وجود أربعة أعضاء يوم تعيين المفوض أو العضو النقابي:

Soc. 7 mai 1987, Dr. soc. 1989, p. 307:

فقد جاء في هذا الحكم أن " المحكمة التي لا تميز لدى أعضاء النقابة نية التجمع بغرض ممارسة نشاط نقابي مشترك لا يمكن أن تؤكد وجود اللجنة النقابية في طريق التكوين ".

" Ne peut affirmer l'existence d'une section syndicate en voie de formation le tribunal qui n'a pas caractérisé chez les adherents du syndicat l'intention de se grouper en vue d'exercer une activité syndicale commune ".

وفي نفس المعني:

Soc. 30 juin 1988, Bull.V. no. 413, Dr. soc. 1989, p. 309 ; soc. 19 juill. 1988, Dr. soc. 1989, p. 310.

أصحابها في مواصلة نشاط نقابي مشترك في المنشأة، بمعنى اتفاق إرادات للتجمع لممارسة النشاط النقابي في المنشأة، فإذا تخلف هذا المعنى لدى عمال المنشأة، فإن النقابة لا تستطيع قانوناً أن تعين عضواً نقابياً، أى أن الأمر يتعلق بعمل رضائي يسبقه أو يقترن معه قرار النقابة والذي يجسده تعيين المفوض النقابي^(٥١٣)، غير أن هذه الفكرة يصعب تطبيقها، فالقانون عندما يعطي النقابة إمكانية " تقرير إنشاء لجنة نقابية داخل المنشأة " إنما يقر لها حرية التنظيم الداخلي والتي قد تقتصر على قبول عمال المنشأة للنشاط الذي تقوده النقابة على الصعيد المهني، كما أن النقابة قد تفضل تجميع هؤلاء الأعضاء الذين ينتمون لنفس المنشأة في هيكل تقوم معه اللجنة النقابية، فالقرار يؤول للنقابة، وليس لأعضاء اللجنة النقابية، وأن مطالبة القاضي التحقق من إرادة الأعضاء بصورة منفصلة عن انضمامهم للنقابة، إنما يعنى تجريد النقابة من سلطتها في التقرير ، وذلك بجعل تكوين اللجنة النقابية يعتمد على اتفاق النقابيين الذين ينتمون إلى المنشأة^(٥١٤)، لذا فإنه ينبغي على قضاء النقض التنازل عن ربط تكوين اللجنة النقابية بالتعبير عن نية أصحاب الشأن في التجمع لفرض النشاط النقابي المشترك، فهذه النية تستند بدرجة كافية على انضمامهم في نفس النقابة، فلهيهم الثقة في هذه النقابة لكي تقود هذا النشاط النقابي وتقدير ملاءمته على صعيد المنشأة^(٥١٥)، والواقع أن التسليم بأن إنشاء اللجنة

Savatier(J),Formalisme et consensualisme dans la constitution ⁽⁵¹³⁾
des syndicats Article précité, Dr. soc. 1989. p. 306.

Savatier (J), Formalisme et consensualisme dans la constitution ⁽⁵¹⁴⁾
des syndicats, Dr. soc. 1989, p. 306.

Savatier (J), Formalisme et consensualisme dans la constitution ⁽⁵¹⁵⁾
des syndicats, art. Précité, Dr. soc. 1989, p. 306.

النقابية لا يخضع لأى شرط شكلى^(٥١٦)، وأن النقابة النيابية عندما تعين مفوضاً نقابياً فى المنشأة التى تستخدم على الأقل خمسين عاملاً، يعنى إمكانية إثبات وجود اللجنة النقابية بهذا التعيين^(٥١٧)، وهذا ما يعنى التسليم فى ذات الوقت بأن اللجنة النقابية لا وجود لها خارج النقابة المهنية، فهى كما سبق القول مجرد انبعاث emanation منها، ولا تتمتع بأى شخصية معنوية^(٥١٨).

المطلب الثانى

المفوضون النقابيون Délégués Syndicaux فى قانون العمل الفرنسى

لقد اصطدم التنظيم النقابى فى المنشأة فى النظام الفرنسى ولمدة طويلة مع ممارسة السلطة التأديبية لرئيس المنشأة، فالنشاط النقابى فى المنشأة كان بمثابة خطأ يبرر توقيع جزاء تأديبى^(٥١٩)، غير أن هذا الوضع قد تغير تماماً، وذلك منذ صدور قانون ٢٧ ديسمبر ١٩٦٨ ، وقانون ١٩٨٢، على نحو ما رأينا عند دراستنا للجان النقابية بالمنشآت، حيث تقرر ممارسة الحق النقابى فى كل منشأة وإمكانية تعيين مفوضين نقابيين

Soc. 19 déc. 1973, Dr. soc. 1974, 342, obs. J. Savatier, J. C. P ⁽⁵¹⁶⁾
1974. 11.17763 note thuillier.

Soc. 27 mai 1997, Bull. civ. V. no 194, D. 1997, 416, note ⁽⁵¹⁷⁾
Verdier, Dr. soc. 1997, 757. obs. Grevy.

oc. 22 mars 1979, Dr. soc. 1980, 44, note J. Savatier, Soc. 19 déc. ⁽⁵¹⁸⁾
1990, Bull. civ. V.698, D. 1991, i. R. 36.

Lyon – Caen (G), péliissier (J) et Supiot (A), op. cit., no. 663. ⁽⁵¹⁹⁾

من جانب كل نقابة نيابية، وذلك إذا ما توافرت بعض الشروط حددتها المادة ٤١٢/١١ L من قانون العمل^(٥٢٠)، وفي المقابل لم يحدد المشرع الفرنسي اختصاصات أو مهام معينة للأعضاء النقابيين، مما يمكن معه القول، بأن لهم مهمة عامة في الدفاع عن العمال النقابيين ومجموع العمال، مهمة أكثر اتساعاً من تلك التي يقوم بها المفوضون المنتخبون délégués élus في لجنة المنشأة^(٥٢١).

وتشير المادة ٤١٢/٢١ من قانون العمل إلى أن القانون لا يمنع من تطبيق الاتفاقات الأكثر تفضيلاً: وجود مفوضين حيث لا يكون ذلك ملزماً، وزيادة عدد المفوضين، واعتماد ساعات إضافية لممارسة النشاط النقابي ... مما يمكن معه القول بوجود أنظمة خاصة ، وعليه فإنه يكون

^(٥٢٠) وذلك بمقتضى المادة ١١/١٠ من قانون ٢٨ أكتوبر ١٩٨٢، على نحو ما سنراه، تفصيلاً. والإعاقة التي يمكن أن يضعها صاحب العمل لممارسة النشاط النقابي، تشكل جنحة إعاقة délit d'entrave يعاقب عليها بالحبس سنة وبالغرامة ٣٧٥٠ يورو، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط. وفي حالة العود يمكن أن يصل الحبس إلى سنتين والغرامة إلى ٧٥٠٠ يورو، انظر:

Article 481. 2. L, Code du travail, éd. 2006, Dalloz..

^(٥٢١) تؤول فكرة التفويض délégation، للتحدث إلى الإدارة باسم الجميع، في النظام الفرنسي، إلى الحركة النقابية، وقد ظهرت لأول مرة في فرنسا في حكم التحكيم " sentence arbitrale" الذي وضع نهاية عام ١٨٩٩ لإضراب مصانع Creusot . وبناء على طلب النقابات، أوجد وزير التعبئة عام ١٩١٧ مفوضين في مصانع التسليح، ثم اكتمل هذا التفويض وأخذ وجهاً نهائياً مع وجود الانتخابات المنتظمة والدائمة وبعدما تقررت اختصاصات خاصة به:

Lyon – Caen (G), péliissier (J) et Supiot (A), op. cit., p. 577.

من المفيد - لإلقاء الضوء على هذا النظام النقابي الذي يعرفه التشريع الفرنسي أن نتناول:

شروط تعيين الأعضاء المفوضين ، وظائف المفوضين النقابيين ، والأنظمة الخاصة لممارسة النشاط النقابي . وذلك على النحو التالي:

أولاً: شروط تعيين المفوضين النقابيين :

يكون لكل نقابة نيابية في فرنسا أن تؤسس لجنة نقابية بالمنشأة ، وأن تعين مفوضاً نقابياً أو أكثر، وقد وضع المشرع الفرنسي شروطاً لتعيين هؤلاء المفوضين، يتعلق بعضها بالنقابة صاحبة الاختصاص في هذا الشأن، والبعض الآخر بالمنشأة التي يجري فيها هذا التعيين، وبالمفوض النقابي ذاته، كما أنه فرض في ذات الوقت بعض الشكليات لهذا التعيين، وحدد ميعاداً قصيراً لإمكانية المنازعة فيه وذلك على النحو التالي :

(أ) الشروط الخاصة بالنقابة صاحبة الاختصاص بالتعيين :

يلزم من ناحية أن تكون هذه النقابة نيابية ، وذلك إعمالاً للمعايير التي سبق وأن تناولناها^(٥٢٢). وتعد النقابة نيابية في المنشأة إذا لم تشكل هذه الصفة محلاً لمنازعة^(٥٢٣)، وينبغي من ناحية أخرى أن تكون هذه النقابة النيابية قد قررت إنشاء لجنة نقابية في المنشأة، والواقع أنه يستفاد من صياغة النص القانوني الذي وضعه المشرع الفرنسي في هذا الشأن،

^(٥٢٢) يراجع: المبحث الثاني من الفصل الثالث (من الباب الأول).

^(٥٢٣) Couturier(G),op. cit., p. 344.

إمكانية تزامن تأسيس اللجنة النقابية وتعيين المفوضين النقابيين^(٥٢٤)، لذا يؤول للنقابة فى حالة المنازعة إثبات وجود لجنة نقابية فى طريق التكوين^(٥٢٥).

(ب) الشروط الخاصة بالمنشأة التى يجرى فيها تعيين المفوض النقابى:
تقتصر هذه الشروط على ضرورة أن تضم المنشأة عدداً معيناً من العمال، خمسين عاملاً على الأقل^(٥٢٦)، غير أنه إذا قل عدد عمال المنشآت عن هذا العدد، فإنه يكون للنقابة النيابية فى هذه الحالة أن تعين نائباً أو مفوضاً *dèlègue* للعمال ، وذلك باعتباره مفوضاً نقابياً لمدة وكالته^(٥٢٧)، وهذا التعيين الخاص لا يفترض وجود لجنة نقابية^(٥٢٨)، إلى ذلك أنه لا يعتمد فى هذه الحالة ساعات إضافية لوظائف المفوض

^(٥٢٤) فالمشروع الفرنسى فى المادة ١١/٤١٢ والتى بمقتضاها أن النقابة النيابية التى "تؤسس" لجنة نقابية فى المنشآت والمنظمات تعين عضواً نقابياً أو أكثر ...":

" chaque Syndicat représentatif qui constitue une section syndicale ... désigne... un ou plusieurs délégués..."

قد استخدم صيغة "المضارع" مما يعنى أنه لا يلزم أن تكون هذه اللجنة قد تأسست بالفعل قبل تعيين المفوض النقابى. وهذا ما جرى عليه القضاء:

Soc. 7^{et} 20 juill. 1983, Dr. soc. 1984, p. 77, obs. J. savatier.

Couturier(G), op. cit., p. 344. ⁽⁵²⁵⁾

^(٥٢٦) المادة ١١/٤١٢ . L ١ من قانون العمل، بمقتضى قانون ٢٨ أكتوبر ١٩٨٢.

^(٥٢٧) المادة ١١/٤١٢ . L ٣ من قانون العمل، وبمقتضى قانون ٢٨ أكتوبر ١٩٨٢.

" Dans les entreprises et organismes ... qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical".

Couturier (G), op. cit., p. 345. ⁽⁵²⁸⁾

النقابي، فالوقت الذي يتمتع به مفوض العمال، يمكن أن يستخدمه خلال فترة وكالته لممارسة وظائف المفوض النقابي^(٥٢٩).

ووفقاً لأحكام القضاء، لا تنطبق هذه القاعدة إلا بصدد المنشآت التي يقل عدد عمالها بصفة كاملة عن خمسين عاملاً، فهي لا تنطبق على المنشآت التي يقل عددها عن خمسين عاملاً، ولكنها تضم مشروعاً يشغل أكثر من هذا العدد^(٥٣٠)، حيث إنه ينبغي أن تتضمن هذه المنشآت أو ترتبط بمنشآت أكثر اتساعاً، لكي يتمكن العمال من وجود مفوض يدافع عن مصالحهم^(٥٣١)، ووفقاً لأحكام القضاء أيضاً، من الممكن أن تؤول وظائف المفوض النقابي إلى الممثل الأساسي للعمال، وليس إلى من يحل محله^(٥٣٢)، غير أن هذه القواعد لا تنطبق إلا عند غياب اتفاق جماعي أكثر تفضيلاً^(٥٣٣).

(ج) الشروط الخاصة بالمفوض النقابي :

^(٥٢٩) الفقرة الأخيرة من المادة L11/٤١٢ من قانون العمل الفرنسي:

Code du travail, éd. 2006, Dalloz..

Ass. Plén.14 juin 1985, D.1985, 501, concl. Cabannes, Dr. soc. ⁽⁵³⁰⁾
1985, p. 741 ; soc. 6 juill 1983, Dr. soc. 1984. p. 84.

Couturier (G), op. cit., p. 345. ⁽⁵³¹⁾

Soc. 4 juill. 1983, Dr. soc.1984, p. 82, obs. J. savatier, J. C. P. ⁽⁵³²⁾
1984, 11. 20179, note B. Teyssié ; soc. 19 janv. 1984, D. 1984, inF.
Rap. 378.

Couturier (G), op. cit., p. 345. ⁽⁵³³⁾

ويتحدد عدد المفوضين النقابيين تناسباً مع عدد عمال المنشأة: عضواً نقابياً (للمنشأة التي تضم من ٥٠ إلى ٩٩٩ عاملاً) ويصل العدد إلى خمسة (بالنسبة للمنشآت التي تضم ١٠٠٠ و ١٠٠٠٠ عامل أو أكثر) : Vivet (P.F), Droit du travail, sirey, 1995, no 349.

يشترط قانوناً فيمن يعين مفوضاً نقابياً أن يبلغ من العمر ثمانية عشر عاماً، وأن يعمل في المنشأة، مدة سنة على الأقل ، وألا يكون قد تعرض لعقوبة تفقده الأهلية الانتخابية^(٥٣٤).

والمشرع الفرنسي لم يعد يتطلب شرط الجنسية^(٥٣٥)، غير أنه ينبغي لتعيين المفوض النقابي، أن يكون هذا المفوض عاملاً في المنشأة، وذلك بصفة فعلية ولمدة سنة على الأقل، بموجب عقد عمل واحد أو عدة اتفاقات متتالية^(٥٣٦)، وترتد هذه المدة إلى أربعة شهور في حالة إنشاء أو فتح منشأة جديدة^(٥٣٧)، وإلى ستة شهور في منشآت العمل المؤقت^(٥٣٨)، والواقع أنه يؤول للنقابة النيابية ذاتها تقدير - على ضوء الوضع الخاص للعامل - مدى توافر هذه الشروط التي وضعها المشرع لتعيين المفوض

^(٥٣٤) المادة ٤١٢/٤١٤ L، بمقتضى قانون ١١ يوليو ١٩٧٥ (المادة الأولى منه) :

" Le ou les délégués syndicaux doivent être âgés de dix- huit ans accomplis, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L 6 du code électoral " ; code du travail, éd., 2006.

^(٥٣٥) وذلك منذ صدور قانون ١١ يولييه ١٩٧٥ والذي أجاز للأجانب الدخول في وظائف الإدارة. ولم يتطلب قانون ٢٨ أكتوبر ١٩٨٢ معرفة اللغة الفرنسية:

Couturier (G), op. cit., p. 346.

Teyssié (B), op. cit., p. 485 ; soc. 15 mai 1991, Dr. soc. 1991. ⁽⁵³⁶⁾ p. 517 ; soc. 5 nov. 1982, D. 1984, i. R. 255, obs. Lyon- Caen.

^(٥٣٧) المادة ٤١٢/٤١٤ L من قانون العمل والسابق الإشارة إليها:

" le délai d'un an prévu á l'alinéa ci- dessus est réduit á quatre mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement . " ; Code du travail, éd. 2006.

^(٥٣٨) المادة ٤١٢/٤١٤ L من قانون العمل المشار إليها:

" Dans les entreprises de travail temporaire la condition d'ancienneté prévue á l'alinéa précédent est fixée á six mois pour les travailleurs temporaires " ; Code du travail, éd. 2006.

النقابي^(٥٣٩). واستناداً لأحكام القضاء، أجاب الفقه الفرنسي^(٥٤٠)، على التساؤل بخصوص مدى إمكانية تعيين العامل الذي يكون محلاً لإجراء الفصل licenciement، ورأى ضرورة التمييز في هذه الحالة بين عدة فروض وذلك على النحو التالي :

- إذا تدخل التعيين قبل إعلان قرار الفصل للعامل، فإنه ينبغي تقدير إذا كان لهذا التعيين أم لا طابع الغش أو الاحتيال، فإذا ثبت هذا الطابع، فإن تعيين العامل الذي يكون قد وصل إلى علمه بالفعل بنوايا صاحب العمل يتسم بعدم المشروعية، حيث يستهدف التعيين في هذه الحالة إعاقة أو محاولة إعاقة الفصل، في حين أن تعيين المفوض النقابي، ينبغي أن " يتجه إلى ممارسة وظائف لصالح مجموع العمال وليس ضمان حماية فردية^(٥٤١) ". غير أن غياب ممارسة النشاط النقابي لصاحب الشأن قبل تعيينه لا يكفي لإثبات طابع الغش لتعيين العضو النقابي^(٥٤٢).

- إذا تدخل التعيين بعد إعلان قرار الفصل ولو شفاهة، فإنه ينبغي هنا التمييز بين فرضين: إذا ظل العامل يعمل في المنشأة أثناء فترة الإخطار، فإن التعيين من الممكن أن يكون مشروعاً، ولكنه ينتهي تلقائياً عند نهاية الإخطار، في نفس وقت إنهاء عقد العمل، وذلك دون

Couturier (G), op. cit., p. 346. ⁽⁵³⁹⁾

Teyssié (B), op. cit., no 1000 ; Couturier (G), op. cit., p. 347. ⁽⁵⁴⁰⁾

Soc. 25 avril 1974, J. C. P. 1974, éd. G. 11. 17896 ; J. mailly, ⁽⁵⁴¹⁾
La fraude dans la désignation des délégués syndicaux et des candidates aux élections dans l'entreprise, Dr. soc. 1987, 106.

Soc. 26 sept. 1984, D. 1985, IR 458, 5e esp. obs. Verdier. ⁽⁵⁴²⁾

حاجة إلى إلزام صاحب العمل باحترام إجراء الإذن السابق لفصل المفوض النقابي^(٥٤٣)، أما إذا توقف العامل عن عمله خلال مدة الإخطار، فإن تعينه يكون في هذه الحالة مستحيلاً، وذلك للإخلال بالشرط القانوني الخاص بضرورة العمل بصفة فعلية في المنشأة على غرار ما رأينا^(٥٤٤).

(د) الشكليات التي يخضع لها قرار تعيين المفوض النقابي :

تنص المادة L16/412 من قانون العمل الفرنسي على إعلام اسم أو أسماء المفوضين النقابيين لرئيس المنشأة ، وذلك وفقاً لشروط يحددها مرسوم ، كما ينبغي تعليق هذه الأسماء على الحوائط المخصصة للإعلانات النقابية، وأن تحرر نسخة من هذه الأسماء لمفتش العمل المختص أو للسلطة التي تقوم مقامه ، وينطبق ذات الإجراء في حالة حلول أو إيقاف وظائف المفوض^(٥٤٥)، ويتم إعلان رئيس المنشأة سواء بخطاب مسجل، أو بخطاب يسلم لرئيس المنشأة مع إشعار بالاستلام^(٥٤٦). أما إعلام العمال، فإنه على هدى المادة المشار إليها، يتم عن طريق

Teyssié (B), op. cit. p. 486 ; soc. 28 Fév. 1980, J. C. P. 1980, éd.⁽⁵⁴³⁾
C. 1. 1. 8870, p. 201, no 9, obs. Teyssié (B).

Teyssié (B), op. cit., p. 486. ⁽⁵⁴⁴⁾

غير أن التعيين لا يشكل عائقاً على متابعة إجراء الفصل عندما يكون لاحقاً على الاستدعاء للمحادثة السابقة، يراجع: المادة L6018/412 من قانون العمل، كذلك: Couturier (G),
op. cit., p. 347.

Code du travail éd., 2006. ⁽⁵⁴⁵⁾

Couturier (G), op. cit., p. 347. ⁽⁵⁴⁶⁾

وعند غياب الإعلان، فإن العامل المعين لوظائف المفوض النقابي لا يستطيع أن يحتج سواء بالامتيازات أو بالحماية التي ترتبط بهذه الوظائف: Teyssié (B), op. cit., p. 487.

الإعلانات التي توضع في الأماكن المخصصة للإعلانات النقابية، في حين أنه ينبغي إرسال نسخة من إعلان صاحب العمل إلى مفتش العمل المختص ، وتعيين المفوض النقابي لا ينتج آثاره ولا يكفل الحماية القانونية إلا اعتباراً من استلام صاحب العمل للإعلان الذي تحرر له، ويقع عبء الإثبات على المفوض النقابي^(٥٤٧). غير أن إقرار صاحب العمل بأنه استلم خطاب التعيين للمفوض النقابي يفقده إمكانية الاحتجاج ببطلان الخطاب بسبب أنه لم يكن مسجلاً^(٥٤٨).

(هـ) المنازعات الخاصة بتعيين المفوض النقابي :

تتعلق المنازعات التي يمكن أن تنشأ بمناسبة تعيين المفوض النقابي باختصاص المحكمة الكلية والتي يقع في دائرتها التعيين ، وترفع الدعوى من جانب كل شخص يبرر مصلحة: صاحب العمل، أو النقابة، أو العامل العادي ، والمفوض النقابي^(٥٤٩).

غير أن المشرع الفرنسي قد قيد ميعاد رفع الدعوى في مدة قصيرة غايتها خمسة عشر يوماً، تبدأ تجاه صاحب العمل من تاريخ استلام خطاب التعيين، وفي مواجهة الأشخاص الآخرين من تاريخ إعلانات التعيين في الأماكن المخصصة للإعلانات النقابية^(٥٥٠)، ولا يخضع هذا

Soc. 24 juin 1981, Bull. civ. v. no 594, p. 445.⁽⁵⁴⁷⁾

Couturier (G), op. cit., p. 348. ⁽⁵⁴⁸⁾

Couturier (G), op. cit., p. 348. ⁽⁵⁴⁹⁾

(٥٥٠) المادة ٤١٢/١٥ L1٠١٥ من قانون العمل، فوقاً لهذه المادة " لا يقبل الطعن إلا إذا رفع خلال مدة خمس عشر يوماً اعتباراً من القيام بالشكليات المنصوص عليها في الفقرة الأولى

الميعاد لأحوال الانقطاع أو التوقف، كما في حالة رفع الدعوى أمام قضاء غير مختص^(٥٥١)، ووفقاً لنص المادة ٤١٢/٢٠١٥ L من قانون العمل " إذا انقضى الميعاد، فإنه يفترض خلو التعيين من كل عيب "، الأمر الذي يعني أن صاحب العمل لا يستطيع أن يحتج بعدم مشروعية التعيين^(٥٥٢). بيد أن هذه القاعدة لا تنتم بالتطبيق المطلق، فإسقاط الحق في رفع الدعوى لا يمكن التمسك به في حالة عدم مشروعية التعيين التي تستند إلى الغش، وذلك إعمالاً لمبدأ أن " الغش يشكل استثناءً على كافة القواعد^(٥٥٣) "، غير أنه عندما ينشأ ظرف لاحق على التعيين يبرر إلغاء وكالة المفوض النقابي: كإنقاص عدد عمال المنشأة الذي يؤدي إلى إنقاص عدد المفوضين النقابيين، أو إعادة تشكيل المنشأة مما يفقدها استقلالها، يتوقف إلغاء وكالة المفوض النقابي على اتفاق بين رئيس المنشأة ومجموع

" le recours n'est recevable que s' il est introduit dans les quinze jours qui suivent l'accomplissement des formalités prévues au premier alinéa de l'article L. 412. 16".

ولا يستطيع صاحب العمل أن يضع عائقاً على ممارسة المفوض النقابي لوظائفه دون أن ينازع قضائياً في صحة تعيينه: Crim. 10 Fév. 1972, J. C. P. 1972, éd. G. 11. 10801, note J. M. verdier.

كما تتعلق المدة بكافة المنازعات التي تتعلق بتعيين المفوضين النقابيين، وأياً كانت الأسباب التي تقوم عليها هذه المنازعات: Soc. 21 juill. 1986, J. C. P. 1987, éd. E.1. 16705, obs. B. Teysié.

Soc. 17 janv. 1989, Bull. civ. v. no 31, p. 19 ; Couturier (G),⁽⁵⁵¹⁾ op. cit., p. 348.

" Passé ce delai, La désignation est purgé de tout Vice sans⁽⁵⁵²⁾ que l'employeur puisse exciper ultérieurement d'une irrégularité pour priver le délégué désigné du benefice des dispositions de la présente section "

^(٥٥٣) غير أنه ينبغي المنازعة في حدود الميعاد القانوني في حالة التعيين لمجاملة: Couturier (G), op. cit., p.. 349.

المنظمات النيابية، وعند عدم وجود هذا الاتفاق فإنه يؤول للمدير المحلى للعمل والوظيفة أن يقرر وضع نهاية لوكالة المفوض النقابى^(٥٥٤)، ويمكن أخيراً المنازعة فى صحة وكالة المفوض النقابى وذلك إذا تعدل مركزه بصفة لاحقة على التعيين، بحيث لم يعد يتوافر لديه الشروط المطلوبة لهذا التعيين كمفوض نقابى، ولكن ينبغى تحريك الدعوى خلال ١٥ يوماً من تاريخ العلم بهذا الظرف^(٥٥٥).

ثانياً: وظائف المفوضين النقابيين :

لم يحدد المشرع الفرنسى اختصاصات معينة للمفوض النقابى، حيث اكتفى بالنص على أنه "يمثل" النقابة النيابية لدى رئيس المنشأة^(٥٥٦)، ومما لا شك فيه أن تعبير "يمثل" الذى استخدمه المشرع الفرنسى، يعد مصدراً للبس والغموض، إذ إنه يحوى أكثر من معنى^(٥٥٧)، لذلك هناك من

^(٥٥٤) الفقرة الأخيرة من المادة ٤١٢/١٥ L من قانون العمل وذلك بمقتضى قانون ٣ يناير

: ١٩٨٥

" En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de cinquante salariés, la suppression du mandat de délégué syndicale est subordonnée á un accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales représentatives. A défaut d'accord, le directeur départemental du travail et de l'emploi peut décider que le mandat de délégué syndical prend fin .. "

Soc. 26 nov. 1986, Bull. civ. v. no 558, p. 423. ^(٥٥٥)

ويفترض عدم معرفة صاحب العمل عدم الأهلية الشخصية للمفوض النقابى:

Soc. 7 déc. 1977. D. 1978, i.R. 196.

^(٥٥٦) المادة ٤١٢/١١ L من قانون العمل: Code du travail, éd., 2006

^(٥٥٧) " representer "، ومن المسلم به أنه ليس للمفوض النقابى أن يتصرف فى كافة

الأحوال باسم النقابة، فهو ليس لديه صفة التناضى باسم النقابة:
=

الفقه من رأى أن للمفوض النقابي اختصاصاً عاماً وواسعاً بقدر اختصاصات النقابة ذاتها، على نحو ما يستفاد صراحة من نص المادة ١١/٤ " الدفاع عن الحقوق، كذلك المصالح المادية والمعنوية الجماعية والفردية للعمال(٥٥٨) ".

ويساند ذلك أن هناك العديد من القواعد التي تلزم رئيس المنشأة، بإعلام واللجوء إلى المفوضين النقابيين، علاوة على تلك التي تمنح المفوضين النقابيين وسائل للتصرف وتقييم تميزاً للنظام الذي يخضع له هؤلاء المفوضين ، وعليه فإنه يكون من المفيد أن نتناول دور المفوض النقابي في المنشأة والوسائل التي يتمتع بها لأداء هذا الدور، كذلك السمات المميزة للنظام القانوني للمفوض النقابي وذلك على النحو التالي :

(أ) دور المفوض النقابي في المنشأة ووسائل التصرف التي يتمتع بها:

يعد المفوض النقابي في المقام الأول، المتحدث " porte-parole " باسم النقابة في كافة المفاوضات وإبرام اتفاقات المنشأة ، وذلك أياً كانت أهمية هذه الاتفاقات(٥٥٩)، بحيث لا يكون أمام النقابة إلا الاعتراض في

=Couturier (G), op. cit., p. 353 ; soc. 3 juin 1977, D. 1977, inF. rap. 305 ; soc. 4 déc. 1985, J. C. P. 1986, éd. E.1. 15578, p. 261, no. 14, obs. B. Teyssié.

كما أن المفوض النقابي لا يستطيع بهذه الصفة، ودون وكالة خاصة من النقابة التي عينته أن يطعن بالنقض باسم هذه النقابة:

Soc. 14 janv. 1987, J.C.P. 1987, éd. E.1. 1648, n. 6, obs. B. Teyssié.

Couturier (G), op. cit., p. 353 et s. (558)

(559) المادة ١٣٢/٢٠ L من قانون العمل:

Couturier (G), op. cit., p. 353 .

الوقت المناسب^(٥٦٠)، والواقع أنه ينبغي أن يقترب المفوض النقابي، كمفوض العمال، من العمال في كافة مطالبهم وادعاءاتهم، بيد أنه وفقاً لأحكام القضاء تؤول الطلبات التي تتعلق بتطبيق نظام العمل المعمول به في المنشأة لمفوض العمال، بينما تتعلق الادعاءات التي تتجه إلى تعديل أو إعادة التفاوض في هذا النظام بالمفوض النقابي^(٥٦١)، وهناك العديد من النصوص القانونية التي تلزم رئيس المنشأة بأن يعلم المفوض النقابي، بل ويلجأ إليه في العديد من المجالات: فمن ناحية يلتزم صاحب العمل بأن يقدم للمفوض النقابي مختلف المستندات الملزمة: التقرير السنوي بخصوص وضع العمالة من الجنسين، والمستندات التي تسلم إلى لجنة المنشأة بغرض إعداد خطة التأهيل للمنشأة^(٥٦٢)، ومن ناحية أخرى الاستشارة الملزمة للمفوض النقابي بالنسبة للقرارات التي يتخذها مفتش العمل فيما يتعلق بوقت العمل^(٥٦٣).

ويتمتع المفوض النقابي بوسائل ثلاثة للتصرف، نصت عليها المادة L١٧/٤١٢ من قانون العمل: ١- إمكانية التغيب عن العمل، ٢- إمكانية التنقل بحرية في المنشأة سواء أثناء ساعات التفويض أو خارج ساعات العمل، ٣- الخروج من المنشأة أثناء ساعات التفويض^(٥٦٤)، وذلك علاوة

Couturier (G), op. cit., no 168 et 223. ⁽⁵⁶⁰⁾

Soc. 13 mai 1980, D. 1980, i.R. 123, obs. Ph. Langlois, crim. ⁽⁵⁶¹⁾
24 mai 1973, D. 1973, 599, note J. Savatier ; J. C. P. 1974, éd. G. 11.
18651, note N. catala.

المادة L١٠٣/٤٣٢ من قانون العمل، كما يلتزم صاحب العمل بأن يقدم للمفوض النقابي موازنة العمل بعض الوقت في المنشأة (المادة L٥،٤/٢١٢) من قانون العمل .

Couturier(G), op. cit., no168, p.354. ⁽⁵⁶³⁾

Lyon-Caen (G), péliissier (J) et Supiot (A), op. cit., p. 674. ⁽⁵⁶⁴⁾

على استمرار وكالته أثناء الإضراب ، وتمتعه بالتيسيرات التي تتمتع بها اللجنة النقابية⁽⁵⁶⁵⁾، ويجيز واجب الإعلام من جانب صاحب العمل، على نحو ما رأينا، إمكانية المفوض النقابي في التخاطب مع العمال ، وذلك مع مراعاة عدم الإضرار بسير العمل.

(ب) النظام الذي يخضع له المفوض النقابي :

لقد أظهر المشرع الفرنسي رغبته في إقامة نظام المفوض النقابي، على غرار الممثل المنتخب للعمال، وذلك سواء من حيث الساعات التي يتمتع بها كل منهما لأداء وظائفه، حرية الاتصال أو الحماية ضد إجراء الفصل ، غير أن هناك مع ذلك نقاطاً تعبر عن ذاتية النظام القانوني الذي يخضع له المفوض النقابي والتي تتمثل في:

١- **المدة غير المحددة لوکالة mandat المفوض النقابي**، مما يجيز وضع نهاية لهذه الوكالة من جانب النقابة، وذلك مع مراعاة ذات الشكليات الخاصة بالتعيين، أو من جانب المفوض النقابي نفسه، عن طريق تقديم استقالته⁽⁵⁶⁶⁾، كما أن وكالة المفوض النقابي تأخذ نهايتها مع انقضاء عقد العمل، وهناك ظروف أخرى تؤثر على وكالة المفوض النقابي، وذلك كإنقاص عدد عمال المنشأة، فإذا قل هذا العدد عن نصابه القانوني (خمسین عاملاً) فإن وكالة المفوض النقابي تتعرض للإلغاء ، ولكن هذا الإلغاء ليس تلقائياً، فهو يفترض إنقاصاً " هاماً ومستمراً " durable important ، وأن يصدر قرار

⁽⁵⁶⁵⁾ Teyssié (B), op. cit., no 1019.

⁽⁵⁶⁶⁾ Lyon-Caen(G),pélissier(J) et Supiot (A), op. cit., no. 672.

الإنهاء باتفاق رئيس المنشأة ومجموع النقابات النيابية، أو عند عدم وجود هذا الاتفاق، بقرار من المدير المحلى للعمل^(٥٦٧). وتجدر الإشارة أن إعادة هيكلة المنشأة لا تؤثر على وكالة المفوض النقابي، وذلك إذا احتفظت المنشأة التي يعمل في إطارها المفوض النقابي باستقلالها^(٥٦٨). وفي المقابل إذا فقدت المنشأة استقلالها على إثر التعديل فإن وكالة المفوض النقابي تنتهي بالضرورة، ويمكن لصاحب العمل أن يلجأ إلى القضاء لإثبات هذا الوضع^(٥٦٩).

٢- تمتع كافة المفوضين النقابيين باعتماد ساعات لممارسة وظائفهم، وهذا الاعتماد منذ قانون ٢٨ أكتوبر ١٩٨٢، ١٨ ساعة شهرياً في المنشآت التي تشغل ما بين ٥٠ و ١٥٠ عاملاً، ١٥ ساعة شهرياً لتلك التي يتراوح عدد عمالها بين ١٥٠ و ٥٠٠ عامل^(٥٧٠)، والوقت الذي يكرسه صاحب العمل، بمبادرة منه للاجتماعات، ينال أجراً، كما أنه لا يخصم من الساعات المعتمدة لممارسة النشاط النقابي^(٥٧١). والساعات المعتمدة لممارسة النشاط النقابي والتي يطلق عليها ساعات التفويض heures de délégation لا يمكن استخدامها للإعلام الشخصي للمفوضين النقابيين، وذلك ما لم يترد

^(٥٦٧) المادة ١٥/٤١٢ من قانون العمل والسابق الإشارة إليها:

Code du travail, éd. 2006.

^(٥٦٨) المادة ١٦/٤١٢ من قانون العمل:

Code du travail, éd. 2006 ; crim. 25 Fév. 1976, Dr. soc. 1976, p. 408, obs. Savetier.

Soc. 28 mars 1989, Bull.civ. V. no 268, p. 157, D. 1990, somm. ^(٥٦٩) 173, obs. Boren freund.

^(٥٧٠) المادة ٢/٤١٢ من قانون العمل.

^(٥٧١) المادة ٢٠/٤١٢، ٦ من قانون العمل.

هذا الإعلام إلى مشاكل خاصة تتعلق بالمنشأة^(٥٧٢)، ويستطيع الأعضاء النقابيون أثناء ساعات التفويض المشاركة في مظاهرات خارج المنشأة أو القيام بزيارات في المنشآت الأخرى، وذلك إذا كانت هذه المساعي لها علاقة بالدفاع عن مصالح عمال المنشأة^(٥٧٣).

٣- **حماية المفوضين النقابيين من جزاء الفصل** ، بمعنى أنهم يستفيدون من حماية قانونية ضد الفصل ، وذلك مع كافة النتائج التي ترتبط بها، وتطبق هذه الحماية منذ الوقت الذي يعلم فيها صاحب العمل بموعد قرب تعيين العامل كمفوض نقابي، وتمتد اثني عشر شهراً بعد انقضاء الوكالة، وذلك إذا مارس المفوض النقابي وكرالته سنة على الأقل^(٥٧٤)، ففصل المفوض النقابي يفترض إذنا من مفتش العمل، ولكن هذا الإذن لا يلزم أن يسبقه رأى من جانب لجنة المنشأة، بحيث يمكن لصاحب العمل أن يطلب الإذن مباشرة من مفتش العمل ، وذلك مع مراعاة تطبيق القواعد العامة الخاصة بالفصل^(٥٧٥) ، وإذا تم إلغاء الإذن الإداري بالفصل، فإن العامل صاحب الشأن يعود إلى عمله، ولكنه لا يرجع مباشرة إلى وظائفه النقابية، كمفوض نقابي، حيث يلزم في هذه الحالة صدور تعيين جديد^(٥٧٦).

Couturier (G), op. cit., p. 357. ⁽⁵⁷²⁾

Soc. 23 janv. 1990, Bull.civ. V .no 21; soc. 1er avr. 1992, D. ⁽⁵⁷³⁾
1992, in F.Rap. 168.

المادة ١٨/٤١٢ من قانون العمل ويتمتع العضو المنتخب أيضاً بذات الحماية:
Couturier (G), op. cit., p. 357.

المادة ١٨/٤١٢ ، L١ من قانون العمل :
Couturier (G), op. cit., p. 357 et s.

Couturier (G), op. cit., p. 358. ⁽⁵⁷⁶⁾

ثالثاً: الأنظمة الخاصة لممارسة النشاط النقابي:

تشير المادة ٤١٢/٢١ من قانون العمل إلى أن القانون لا يشكل عائقاً على تطبيق الاتفاقات أو الاتفاقيات الأكثر تفضيلاً: إنشاء نظام للمفوضين ، حيث لا يكون ذلك ملزماً، أو زيادة عدد المفوضين، أو اعتمادات ساعات إضافية ... الخ^(٥٧٧)، فالنصوص القانونية تشكل الحد الأدنى الذي لا يجوز المساس به أو الاقتطاع منه، سواء بالإرادة المنفردة لصاحب العمل أو بالاتفاق^(٥٧٨).

والواقع أن للمنشآت الكبيرة وبعض الفروع المهنية نظام خاص في تسيير النقابة، والذي ينبغي على القاضي احترامه، طالما أنه أكثر مزايا من النظام القانوني^(٥٧٩)، فالاتفاقات الجماعية التي تستهدف تشجيع الحركة النقابية في المنشآت، ينبغي إقرارها، وتعرف هذه الاتفاقات تحت تسمية " اتفاقات الحق النقابي " أو اتفاقات " Axa " (أول منشأة وقعت على هذا النوع من الاتفاقات^(٥٨٠))، فهذه الاتفاقات تعمل على تحسين فرص الحياة الوظيفية، وإعداد ممثلي العمال، كما أنها تنص على إعانات من جانب أصحاب الأعمال للنشاط النقابي^(٥٨١).

^(٥٧٧) توزيع الإعلانات في المطاعم أو أثناء الراحة، تخصيص مكان لكل تنظيم، اجتماعات نقابية أثناء ساعات العمل وتلعب العادات هنا نفس دور الاتفاقيات:

Lyon-Caen (G), pélissier (J) et Supiot (A), op. cit., no 673.

Lyon-Caen (G), pélissier (J) et Supiot (A), op. cit., p. 675. ⁽⁵⁷⁸⁾

Soc. 6 avr. 1994 (credit lyonnais) Dr. soc. 1994, 567. ⁽⁵⁷⁹⁾

Lyon-Caen (G), pélissier (J) et Supiot (A), op.cit., p. 675. ⁽⁵⁸⁰⁾

Lyon-Caen (G), pélissier (J) et Supiot (A), op. cit., p. 675. ⁽⁵⁸¹⁾

ومن المسلم به أن هذه الاتفاقات تدل على الإرادة المشتركة لتقرير التمثيل النقابي في المنشآت، وذلك على الرغم من الانتقادات الموجهة إليها^(٥٨٢)، والتردد فيما يتعلق بمشروعية بعض نصوصها^(٥٨٣).

وقد نص قانون ٢٦ يوليه ١٩٨٣ بشأن ديمقراطية القطاع العام، على مد وسائل النقابات في المنشآت التي تتعلق بالقطاع العام^(٥٨٤)، حيث أنشأ نوعاً من التفاوض الملزم لصاحب العمل، يرد على النقاط التالية:

- الاجتماعات النقابية في نطاق المنشأة وأثناء وقت العمل، مع إمكانية مشاركة العمال في هذه الاجتماعات، دون فقد الأجر.
- إمكانية النقابيين في الحصول على إيقاف لعقد العمل، مع إمكانية الرجوع إلى عملهم وذلك لممارسة وظائفهم النقابية.
- إمكانية تراخيص الغياب لصالح النقابيين للمشاركة في الاجتماعات لمنظمتهم، أو الاجتماعات النقابية خارج المنشأة^(٥٨٥).
- تيسير جمع الاشتراكات النقابية^(٥٨٦).

G. Adam, les syndicats sous perfusion, Dr. Soc. 1990, 833. ⁽⁵⁸²⁾

G. Barenfreund, La licéité des accords collectifs relatifs au droit Syndical, Dr. soc. 1992, 893. ⁽⁵⁸³⁾

⁽⁵⁸⁴⁾ المادة ٤١٢/٤٢٢ L وما يليها من قانون العمل، انظر:

Lyon-Caen (G), péliissier (J) et Supiot (A), op. cit., p. 675.

Lyon-Caen (G), péliissier (J), et Supiot (A), op. cit., p. 676. ⁽⁵⁸⁵⁾

⁽⁵⁸⁶⁾ المواد ٤١٢/٤٢٢ و٤٢٣ L من قانون العمل.

المبحث الثانى

اللجان النقابية فى القانون النقابى المصرى

تمهيد وتقسيم :

لقد صيغت بنية النقابية المصرية، على هدى التشريعات النقابية على شكل هرمى، قاعدته تتكون من مجموع اللجان النقابية بالمنشآت ، وتدرج فى مستوى أعلى إلى النقابة العامة لمجموعة من المهن أو الصناعات المتماثلة أو المترابطة، وأخيراً يأتى الاتحاد العام لنقابات العمال على رأس هذا البنيان^(٥٨٧)، وقد تناولنا فى الباب الأول من رسالتنا الشروط الموضوعية والشكلية لتأسيس النقابة العامة، لذا تقتصر دراستنا فى هذا الجزء على التعرف على النظام القانونى للقاعدة النقابية المصرية، مع تناول اختصاصات النقابة العمالية العامة ، وذلك على النحو التالى:

- المطلب الأول : أحكام تشكيل اللجنة النقابية
- المطلب الثانى : الطبيعة القانونية للجنة النقابية
- المطلب الثالث : اختصاصات اللجنة النقابية
- المطلب الرابع : اختصاصات النقابة العمالية العامة

المطلب الأول

(٥٨٧) محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ٤٦.

أحكام تشكيل اللجنة النقابية

يلزم بطبيعة الحال لتشكيل اللجنة النقابية أن تكون هناك منشأة ، أو ما فى حكمها، وتوافر نصاب عددى والتقدم بطلب لهذا التشكيل^(٥٨٨)، وتأكيداً لمبدأ الحرية النقابية، أخذ المشرع النقابى بالمبدأ الديمقراطى فى تشكيل مستويات البنيان النقابى، حيث نص على انتخاب مجالس إدارة المنظمات النقابية بكافة مستوياتها وتجديده بالاقتراع السرى المباشر^(٥٨٩)، لذا تقتضى دراسة تشكيل اللجنة النقابية تناول النقاط التالية:

أولاً: وجود منشأة أو ما فى حكمها :

يقصد بالمنشأة كل مشروع أو مرفق يديره شخص من أشخاص القانون العام أو الخاص، ويعتبر فى حكم المنشأة الفرع الذى يقع فى غير المدينة التى بها المركز الرئيسى، وكذلك المناطق فى قطاع الخدمات^(٥٩٠).

^(٥٨٨) ويصدر الاتحاد العام لنقابات العمال قراراً بقواعد وإجراءات تشكيل المنظمات النقابية وفروعها: المادة السابعة من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، المعدل بقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١: الجريدة الرسمية العدد ٢ الصادر فى ٨ يناير ١٩٨١.

^(٥٨٩) المادة ٤١ من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بشأن النقابات العمالية. فوقاً لهذه المادة : " مدة الدورة النقابية لمستويات المنظمات النقابية أربع سنوات تبدأ من تاريخ نشر إعلان إتمام انتخاب مجالس إدارة المنظمات النقابية بكافة مستوياتها فى الوقائع المصرية. يجب إجراء الانتخابات لتجديد هذه المجالس والاقتراع السرى المباشر خلال الستين يوماً الأخيرة من الدورة النقابية على الأكثر ... " .

^(٥٩٠) تشير كلمة "المشروع" فى اللغة العادية فكرة المخاطرة وروح المغامرة والرغبة فى الريح، أما فى اللغة الاقتصادية فالمشروع أكثر من تعريف، فهو يعرف بأنه الوحدة الاقتصادية للإنتاج التى تقوم على مجموعة من العناصر المادية والبشرية، وتتفاعل معاً =من أجل تحقيق غرض معين يسعى مالك المشروع إلى تحقيقه، ويعرف أيضاً بأنه اجتماع كتلة من

على هدى هذا التعريف الذى يستفاد من المادة الأولى من القانون النقابى يتضح لنا الحقائق التالية :

- أن الأشخاص الاعتبارية سواء كانت من أشخاص القانون العام، أو القانون الخاص ينطبق عليها وصف المنشأة، ومن ثم يجوز لعمالها تأسيس لجنة نقابية.

- يجوز تشكيل لجنة نقابية فى الفرع الذى يعد فى حكم المنشأة ، والذى يقع فى غير المدينة التى بها المركز الرئيسى للمنشأة ، غير أنه يؤول للنقابة العامة تحديد فرع المنشأة الذى يتوافر فيه مقومات تشكيل اللجنة النقابية فى حدود اللائحة التى تضعها النقابة العامة، ويتولى الاتحاد العام لنقابات العمال البت فى أى خلاف ينشأ فى هذا الشأن^(٥٩١). بعبارة أخرى لا يكفى أن يكون الفرع خارج نطاق المدينة التى يوجد بها المركز الرئيسى للمنشأة، وإنما يجب بالإضافة إلى ذلك أن توافق النقابة العامة على تشكيل لجنة نقابية به، ولعل أهم المعايير التى يمكن للنقابة العامة الاستناد إليها

العناصر البشرية والمادية فى تنظيم واحد لإحداث نتيجة اقتصادية معينة، والمشروع الاقتصادى لا يتمتع بالشخصية المعنوية على الرغم من ظاهر النصوص التى تتكلم عنه باعتباره وحدة اقتصادية أو اجتماعية، حيث إن المخاطب فى كافة الأحوال هو المالك الحقيقى للمشروع سواء كان شخصاً معنوياً أو شخصاً طبيعياً: انظر فى تعريف المشروع: على حسن يونس، المحل التجارى، دار الفكر العربى، ١٩٦٣، ص ٥٥، مراد منير فهيم: مبدأ المشاركة العمالية فى القانون المقارن والقانون المصرى، منشأة المعارف بالإسكندرية، ١٩٧٦، ص ٧٤ وما يليها. وبالنسبة للشخصية المعنوية للمشروع، انظر: حسنى المصرى، اندماج الشركات وانقسامها، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسى والقانون المصرى، الطبعة الأولى، ١٩٨٦، مطبعة حسان، القاهرة، ص ١٣٢ وما بعدها.

(٥٩١) المادة الأولى من قانون رقم ١٢ سنة ١٩٩٥، بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية.

لتحديد العناصر التي تسمح بتشكيل لجنة نقابية فى الفرع الذى يأخذ حكم المنشأة : الاستقلال المالى والإدارى وعدد العمال بالفرع، ومدى بعد هذا الفرع عن المركز الرئيسى للمنشأة^(٥٩٢).

- يعد فى حكم المنشأة أيضاً، المنطقة فى قطاع الخدمات، وهى عبارة عن وحدة إدارية يصدر بها قرار من الوزير المختص أو من رئيس مجلس إدارة الهيئة على حسب الأحوال^(٥٩٣)، غير أنه يلزم - على غرار اللجنة النقابية - موافقة النقابة العامة، حيث إن قانون النقابات العمالية لم يفرق بين الفروع وبين المنطقة فى هذا الشأن، مع ملاحظة أن أى خلاف يثور بين عمال الفرع أو المنطقة وبين النقابة العامة، يترك البت فيه للاتحاد العام لنقابات العمال^(٥٩٤).

ثانياً: توافر النصاب العددي لعمال المنشأة :

^(٥٩٢) وقد كان المشرع المصرى يشترط فى الفرع ليكون فى حكم المنشأة توافر الاستقلال المالى والإدارى فى مباشرة نشاطه وكذا المناطق فى قطاع الخدمات : المادة الأولى من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية المعدل بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١، وقد ألغيت هذه المادة بمقتضى قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، الجريدة الرسمية العدد ١٣ تابع فى ١٩٩٥/٣/٣٠.

^(٥٩٣) وقانون النقابات رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، لم يشر عند صدوره إلى المناطق باعتبارها فى حكم المنشأة، ولكن هذا الحكم أضيف بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧٦ لمواجهة مثل هذه الفروض التى توجد فى الواقع العملى، انظر: عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦)، ص ٢٠٠ - ٢٠١.

^(٥٩٤) المادة الأولى من قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، الجريدة الرسمية العدد ١٣ تابع فى ١٩٩٥/٣/٣٠.

لا يكفى لتشكيل اللجنة النقابية بالمنشأة أن تكون هناك منشأة أو فرع أو منطقة فى حكم المنشأة، بل لا بد من توافر نصاب عددي لعمال المنشأة، وقد حدد قرار الاتحاد العام لنقابات العمال رقم ١١ لسنة ١٩٨١، النصاب العددي المطلوب توافره لتشكيل اللجنة النقابية، حيث استلزم ألا يقل عدد الراغبين فى الانضمام من عمال المنشأة عن خمسين عاملاً، لذا فإن المعول عليه ليس عدد عمال المنشأة، بل عدد العمال الذين يرغبون فى الانضمام إلى هذا التنظيم النقابى^(٥٩٥)، بحيث إذا قل عدد الراغبين فى الانضمام إلى اللجنة النقابية عن خمسين عاملاً، فإنه لا يجوز فى هذه الحالة تشكيل لجنة نقابية بالمنشأة^(٥٩٦)، بيد أنه قد ثار التساؤل عما إذا كان يلزم استمرار توافر هذا النصاب أثناء حياة اللجنة، حيث لم يتعرض قرار الاتحاد العام لنقابات العمال رقم ١١ لسنة ١٩٨١ لهذه المسألة فضلاً عن قانون النقابات العمالية^(٥٩٧)، والواقع كما ذهب البعض ينبغى أن يحسم المشرع المصرى هذه المسألة نظراً لأهميتها، إذ إن القول بأن شرط النصاب لازم لاستمرار اللجنة وليس لتشكيلها فقط، يؤدى إلى انتهاء اللجنة النقابية بقوة القانون، الأمر الذى يعرض اللجان النقابية صغيرة العدد للقلق وعدم الاستقرار، حيث يكفى أن يقل العدد باستقالة أحد العمال، أو بوفاته ،

^(٥٩٥) عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ٢٠١ .

^(٥٩٦) ويجب أن يتوافر فى هؤلاء العمال الذين يرغبون فى تشكيل اللجنة النقابية شروط العضوية المنصوص عليها قانوناً (المادة ١٩ من القانون النقابى على نحو ما رأيناه فى الباب الأول) وتلك الواردة بلائحة النظام الأساسى للنقابة العامة التى تتبعها هذه اللجنة: جاد رضوان كمالي، فاروق خليل، المرجع السابق (هامش ٢٢٨) ، ص ٥٣، وأحكام المادة الأولى من القانون النقابى والمعدل بقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ .

^(٥٩٧) عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ٢٠١ - ٢٠٢ .

أو بتقاعدته ليختل عدد أعضاء اللجنة، بل قد يتحاييل صاحب العمل على هذا الوضع، ويقوم بفصل عامل أو أكثر للوصول إلى اللجنة النقابية، مما يجعل قيام اللجنة النقابية متوقفاً على هذه الاعتبارات إلى حد بعيد^(٥٩٨)، كذلك إذا سلمنا بأن شرط النصاب العددي لازم فقط عند تكوين اللجنة، فإن ذلك من شأنه أن يؤدي إلى أن تظل اللجنة النقابية قائمة حتى بعد انسحاب أغلب أعضائها، وهكذا يتطلب الأمر التدخل التشريعي^(٥٩٩).

ثالثاً: مبدأ الوحدة النقابية فى المنشأة الواحدة :

لقد ذكرنا أن المشرع المصرى وتابعه فى ذلك المشرع العربى فى دول مجلس التعاون الخليجى قد أخذوا بمبدأ وحدة التنظيم النقابى فى كل

^(٥٩٨) جاد رضوان كمالي وفاروق خليل، المرجع السابق (هامش ٢٢٨) ، ص ٥٣ وما بعدها. وعلى نحو ما تقدم يتعارض مع ممارسة الحرية النقابية أن يتطلب المشرع الوطنى حداً أدنى مرتفعاً للأعضاء لتكوين النقابة. لذا أوصت لجنة الحريات النقابية بـ "تحديد حد أدنى لعدد الأعضاء من أجل تأسيس منظمة أو استمرارها ، ويجب أن يكون هذا العدد على مستوى معقول بحيث لا يعرقل تكوين المنظمة...": منظمة العمل العربية ، المرجع السابق (هامش ٦) ، ص ٤١.

^(٥٩٩) وهناك من أفتتح فى هذا الخصوص أن يكون شرط النصاب شرطاً لازماً للتشكيل، وفى الوقت ذاته إذا قل عدد الأعضاء عن عدد معين يحدده المشرع (وليكن النصف) فإنه يمكن حل اللجنة بقوة القانون، انظر: عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ٢٠٣، جاد رضوان كمالي، فاروق خليل، المرجع السابق (هامش ٢٢٨) ، ص ٥٣. وإذا لم يتوافر النصاب العددي المطلوب فى المنشأة لتكوين لجنة لها، فإنه يجوز للعمال المشتغلين بأحد فروع المهن والصناعات التى تتكون من العاملين بها النقابة العامة، أن يشكلوا فيما بينهم لجنة نقابية مهنية فى المدينة، إذا بلغ طالبو الاشتراك خمسين عاملاً على الأقل،= مع ضرورة عدم جواز تشكيل أكثر من لجنة نقابية مهنية فى المدينة الواحدة، انظر: أحمد حسن البرعى، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق (هامش م) ، ص ١٢٣.

مستوياته^(٦٠٠)، فالمادة السابعة من قانون النقابات العمالية المصري تقرر صراحة قيام البنيان النقابي على أساس وحدة الحركة النقابية^(٦٠١)، وتقضي المادة العاشرة (الفقرة الأخيرة منها) من قانون النقابات العمالية البحريني بأنه " ولا يجوز تكوين أكثر من نقابة واحدة لعمال المنشأة الواحدة^(٦٠٢) ". لذا ناقش الفقه المصري الوضع عند اندماج منشأتين أو أكثر، ومصير اللجان النقابية المشكلة بهما، وهل تظل باقية مع مخالفة ذلك للقانون أم تبقى إحداها وتحل الأخرى وأيهما التي تبقى وأيهما التي تحل ؟ لقد سلم الفقه المصري بالحلول الآتية :

إذا كان الاندماج بطريق الضم، فإن المنشأة الدامجة تظل قائمة محتفظة بشخصيتها القانونية وتقضي الشركة المندمجة وتنتهي شخصيتها^(٦٠٣)، ويترتب على ذلك بقاء اللجنة النقابية لعمال المنشأة الدامجة، وتحل بقوة القانون اللجنة النقابية للمنشأة المندمجة التي أنقضت شخصيتها القانونية، وتنتقل عضوية أعضائها إلى اللجنة النقابية بالمنشأة

(٦٠٠) إن المقصود بوحدة التنظيم النقابي ، هو تشكيل تنظيم نقابي واحد في كل مستوياته - لجنة نقابية واحدة بالمنشأة - ونقابة عامة واحدة للصناعة على المستوى القومي ، واتحاد عام واحد يجمع كل النقابات العامة: أحمد حسن البرعي ، المرجع السابق (هامش ٢) ، ص ٥٧٥ ، ويراجع الفصل التمهيدي من الرسالة..

(٦٠١) قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية والمعدل بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ .

(٦٠٢) مرسوم بقانون رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون النقابات العمالية، الجريدة الرسمية، العدد ٢٥٤٩-الأربعاء ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢ .

(٦٠٣) حسنى المصرى، اندماج الشركات وانقسامها، الطبعة الأولى، ١٩٨٦، مطبعة حسان، ص ٣٥،٣٦ .

الدامجة^(٦٠٤)، غير أنه يجوز لعمال المنشأة المندمجة إذا كان عددهم أكبر من عدد العاملين فى المنشأة الدامجة، ورأوا أن مصالحهم قد تتعرض للضرر نتيجة لعدم تمثيلهم فى مجلس إدارة اللجنة النقابية القائم فى المنشأة الدامجة، أن يطلبوا عقد جمعية عمومية فى دور انعقاد غير عادى لاتخاذ ما تراه الجمعية فى هذا الشأن^(٦٠٥).

- إذا تم الاندماج بطريق المزج والذى يؤدى إلى ميلاد منشأة جديدة بكيان جديد واسم جديد، فإن اللجنتين النقابيتين اللتين كانتا مشكلتين بالمنشأتين السابقتين (اللتان فقدتا شخصيتهما القانونية) تحلان بقوة القانون ويجوز تشكيل لجنة نقابية جديدة^(٦٠٦).

رابعاً: طلب تشكيل اللجنة النقابية بالمنشأة :

^(٦٠٤) عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ٢٠٨ .
^(٦٠٥) جاد رضوان كمالى، فاروق خليل، المرجع السابق (هامش ٢٢٨) ، ص ٥٧ .
^(٦٠٦) بشأن الاندماج بطريق المزج: حسنى المصرى، المرجع السابق (هامش ٦٠٣) ، ص ٣٦، جاد رضوان كمالى، فاروق خليل ، المرجع السابق (هامش ٢٢٨) ، ص ٥٧ . أما فى حالة الانقسام، فإن الأمر لا يخلو من أحد فرضين: الفرض الأول: أن تتسلخ إحدى الوحدات من المنشأة الأم التى تظل محتفظة باسمها وشخصيتها، وهنا ينبغى أن تظل اللجنة النقابية بالمنشأة الأولى قائمة ما لم يترتب على الانسلاخ فقدان اللجنة النقابية لمقومات وجودها، كذلك يبقى مجلس إدارة اللجنة قائماً مع زوال صفة أعضاء مجلس الإدارة ممن كانوا يعملون بالوحدة المنسلخة، أما العاملون فى المنشأة المنسلخة فإنه يجوز لهم تكوين لجنة نقابية جديدة إذا توافرت مقومات تشكيلها. والفرض الثانى: أن تزول الشخصية = المعنوية للمنشأة الأم وتقوم بدلاً منها منشأتان أو منشآت جديدة ، وهنا تعتبر اللجنة النقابية منحلة بقوة القانون ويجوز للعاملين بالمنشآت الجديدة تشكيل لجنة نقابية لكل منها: جاد رضوان كمالى وفاروق خليل، المرجع السابق (هامش ٢٢٨) ، ص ٥٨، عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ٢٠٩ - ٢١٠ .

ينبغي أن يتقدم طالبو التشكيل إلى النقابة العامة المختصة بطلب التشكيل مرفقاً به كشف بأسماء العمال الراغبين في الانضمام وتوقيعاتهم، بشرط ألا يقل عدد هؤلاء العمال عن النصاب المحدد للتشكيل ، والواقع أن القواعد التي أصدرها الاتحاد بشأن تشكيل المنظمات النقابية لم تشر إلى أية إجراءات أخرى للتشكيل^(٦٠٧)، كما أنها لم تتناول ما يتبع في حالة رفض النقابة العامة طلب التشكيل، وفي هذه الحالة يجوز لطالبي التشكيل أن يتظلموا من قرار الرفض إلى الاتحاد العام لنقابات العمال باعتباره قمة التنظيم النقابي^(٦٠٨)، هذا دون إخلال بحق الطالبين في الالتجاء إلى القضاء وفقاً للقواعد العامة^(٦٠٩)، وفي حالة الموافقة يتعين على الطالبين اتخاذ إجراءات الترشيح والانتخابات لعضوية مجلس الإدارة طبقاً لقرار وزير القوى العاملة والتدريب رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٦^(٦١٠)، ويأخذ المشرع النقابي بالمبدأ الديمقراطي في تشكيل مستويات البنيان النقابي، حيث أوجب الانتخاب والاقتراع السري المباشر لكل مستوى من مستويات البنيان النقابي، وأن يتم الترشيح والانتخاب تحت إشراف لجان يرأسها أعضاء من

(٦٠٧) عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ٢١٠.

(٦٠٨) المادة الأولى من قانون رقم ١ لسنة ١٩٨١، بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية، الجريدة الرسمية العدد ٢ الصادر في ٨ يناير ١٩٨١.

(٦٠٩) عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ٢١١.

(٦١٠) عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ٢١١.

الهيئات القضائية بدرجة قاضي ، أو ما يعادلها ويرشحهم وزير العدل بناء على طلب من الوزير المختص^(٦١١).

المطلب الثاني

الطبيعة القانونية للجنة النقابية

تعد مسألة الطبيعة القانونية للجنة النقابية محلاً لجدل فقهي ، وذلك نظراً لتعارض أحكام القانون النقابي فيما يتعلق بالوضع القانوني لهذه اللجنة، فبعض هذه النصوص يؤكد احتفاظ اللجنة النقابية بشخصيتها القانونية واستقلالها الذاتي كمنظمة نقابية، والبعض الآخر ينكر هذا الاستقلال ويعتبرها مجرد فرع أو قسم للنقابة العامة وذلك على النحو التالي :

أولاً: النصوص التي تؤكد استقلال اللجنة النقابية :

يأتي في مقدمة هذه النصوص المادة السابعة التي صنفت اللجنة النقابية بالمنشأة أو اللجنة النقابية المهنية ضمن البنين النقابي، والتي يعلوها في هذا البنين كما ذكرنا النقابة العامة. ثم تأتي المادة الثانية عشرة والتي تضع اختصاصات معينة تباشرها اللجنة النقابية في النطاق المحدد

(٦١١) المادة ٤١ من قانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية: " ... ويتم الترشيح والانتخاب تحت إشراف لجان يرأسها أعضاء من الهيئات القضائية بدرجة قاضي أو ما يعادلها على الأقل يرشحهم وزير العدل بناء على طلب الوزير المختص. وتحدد مواعيد وإجراءات الترشيح وانتخاب مجالس إدارة المنظمات النقابية بقرار يصدر من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال " .

لها على غرار ما سنراه في المطلب الثالث من هذا المبحث، ويضاف إلى ذلك أن المشرع النقابي قد خصص نصاً مستقلاً لتكوين الجمعية العمومية للجنة النقابية^(٦١٢)، ووضع شروطاً عامة دون تحديد لمن يكون عضواً بالمنظمة النقابية والتي تضم فيما بينها اللجان النقابية^(٦١٣)، فهذه النصوص تؤكد في مجموعها استقلال اللجنة النقابية وتمتعها بالشخصية الاعتبارية في مواجهة النقابة العامة^(٦١٤).

ثانياً: النصوص التي تنكر الاستقلال الذاتي للجنة النقابية :

تظهر هذه النصوص في التعديلات التي أدخلها قانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ على القانون النقابي ، والتي يأتي في مقدمتها إلغاء المواد من ٩-١١، وهي النصوص المتعلقة بتشكيل اللجان النقابية وتعديل المادة ٦٣ بقصرها الإجراءات الشكلية لتأسيس النقابة على النقابة العامة بعد أن كانت واجبة على كل "منظمة نقابية". والمادة ٢٩ التي اقتضت في تحديدها لأسباب انتهاء العضوية، على العضوية في النقابة العامة، كما أن استقطاع قيمة الاشتراك في النقابة يتم بناء على طلب كتابي من النقابة العامة والتي يورد إليها ٩٠% من قيمة الاشتراكات المستقطعة، أما

(٦١٢) المادة ١/٣١ من قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥، بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، الجريدة الرسمية العدد ١٣ تابع في ١٩٩٥/٣/٣٠. فوقاً لهذه المادة: " تتكون الجمعية العمومية للجنة النقابية من كافة أعضائها الذين مضى على عضويتهم بها سنة على الأقل والمسدين اشتراكاتهم بانتظام حتى تاريخ انعقاد الجمعية العمومية."

(٦١٣) المادة ١٩، بمقتضى قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥: " يشترط فيمن يكون عضواً بالمنظمة النقابية... " ، انظر الجزء الخاص بالشروط الموضوعية لتأسيس النقابة العمالية.

(٦١٤) محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ٤٧.

الـ ١٠% الباقية فإن المنشأة التي يعمل بها العامل تقوم بتوريدها إلى الاتحاد العام لنقابات العمال^(٦١٥)، ولا يتعارض مع ذلك التزام النقابة العامة ، بتخصيص نسبة ٣% على الأقل من حصيله الاشتراكات للخدمات الاجتماعية على مستوى اللجان النقابية^(٦١٦)، يضاف إلى ذلك أنه يدخل ضمن مهام النقابة العامة على الأخص (هـ) :- الرقابة والتوجيه والمتابعة والإشراف على نشاط اللجان النقابية. (و) :- المشاركة مع اللجان النقابية فى إجراء المفاوضات وإبرام عقود العمل المشترك. (ج) :- الموافقة على المشروعات التي تستثمر بها اللجان النقابية أموالها وفقاً للقواعد التي تحددها اللائحة المالية للمنظمات النقابية وكذلك الموافقة على مشروعات الصناديق المنصوص عليها بقانون العمل^(٦١٧). والواقع أن هذه النصوص، فضلاً عن المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١، تؤكد اتجاه المشرع إلى اعتبار اللجنة النقابية مجرد فرع للنقابة العامة^(٦١٨)، يخضع لرقابتها وإشرافها، لذا هناك من انتقد بحق هذا الاتجاه وطالب بالاعتداد باللجنة النقابية كمنظمة نقابية مستقلة وذلك على النحو التالي :

ثالثاً: المطالبة بالاعتداد باللجنة النقابية كمنظمة نقابية :

^(٦١٥) محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ٤٧-٤٨.

^(٦١٦) مادة ١/٣ من اللائحة المالية للمنظمات النقابية والصادرة بالقرار الوزاري رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٧ ، (الوقائع المصرية) العدد ٢٢٢ فى ٢٩/٩/١٩٧٧.

^(٦١٧) المادة ١٤ بمقتضى قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦: الجريدة الرسمية العدد ١٣ تابع فى ١٩٩٥/٣/٣٠.

^(٦١٨) محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق ، ص ٤٨، محمود جمال الدين زكى، المرجع السابق (هامش ٣٩) ، ص ٦٥٣.

تستند هذه المطالبة إلى الاعتبارات التالية :

- أن اللجنة النقابية بالمنشأة أو اللجنة النقابية المهنية تمثل الوحدة الأساسية التي ترتبط مباشرة بالقاعدة العمالية العريضة المنتشرة فى المنشآت والمشروعات المختلفة. ومن شأن الاحتفاظ لها باستقلال دعم البنيان النقابى كله وتوفير مقومات الحيوية والفاعلية والصدق للحركة النقابية^(٦١٩).

- أن تحقيق التوازن فى ظل مبدأ الوحدة النقابية الذى يقوم عليه بنيان النظام النقابى الوطنى فى كل مستوياته، يقتضى توسيع قاعدة المنظمات المستقلة فى هذا البنيان وهو ما يتحقق بمنح اللجان شخصيتها الاعتبارية^(٦٢٠).

^(٦١٩) محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق ، ص ٤٨، وقد استقر قضاء محكمة النقض على أن نصوص المواد ١، ٤، ٧، ٨، ٩، ١٢، ٥٦ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية تدل على أن البنيان النقابى يقوم على شكل هرمى ... وأن كل طبقة من هذا البنيان منظمة نقابية مستقلة تثبت لها الشخصية الاعتبارية فور اتخاذها الإجراءات الشكلية المنصوص عليها فى المادة ٦٣ من القانون: الطعن رقم ٨٤١ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٥/١٢/٢٩، صلاح محمد أحمد، مجموعة القواعد القانونية لمحكمة النقض فى مسائل العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء الأول، ص ٩٥٠، الطعن رقم ١٦٩٢ لسنة ٥٩ ق جلسة ١٩٩٠/٣/١٨، المرجع السابق ص ٩٥١.

^(٦٢٠) محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ٤٩.

- أن سلب اللجان النقابية شخصيتها وذاتيتها يؤدي إلى هيمنة النقابات العامة والاتحاد العام على التنظيم النقابي، الأمر الذي يحتمل معه ممارسة الاستبداد النقابي والتقليل من فرص تطور النشاط النقابي^(٦٢١).

المطلب الثالث

اختصاصات اللجنة النقابية

لقد حدد المشرع المصري - كما ذكرنا - أغراض المنظمات النقابية على العموم في النطاق الاجتماعي^(٦٢٢)، ثم أورد تحديداً أدق لكل نوع منها على حدة: اللجنة النقابية، والنقابة العامة، والاتحاد العام لنقابات العمال. وفيما يتعلق باللجنة النقابية فقد عهد لها المشرع المصري في النطاق المحدد لها الاختصاصات الآتية :

- (أ) العمل على تسوية المنازعات الفردية والجماعية المتعلقة بأعضائها ، ولا يجوز عقد اتفاق جماعي إلا بموافقة النقابة العامة.
- (ب) الاشتراك في إعداد مشروعات عقود العمل المشتركة مع النقابة العامة.
- (ج) المشاركة في مناقشة مشروعات خطط الإنتاج بالمنشأة والمعاونة في تنفيذها.

^(٦٢١) ولهذا يتعين إزالة التناقض المذكور بين نصوص القانون بما يحقق الاعتداد باللجنة النقابية كمنظمة نقابية مستقلة لها شخصيتها الاعتبارية الكاملة: محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ٤٩.

^(٦٢٢) المادة الثامنة من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية والمعدل بمقتضى قانون رقم ١ لسنة ١٩٨١.

- (د) إبداء الرأى فى لوائح الجزاءات وغيرها من اللوائح والنظم المتعلقة بالعمالين بالمنشأة سواء عند وضعها أو تعديلها.
- (هـ) تنفيذ برامج الخدمات التى تقرها النقابة العامة .
- (و) المساهمة فى أوجه النشاط الاجتماعى التى يشارك فيها العمال.
- (ز) إعداد التقارير المتعلقة بنشاطها ومقترحاتها وتقديم البيانات والإيضاحات التى تطلبها النقابة العامة^(٦٢٣).

وقد وجد البعض أنه ليس، فيما عهد إلى اللجنة النقابية، من مهام حقيقية سوى تنفيذ برامج الخدمات التى تقرها النقابة العامة وإعداد التقارير، إذ لا يكفى مثلاً النص فى اختصاصات اللجنة النقابية على إبداء الرأى فى لوائح الجزاءات والمشاركة فى مناقشة مشروعات خطط الإنتاج بالمنشأة والعمل على تسوية المنازعات الفردية والجماعية المتعلقة بأعضائها، بل كان يجب ليكون لهذه النصوص قيمة حقيقية، إلزام رئيس المشروع بعرض لائحة الجزاءات على اللجنة النقابية فيه قبل تنفيذها، وعرض "خطط الإنتاج" على هذه اللجنة لمناقشتها، وإبلاغه بالنتيجة وفرض إجراءات معينة يتعين اتباعها لتسوية تلك المنازعات^(٦٢٤)، وتكون تسوية المنازعات الفردية ودياً عن طريق الاتصال المباشر بين اللجنة النقابية وبين صاحب العمل أو الإدارة، أما تسوية المنازعات الجماعية فتكون عن طريق المفاوضات الجماعية بين الطرفين^(٦٢٥)، والواقع أن قانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦، كان يسند إلى النقابة العامة وحدها إبرام عقود العمل المشتركة

^(٦٢٣) المادة ١٢ بمقتضى قانون رقم ١ لسنة ١٩٨١، الجريدة الرسمية، العدد ٢ فى ١٩٨١/١/٨.

^(٦٢٤) محمود جمال الدين زكى، المرجع السابق (هامش ٣٩)، ص ٦٧٣.

^(٦٢٥) عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦)، ص ٢٢١.

على مستوى المهنة أو الصناعة الخاصة بلجانها النقابية، وكان هذا الوضع منتقداً ، إذ كان يتجاهل دور اللجنة النقابية التي هي عملياً ، الأقدر على فهم ظروف المنشأة وشروط العمل بها ،ومن ثم ، الأقدر على الدفاع عن مصالح العمال وحماية حقوقهم ، لذلك فإن النص على صورته الحالية أكثر واقعية، إذ قرر أن تشارك النقابة العامة مع اللجان النقابية فى إجراء المفاوضات الجماعية وإبرام عقود العمل المشتركة^(٦٢٦)، أما الاشتراك فى إعداد مشروعات عقود العمل الجماعية مع النقابة العامة، فإن هذا الاختصاص مرتبط بالقيود الوارد بالبند (أ) بشأن عدم جواز عقد اتفاق جماعى إلا بموافقة النقابة العامة، والواقع أن هذا القيد - كما ذهب البعض - لا يجد ما يبرره وذلك تأسيساً على أن المادة السابعة من القانون النقابى تتناول اللجنة النقابية كمنظمة نقابية^(٦٢٧).

^(٦٢٦) المادة ١٢ (ب) من قانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية ، الجريدة الرسمية ، العدد ٢ الصادر فى ٨ يناير ١٩٨١ وهذا التعديل يتفق تماماً وما قرره قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بشأن المفاوضات الجماعية وإبرام عقود العمل المشتركة (المادة ١٥٢). أنظر: أحمد حسن البرعى، المرجع السابق (هامش ٢) ، ص ٦٠٤.

وتمشياً مع ما قرره مشروع قانون العمل الموحد ، من تقرير حق الإضراب ، وما جعله من وضع تقرير الإضراب بين يدي النقابة العامة المختصة، جاءت التعديلات لتقرر أن من بين اختصاصات اللجنة النقابية المستحدثة "الموافقة على تنظيم الإضراب للعمال طبقاً للضوابط التي ينظمها قانون العمل" و " إنشاء صناديق لمجابهة الأعباء المالية الناتجة عن الإضراب". أنظر: الجريدة الرسمية ، العدد ١٤ (مكرر ١) فى ٧ أبريل ٢٠٠٣ ، أحمد حسن البرعى ، المرجع السابق (هامش ٢) ، ص ٦٠٤.

^(٦٢٧) جاد رضوان كمالى ، فاروق خليل ، المرجع السابق (هامش ٢٢٨) ، ص ٦٨ ، أحمد محمد فتح الباب ، الحركة النقابية المصرية ، بين الماضى والحاضر والمستقبل ، المؤسسة الثقافية العمالية ، القاهرة ، ١٩٩١ ، ص ٢٩٢.

وفيما يتعلق بالاختصاص فى المشاركة فى مناقشة مشروعات خطط الإنتاج بالمنشأة، فهو اختصاص جديد أتى به قانون رقم ١ لسنة ١٩٨١، حيث إن المادة قبل التعديل كانت تنص على المعاونة فى تنفيذ الخطة فقط^(٦٢٨)، بيد أن المشرع لم يحدد كيفية ممارسة اللجنة النقابية لهذا الاختصاص، كما أن المشرع لم يفصح عن جزاء امتناع المنشأة عن إشراك اللجنة النقابية فى المناقشة^(٦٢٩)، ويتمثل دور اللجنة النقابية فى المعاونة فى تنفيذ الخطة، فيما تقدمه من مقترحات وحلول للمشاكل التى تعترض عملية تنفيذ الخطة، وأيضاً فيما تقوم به من حفز العمال وإثارة حماسهم لتنفيذ الخطة وإنجاحها، وتوعيتهم بما يعود عليهم من نفع من وراء تنفيذ الخطة بكفاءة، وطبقاً للبرنامج الزمنى المحدد لمراحلها المختلفة^(٦٣٠)، ويعبر الاختصاص الخاص بإعداد التقارير المتعلقة بنشاطها ومقترحاتها وتقديم البيانات والإيضاحات التى تطلبها النقابة العامة، عن مبدأ الترابط التنظيمى بين اللجنة النقابية والنقابة العامة التى لها بموجب حقها فى الإشراف والتوجيه على اللجان النقابية أن تطلب منها البيانات والإيضاحات التى تمكنها من مراقبة التزام اللجان النقابية بالأهداف التى تحددها النقابة العامة، بغية تحقيق أهداف العمل النقابى^(٦٣١).

المطلب الرابع

-
- (٦٢٨) عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦)، ص ٢٢٢.
- (٦٢٩) عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦)، ص ٢٢٢.
- (٦٣٠) جاد رضوان كمالى، فاروق خليل، المرجع السابق (هامش ٢٢٨)، ص ٦٩.
- (٦٣١) جاد رضوان كمالى، فاروق خليل، المرجع السابق (هامش ٢٢٨)، ص ٦٩.

اختصاصات النقابة العمالية العامة

لقد تعرضنا - فى الباب الأول للرسالة - لقواعد تشكيل النقابة العامة وذلك عند تناولنا الشروط الموضوعية لتأسيس المنظمة النقابية، حيث أشرنا إلى أن النصوص الخاصة بهذا التأسيس إنما تتعلق بالنقابة العامة، التى تقوم على تماثل المهن والصناعات وارتباطها أو تكاملها على نحو ما رأينا فى معرض حديثنا عن المادة ١٣ من قانون النقابات المصرى، لذا تعد النقابة العامة المخاطب الأول لتحقيق أهداف المنظمة النقابية - بصفة عامة - فى حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم والعمل على تحسين شروط وظروف العمل ، ولذلك فإنها تشارك قانوناً فى إبداء الرأى فى التشريعات التى تمس المهنة، أو الصناعة، ووضع وتنفيذ خطط وبرامج التدريب المهنى، كما أنها توافق على تنظيم الإضراب للعمال طبقاً للضوابط التى ينظمها قانون العمل، وإنشاء صناديق لمجابهة الأعباء المالية الناتجة عن الإضراب^(٦٣٢).

وقد أيد قانون العمل المصرى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ اتفاقيات العمل الجماعية، أى تلك التى تنظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل وتبرم

(٦٣٢) المادة ١٤ من قانون النقابات العمالية، بمقتضى قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ : الجريدة الرسمية، العدد ١٣ تابع فى ١٩٩٥/٣/٣٠. وقد تساءل البعض عن قيمة أن يعهد إلى النقابة العامة " إبداء الرأى فى التشريعات التى تمس المهنة أو الصناعة " إذ لم يفرض على السلطة المختصة عرض هذه التشريعات على النقابة العامة لإبداء الرأى فيها ؟، انظر: محمود جمال الدين زكى، المرجع السابق ، ص ٦٧٣.

بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم^(٦٣٣).

وتمارس النقابة العامة هذه الاختصاصات بوسائل متعددة، لعل أهمها في نظرنا، تمثيل العمال أمام القضاء سواء في ذلك تمثيلهم في الدعاوى المرفوعة منهم للمطالبة بحقوقهم أو تمثيلهم في هيئات التحكيم التي تنظر المنازعات التي قد تنشأ بين العمال وصاحب العمل، وذلك فضلاً عن تمثيل العمال في المفاوضات الجماعية مع صاحب العمل لتسوية أية منازعات تنشأ بين الطرفين وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية^(٦٣٤).

وتمارس النقابة العامة مهامها أيضاً عن طريق مراقبة تنفيذ القوانين العمالية والتأكد من تنفيذها، والمساهمة في تطويرها، بما يتلاءم مع الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي يمر بها المجتمع^(٦٣٥). ولم يغفل المشرع النقابي أهمية رفع المستوي الثقافي والاجتماعي للعمال، وبالفعل اتجهت النقابات العامة إلى إنشاء مراكز نقابية بالتعاون مع المؤسسة الثقافية العمالية بمراكزها ومعاهدها المتخصصة، وتنظيم الحلقات الدراسية والدورات التثقيفية والندوات والمحاضرات وإصدار الكتب والمجلات^(٦٣٦). أما فيما يتعلق بالدور الاجتماعي للنقابات فإنه بطبيعة الحال، يتمثل في الرعاية الصحية للعمال وعائلاتهم وتوفير الخدمات ووسائل الترفيه وإقامة الحفلات.

(٦٣٣) المادتان ١٥٢ ، ١٥٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، الطبعة السادسة ، ٢٠٠٤ .

(٦٣٤) عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ٢٣٥ وما بعدها.

(٦٣٥) عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ٢٣٦ .

(٦٣٦) عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ٢٣٧ .

وقد جاء عن لجنة الحريات النقابية فى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية بشأن المفاوضات الجماعية ما يأتى:

" يعتبر حق التفاوض الحر مع أصحاب العمل فيما يختص بشروط العمل عنصراً أساسياً من عناصر الحريات النقابية ، على النقابات العمالية التمتع بحق السعي إلى تحسين شروط المعيشة العمالية للأشخاص الذين تمثلهم ، عن طريق المفاوضات الجماعية أو أى وسيلة مشروعة أخرى ، وعلى السلطات العامة التمتع عن القيام بأعمال تدخل من شأنها عرقلة هذا الحق وإعاقة ممارسته المشروعة ، ويعتبر أى تدخل من هذا النوع خرقاً للمبدأ الذي ينص على وجوب تمتع منظمات العمال وأصحاب العمل بحق تنظيم نشاطاتهم وبرامجهم". (٦٣٧)

والواقع أن ما جاء عن لجنة الحريات النقابية المشار إليها ، إنما يعد تأكيداً للمادة الرابعة من الاتفاقية رقم (٩٨) لسنة ١٩٤٩ الخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية ، وفقاً لهذه المادة: " تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض الإرادى بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال ، بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقات جماعية". (٦٣٨)

(٦٣٧) الحريات النقابية ، المرجع السابق (هامش ١٥) ، ص ٢١٩ ، موجز ١٩٨٥ ، الفقرة ٥٨٣ .

(٦٣٨) المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية فى دورته الثانية والثلاثين فى ٨ حزيران/يونيه ١٩٩٤ .

المبحث الثالث

قاعدة التنظيم النقابي في دول مجلس التعاون الخليجي

تمهيد وتقسيم:

تقدم أن البنيان النقابي في مملكة البحرين يقوم على النقابات العمالية والاتحادات النقابية^(٦٣٩)، وأنه لا يجوز تكوين أكثر من نقابة واحدة لعمال المنشأة الواحدة^(٦٤٠).

وقد أثر المشرع الكويتي إقامة البنيان النقابي على شكل هرمي، قاعدته النقابة العامة لعمال منشأة معينة أو قطاع معين، أو نشاط محدد، أو مهن أو صناعات أو حرف متماثلة، وعلى أساس مبدأ الوحدة النقابية، وقمته اتحاد عام للعمال، مروراً باتحادات النقابات المشكلة قانوناً لترعى مصالحها المشتركة^(٦٤١).

ويقوم المستوى النقابي أيضاً، في دولة قطر على شكل هرمي ، قاعدته اللجنة العمالية في المنشأة وقمته الاتحاد العام لعمال قطر، مروراً

^(٦٣٩) المادة السادسة من مرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون النقابات العمالية، الجريدة الرسمية - العدد ٢٥٤٩ - الأربعاء ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢ ، والتي تم تعديلها بمقتضى قانون رقم ٤٩ لسنة ٢٠٠٦ المشار إليه.

^(٦٤٠) الفقرة الأخيرة من المادة العاشرة من القانون المشار إليه.

^(٦٤١) المادة ٧٠ من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم ١٣٨ لسنة ١٩٦٤ بشأن تكوين النقابات العمالية، والمادة ٧٩ من القانون المشار إليه بشأن تكوين اتحادات النقابات والمادة ٨٠ بشأن تكوين اتحاد عام للعمال.

باللجنة العامة لعمال المهنة أو الصناعة^(٦٤٢).

وتعد النقابات العمالية هي الوحدة الأساسية للتمثيل العمالي بسلطنة عُمان، يعلوها اتحاد عام لعمال سلطنة عُمان^(٦٤٣) وذلك مع إمكانية النقابات العمالية تشكيل اتحادات عمالية فيما بينها . وقد تفرد النظام السعودي بنصوص خاصة في هذا الشأن، حيث أجاز تكوين لجنة عمل واحدة في كل منشأة^(٦٤٤).

وهكذا يكون من المفيد أن نتناول من ناحية قاعدة التنظيم النقابي في مملكة البحرين، ومن ناحية أخرى التعرف على هذه القاعدة في دول مجلس التعاون الخليجي الأخرى، سواء فيما يتعلق بالتشكيل أو بالاختصاصات، وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول : قاعدة التنظيم النقابي في مملكة البحرين.

المطلب الثاني : قاعدة التنظيم النقابي في الدول الأخرى لمجلس التعاون الخليجي.

^(٦٤٢) المادة ١١٦ من قانون العمل رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤، دولة قطر، صدر بتاريخ ١٤٢٥/٣/٣٠ هـ ، الموافق ٢٠٠٤/٥/١٩ م، وزارة شؤون الخدمة المدنية والإسكان، إدارة العمل.

^(٦٤٣) المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٦/١١٢ بتعديل بعض أحكام قانون العمل (المادتان ١٠٨ ، ١٠٩) ، الجريدة الرسمية ، العدد (٨٢٧).

^(٦٤٤) المادة الثانية من القرار رقم (١٢) بتاريخ ١٤٢٢/١/٨ بالموافقة على قواعد تشكيل لجان العمل.

المطلب الأول

قاعدة التنظيم النقابي فى مملكة البحرين

يقوم البيان النقابي فى مملكة البحرين على مستويين : الأول النقابات العمالية ، والثانى الاتحادات النقابية التى تشكل من نقابتين أو أكثر من النقابات العمالية^(٦٤٥).

وقد تعرضنا فى الباب الأول لرسالتنا للشروط الموضوعية والشكلية لتأسيس النقابات العمالية، لذا سوف تقتصر دراستنا هنا على إلقاء مزيد من الضوء على كيفية تشكيل النقابة العمالية وفقاً لأحكام القانون النقابي البحريني وذلك على النحو التالى:

تشكيل النقابة العمالية فى مملكة البحرين:

لم يتضمن القانون النقابي البحريني نصوصاً خاصة تتعلق بكيفية تشكيل النقابة العمالية ، حيث اكتفى - مسaire لمعايير العمل الدولية والعربية- بوضع مبدأ حرية تأسيس نقابات عمالية خاصة لعمال أية منشأة أو قطاع معين أو نشاط محدد ، أو صناعات أو حرف متماثلة أو مرتبط بعضها ببعض^(٦٤٦) ، كما أنه لم يضع شروطاً خاصة للعضوية النقابية سوى أن يكون عضو النقابة العمالية من بين

^(٦٤٥) المادة السادسة بمقتضى تعديل قانون (٤٩) لسنة ٢٠٠٦ الجريدة الرسمية ، العدد ٢٧٥٠ ، ٢ أغسطس ٢٠٠٦ .

^(٦٤٦) المادة العاشرة من المرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٣ ، الجريدة الرسمية ، العدد ٢٥٤٩ ، ٢٠٠٢/٩/٢٥ .

العاملين الذين تسرى بشأنهم أحكام هذا القانون، وألا يكون صاحب العمل في المنشأة أو من المسؤولين المختصين برسم سياستها أو اتخاذ القرار فيها^(٦٤٧)، وترك للنظام الأساسى للمنظمة النقابية أن يشتمل على وجه الخصوص: (ج) إجراءات الانضمام إلى المنظمة النقابية ، وفصل العضو منها، وقيمة رسم الانضمام، ومقدار الاشتراك الذى يتحمله العضو ، وحالات وشروط الإعفاء منه^(٦٤٨). والواقع أن التكريس الحقيقى لمبدأ الحرية النقابية إنما يقتضى أن تكون ممارسة هذه الحرية عبر مستويات مختلفة تبدأ باللجنة النقابية كمنظمة نقابية عمالية مستقلة ، فهى الوحدة الأساسية التى ترتبط مباشرة بالقاعدة العمالية العريضة ، وعليه فإنه ينبغى أن يتضمن القانون النقابى البحرينى نصاً يجيز تكوين لجان

(٦٤٧) المادة ١٤ من مرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ والسابق الإشارة إليه.

(٦٤٨) المادة الخامسة من مرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ ، وذلك بمقتضى تعديل قانون رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٦ ، الجريدة الرسمية ، العدد ٢٧٥٠ ، ٢ أغسطس ٢٠٠٦ . ويقصد بالمنظمة النقابية العمالية: تنظيم ينشأ لرعاية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم ويشمل ذلك النقابات العمالية والاتحادات النقابية (المادة الأولى من قانون رقم ٤٩ لسنة ٢٠٠٦). ووفقاً للنظام الأساسى لنقابة العاملين فى شركة نبط البحرين (بابكو) ، يحق لجميع العاملين الانتساب للنقابة وفق الشروط التالية: أ- أن يكون من العاملين فى (الشركة) أو أحد فروعها داخل البحرين. ب- أن لا يقل عمره عن ١٨ سنة. ج- أن لا يكون منضماً لنقابة عمالية أخرى، أو أى جهة تتعارض مصالحها مع النقابة. د- أن لا يكون من المسؤولين ضمن المناصب العليا التى ترسم سياسة صاحب العمل (المراقب فما فوق). (المادة الخامسة من النظام المشار إليه) ووفقاً للمادة السادسة من ذات النظام يجوز للعامل الذى أحيل إلى التقاعد الاحتفاظ بالعضوية فى النقابة بشرط سداد رسوم الاشتراك فى النقابة. ولكن لا يجوز له الانتخاب أو الترشيح لعضوية مجلس إدارة النقابة.

نقابية عمالية مستقلة باعتبارها منظمة عمالية ، ولاسيما وأنها الأقرب من المشاكل الاجتماعية للعمال.

المطلب الثاني

قاعدة التنظيم النقابي في الدول الأخرى لمجلس التعاون الخليجي

أولاً: الوضع في قانون العمل الكويتي:

تقدم أن الباب الثالث عشر من قانون العمل في القطاع الأهلي (القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤) قد جاء بشأن منظمات العمال وأصحاب الأعمال ونص في المادة ٧٠ منه على أن " للعمال الذين يشتغلون في مؤسسة واحدة أو حرفة واحدة أو صناعة واحدة، أو بمهن أو صناعات أو حرف متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض، أن يكوّنوا فيما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية وتمثلهم في كافة الأمور المتعلقة بشئون العمال"، ثم أجاز للنقابات المشكلة طبقاً لهذا القانون أن تكوّن فيما بينها اتحادات ترعى مصالحها المشتركة^(٦٤٩)، ويجوز أخيراً للنقابات والاتحادات المشكلة طبقاً لهذا القانون أن تكوّن فيما بينها اتحاداً عاماً للعمال^(٦٥٠).

وهكذا يقوم البنيان النقابي في دولة الكويت على شكل هرمي، قاعدته النقابة العمالية وقمته اتحاد عام للعمال، وذلك مع حرص المشرع

^(٦٤٩) المادة ٧٩ من قانون العمل في القطاع الأهلي (القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤) .

^(٦٥٠) المادة ٨٠ من القانون المشار إليه.

الكويتي على الأخذ بمبدأ الوحدة النقابية^(٦٥١). وحيث إننا تناولنا الشروط الموضوعية والشكلية لتأسيس المنظمات النقابية بشكل عام ، وخصصنا الفصل الثاني من هذا الباب لدراسة الاتحادات النقابية في شتى جوانبها، فإنه يكون من المفيد أن تقتصر دراستنا هنا على تناول كيفية تشكيل المستوى النقابي الأول (النقابة العمالية، وفقاً لقانون العمل الكويتي وذلك على النحو التالي:

تشكيل النقابة العمالية في دولة الكويت:

لقد وضع المشرع الكويتي حداً أدنى لتكوين النقابة العمالية، حيث قضى بأنه لا يجوز تكوين نقابة عمالية إذا قل عدد العمال الذين تمثلهم عن مائه عامل^(٦٥٢). بيد أنه قد صدر عن لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في هذا الشأن أن " اشتراط وجود ١٠٠

(٦٥١) المادة ٧١ من القانون المشار إليه : " ولا يجوز تكوين أكثر من نقابة واحدة لعمال المنشأة الواحدة أو المهنة الواحدة "

(٦٥٢) المادة ١/٧١ من القانون المشار إليه.

وقد صدر عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل قرار رقم (١) في شأن اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للنقابة، لكي تسترشد بها النقابات في إعداد لائحة نظامها الأساسي وذلك على هذا النحو : الباب الأول : تكوين النقابة : ويضم مادتين هما : مادة (١-) : تكونت في يوم الموافق / / ١٩ بمقتضى القانون رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤ هيئة منظمة باسم نقابة . مادة ٢ مقر النقابة هو :

الباب الثاني : أغراض النقابة (يشمل مادة واحدة) المادة (٣) : رعاية مصالح عمالها والدفاع عن حقوقهم (المادة ٧٠ من قانون العمل) وسوف نقف على الأبواب الأخرى للائحة النموذجية للنظام الأساسي للنقابة في موضوعها على طول أجزاء الرسالة .. يراجع : الكويت اليوم العدد ٤٩٧، السنة العاشرة.

عامل كحد أدنى لإنشاء نقابات بحسب نوع النشاط أو المهنة أو مختلف المهن يجب خفضه بالتشاور مع منظمات العمال وأصحاب العمل^(٦٥٣). وأنه ينبغي خفض الحد الأدنى من العدد المطلوب لدى تأسيس نقابة (٣٠ عاملاً) حتى لا يعيق قيامها، لاسيما حين يؤخذ في الحسبان وجود نسبة كبيرة جداً من المؤسسات الصغيرة في البلاد^(٦٥٤).

ثانياً: الوضع في قانون العمل القطري:

تقدم أن المشرع القطري قد خصص الفصل الثاني عشر من قانون العمل للتنظيمات العمالية، والتي تقوم في بنائها على شكل هرمي، قاعدته اللجنة العمالية في المنشأة يعلوها لجنة عامة تؤلف من اللجان العمالية في المنشآت، ويأتي أخيراً، في قمة البنيان الهرمي الاتحاد العام لعمال قطر^(٦٥٥). وعلى نهج دراستنا في المطالب السابقة، يكون من المفيد أن نقف على تشكيل قاعدة البنيان النقابي في دولة قطر وذلك على النحو التالي:

تشكيل اللجان العمالية في دولة قطر:

^(٦٥٣) التقرير ٢٩١ القضيتان ١٦٤٨ و ١٦٥ ، الفقرة ٤٥١ ، الحريات النقابية موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي - جنيف الطبعة الأولى، ص ٨١.

^(٦٥٤) التقرير ٢٤٨ ، القضية ١٦١٧ ، الفقرة ١٠٠٦ والتقرير ٢٩٤ ، القضية ١٧٤٦ ، الفقرة ٥٤١ ، الحريات النقابية، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، المرجع السابق، ص ٨٣.

^(٦٥٥) المادة ١١٦ من قانون العمل رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤ ، صدر في الديوان الأميري بتاريخ ١٤٢٥/٣/٣٠ هـ، الموافق ٢٠٠٤/٥/١٩ م ، دولة قطر وزارة شئون الخدمة المدنية والإسكان إدارة العمل.

لقد أخذ قانون العمل القطرى - كغيره من التشريعات الاجتماعية الأخرى - بمبدأ الوحدة النقابية، حيث لم يسمح إلا بتكوين "لجنة عمالية" واحدة فى المنشأة، ولكنه اشترط ألا يقل عدد العمال القطريين فى المنشأة عن مائه عامل^(٦٥٦)، وبذلك يختلف عن قانون العمل الكويتى الذى اشترط ألا يقل عدد العمال الذين تمثلهم النقابة عن مائه عامل^(٦٥٧).

وقد تطلب قانون العمل القطرى أيضاً أن تضع التنظيمات العمالية أنظمتها الأساسية وفقاً للنماذج التى يصدر بها قرار من الوزير، والتى يجب أن تتضمن على وجه الخصوص ما يلى:

- ١- شروط العضوية وحالات انتهائها.
- ٢- قواعد وإجراءات الترشيح والانتخاب.
- ٣- مصادر تمويل التنظيم ومقدار الاشتراكات التى تستوفى من الأعضاء.
- ٤- أوجه التصرف فى أموالها والرقابة على التصرفات المالية والسجلات التى تمسكها لهذا الغرض^(٦٥٨).
- ٥- قواعد وإجراءات حلها.

أما " اللجنة العامة لعمال المهنة أو الصناعة " فإنها تتكون من اللجان العمالية فى المنشآت التى تعمل فى مهنة أو صناعة واحدة ، أو

^(٦٥٦) المادة ١١٦ من قانون العمل رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤، والمشار إليه : " للعمال الذين يعملون فى منشأة لا يقل عدد العمال القطريين فيها عن مائه عامل الحق فى تكوين لجنة من بينهم تسمى "اللجنة العمالية" .

^(٦٥٧) يراجع المطلب السابق.

^(٦٥٨) المادة ١٢١ من القانون المشار إليه.

مهن أو صناعات متماثلة أو مترابطة. هذا ولم يغفل قانون العمل القطري الإشارة إلى الغرض الذى تنشأ التنظيمات العمالية من أجله : رعاية مصالح أعضائها والدفاع عن حقوقهم وتمثيلهم فى جميع المسائل المتعلقة بشئون العمل^(٦٥٩).

ثالثاً: الوضع فى قانون العمل العُماني:

تقدم أن المشرع العُماني قد استبدل باللجان التمثيلية ، نقابات عمالية تشكل فيما بين العمال وأحال للوزير المختص أن يصدر القرارات المنظمة لتشكيل وعمل وتسجيل كل من النقابات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان^(٦٦٠). لذا صدر القرار الوزاري رقم (٢٤/٢٠٠٧) والذي أجاز - على ما يبدو لنا جلياً - التعددية النقابية ، حيث لم تتضمن نصوصه مبدأ الوحدة النقابية ، وإنما نصت المادة الثانية منه صراحة على : " أن يتقدم العمال الراغبون فى تشكيل نقابة عمالية بطلب تسجيلها إلى المديرية " . ووفقاً لنص المادة الخامسة عشرة من ذات القرار : " يجوز للنقابات العمالية تشكيل اتحادات عمالية فيما بينها "^(٦٦١)

رابعاً: الوضع فى النظام السعودى:

^(٦٥٩) المادة ١١٨ من قانون العمل المشار إليه.

^(٦٦٠) المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٦/٧٤ بتعديل بعض أحكام قانون العمل (الباب التاسع)،

الجريدة الرسمية العدد (٨١٩).

^(٦٦١) الجريدة الرسمية (٨٣٤).

لقد تفردت المملكة العربية السعودية بنظام خاص، حيث حرصت حكومة خادم الحرمين الشريفين، من منطلق اهتمامها بشئون العمال، على إصدار قواعد تشكيل لجان العمال - فى المنشآت التى يبلغ عمالها مائه عامل سعودى وأكثر - من أجل تحسين مستوى ظروف العمل، وتهيئة الأسباب لزيادة الإنتاج. وحسب القواعد والتعليمات قامت وزارة العمل والشئون الاجتماعية بوضع اللائحة التنفيذية لهذه اللجان^(٦٦٢)، وأجاز قرار مجلس الوزراء بالموافقة على تشكيل لجان العمل تكوين لجنة عمل واحدة فى كل منشأة، وأن يعتمد تكوينها وتسمية أعضائها بقرار من الوزير طبقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية^(٦٦٣)، وتتكون اللجنة من عدد من الأعضاء لا يقل عن ثلاثة ولا يزيد عن تسعة، ومدة عضوية اللجنة ثلاث سنوات^(٦٦٤)، وقد وضع قرار مجلس الوزراء المشار إليه شروطاً ينبغى أن تتوفر فى عضو اللجنة والتي تدور حول ثلاثة شروط: أن يكون بين العاملين السعوديين فى المنشأة، أن يكون قد بلغ من العمر خمساً وعشرين سنة، وألا تقل مدة خدمته فى المنشأة عن سنتين^(٦٦٥).

^(٦٦٢) قرار مجلس الوزراء ١٦١٧، بالموافقة على تشكيل لجان العمل رقم (١٢) وتاريخ ١٤٢٢/١/٨ هـ، واللائحة التنفيذية لقواعد تشكيل لجان العمل، وزارة العمل والشئون الاجتماعية، وكالة الوزارة لشئون العمل، المملكة العربية السعودية.

^(٦٦٣) المادة الثانية من قرار مجلس الوزراء بالموافقة على تشكيل لجان العمل، ويقصد بالمنشأة إعمالاً لنص المادة الأولى من القرار المشار إليه رقم (١٢) وتاريخ ١٤٢٢/١/٨ هـ، كل مشروع يديره شخص طبيعى أو اعتبارى يشغل مائه عامل سعودى أو أكثر لقاء أجر أياً كان نوعه.

^(٦٦٤) المادة الثالثة من القرار المشار إليه.

^(٦٦٥) المادة الرابعة من القرار المشار إليه.

والواقع أن قصر تشكيل اللجان العمالية ، أو أى منظمة عمالية- بصفة عامة- على العمال الوطنيين ، إنما يتعارض مع معايير العمل الدولية والعربية ، حيث يعتبر القانون الذي يحظر على العمال (الأفارقة) إنشاء نقابات عمالية يمكن تسجيلها ومشاركتها فى المجالس الصناعية بهدف التفاوض على العقود وحل الخلافات ، شكلاً من أشكال التمييز لا ينسجم مع المادة الثانية من الاتفاقية رقم ٨٧ سنة ١٩٤٨ ، حيث إن للعمال دون أى تمييز ومن دون ترخيص مسبق الحق فى إنشاء منظمات، وفى الانضمام إلى منظمات يختارونها بأنفسهم وفقاً للقواعد المتبعة فى المنظمة المعنية^(٦٦٦) ، كما لا يعتبر شرط المعاملة بالمثل مقبولاً بموجب المادة الثانية من الاتفاقية المذكورة^(٦٦٧)، ذلك أن المقصود من عبارة " دون أى تمييز " أن يكون لكل العمال حق تكوين النقابات دون أية تفرقة تقوم على أساس المهنة ، أو الجنس ، أو اللون ، أو العقيدة ، أو العرق، أو الجنسية ، أو الرأى السياسى^(٦٦٨).

أما عن دور لجان العمال فإنه يقوم على تقديم التوصيات لإدارة المنشأة بشأن: ١- تحسين شروط العمل وظروفه. ٢- زيادة الإنتاج وتحسين نوعيته، ورفع الكفاية الإنتاجية للعاملين بما يحقق التوازن بين مصلحة العمال والمنشأة، ويحقق استقرار علاقات العمل. ٣- تحسين

^(٦٦٦) موجز ١٩٨٥ الفقرة ٢١١، الحريات النقابية، المرجع السابق (هامش ١٥)، ص ٧٠.

^(٦٦٧) التقرير ٢٦٨ ، القضية ١٤٤٤ ، الفقرة ٥٢٢ ، الحريات النقابية ، المرجع السابق (هامش ١٥) ، ص ٧١.

^(٦٦٨) الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية فى العمل ، المرجع السابق (هامش ٦) ، ص ٣٥.

المستوى الصحى. ٤- توفير وسائل سلامة الصحة المهنية. ٥- تطوير برامج التدريب المهنى والإدارى، ورفع المستوى الثقافى الاجتماعى^(٦٦٩).

وهكذا يتضح لنا أن هذه اللجان ليست لها وسائل خاصة تكفل لها تحقيق أهدافها الاجتماعية (الإضراب بجانب المفاوضات الجماعية) ، وهو ما يجد تبريره فى ظروف العمل (اليد العاملة الأجنبية) التى تهيمن على سوق العمل فى المملكة العربية السعودية، وإبعادها عن تفعيل النشاط النقابى.

^(٦٦٩) المادة الخامسة من قرار مجلس الوزراء بالموافقة على تشكيل لجان العمل ، قرار (١٢) بتاريخ ١٤٢٢/١/٨ هـ .

الفصل الثاني

اتحادات النقابات العمالية

تمهيد وتقسيم:

تستطيع النقابات التي تؤسس محلياً، أن تجتمع فيما بينها، لتكوّن - وفقاً للتعبير الذي استخدمه المشرع الفرنسي - اتحادات unions^(٦٧٠). والواقع أن هذا الحق إنما يستند إلى نص المادة الخامسة من الاتفاقية رقم (٨٧) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم ١٩٤٨، إذ إنه وفقاً لهذا النص: "المنظمات العمال والمنظمات أصحاب العمل الحق في تكوين اتحادات واتحادات عامة، وفي الانضمام إليها، ولأى من هذه المنظمات أو الاتحادات أو الاتحادات العامة الحق في الانضمام إلى منظمات دولية للعمال ولأصحاب العمل"^(٦٧١). كما أنه إعمالاً للمادة الثامنة من الاتفاقية العربية رقم (٨) لعام ١٩٧٧ بشأن الحريات والحقوق النقابية "لكل من منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال الحق في أن تكوّن فيما بينها وفي مجال عملها نقابات عامة أو اتحادات نوعية أو فرعية، ولها الحق في تكوين اتحاد عام واحد على المستوى القطري، وتسرى على هذه الاتحادات في تكوينها نفس الإجراءات التي تخضع لها منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال، وللاتحاد العام الحق في الانضمام للاتحادات أو المنظمات العربية، أو الاشتراك في تأسيسها في حالة عدم وجودها، وكذلك له الحق في الانضمام أو الاشتراك في تأسيس

^(٦٧٠) المادة ٤١١/٢١ من قانون العمل الفرنسي (بمقتضى قانون ١٠ يوليو ١٩٧٣) :

Code du travail, Dalloz, 2006.

^(٦٧١) المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الحادية والثلاثين في ١٧ حزيران / يونيه

الاتحادات الإقليمية والدولية، كما يكون للاتحادات النوعية وللنقابات العامة نفس الحقوق بعد موافقة الاتحاد العام^(٦٧٢).

وهكذا يكون التشريع الوطنى غير متوافق وأحكام الاتفاقية ٨٧ إذا تطلب حداً أدنى من النقابات والاتحادات لإنشاء اتحاد نقابى فيما بينها^(٦٧٣)، أو إذا قصر التشريع الوطنى الأمر على إنشاء اتحاد عام واحد لكل النقابات^(٦٧٤)، أو عندما يفرض على الاتحادات النقابية الإقليمية، إذا أرادت أن تنشئ فيما بينها، اتحاداً نقابياً، الحصول على موافقة وزير العمل، وأعطى هذا الأخير الحق فى قبول هذا الطلب أو رفضه^(٦٧٥).

والواقع أن المشرع الفرنسى، قد أقر وجود هذه الاتحادات النقابية وتمائلها مع النقابات الأساسية، لذا لم يخصص لها إلا ثلاث مواد، حيث

^(٦٧٢) مؤتمر العمل العربى المنعقد فى دورته السادسة فى مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية (مارس/ آذار ١٩٧٧)، منظمة العمل العربية، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، منشورات منظمة العمل العربية، الطبعة الخامسة، ٢٠٠٦، ص ١٤٥.

^(٦٧٣) التقرير ٨٣، الحالة ٣٠٣، البند ١٨٠، منظمة العمل العربية، الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية فى العمل، القاهرة فى ٦/١٠/٢٠٠٢، ص ٨٥.

^(٦٧٤) التقرير ٨٥، الحالة ٣٣٥، البند ٤٦٠، التقرير ٨٥، الحالة ٢٧٤، البند ٢٨٦، منظمة العمل العربية (هامش ٦)، المرجع السابق ص ٨٥.

^(٦٧٥) التقرير ١١٦، الحالة ٥٥٨، البند ١٤٢، لذلك يكون التشريع الوطنى مخالفاً لمفهوم الحرية النقابية، إذا هو قرر أن المنظمة النقابية الوطنية، بمجرد انضمامها إلى تجمع نقابى دولى، ينطبق عليها وصف "جمعية أجنبية"، التقرير ٥٧، الحالة ٤٨، البند ٤٢، التقرير ٦٥، الحالة ٢٦٦، البند ٤١، منظمة العمل العربية، المرجع السابق (هامش ٦)، ص ٨٥ - ٨٦.

اتبع فى هذا الشأن أسلوب الإحالة إلى المواد التى تعالج تأسيس النقابات والحقوق التى تتمتع بها^(٦٧٦).

وقد نص المشرع المصرى فى المادة السابعة من قانون النقابات العمالية على الاتحاد العام لنقابات العمال، باعتباره يحتل قمة البنيان الهرمى للتنظيم النقابى (وحدة الحركة النقابية) ، لذا عهد إليه التشريع النقابى مهمة وضع قواعد وإجراءات تشكيل المنظمات النقابية^(٦٧٧) ، وذلك فضلاً عن دوره الهام فى تقديم ما يلزم لحسن سير المفاوضات الجماعية^(٦٧٨)، كما أجاز له هذا التشريع النقابى تشكيل اتحادات محلية فرعية بالمحافظات لرعاية المصالح المشتركة وللتسيق بين اللجان النقابية فيها^(٦٧٩).

وعلى غرار التشريع النقابى فى مصر ، كان يعد الاتحاد العام لنقابات العمال هو المسئول عن العمل النقابى للعمال فى مملكة البحرين^(٦٨٠)، وقد عبرت عن هذه المسئولية الاختصاصات الواسعة التى

Frossard (J), Unions des Syndicats , Juris – classeur, Fasc. 12 – 40 ^(٦٧٦) , no 1 .

^(٦٧٧) المادة ١٧ من قانون النقابات العمالية، وفقاً لقانون ١٢ لسنة ١٩٩٥ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ : الجريدة الرسمية، العدد ١٣ تابع فى ١٩٩٥/٣/٣٠ وبالنسبة للمادة السابعة بشأن البنيان النقابى، انظر : قانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٦٧ بإصدار قانون النقابات العمالية، الجريدة الرسمية، العدد ٢ الصادر فى ١٩٨١/١/٨ .

^(٦٧٨) المادة ١٤٩ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات الوزارية المنفذة لأحكامه.

^(٦٧٩) أحمد حسن البرعى، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق (هامش ٢)، ص ٦١٩ .

^(٦٨٠) المادة الثامنة من المرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون النقابات العمالية فى مملكة البحرين، الجريدة الرسمية، العدد ٢٥٤٩، ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢ م .

يتمتع بها هذا الاتحاد العام لعمال مملكة البحرين، حيث يحق لجميع النقابات العمالية الانسحاب للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، ويشترط فى النقابات المنتسبة للاتحاد :

- أ- أن تلتزم بالنظام الأساسى وبالمبادئ والأسس التى بنيت عليها الحركة النقابية العمالية بالبحرين.
- ب- أن تتعهد بدفع كافة الرسوم والاشتراكات المقررة وفق ما هو مبين بهذا النظام الأساسى واللوائح التنظيمية للاتحاد^(٦٨١).

وعليه، فإنه من المفيد - ونحن نتناول النظام القانوني للنقابات العمالية - أن نتعرض فى هذا الجزء من الرسالة، لأحكام تنظيم هذه الاتحادات النقابية، سواء فيما يتعلق بشروط التأسيس، أو كيفية الإدارة، أو فيما يتعلق بالاختصاصات التى تؤول لهذه الاتحادات العمالية، ولاسيما على ضوء التعديل الذى حدث فى مملكة البحرين، بمقتضى قانون رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٦ وذلك على النحو التالى :

المبحث الأول : تأسيس الاتحادات النقابية .

المبحث الثانى : إدارة الاتحادات النقابية .

المبحث الثالث : اختصاصات الاتحادات النقابية .

ويخصوص الاتحادات النقابية فى دول مجلس التعاون الخليجى، يراجع المبحث الثالث من الفصل الأول لهذا الباب "الثانى".

^(٦٨١) مشروع النظام الأساسى للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، الباب الثانى، الفصل الأول: العضوية، المادة السادسة.

المبحث الأول تأسيس الاتحادات النقابية

تمهيد وتقسيم :

تجدر الإشارة بداية إلى أن مبدأ الحرية النقابية، ينطبق على تشكيل اتحادات النقابات، فالنقابات تستطيع أن تتجمع بحرية في اتحادات، وأن تنضم إلى الاتحادات القائمة أو تتسحب منها، ولكن يمكن أن تؤسس الاتحادات من نقابات ذات مهن مختلفة، في حين أن النقابة لا تضم إلا أعضاء مهنة واحدة، لذا جرت الممارسة على التمييز بين تعبيرى *Fédération* والذي يضم النقابات ذات المهن المتماثلة أو المترابطة، و*union* أى الاتحاد الذى يضم نقابات ذات مهن مختلفة، سواء على المستوى المحلى أو القومى. وهذا ما يستتبع أن موضوع الاتحادات النقابية أكثر اتساعاً من النقابات، حيث يتجاوز الأمر الدفاع عن مهنة واحدة، لينطلق إلى المصالح المشتركة للمهن التى تمثلها الاتحادات^(٦٨٢)، لذا تعد اتحادات النقابات ذات طبيعة نقابية، فهى لا يمكن أن تضم إلا النقابات المهنية، وينبغى أن تبين عند تأسيسها الاسم والمركز الاجتماعى للنقابات التى تتشكل منها، فالمادة ٢١/٤١١ من قانون العمل الفرنسى والخاصة بالاتحادات النقابية، قد وضعت لتجانس، فيما يتعلق بالشروط الموضوعية للتأسيس، مع المادة ١/٤١١ من ذات القانون والتى تنطبق فى هذا الشأن على كل نقابة مهنية، على نحو ما رأينا عند دراستنا للشروط الموضوعية لتأسيس النقابات العمالية، كما أن المادة ٢٢/٤١١ من قانون

Rivero (J), et Savatier (J), op. cit., p. 142. ⁽⁶⁸²⁾

العمل تحيل بشأن الشروط الشكلية لتأسيس الاتحادات النقابية إلى المادة ٣/٤١١ من ذات القانون والخاصة بالشروط الشكلية لتأسيس النقابات العمالية.

كذلك يقوم موضوع الاتحاد العام لنقابات العمال فى مصر ، على نهج النقابة العامة، فهو الذى يقود الحركة النقابية المصرية ويرسم سياستها العامة، ويعمل على التنسيق بين النقابات العامة ومعاونتها فى تحقيق أهدافها، كما قصر المشرع النقابى المصرى الإجراءات الشكلية الخاصة بإيداع أوراق التأسيس على النقابات العامة والاتحاد العام لنقابات العمال (المادة ٦٣)^(٦٨٣).

وتخضع الاتحادات النقابية فى مملكة البحرين (تعديل قانون رقم ٤٩ لسنة ٢٠٠٦) أيضاً لذات الأحكام العامة التى تنطبق على المنظمات النقابية، سواء فيما يتعلق بالأحكام الموضوعية أو الشكلية الخاصة بالتأسيس، حيث تدخل هذه الاتحادات ضمن المنظمات النقابية العمالية التى تخضع لأحكام قانون النقابات العمالية^(٦٨٤)، وعليه سوف تقتصر دراستنا هنا على إيجاز أهم النقاط الأساسية المميزة للاتحادات النقابية وذلك على النحو التالى :

المطلب الأول : الشروط الموضوعية لتأسيس الاتحادات النقابية .

المطلب الثانى : الشروط الشكلية لتأسيس الاتحادات النقابية .

المطلب الأول

^(٦٨٣) عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ٧٩.

^(٦٨٤) المادة الأولى من قانون رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٦ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بمرسوم بقانون رقم ٣٣ لسنة ٢٠٠٢ ، الجريدة الرسمية ، العدد ٢٧٥٠ ، ٢ ، أغسطس ٢٠٠٦.

الشروط الموضوعية لتأسيس الاتحادات النقابية

تقتصر دراستنا هنا على تناول الملامح المميزة لتأسيس الاتحادات النقابية سواء فى القانون المقارن أو فى مملكة البحرين ، وذلك على النحو التالى:

أولاً: الوضع فى قانون العمل الفرنسى:

لقد وضع المشرع الفرنسى فى المادة ٢١/٤١١ من قانون العمل، بشأن اتحادات النقابات المبدأ الذى بمقتضاه " تستطيع النقابات المهنية التى تؤسس بصفة مشروعة أن تجتمع أو تتداول بحرية للدراسة والدفاع عن مصالحها المادية والمعنوية"^(٦٨٥).

وعلى هدى هذا النص صاغ الفقه الفرنسى الملاحظات التالية :
تستطيع النقابات وحدها أن تجتمع فى اتحادات متعددة المهن interprofessionnelles ، أو فى اتحادات مهنية، ذلك أن المادة ٢١/٤١١ المشار إليها تقصد " النقابات " باعتبارها أعضاء فى المجموعة، وعليه فإن المنشأة أو جمعيات المهنيين التى تضم أشخاص طبيعىة لا

(٦٨٥) بمقتضى قانون ١٠ يوليه ١٩٧٣ وقد أضيفت عبارة المادية والمعنوية، بمقتضى قانون

" les syndicats professionnels régulièrement constitués d'après les prescriptions du present titre peuvent librement se concerter pour l'étude et la défense de leurs intérêts (L . no 82 – 915, 28 oct . 1982, art. 6) " matériels et moraux " ; Code du travail 2006, Dalloz.

يمكن أن تشكل اتحاداً وفقاً لأحكام قانون العمل^(٦٨٦)، وهذا ما يفسر أن تجمعات المنظمات المهنية لأصحاب الأعمال تأخذ شكل جمعيات^(٦٨٧).

يقتصر حق الانضمام إلى الاتحاد، على النقابات التي تؤسس بصفة مشروعة " régulierement " وفقاً لأحكام قانون العمل الخاصة بالنظام القانوني للنقابات، فالنقابة التي تؤسس بصفة غير مشروعة وبصفة خاصة (عدم إيداع النظام القانوني لتأسيسها) لا تكتسب الصفة القانونية، وبالتالي يمكن أن يؤدي وجودها في الاتحاد إلى حلها - كجزء - أو على الأقل لن يستفيد الاتحاد من الآثار التي ترتبط بالأهلية القانونية، كحق التقاضي للدفاع عن المصالح الجماعية للمهنة، فعدم إيداع النقابة العضو أنظمتها يمكن أن يفقد الاتحاد أهلية التقاضي للدفاع عن المصالح المهنية المحددة في الأنظمة التي لم تودعها هذه النقابة العضو^(٦٨٨).

وتقدم أن المشرع الفرنسي قد أحال بشأن تأسيس اتحادات النقابات إلى المواد الخاصة بشأن تأسيس النقابات المهنية ، وذلك فيما عدا المادة ٢/٤١١ من قانون العمل والتي بمقتضاها " تؤسس النقابات المهنية من الأشخاص التي تمارس ذات المهنة، حرف مماثلة أو حرف مترابطة ..."، لذا لا يلزم أن تكون النقابات التي تشكل الاتحاد من ذات المهنة وذلك رغبة

Frossard (J), unions de syndicats, op cit., no 13 ; ⁽⁶⁸⁶⁾

فالجمعية التي تخضع لقانون أول يولييه ١٩٠١، وعلي الرغم من اتخاذها تسمية " الاتحاد العام للنقابات "، لا تشكل اتحاد نقابات بمفهوم المادة ٢١/٤١١ L من قانون العمل وما يليها من نصوص .

Frossard (J), unions de syndicats, op. cit., no 10 et no 13. ⁽⁶⁸⁷⁾

Frossard (J), unions de syndicats, op cit., no. 14 . ^(٦٨٨)

من المشرع الفرنسى فى تيسير تكوين جمعيات من مهن مختلفة على الصعيد المحلى أو الإقليمى^(٦٨٩). وتحيل المادة ٢٢/٤١١ بشأن اتحادات النقابات أيضاً إلى نص المادة ٥/٤١١ من قانون العمل والذى يتعلق بحرية الانضمام إلى النقابات^(٦٩٠). وتفيد هذه الإحالة بشأن اتحادات النقابات، حرية الانضمام، ليس بطبيعة الحال للعامل، وإنما للنقابة العضو التى تستطيع أن تنضم لاتحاد نقابات، وأن قبول النقابة يتمثل بالتالى مع قبول انضمام العضو فى النقابة المحلية، على نحو ما رأينا فى الباب الأول من الرسالة.

بيد أن المشرع الفرنسى قد أحال بشأن اتحادات النقابات إلى المادة ٧/٤١١ من قانون العمل والتى تجيز للأشخاص الذين توقفوا عن ممارسة مهنتهم سواء الاستمرار فى النقابة المهنية المنضمين إليها، أو الانضمام إلى نقابة مهنية من اختيارهم^(٦٩١)، وقد فسر الفقه الفرنسى، هذه الإحالة

^(٦٨٩) فوقاً لنص المادة ٢٢/٤١١ بشأن اتحاد النقابات : " تنطبق نصوص المواد L١/٤١١ ، L٣/٤١١ ، L٤/٤١١ ، L٥/٤١١ ، L٦/٤١١ و L٧/٤١١ على اتحادات النقابات والتى ينبغى من ناحية أخرى أن تعلن وفقاً للشروط المنصوص عليها فى المادة ٣/٤١١ : التسمية، المركز الاجتماعى للنقابات التى تتكون منها الاتحادات"، وبشأن هذه المواد يراجع الباب الأول من الرسالة.

" Tout salarié, quels que soient son sexe, son âge, sa nationalité, ^(٦٩٠) peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix " ; Code du travail, éd. 2006, Dalloz.

^(٦٩١) وذلك بمقتضى قانون ٢٨ أكتوبر ١٩٨٢. وبمقتضى قانون ٢٩ يولييه ١٩٩٨، ألغى الشرط الذى كان يقضى بضرورة أن يكون العامل قد مارس وظيفته أو مهنته سنة على الأقل

=

:

= " les personnes qui ont cessé l'exercice de leurs fonctions ou de leur professions, (abrogé par L. no 98 – 657 du 29 juill. 1998 art. 78) " si elles l'ont exercée au moins un an " peuvent soit continuer à faire partie

فيما يتعلق باتحادات النقابات والتي تقتصر العضوية فيها على النقابات، على أنها تسمح للمهنيين القدامى ممارسة الوظائف الإدارية داخل الاتحاد^(٦٩٢).

ثانياً: الوضع في القانون النقابي المصري:

لم يتضمن التشريع النقابي المصري، نصوصاً مماثلة لما أورده المشرع الفرنسي بشأن اتحادات النقابات والسابق الإشارة إليها، وإنما حرص على تفريد اختصاصات الاتحاد العام لنقابات العمال، باعتباره المسئول عن الحركة النقابية المصرية.

ثالثاً: الوضع في القانون النقابي البحريني:

لقد اهتم المشرع النقابي البحريني ، منذ تكريس الحرية النقابية بمقتضى المرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ - على غرار مثيله المصري - ببيان مهام الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين تأسيساً على أنه المسئول عن العمل النقابي لعمال البحرين^(٦٩٣)، وهو ما سنراه . غير غير أن اتحادات النقابات، باعتبارها تنظيمًا نقابياً عمالياً ، فإنها تخضع لتطبيق أحكام القانون النقابي^(٦٩٤).

d'un syndicat professionnel de salariés, soit adhérer à un syndicat professionnel de leurs choix " ; Code du travail, Edition 2006, Dalloz. P. Durand et A vitu, Traité de droit du travail, t. 3, éd. 1956, no 83, p. 239 ; ⁽⁶⁹²⁾Frossard (J), op. cit., no 16.

^(٦٩٣) المادة الثامنة، من مرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢، بإصدار قانون النقابات العمالية، الجريدة الرسمية، العدد ٢٥٤٩، الأربعاء ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢.
^(٦٩٤) المادة الأولى من قانون النقابات العمالية في مملكة البحرين.

وفى ١٤ يناير ٢٠٠٤، عقد الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين مؤتمر التأسيس الأول، وكان ذلك حدثاً تاريخياً فى حياة الحركة النقابية فى البحرين، وأكتسب هذا المؤتمر أهميته القصوى لكونه دشن أول تنظيم اتحادى لعمال البحرين، كان يحلم به العمال منذ أمد بعيد، هذا التنظيم الذى سوف يوحد صفوف الحركة النقابية، ويكرس تضامن العمال ويعزز وحدتهم، وكان الجميع فى انتظار ما سوف يتمخض عنه هذا المؤتمر من قرارات وتوصيات ، وبالذات تلك التى تتعلق برسم السياسة العامة للحركة النقابية فى المرحلة الراهنة، حيث تبرز من خلالها الآفاق المستقبلية لمسيرة الحركة النقابية^(٦٩٥).

لذا توقع الجميع أن ينشر شئ من التوجه العام لمسيرة الحركة النقابية ومهامها، وخصوصاً التعديلات التى أجريت على النظام الأساسى، والتى تتعلق بصفة خاصة باستقلالية النقابات وميزانيتها ودفع الاشتراكات للاتحاد، وكذلك دور الأمانة العامة الإشرافى، أو دورها الإلزامى عند تأسيس النقابات ، وأثناء اجتماعاتها الدورية ، ومدى علاقتها بالمجلس المركزى ، وآليات الرقابة والمحاسبة التى يتولاها المجلس المركزى على الأمانة العامة، وغير ذلك من الأمور التنظيمية، غير أنه لم ينشر شئ حول وثائق المؤتمر التأسيسى، فكثرت التساؤلات ووجهت استفسارات إلى قيادات الاتحاد العام وقيادات النقابات، وذلك لما لهذه الوثائق من أهمية قصوى فى تاريخ الحركة النقابية البحرينية فى الحاضر والمستقبل^(٦٩٦)،

^(٦٩٥) محمد السيد، أين وثائق المؤتمر التأسيسى لاتحاد نقابات عمال البحرين ؟ !، جريدة الأيام، السبت ٢٠ نوفمبر ٢٠٠٤، العدد ٥٧٣٥، ص ١١.

^(٦٩٦) محمد السيد، المرجع السابق ، جريدة الأيام، السبت ٢٠ نوفمبر ٢٠٠٤، ص ١١.

ولاسيما بعد إعلان الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين أن الاتحاد أصبح عضواً في الاتحاد الدولي للنقابات الحرة وهي من أكبر الاتحادات العمالية في العالم ، وذلك بعد قبول طلب انضمامه خلال الاجتماع الذي عقده بمدينة نجازاكي باليابان^(٦٩٧).

المطلب الثاني

الشروط الشكلية لتأسيس الاتحادات النقابية

على غرار دراستنا في المطلب السابق ، سوف نقتصر هنا على تناول الملامح الأساسية للشروط الشكلية لتأسيس الاتحادات النقابية ، وذلك على النحو التالي:

أولاً: الوضع في قانون العمل الفرنسي:

تحيل المادة ٢٢/٤١١ من قانون العمل الفرنسي، بشأن الشروط الإجرائية لتأسيس اتحادات النقابات إلى المادة L٣/٤١١ من ذات القانون، والخاصة بتأسيس النقابات المهنية، على نحو ما رأينا تفصيلاً في الباب الأول من الرسالة، لذا نكتفي بالإشارة هنا، إلى أن مؤسسي الاتحاد إعمالاً لنص المادة L٣/٤١١ من قانون العمل، عليهم إيداع أنظمة التأسيس وأسماء المكلفين بالإدارة لدى مركز البلدية " mairie " ، وهذه الشكلية التي تستهدف الإشهار ينبغي تجديدها في حالة التغيير في الإدارة أو تعديل الأنظمة^(٦٩٨)، يضاف إلى ذلك أن اتحادات النقابات، عليها أن تعلن وفقاً

^(٦٩٧) جريدة الميثاق ، الأحد ٥ ديسمبر ٢٠٠٤.

^(٦٩٨) Couturier (G), op. cit., p.304.

لذات الشروط عن الاسم والمقر الاجتماعي للنقابات التي تتكون منها^(٦٩٩)، ويستطيع الاتحاد المحلى أو الإقليمي أن يباشر تعيين المفوض النقابى délégué syndical فى المنشأة، حيث إن هذه الاتحادات النقابية تستطيع أن تمارس الحقوق التى تؤول لأعضائها، وذلك فى كافة الأحوال التى لا تكون فيها ممارسة هذه الحقوق قاصرة صراحة على النقابات^(٧٠٠)، وذلك من واقع أن الإجراء الأساسى بصدد هذا التعيين هو إعلانه لصاحب العمل (المادة ١٦/٤١٢)، على غرار ما رأينا فى الفصل الأول من هذا الباب "الثانى".

ثانياً: الوضع فى القانون النقابى المصرى:

أوجب المشرع المصرى أيضاً فى المادة ٦٣ من قانون النقابات العمالية أن يودع من تختاره هيئة مكتب النقابة العامة أو الاتحاد العام من بين أعضاء مجلس الإدارة، خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ انتخاب الجمعية التأسيسية له، بالجهة الإدارية المختصة، وثائق التشكيل، ويقتصر هذا الالتزام بالإيداع، لدى الجهة الإدارية المختصة على النقابات العامة والاتحاد العام لنقابات العمال، حيث أعفيت اللجان النقابية من إجراءات الإيداع والإشهار اكتفاءً بإيداع أوراق النقابة العامة التى تتضمن بيانات كافية عن اللجان النقابية المنضمة إليها^(٧٠١).

^(٦٩٩) المادة ٤١١/٢٢ L من قانون العمل، ووفقاً لهذه المادة، ينبغى أن تحدد الأنظمة القواعد التى تكفل تمثيل النقابات الأعضاء فى مجلس إدارة الاتحاد وفى الجمعيات العمومية: Code du travail, éd. 2006.

^(٧٠٠) Couturier (G), op. cit., p. 347.

^(٧٠١) محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابى، المرجع السابق (هامش ١٣)، ص ٥٥.

ثالثاً: الوضع في القانون النقابي البحريني:

لم يتضمن المرسوم بقانون رقم ٣٣ لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون النقابات العمالية نصوصاً تتعلق بتشكيل الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين ، وإنما اكتفى بالنص علأنه تنظيم يضم كافة النقابات العمالية على مستوى المملكة^(٧٠٢). وعندما أخذ المشرع النقابي البحريني بمبدأ تعدد الاتحادات النقابية ، فإنه اكتفى أيضا بالنص على أنه يجوز لكل نقابتين أو أكثر من النقابات العمالية أن تنشئ فيما بينها اتحاداً نقابياً ، ويكون إنشاء الاتحاد النقابي والانضمام إليه بعد موافقة أغلبية أعضاء الجمعية العمومية للنقابة العمالية^(٧٠٣).

رابعاً: الوضع في قانون العمل الكويتي:

أجاز المشرع الكويتي للنقابات العمالية أن تكون فيما بينها اتحادات تراعى مصالحها المشتركة، بشرط ألا تضم الاتحادات غير نقابات المهنة الواحدة أو الصناعة الواحدة أو صناعات تشترك في انتاج نوع واحد أو مماثل من السلع ، وأنه يجوز للنقابات والاتحادات أن تكون فيما بينها اتحاداً عاماً للعمال ، على ألا يجوز قيام أكثر من اتحاد عام واحد في الدولة^(٧٠٤). هذا وقد صدر القرار الوزاري رقم (٤) في شأن اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال

(٧٠٢) المادة الأولى من الباب الأول الخاص بالأحكام العامة: الجريدة الرسمية ، العدد ٢٥٤٩ ، ٢٠٠٢/٩/٢٥ .

(٧٠٣) المادة الثامنة بمقتضى قانون رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٦ ، الجريدة الرسمية ، العدد ٢٧٥٠ ، ٢٠٠٦/٨/٢ .

(٧٠٤) المادتان ٧٩ ، ٨٠ من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ .

الكويت^(٧٠٥). وتضمن الباب الثالث من هذا القرار نصوصاً تتعلق بقبول الأعضاء وانسحابهم وفصلهم. كذلك جاء القرار الوزاري رقم (٥) في شأن الاجراءات التمهيدية التي تتبع لتشكيل الاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال الكويت^(٧٠٦)، ووفقاً للمادة الأولى من هذا القرار تقوم النقابات الراغبة في تشكيل اتحاد لها طبقاً للقانون ، وكذلك الاتحادات الراغبة في تشكيل الاتحاد العام لعمال الكويت ، باختيار لجنة (مؤقتة) تمثل النقابات المتماثلة أو الاتحادات ، تقوم بإعداد مشروع (لائحة النظام الأساسي) مسترشدة في ذلك باللائحة النموذجية الصادرة بالقرار رقم (٤) ، وعلى ألا يزيد أعضاء هذه اللجنة عن خمسة، وتدعو (اللجنة المؤقتة) النقابات المتماثلة في حالة تشكيل الاتحاد - وتدعو هذه اللجنة الاتحادات في حالة الاتحاد العام - وذلك لعقد اجتماع الجمعية العمومية التأسيسية، كما تعلن عن فتح باب الترشيح لانتخاب أول مجلس إدارة ، وتقدم إلى اللجنة المؤقتة طلبات الترشيح حتى قبل عقد الاجتماع بيومين مرفقاً بها (شهادة كتابية باعتماد تمثيل العامل للنقابة أو للاتحاد) ، وتعلن اللجنة عن ذلك قبل موعد الاجتماع بعشرة أيام على الأقل. وتخطر (اللجنة المؤقتة) وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بمكان وتاريخ الانعقاد قبل موعد الاجتماع بأسبوع على الأقل ، ويحق للجنة طلب أحد المفتشين الفنيين من الوزارة للمعاونة في الإجراءات القانونية للجمعية العمومية. ويمثل كل نقابة في الجمعية العمومية التأسيسية للاتحاد أو الاتحاد العام عدد متساو من الممثلين الأعضاء في مجلس الإدارة والمعتمد تمثيلهم كتابياً ، وبحيث لا يقل عدد

(٧٠٥) الكويت اليوم ، العدد ٥٢٠ ، السنة الحادية عشرة.

(٧٠٦) الكويت اليوم ، العدد ٥٢٠ ، السنة الحادية عشرة.

أعضاء الجمعية العمومية التأسيسية عن خمسة عشر عضواً (المادة الثالثة) ، وتقوم الجمعية العمومية التأسيسية بالتصديق على مشروع لائحة النظام الأساسي للاتحاد أو الاتحاد العام بعد مناقشته وإدخال التعديلات التي يوافق على إدخالها ثلثا الأعضاء المجتمعين ، كما تقوم بانتخاب مجلس إدارة الاتحاد أو مجلس إدارة الاتحاد العام وفقا لما جاء فى لائحة النظام الأساسي المعتمد، ثم يجتمع مجلس الإدارة بعد انتخابه ويختار من بين أعضائه فى أول اجتماع له هيئة المكتب ، ثم يودع مجلس الإدارة (أوراق التأسيس) الخاصة بالاتحاد أو الاتحاد العام بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل لتقوم بإشهاره فى الجريدة الرسمية (المادة السادسة).

خامسا : الوضع فى قانون العمل القطرى:

أما قانون العمل القطرى رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤ فإنه لم يضع نصوصاً خاصة سواء لتشكيل اللجنة العامة لعمال المهنة أو الصناعة أو للاتحاد العام لعمال قطر، والذي يتكون من اللجان العامة لعمال المهن والصناعات المختلفة ، حيث اكتفى بالنص على أن تضع التنظيمات العمالية المشار إليها فى هذا القانون أنظمتها الأساسية وفقاً للنماذج التى يصدر بها قرار من الوزير، والتي يجب أن تتضمن على وجه الخصوص:

- ١- شروط العضوية وحالات انتهائها. ٢- قواعد وإجراءات الترشيح والانتخاب. ٣- مصادر تمويل التنظيم ومقدار الاشتراكات التى تستوفى من الأعضاء. ٤- أوجه التصرف فى أموالها والرقابة على التصرفات المالية والسجلات التى يجب مسكها لهذا الغرض. ٥- قواعد وإجراءات حلها والتصرف فى أموالها (المادة ١٢١).

سادسا: الوضع فى قانون العمل العُمانى:

أما المشرع العمانى ، فقد أجاز للنقابات العمالية تشكيل اتحادات عمالية ، وحدد اختصاصات الاتحادات والشروط الواجب توافرها بالأنظمة التأسيسية وأعضاء الهيئة الإدارية^(٧٠٧).

سابعا: الوضع فى قانون العمل السعودى:

وقد تقدم أن النظام السعودى ينفرد بوضع نقابى خاص ، حيث أجاز قرار مجلس الوزراء رقم (١٢) لسنة ١٤٢٢ هـ تكوين لجنة عمل واحدة لكل منشأة ، وأن يعتمد تكوين اللجنة وتسمية أعضائها بقرار من الوزير طبقا لما تحدده اللائحة التنفيذية.

^(٧٠٧) المواد (١٥ - ٢٨) من القرار الوزارى رقم ٢٤ لسنة ٢٠٠٧ ، الجريدة الرسمية ، العدد ٨٣٤.

المبحث الثانى

إدارة الاتحادات النقابية

تمهيد وتقسيم :

من المسلم به أن النقابة، منظوراً إليها بصفة معزولة isolé ، لا تكون لديها من الإمكانيات ووسائل التصرف الأكثر اتساعاً وتأثيراً، كما أن الاتجاه نحو الحركة النقابية ، يتجاوز تماماً الإطار النقابى المحلى، بل والمهنة الواحدة ، لذا تكونت من الناحية العملية - حتى قبل صدور التشريعات النقابية - تجمعات بين الجمعيات القائمة سواء بالنسبة لأصحاب الأعمال أو بالنسبة للعمال^(٧٠٨).

وهكذا ينبغي أن تؤيد التشريعات النقابية، ليس فقط حق النقابات فى التجمع فيما بينها، وإنما أيضاً الحق فى التأسيس الحر لاتحادات نقابية تتمتع بالشخصية المعنوية، والتي يتمثل نظامها - مع بعض التحفظات - مع أنظمة النقابات ذاتها.

والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين منظمة نقابية وطنية حرة ومستقلة فى مواقفها وأعمالها عن كل الجهات والتنظيمات السياسية ، موحدة لكافة العمال فى القطاعات العام والخاص والبحرى ، ديمقراطية فى قراراتها تستمد قوتها ومطامحها من النقابات المكونة لها ومن قاعدتها العمالية^(٧٠٩).

Rivero (J) et Savatier (J), op. cit. p. 141. ⁽⁷⁰⁸⁾

^(٧٠٩) مشروع النظام الأساسى للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين ، الباب الأول ، الفصل الأول "التعريف بالاتحاد" ، المادة الثانية.

والواقع أن تشكيل هذه الاتحادات وتطورها يعد الظاهرة ذات الأهمية القصوى لمبدأ النقابية، فهذه الاتحادات هي التي تحرك وتدبر الحياة النقابية، بحيث تبدو النقابات من الناحية العملية أجهزة تنفيذ^(٧١٠)، وتتحدد إدارة الاتحاد بحرية عن طريق الأنظمة التي يضعها الاتحاد، ولكن للحفاظ على الهيكل الاتحادي أوجبت التشريعات النقابية ضرورة تنظيم تمثيل النقابات الأعضاء، سواء في مجلس الإدارة أو في الجمعية العمومية، وذلك من واقع أن الاتحادات لديها سلطة تمثيل المصالح المشتركة للنقابات الأعضاء، الأمر الذي يستتبع أن تساهم هذه النقابات في القرارات التي يتخذها الاتحاد. لذا ينبغي بالضرورة التعرض لعلاقات الاتحادات مع النقابات والمشاكل الخاصة التي تثور في هذا الصدد ولاسيما عندما تصدر قرارات تتجه لتعديل الأنظمة أو قطع علاقة الانضمام بين النقابات والاتحادات. لذا نتناول في هذا المبحث المطلبين التاليين :

المطلب الأول : التنظيم الداخلي للاتحادات النقابية .

المطلب الثاني : علاقات الاتحادات مع النقابات .

المطلب الأول التنظيم الداخلي لاتحادات النقابات

تجدر الإشارة بداية، إلى أن الشروط التي تطلبها التشريعات النقابية لإمكانية أن يكون العضو النقابي ضمن مجلس إدارة الاتحاد النقابي، لا تختلف عن تلك التي ينبغى توافرها بصفة عامة لإدارة النقابات العامة، كذلك الأمر فيما يتعلق بالجزاءات التي تطبق على القائمين على الإدارة في حالة مخالفة نصوص القوانين النقابية ومسئوليتهم على نحو ما سنراه تفصيلاً في الباب الثالث لرسالتنا.

لذا تقتصر دراستنا على تناول التنظيم الداخلي لاتحادات النقابات، وذلك فيما يتعلق بصفة أساسية بقواعد تمثيل النقابات الأعضاء فيها، ولاسيما أن التشريعات النقابية موضع اهتمامنا تتميز كل منها عن الأخرى وذلك على النحو التالي :

أولاً: موقف قانون العمل الفرنسي :

وفقاً لنص المادة ٢٢/٤١١ من قانون العمل الفرنسي ينبغى أن " تحدد أنظمة الاتحادات القواعد التي بمقتضاها يتم تمثيل النقابات، أعضاء الاتحاد في مجلس الإدارة وفي الجمعيات العمومية^(٧١) ". والواقع أن هذا النص قد اقتصر على ضرورة أن تتضمن أنظمة الاتحادات قواعد بشأن

(٧١) الفقرة الأخيرة من هذه المادة :

" leurs statuts doivent déterminer les règles selon lesquelles les syndicats adhérents à l'union sont représentés dans le conseil d'administration et dans les assemblées générales " ; Code du travail, 2006, Dalloz.

تمثيل النقابات الأعضاء في مجلس الإدارة وفي الجمعية العمومية، وذلك دون أدنى تحديد لماهية هذه القواعد ومضمونها^(٧١٢)، بيد أن النقابات العامة الأساسية syndicats de base ، باعتبارها أعضاء في اتحادات النقابات، فإنه ينبغي أن يكون لها حد أدنى من الإدارة أو الرقابة، بمعنى أن يكون لها على الأقل ممثل واحد un représentant في المجلس المكلف بالإدارة ، ولكن تستطيع الأنظمة بطبيعة الحال أن تنص على أكثر من ممثل أو مفوض délégué بالنسبة للنقابات الكبيرة^(٧١٣)، فأنظمة الاتحادات تحدد بصفة عامة إدارة الاتحاد عن طريق مجلس يتكون من مفوضين يتم اختيارهم من النقابات الأعضاء، بحيث يكون لكل منها ممثل على الأقل، على أن يكون للمنظمات النقابية ذات الأهمية الحق في اختيار مفوضين إضافيين supplémentaires ، وفي اتحادات أصحاب الأعمال، يرتبط عدد المفوضين غالباً بالأهمية الاقتصادية للمجموعات الأعضاء، ويدير المجلس الاتحاد وينفذ قرارات الجمعية العمومية^(٧١٤)، ويشكل مجلس الإدارة في داخله مكتباً يكلف بإدارة الأمور اليومية، أما القرارات التي تتعلق بالمسائل الهامة التي تحددها الأنظمة، كتلك الخاصة بسحب العضوية، فإنها تصدر عن الجمعية العمومية والتي يطلق عليها أيضاً Congrès، بمعنى " اجتماع النواب^(٧١٥) " .

Frossard (J), op. cit., Fasc. 12 – 40. no 19. ⁽⁷¹²⁾

Frossard (J), op. cit. no 20. ⁽⁷¹³⁾

Verdier (J. M),syndicats professionnels, unions, Encyclopédie, Travail, no 46. ⁽⁷¹⁴⁾

Frossard (J), op. cit., Fasc. 12 – 40. no 20. ⁽⁷¹⁵⁾

وتحدد الأنظمة عدد أعضاء الجمعية العمومية والذي يختلف حسب أهمية كل نقابة، كما أن دورية الاجتماعات تحدد أيضاً عن طريق الأنظمة والتي يمكن أن تنص على اجتماعات غير عادية، غير أن دورية الجمعيات العمومية وشروط اجتماعها يتمثل في المجموع مع النقابات الأساسية^(٧١٦).

ثانياً: الوضع في القانون النقابي المصري :

لقد كانت النقابات العمالية في مصر ، تباشر نشاطها في ظل القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بواسطة هيئتين : الجمعية العمومية ومجلس الإدارة ، وقد أضاف القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ إليهما هيئة ثالثة : هيئة مكتب المنظمة النقابية^(٧١٧). وعليه فإن الاتحاد العام لنقابات العمال - على غرار النظام الفرنسي - يضم التوكيلات التالية:

- الجمعية العمومية :

تعد الجمعية العمومية السلطة العليا في إدارة التوكيلات النقابية على كافة المستويات، لذلك فقد عنى القانون والقرارات الوزارية المنفذة له ببيان قواعد تشكيل الجمعيات العمومية ، واختصاصاتها، والإجراءات التي تتبع في اجتماعاتها، والقرارات التي تصدرها، فبالنسبة لقواعد تشكيل الجمعية العمومية للاتحاد العام لنقابات العمال، نصت المادة ٣٢ من قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ على أن تمثل النقابة العامة في الجمعية العمومية للاتحاد العام لنقابات العمال بممثلين يختارهم مجلس

Verdier (J.M), op. cit., no 47. ⁽⁷¹⁶⁾

^(٧١٧) أحمد حسن البرعى، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق (هامش ام)، ص ١٣٠.

إدارة النقابة العامة ، وذلك طبقاً للإجراءات والقواعد التي يصدر بها قرار من الاتحاد العام لنقابات العمال^(٧١٨)، فالجمعية العمومية للاتحاد العام تتكون من ممثلي النقابات العامة، الأعضاء المسددة لاشتراكاتهم بانتظام حتى تاريخ انعقاد الجمعية العمومية ، والذين تختارهم مجالس إدارة النقابات العامة وفقاً لأحكام قانون النقابات العمالية المشار إليه والقرارات الصادرة في هذا الشأن^(٧١٩).

^(٧١٨) بمقتضى قانون رقم ١ لسنة ١٩٨١، بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية، الجريدة الرسمية العدد ٢ الصادر في ٨ يناير ١٩٨١. ^(٧١٩) الفصل الرابع، الاتحاد العام لنقابات العمال، المادة ٤٦ مستبدلة بالقرار رقم ٤٢ لسنة ١٩٨٣ قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، الطبعة السابعة ١٩٩٩، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، ص ٩٨.

وقد صدر القرار الوزاري رقم ٣١ لسنة ١٩٧٦^(١) محددًا قواعد تمثيل اللجان النقابية في الجمعيات العمومية للنقابات العامة وتمثيل النقابات العامة في الجمعية العمومية للاتحاد العام لنقابات العمال ، وقررت المادة الثانية من القرار أن يتم تمثيل النقابات العامة في الاتحاد العام للنقابات ، على الوجه التالي:

عدد المندوبين	عدد العمال الذين يمثلونهم
١	حتى ٢٠٠٠ عضو
١	لكل ٢٠٠٠ من الثمانية عشر ألف عضو التاليين (١٨٠٠٠).
١	لكل ٤٠٠٠ من العشرين ألف عضو التاليين (٢٠٠٠).
١	لكل ٦٠٠٠ من الستين ألف عضو التاليين (٦٠٠٠٠).
١	لكل ١٠٠٠٠ من الأعضاء الباقين

ويشترط ألا يزيد العدد الكلي لمندوبي كل نقابة عامة عن خمسة وثلاثين عضواً ، ويمثل الكسر البالغ نصفاً فأكثر بممثل ، ويكون لكل من الممثلين المختارين بهذه الطريقة صوت = واحد في الجمعية العمومية للاتحاد العام للعمال . أحمد حسن البرعى ، الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، المرجع السابق (هامش ٢) ، ص ٦١٩.

- مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال :

تجدر الإشارة إلى أن المادة ٣٧ من قانون النقابات رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ قبل تعديلها بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١، كانت تحدد عدد أعضاء مجلس إدارة الاتحاد ب ٢٥ عضواً، مع ضرورة أن تمثل كل نقابة فى المجلس بعضو واحد على الأقل، غير أنها بعد التعديل المشار إليه، لم تحدد العدد اللازم، حيث قررت أن " تنتخب الجمعية العمومية للاتحاد العام لنقابات العمال مجلس إدارة من بين من ترشحهم مجالس إدارات النقابات العامة من بين مندوبيها فى الجمعية العمومية للاتحاد العام لنقابات العمال، أو من بين أعضاء مجالس إدارتها، ويشترط أن تمثل كل نقابة عامة بعضو واحد فى المجلس^(٧٢٠) ". ويرى جانب من الفقه أن عدد أعضاء مجلس إدارة الاتحاد يمكن أن يزيد عن عدد النقابات العامة طالما أن كل نقابة تمثل بعضو على الأقل فى المجلس، بعبارة أخرى يجب ألا يقل عدد أعضاء مجلس إدارة الاتحاد عن عدد النقابات وما تقضي به لائحة النظام الأساسي للاتحاد، مع ضرورة أن تربط هذه اللائحة بين عدد أعضاء النقابة العامة والأعضاء الذين يمثلونها فى مجلس إدارة الاتحاد العام، لأنه ليس من العدالة أن تتساوى جميع النقابات العامة فى عدد أعضائها فى مجلس إدارة الاتحاد، فيجب أن يكون هناك نصاب لعدد الأعضاء الذين يمثلون كل نقابة عامة فى مجلس إدارة الاتحاد ، وهذا من

(٧٢٠) قانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية، الجريدة الرسمية العدد ٢، الصادر فى ٨ يناير ١٩٨١.

شأنه أن يحفز النقابات العامة على زيادة عدد أعضائها، حتى يكون لديها أكثر من عضو في مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال^(٧٢١).
ومجلس الإدارة - على غرار ما سنري تفصيلاً في الباب الثالث - هو الجهاز التنفيذي الذي يباشر الإدارة الفعلية للمنظمة النقابية، والحكمة من وجود هذا المجلس أن الجمعية العمومية لا يمكنها أن تتولي الأعمال الإدارية اليومية بسبب كثرة عدد أعضائها، فتعهد إلى فريق من أعضائها بهذه المهمة باعتبارهم وكلاء عن النقابة^(٧٢٢).

- هيئة مكتب المنظمة النقابية:

هي السلطة التي تتولى تنفيذ قرارات مجلس إدارة المنظمة النقابية، وتشكل هيئة مكتب المنظمة النقابية من الرئيس ونائبه أو نوابه، والأمين العام، ومساعدته، وأمين الصندوق، ومساعدته، ويتم انتخاب هيئة المكتب في أول اجتماع يعقده مجلس إدارة المنظمة النقابية^(٧٢٣).

ثالثاً: الوضع في القانون النقابي البحريني:

لم يتضمن المرسوم - بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون النقابات العمالية في مملكة البحرين، نصوصاً خاصة تتعلق بالاتحاد

^(٧٢١) جاد رضوان كمال، فاروق خليل، المرجع السابق (هامش ٢٣٩)، ص ١٦٤ - ١٦٥، عبد الباسط عبد المحسن، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق (هامش ٣٦)، ص ٢٤٥.

^(٧٢٢) أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق (هامش ١م)، ص ١٢٧.

^(٧٢٣) المادة ٤٠ من قانون النقابات العمالية، وسوف نقف تفصيلاً على هذا التشكيل عند دراستنا لإدارة المنظمات النقابية بصفة عامة (الباب الثالث).

العام لنقابات عمال البحرين، والذي يضم كافة النقابات العمالية على مستوى المملكة ، وذلك فيما يتعلق بالتنظيم الداخلي لهذا الاتحاد ، بيد أن هذا الاتحاد باعتباره تنظيمًا نقابيًا فإنه يتكون إعمالاً لنص المادة ١٢ من المرسوم بقانون المشار إليه : من الجمعية العمومية، مجلس الإدارة واللجان العامة طبقاً للنظام الأساسي لكل نقابة. وقد حددت المادة ١٣ من المرسوم بقانون السابق الذكر اختصاصات الجمعية العمومية للنقابة بصفة عامة على نحو ما سنراه تفصيلاً في الباب الثالث لرسالتنا^(٧٢٤).

رابعاً: الوضع في القانون النقابي العماني:

لم يتضمن المرسوم السلطاني رقم ٧٤ لسنة ٢٠٠٦ بتعديل بعض أحكام قانون العمل ، نصوصاً تتعلق بتشكيل الاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان ، حيث اكتفى بالنص على أن " تشكل النقابات العمالية اتحاداً عاماً لعمال سلطنة عُمان يمثلهم في الاجتماعات والمؤتمرات المحلية والإقليمية المنضمة إليه " (م ١٠٩).

وعندما أخذ المشرع النقابي بمبدأ تعدد الاتحادات النقابية فإنه اكتفى أيضاً بالنص على أنه " يجوز للنقابات العمالية تشكيل اتحادات عمالية فيما بينها" - ويتكون الاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان من الهيئات الإدارية

(٧٢٤) وقد تعلق الباب الثالث من مشروع النظام الأساسي للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين بـ " هياكل " هذا الاتحاد، وذلك على النحو التالي : المادة العاشرة : المؤتمر العام وهو أعلى سلطة بالاتحاد. المادة ١٣ : المجلس المركزي وهو السلطة الثانية بعد المؤتمر العام للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين . المادة ١٤ ، الأمانة العامة وهي السلطة التنفيذية للاتحاد ، وتعمل على تنفيذ قرارات المؤتمر العام والمجلس المركزي وفق توصياتهما والإجراءات والترتيبات التي تضبطها اللوائح الداخلية للاتحاد .

للنقابات والاتحادات العمالية المنضمة إليه ويتمتع بالشخصية الاعتبارية المستقلة^(٧٢٥). وقد ترك المشرع النقابي للنظام التأسيسي لكل اتحاد عمالي أن يتضمن على الأخص : شروط اكتساب عضويته ، وحالات فقدانها شريطة أن لا تميز لوائحه بين أعضائه بسبب اللون ، أو الجنس ، أو الحالة الاجتماعية، أو الدين ، أو النسب ، أو الأصل الاجتماعي، أو الهيكل التنظيمي للاتحاد^(٧٢٦).

المطلب الثاني

علاقات الاتحادات مع النقابات

تقوم النقابة العمالية بصفة تقليدية، على اللامركزية décentralisation ، فكل منظمة نقابية تحدد بحرية نظامها، كما تنتخب بحرية أجهزة إدارتها ووسائلها للدفاع عن المصالح المهنية . فاتحاد كل صناعة يقرر، بصفة خاصة - على الأقل قانوناً - استحقاقات العمال، والإضرابات وإبرام الاتفاقات الجماعية التي تهم صناعته^(٧٢٧).

غير أن هذا الاستقلال ليس مطلقاً، فالنقابة المحلية لكي تنضم إلى اتحاد محلي أو إلى اتحاد عام ينبغي أن تحترم الأنظمة النموذجية التي

(٧٢٥) . المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٦/١١٢ بتعديل بعض أحكام قانون العمل ، الجريدة الرسمية ، العدد (٨٢٧).

(٧٢٦) المادة ١٩ من القرار الوزاري رقم (٢٠٠٧/٢٤) بشأن نظام تشكيل وعمل وتسجيل النقابات العمالية والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان، الجريدة الرسمية ، العدد (٨٣٤).

(727) Frossard (J)op. cit.,, no 26; Verdier (J.M), op. cit., no 58.

تقرضها عملاً تحالفات الاتحادات Confédération^(٧٢٨)، كما أن أنظمة التحالفات العمالية تنص على ضرورة مراعاة قرارات أجهزة إدارتها من جانب كافة النقابات والاتحادات وتحرم عليها الانضمام إلى تحالف آخر وإلا تعرضت لجزاء الإبعاد^(٧٢٩).

كذلك يثور بشأن الإتحادات على اختلاف مستوياتها مشاكل خاصة تتعلق بالقرارات التي تستهدف تعديل الأنظمة أو قطع علاقة العضوية بين النقابات والاتحادات وذلك على النحو التالي:

تعديل أنظمة التحالفات العمالية:

الواقع أن تعديل أنظمة التحالف يمكن أن يتقرر بأغلبية الأصوات، ولكن محكمة النقض الفرنسية قد أشارت إلى أن التعديل الذي يرد على بند يمس هدفاً أساسياً للتحالف لا يمكن أن يتقرر إلا بالإجماع^(٧٣٠).

إنهاء العضوية للنقابة في الاتحاد :

الواقع أن الجمعية العمومية للنقابة يمكن أن تقرر بأغلبية الأصوات الاستقالة من الاتحاد.

والواقع أن التشريعات النقابية - موضع اهتمامنا - لم تتضمن نصوصاً خاصة بشأن حرية النقابة في ترك الاتحاد ، وذلك على غرار

Frossard (J), op. cit., no 26.⁽⁷²⁸⁾

Frossard (J), op. cit., , no 26.⁽⁷²⁹⁾

Cass. 9 mai 1968, D.S. 1968, 602, note Bréthe de la Gréssaye.⁽⁷³⁰⁾
Dr. Soc. 1969, 285, note J . M Verdier, J.C.P. 1968. 11. 15623.

حرية العامل فى ترك النقابة^(٧٣١)، ويرجع ذلك إلى أن الحرية الفردية للشخص الطبيعى تستحق بمفردها حماية خاصة.^(٧٣٢).

غير أنه من حيث المبدأ تستطيع كل نقابة أن تترك بحرية الاتحاد الذى تكون عضواً فيه ، وذلك من واقع أن الشخص المعنوى لا يستطيع أن يتقيد بما لا نهاية من حيث الزمان، لهذا تستطيع أنظمة الاتحادات أن تتضمن نصاً ينظم حق استقالة العضو، وذلك شريطة ألا يؤدي هذا التنظيم إلى إلغاء هذا الحق^(٧٣٣)، ويمكن للنقابات أن تستقبل من الاتحاد بناءً على قرار من جمعيتها العمومية ، بشرط تصفية وضعها المالى يوم إعلان القرار للتحالف وللاتحادات التى تشكل هذا التحالف

(٧٣١) فالمادة ٢٢/٤١١ بشأن الاتحادات فى قانون العمل الفرنسى لا تحيل إلى المادة ٨/٤١١ من ذات القانون والتى تحمى بصفة خاصة حرية العامل فى الانسحاب من النقابة. كما اقتضت المادة ١٧ من القانون النقابى المصرى رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ والمعدل بشأن الاتحاد العام لنقابات العمال - كما تقدم - على بيان اختصاصات الاتحاد ، ولم تتضمن اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للمنظمات النقابية نصوصاً تنظم أحوال الانسحاب من الاتحاد العام للعمال، كذلك لم يشمل القانون النقابى البحرينى الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ نصوصاً خاصة بأحكام الانضمام والانسحاب من الاتحاد العام لنقابات العمال وتابعه فى ذلك القانون رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٦ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية المشار إليه . غير أن مشروع النظام الأساسى للاتحاد العام لنقابات عمال البحرين قد تضمن فصلاً خاصاً للانسحاب ، ولكنه قصر حق الانسحاب من الاتحاد على الأفراد والمسئولين النقابيين وفق الاجراءات الواردة فى النظام الأساسى واللوائح التنظيمية للاتحاد التى يصادق عليها المجلس المركزى.

Frossard (J), op. cit., no 29. ⁽⁷³²⁾

Frossard (J), unions de syndicats, Juris -classeur Fasc. 12 - 40 ⁽⁷³³⁾
no. 29.

. باختصار - وعلى غرار ما سنراه فى الأبواب القادمة لرسالتنا -
تستطيع النصوص اللاتحفية للاتحادات وتحالفها أن تقر شطب النقابة
العضو، تماماً كما فى حالة إقصاء العضو النقابى من النقابة العامة،
حيث إن المشرع النقابى لم يضع قواعد خاصة فى هذا الشأن
للاتحادات على مختلف مستوياتها، الأمر الذى يفيد أنه يؤول بصفة
عامة، للأنظمة تحديد أسباب إقصاء العضو (على سبيل المثال
المخالفات الجسيمة للأنظمة) وأحكام هذا الإقصاء، والاتحادات، كأى
منظمة نقابية تستطيع مع احترام النصوص اللاتحفية أن تقرر
حلها^(٧٣٤).

(٧٣٤) يراجع الباب الثالث لرسالتنا.

المبحث الثالث اختصاصات الاتحادات النقابية

تمهيد وتقسيم :

تتمتع الاتحادات النقابية بكافة الحقوق التي تؤول للنقابات المهنية، الأمر الذى يعني أن اتحادات النقابات تشكل بصفة خاصة أشخاصاً معنوية^(٧٣٥)، وهى تخضع لاكتساب هذه الشخصية وآثارها لنفس الشروط

(٧٣٥) المادة ٢٣/٤١١ من قانون العمل الفرنسى :

" ces unions jouissent de tous les droits conférés aux syndicats professionnels" ; Code du travail, Edition , 2006..

وعليه فإن اتحاد النقابات الذى أقر له القانون بنفس الأهلية المدنية للنقابات ذاتها، يستطيع - ما لم يوجد نص مخالف فى نظامه - أن يمارس الحقوق التى تتمتع بها النقابة العامة على نحو ما رأينا فى الباب الأول لرسالتنا، فهو يستطيع على سبيل المثال أن يمارس حق النقاضى ضد الاعتداء الذى يرد على المصالح الجماعية لأحد النقابات المهنية التى يمثلها :

انظر :-

Soc. 18 déc. 2000, R J S, 3. 2001, no 315 ; Ass. Plén. 30 juin 1995, J.C. P. 1995, éd. E. 11. 741, note Y. saint - Jours.

ووفقاً لقانون النقابات العمالية المصرى رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ والمعدل بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ والقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥، تثبت الشخصية الاعتبارية للمنظمة النقابية من تاريخ إيداع الأوراق المنصوص عليها فى المادة (٦٣) من ذات القانون، وللمنظمة النقابية أن تباشر نشاطها اعتباراً من هذا التاريخ (المادة الرابعة من القانون المشار إليه) انظر الباب الأول لرسالتنا: الفصل الخاص بالشروط الشكلية لتأسيس النقابات العمالية. كذلك تتمتع المنظمات النقابية العمالية فى مملكة البحرين بالشخصية الاعتبارية المستقلة من تاريخ إيداع أوراق تكوينها لدى الوزارة " المادة الرابعة من مرسوم بقانون رقم ٣٣ لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون النقابات العمالية فى مملكة البحرين، الجريدة الرسمية، العدد ٢٥٤٩ - الأربعاء ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢ م .

والآثار التي تنطبق على النقابات العامة الأعضاء والسابق الإشارة إليها في الباب الأول لرسالتنا، وقد أحال المشرع الفرنسي بشأن اختصاصات الاتحادات النقابية إلى المادة ١/٤١١ من قانون العمل، والتي بمقتضاها يقوم موضوع النقابات المهنية بصفة قاصرة على الدراسة والدفاع عن الحقوق، وكذلك المصالح المادية والمعنوية الجماعية والفردية للأشخاص المشار إليها في أنظمتها. أما المشرع النقابي المصري وتابعه في ذلك المشرع النقابي في مملكة البحرين، فقد خصص مواداً لاختصاصات الاتحاد العام لنقابات العمال، والذي يرأسه بنيران المنظمات النقابية على نحو ما تقدم، لذا يمكن القول، بأن اتحادات النقابات - على نهج النقابات العامة - تمارس امتيازاتها القانونية في ثلاثة قطاعات أساسية: الحق النقابي في المنشأة، تمثيل المهنة في المنظمات الاستشارية، والتفاوض الجماعي^(٧٣٦)، ولإدراك هذه الحقائق يكون من الضروري تناول اختصاصات الاتحادات النقابية في كل من القانون المقارن وفي مملكة البحرين وذلك على النحو التالي :

المطلب الأول

اختصاصات الاتحادات النقابية في قانون العمل الفرنسي

تقدم أن موضوع اتحادات النقابات يقوم بصفة قاصرة - على غرار النقابات المهنية - على الدراسة والدفاع عن الحقوق والمصالح المادية والمعنوية الجماعية والفردية للأشخاص التي تمثلها، ويستطيع اتحاد النقابات، على صعيد المنشأة، أن يعين مباشرة نقابياً لمساندة ممثل العمال،

Frossard (J), op. cit. no. 34.⁽⁷³⁶⁾

ويمكن له بصفة عرضية أن يكون وكيلاً عن نقابة مهنية. ففي كل مرة لا يمنح فيها امتيازاً لنقابة مهنية محددة يتعلق بها العامل أو المنشأة، فإن الاتحاد الإقليمي متعدد المهن يستطيع أن يتصرف، حيث إن اتحادات النقابات التي أقر لها القانون بنفس الأهلية المدنية للنقابات المهنية، تستطيع أن تمارس الحقوق الممنوحة لأعضائها في كافة الحالات التي لا تحتجز فيها هذه الحقوق صراحة لهؤلاء الأعضاء^(٧٣٧).

وتلعب اتحادات النقابات دوراً أساسياً في تمثيل المهن لدى المنظمات الاستشارية الإدارية، وذلك بجانب دورها الفعال في مفاوضات الاتفاقيات الجماعية، عندما لا يتعلق هذا التفاوض بالمنشأة، حيث يؤول التفاوض في هذه الحالة للمفوضين النقابيين للمنشأة. وغالباً ما يقوم بالتفاوض عندما يتعلق الأمر بالمهنة الواحدة اتحادات النقابات والتي يطلق عليها في النظام الفرنسي على نحو ما تقدم *fédération* ، وذلك سواء على الصعيد القومي أو الإقليمي ، أما إذا كان التفاوض القومي يتعلق بمهن متعددة *interprofessionnelle* فإنه يدخل في اختصاص التحالفات *confederations*^(٧٣٨). وتتدخل اتحادات النقابات، بصفة عامة، بهدف إنشاء وإدارة مؤسسات محلية لمساعدة العمال (الأعمال الاجتماعية، ومنظمات الإعداد المهني)، وتستطيع اتحادات النقابات أخيراً أن تمارس لصالح أعضائها، كافة الدعاوى القضائية التي تنشأ عن الاتفاقيات

Frossard (J), op. cit., no 35. ⁽⁷³⁷⁾

حيث إنه وفقاً لنص المادة ٤/٤٢٤ من قانون العمل يمكن لممثلي العمال، بناءً على طلبهم مساندة ممثل من " منظمة نقابية " وليس بممثل من " نقابة مهنتهم " .

Frossard (J), op. cit., no 38. ⁽⁷³⁸⁾

الجماعية للعمل التي يرتبط بها الأعضاء، وذلك دون حاجة لتبرير وكالة من ذوي الشأن، على أنه ينبغي إخطار الأعضاء وعدم اعتراضهم^(٧٣٩)، ويقصد بالأعضاء العمال المستفيدون من الاتفاقيات الجماعية وأعضاء النقابة العضو في الاتحاد^(٧٤٠).

المطلب الثاني

اختصاصات الاتحادات النقابية في القانون النقابي المصري

- إن الاتحاد العام لنقابات العمال، هو الذي يقود الحركة النقابية في مصر، ويرسم سياستها العامة، ويضع الخطط والبرامج التي تحقق أهدافها على المستويين الداخلي والخارجي، ويتولى على الأخص الآتي :-
- (أ) الدفاع عن حقوق عمال مصر ورعاية مصالحهم المشتركة والعمل على رفع مستواهم اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً.
- (ب) وضع ميثاق الشرف الأخلاقي للعمل النقابي في إطار المبادئ والقيم السائدة.
- (ج) المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية العامة.
- (د) إبداء الرأي في مشروعات القوانين واللوائح والقرارات المتعلقة بتنظيم شؤون العمل والعمال.
- (هـ) التنسيق بين النقابات العامة ومعاونتها في تحقيق أهدافها.

Cass. soc, 17 déc. 1980, J.C.P. 1981, éd. G. 17. 86. ⁽⁷³⁹⁾

Frossard (J) , op. cit., no 41. ⁽⁷⁴⁰⁾

(و) إنشاء وإدارة المؤسسات النقابية ، والعلمية ، والاجتماعية ، والتعاونية، والائتمانية، والصحية ، والترفيهية العمالية التي تقدم خدماتها على مستوى الجمهورية ، وتكون لهذه المؤسسات الشخصية الاعتبارية^(٧٤١).

ويجوز للاتحاد العام لنقابات العمال تشكيل اتحادات محلية فرعية بالمحافظات لرعاية المصالح المشتركة وللتسيق بين اللجان النقابية فيها، وتحدد لائحة النظام الأساسى للاتحاد قواعد وشروط وأوضاع تشكيل الاتحادات المحلية ونطاق اختصاصها وكيفية مباشرتها لنشاطها^(٧٤٢).

وهكذا يعمل الاتحاد العام لنقابات العمال على الدفاع عن حقوق ومصالح جميع عمال مصر، بصرف النظر عن القطاع الذى يعملون به، وأياً كانت المهن والصناعات التى يقومون بها، ويتأتى ذلك بصفة خاصة عن طريق إبرام اتفاقيات العمل الجماعية مع أصحاب الأعمال على المستوى القومى^(٧٤٣)، ومن خلال اتصاله بأجهزة الدولة المختلفة وبمنظمات

(٧٤١) المادة ١٧ من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية والمعدل بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١، والقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥، الجريدة الرسمية العدد ١٣ تابع فى ١٩٩٥/٣/٣٠ وذلك فضلاً عن سلطة الاتحاد فى وضع لائحة مالية تلتزمها المنظمات النقابية فى عملها ونشاطها المالى وتصدر هذه اللائحة بقرار من الوزير المختص (المادة ٦٢) .

(٧٤٢) المادة ١٨ من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية والمعدل بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ .

(٧٤٣) اتفاقية العمل الجماعية هى اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم ، ويجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية، وأن تعرض خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توقيعها على مجلس = إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر على حسب الأحوال المقررة فى

أصحاب العمل وإدارة المنشآت، أو بالدراسات التي يعدها والمقترحات التي يقدمها لتعديل القوانين العمالية والعمل على تطويرها، أو بأية وسيلة يراها لازمة للحصول على حقوق العمال ورعاية مصالحهم^(٧٤٤). ويرفع الاتحاد مستوى العمال الثقافى والاجتماعى من خلال المؤسسات التابعة له، والتي هدفها العمل على رفع مستوى العمال ثقافياً واجتماعياً، مما ينعكس أثره على الحركة النقابية وازدهارها^(٧٤٥). والهدف من اختصاص اتحاد النقابات فى وضع ميثاق الشرف الأخلاقي للعمل النقابى فى إطار المبادئ والقيم السائدة، هو اتباع أسلوب للعمل وممارسة العمل النقابى، والعمل على رعاية قيم وأخلاق المجتمع المصرى، والمحافظة على الوحدة الوطنية، والالتزام بأدب الحوار، والمناقشة، وعرض الآراء بأمانة وحيدة سواء فى

قانون النقابات العمالية، وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة، وذلك خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع الاتفاقية، ويترتب على تخلف أى شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية : انظر : المادتان ١٥٢، ١٥٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، الطبعة السادسة ٢٠٠٤. كما يلتزم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، ومنظمات أصحاب الأعمال بتقديم ما يلزم لحسن سير المفاوضات الجماعية من البيانات والمعلومات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة، وللاتحاد العام والمنظمات المشار إليها طلب هذه البيانات والمعلومات من الجهات المعنية، ويراعى فى جميع الأحوال أن تكون البيانات والمعلومات المطلوبة جوهرية ولازمة للسير فى المفاوضات. والمفاوضة الجماعية هى الحوار والمناقشات التى تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل : (أ) - تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام. (ب) التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة. (ج) تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال : انظر : المادتان ١٤٩، ١٤٦، من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والمشار إليه.

(٧٤٤) عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦)، ص ٢٤٧.

(٧٤٥) جاد رضوان كمالى، فاروق خليل، المرجع السابق (هامش ٢٣٩)، ص ٨٤.

تعامل المنظمات النقابية مع بعضها أو مع الغير. وقد أقرت الجمعية العمومية للاتحاد العام لنقابات العمال هذه المبادئ فى دور انعقادها العادى فى فبراير ١٩٨٧، وذلك من خلال ميثاق الشرف الأخلاقى للعمل النقابى^(٧٤٦).

واتساقاً مع المفهوم الحديث لدور التنظيم النقابى، لم يعد يقتصر هذا الدور على مجرد الدفاع عن حقوق العمال ورعاية مصالحهم، بل امتد إلى ربط تحقيق هذه المصالح بمصالح المجتمع، وذلك من خلال مشاركة التنظيم النقابى فى كافة مجالات العمل الوطنية سواء الاقتصادية، أو الاجتماعية، أو السياسية. غير أن المشرع النقابى، على الرغم من تقرير هذا الاختصاص للاتحاد العام لنقابات العمال، إلا أنه لم يحدد طريقة وأسلوب مشاركة الاتحاد فى مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومع ذلك تتم هذه المشاركة فى الوقت الراهن من خلال عرض مشروعات هذه الخطط على الاتحاد ولجانه لإبداء الرأى فيها، كذلك مساهمة الاتحاد فى مناقشة مشروعات هذه الخطط من خلال أعضائه فى مجلس الشعب والشورى^(٧٤٧). وتجدر الإشارة إلى أن الأمر لم يقف عند حد إبداء الرأى، بل تعداه فى بعض الأحيان إلى المشاركة فى وضع

^(٧٤٦) جاد رضوان كمالى، فاروق خليل، المرجع السابق (هامش ٢٣٩)، ص ٨٤.
^(٧٤٧) وقد درجت الحكومة منذ صدور قانون النقابات رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، على عرض هذه المشروعات على الاتحاد لدراستها وإبداء الرأى فيها، ومما لا شك فيه أن مساهمة الاتحاد فى هذه المشروعات من شأنه أن يؤدى إلى تحقيق مصالح العمال المرتبطة بتلك المشروعات. انظر: جاد رضوان كمالى، فاروق خليل، المرجع السابق (هامش ٢٣٩)، ص ٨٥، عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦)، ص ٢٤٩ - ٢٥٠.

مشروعات بعض القوانين المتعلقة بتنظيم علاقات العمل إما منفرداً أو بالاشتراك مع وزارة القوى العاملة^(٧٤٨).

واتساقاً مع المفهوم العلمي الحديث للعمل النقابي، فإن الاتحاد ينشئ بعض الهيئات والمؤسسات التي تساعد على أداء الاتحاد لدوره في رفع مستوى العمال الثقافى والاجتماعى ، ولزيادة فاعلية هذه المؤسسات والهيئات التابعة منحها المشرع الشخصية الاعتبارية، وأن يصدر بالنظام الأساسى لها قرار من الوزير المختص بناءً على موافقة الاتحاد العام^(٧٤٩)، كما يتبع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر المؤسسة الاجتماعية العمالية

^(٧٤٨) وقد أبدى الاتحاد رأيه فى العديد من مشروعات القوانين التى لها انعكاسات على الطبقة العاملة منها، قوانين العدالة الضريبية ، والإسكان ، والحكم المحلى ، والضرائب على الدخل ، والشركات المساهمة أو = مشروع قانون العمل الموحد الجديد الذى شارك الاتحاد بممثلين فى اللجان التى وضعت هذا المشروع : عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ٢٥٠.

^(٧٤٩) البند (و) من المادة ١٧ من قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، فوفقاً لهذا البند كما رأينا : يكون للاتحاد العام لنقابات العمال : إنشاء وإدارة المؤسسات الثقافية، والعلمية، والاجتماعية، والتعاونية ، والصحية، والائتمانية، والترفيهية العمالية التى تقدم خدماتها على مستوى الجمهورية، وتكون لهذه المؤسسات الشخصية المعنوية، ويصدر فى هذه الحالة قرار من الوزير المختص بالإنشاء، ووضع النظام الأساسى واللوائح لهذه المؤسسات بناء على موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال ، ويجب أن يتضمن النظام الأساسى على الأخص ما يلى :- نظم تشغيل هذه المؤسسات وتمويلها والإشراف المالى ، كما يتضمن النظام الإعفاءات والمميزات المالية التى تتمتع بها المنشآت الخاضعة لأحكام القوانين أرقام ٣٢ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون الجمعيات والمؤسسات الخاصة، ١٠٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التعاون الاستهلاكي، ١١٠ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التعاون الإنتاجي، ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩ بإصدار قانون الاستثمار .

التي أنشئت بالقرار الجمهورى رقم ٤٧٦ لسنة ١٩٦١، وتعمل هذه المؤسسة على توفير الخدمات الاجتماعية، والصحية، والثقافية، والرياضية ، والترفيهية لعمال القاهرة الكبرى^(٧٥٠).

المطلب الثالث

اختصاصات الاتحاد العام لنقابات العمال فى مملكة البحرين فى ظل مرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢

- لقد أجمل قانون النقابات العمالية فى مملكة البحرين اختصاصات الاتحاد العام لنقابات العمال على الوجه التالى :
- أ- وضع السياسة العامة وميثاق شرف العمل النقابى لعمال مملكة البحرين.
- ب- تدعيم التعاون بين النقابات العمالية والوزارة.
- ج- تدعيم التعاون بين النقابات العمالية وأصحاب الأعمال .

(٧٥٠) عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦)، ص ٢٥٧، ولأداء الدور الائتماني، قام الاتحاد والنقابات العامة والمؤسسات العمالية التابعة للاتحاد فى آخر سنة ١٩٨٢، بتأسيس شركة مساهمة مصرية باسم " بنك العمال المصرى "، بالاشتراك مع بنك مصر، والهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية والهيئة العامة للتأمين والمعاشات، برأس مال قدره ١٠ ملايين جنيه منها مليون بالعملة الأجنبية، وقد بلغت مساهمة الاتحاد والنقابات العامة والمؤسسات العمالية حوالي ٦٠% من رأس المال، ويقوم البنك بمباشرة كافة أوجه النشاط المصرح به للبنوك التجارية وبنوك الاستثمار والأعمال، وعلى الأخص النشاط المميز له وهو إنشاء المشروعات الاقتصادية ذات الأهداف الاجتماعية فى المجالات الصناعية، والعقارية، والسياحية ، والتصنيع الزراعى ، أو المساهمة فى إنشائها وكافة المشروعات المكثفة للعمالة: عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦)، ص ٢٦١.

- د- إنشاء وإدارة المراكز الثقافية والاجتماعية العمالية.
- هـ- المشاركة فى وضع الإستراتيجيات العمالية مع الجهات المختصة، وفى التفاوض الجماعي وتعزيز الحوار الاجتماعي مع الجهات المعنية.
- و- المشاركة فى المجالس واللجان المعنية بشئون العمل والعمال.
- ز- اقتراح إنشاء نقابات عمالية جديدة.
- ح- التصريح للنقابات العمالية بالانضمام للاتحادات والمنظمات العمالية العربية والدولية وإخطار الوزارة.
- ط- التصريح لممثلي النقابات العمالية بحضور المؤتمرات خارج البحرين.
- ى- تحديد الحد الأقصى لرسم الانضمام والاشتراكات السنوية لعضوية النقابات.
- ك- النظر فى أمر إيقاف أعضاء مجالس إدارات النقابات العمالية.
- ل- النظر فى المسائل التى تحال إليه من مجالس إدارات النقابات العمالية^(٧٥١).

واستناداً لهذه الاختصاصات الهامة فى مسيرة الحركة النقابية، دعا الاتحاد العام بعض أرباب العمل الذين لم يتكيفوا بعد مع الواقع الجديد إثر صدور المرسوم الملكى بقانون النقابات، إلى الاستفادة من تجارب أرباب العمل الآخرين الذين أيدوا حسن التعاون مع النقابات وحققوا مبدأ الحوار الاجتماعى، وكان ذلك بمناسبة انتهاك طيران الخليج لقانون النقابات رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ حداً لا يمكن السكوت

(٧٥١) المادة الثامنة من المرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢، بإصدار قانون النقابات العمالية فى مملكة البحرين، الجريدة الرسمية، العدد ٢٥٤٩، ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢ م .

عليه، فقد أشار الاتحاد إلى أن العمل النقابي لم تمض عليه فترة من الزمن حتى توالى الانتهاكات والاعتداءات من كل صوب على القيادات النقابية بسبب ممارستها للعمل النقابي، وتمثلت هذه الاعتداءات فى الفصل والتهديد بالفصل من العمل^(٧٥٢). كما طالب اتحاد العمال الشركات بتفرغ رؤساء النقابات، وأعد مذكرة بأسماء إدارات الشركات غير المتعاونة فى تطبيق القانون رقم ٣٣ الخاص بتنظيم عمل النقابات، وقام بمخاطبة الوزارة فى هذا الشأن، لكى تبذل جهداً أكبر من أجل تطبيق إدارات الشركات للقانون رقم ٣٣ ويلزمها بعدة حقوق أمام العمال والعاملين بإدارات النقابات العمالية^(٧٥٣).

ومع قانون رقم ٤٩ لسنة ٢٠٠٦ ، أخذ المشرع البحريني بمبدأ التعددية فى الاتحادات النقابية ، حيث أجاز لكل نقابتين أو أكثر من النقابات العمالية أن تنشئ فيما بينها اتحاداً نقابياً ، ويكون إنشاء الاتحاد النقابي والانضمام إليه بعد موافقة أغلبية أعضاء الجمعية العمومية للنقابة العمالية ، غير أنه لا يجوز للنقابة العمالية أن تكون عضواً فى أكثر من اتحاد نقابى ، وعلى أن يمثل عمال مملكة البحرين فى المحافل الدولية وفى المفاوضات الجماعية مع أصحاب الأعمال ومنظماتهم على مستوى المملكة

^(٧٥٢) لذا أعلن الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين ونقابة عمال طيران الخليج العضو المؤسس للاتحاد، فى بيان مشترك رفضهما لهذا الإجراء التعسفى الصارخ ضد حرية العمل النقابى وللتهديدات الموجهة من الإدارة لبعض أعضاء النقابة : جريدة الأيام العدد ١٠٥٢ ، ٢٠٠٥/٧/٢٤ .

^(٧٥٣) جريدة الأيام، العدد ٦٠٦٨ ، ٢٠٠٥/١٠/١٩ . والواقع أن المشكلة - فى رأى النقابيين أنفسهم - ليست فى التفرغ النقابى بقدر ما هى فى خلق أوضاع وبيئة صحيحة للعمل النقابى : جريدة الأيام، العدد المشار إليه.

، الاتحاد النقابي الأكثر تمثيلاً للعمال من حيث عدد العمال المنتمين إلى النقابات أعضاء الاتحاد ، ويصدر بتسمية الاتحاد النقابي الذي يمثل عمال مملكة البحرين قرار من الوزير المختص (م ٨٠). وقد استتبع هذا التعديل ، تعديلاً آخر فى بعض الاختصاصات ، وفقاً للمادة التاسعة من القانون المشار إليه ، يباشر الاتحاد النقابي :

أ- وضع السياسات العامة وميثاق شرف العمل النقابي لعمال النقابات العمالية أعضاء الاتحاد.

ب- تدعيم التعاون بين النقابات العمالية أعضاء الاتحاد وبين كل من الوزارة وأصحاب الأعمال ومنظماتهم.

ج- إنشاء وإدارة المراكز الثقافية والاجتماعية العمالية.

د - المشاركة فى وضع الاستراتيجيات العمالية مع الجهات المختصة وتعزيز الحوار الاجتماعى مع الجهات المعنية.

هـ- المشاركة فى المجالس واللجان المعنية بشئون العمل والعمال.

و - التصريح للنقابات العمالية أعضاء الاتحاد بالانضمام للاتحادات والمنظمات العمالية العربية والدولية ، وإخطار الوزارة بذلك.

ز - التصريح لممثلى النقابات العمالية أعضاء الاتحاد بحضور المؤتمرات خارج مملكة البحرين.

ح- تحديد الحد الأقصى لرسم الانضمام والاشتراكات السنوية لعضوية النقابات أعضاء الاتحاد.

ط- النظر فى أمر إيقاف أعضاء مجالس إدارة النقابات العمالية أعضاء الاتحاد.

ى- النظر فى المسائل التى تحال إليه من مجالس إدارة النقابات العمالية أعضاء الاتحاد.

- ك- إقرار لائحة المسؤولية النقابية لأعضاء مجلس إدارة الاتحاد ومجالس إدارة النقابات العمالية أعضاء الاتحاد.
- ل- إقرار اللوائح الداخلية المالية والإدارية التي تنظم عمل الاتحاد.
- م- وضع نماذج استرشادية لكافة اللوائح الداخلية المالية والإدارية التي تنظم عمل النقابات العمالية أعضاء الاتحاد.

الباب الثالث

إدارة وحل المنظمات النقابية

تمهيد وتقسيم :

تتضمن الحرية النقابية، ليست فقط حرية تأسيس المنظمات النقابية، والتحرر من الشروط الشكلية بشأن هذا التأسيس، وإنما أيضاً أن يكون لهذه المنظمات حرية واسعة في إدارتها الداخلية.

فالمنظمات النقابية ينبغي أن يكون لها السيادة في إعداد أنظمتها وفي اختيار مديريها، كما تتطلب الديمقراطية النقابية أن يكون لمجموع النقابيين المساهمة في اختيار هؤلاء المديرين، ورقابة نشاطهم^(٧٥٤).

لذا لم يتضمن قانون العمل الفرنسي العديد من النصوص فيما يتعلق بإدارة المنظمات النقابية، وذلك رغبة في تأكيد حرية مؤسسى هذه المنظمات في تنظيم شؤون إدارتها الداخلية، وجاءت الجمعيات العمومية في كافة مستويات التشكيل النقابي لتعبر عن المجتمع الديمقراطي الذي يلعب فيه المبدأ الانتخابي وقانون الأغلبية^(٧٥٥).

وتتم إدارة المنظمات النقابية - بصفة عامة - من خلال ثلاثة أجهزة هي : الجمعية العمومية، ومجلس الإدارة وهيئة المكتب^(٧٥٦).

Couturier (G), , op. cit. no 146. ⁽⁷⁵⁴⁾

Lyon-Caen (G), Pélissier (J) et Supiot (A), op. cit. no 538. ⁽⁷⁵⁵⁾

^(٧٥٦) أحمد حسن البرعى، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، هامش (أ١)، ص ١٣٠، مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، ٢٠٠٥، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ص ٩٤.

وقد تقدم أنه يأتي في مقدمة هذه الأجهزة الجمعيات العمومية، التي تختص في المقام الأول باعتماد أو تعديل لائحة النظام الأساسي، ذاك النظام الذي يرسم علاقة النقابة بالأعضاء، سواء فيما يتعلق بتحديد حقوقهم وواجباتهم، أو كيفية مساءلتهم في حالة ارتكاب ما يستدعي المساءلة، ذلك أنه تقوم بانضمام العامل إلى النقابة، علاقات معينة، على غرار تلك التي تنشأ بين الفرد والجماعة التي يكون عضوا فيها، وفي المقابل يعطي القانون النقابي للأعضاء حرية الانسحاب في كل وقت، على الرغم من وجود أي نص مخالف في الأنظمة، حيث إنهم يلتزمون فقط بدفع الاشتراكات.

هكذا يرتبط بموضوع إدارة النقابات العمالية، سلطة أجهزة هذه النقابات على أعضائها، وما وضعه المشرع النقابي في هذا الصدد من قيود على إمكانية فصل العامل من النقابة. والمنظمة النقابية - كأي شخص معنوي - يمكن حلها، وتنظم التشريعات النقابية أحكام ونتائج هذا الحل.

والواقع أيضاً، أنه ينبغي لتأكيد مبدأ الحرية النقابية في هذه المرحلة، من النظام القانوني للنقابات العمالية، أن يشمل استقلال النقابات عن الدولة، حالات حل النقابة، بمعنى ألا يكون للجهات الإدارية، أي سلطة في حل النقابات أو في اتخاذ إجراء من شأنه تعطيل النشاط النقابي، كإغلاق محل النقابة، أو إيقافها إدارياً، أو غير ذلك من الإجراءات التي قد تؤدي لتعسف الإدارة، وجعل مبدأ الحرية النقابية مبدأ أجوف لا معنى له^(٧٥٧).

(٧٥٧) أحمد حسن البرعى، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق (هامش ١م)، ص ٥٢.

ولذلك نصت الاتفاقية الدولية المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي على أنه " لا يجوز أن تكون منظمات العمال وأصحاب الأعمال عرضة للحل أو لوقف نشاطها عن طريق السلطة الإدارية^(٧٥٨) ". ولإدراك هذه الحقائق، يكون من المفيد أن تنقسم دراستنا في هذا الباب إلى فصلين أساسيين وذلك على النحو التالي :

الفصل الأول : أحكام إدارة المنظمات النقابية.

الفصل الثانى : أحكام حل المنظمات النقابية.

^(٧٥٨) المادة الرابعة من الاتفاقية رقم (٨٧) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم ١٩٤٨، الدورة الحادية والثلاثون فى ١٧ حزيران/يونيه ١٩٤٨ . كما أنه إعمالاً للمادة الحادية والعشرين من الاتفاقية العربية رقم (٨) لعام ١٩٧٧ بشأن الحريات والحقوق النقابية: "ولا يجوز للجهة الإدارية وقف أو حل منظمة العمال أو منظمة أصحاب الأعمال ، أو إحدى تشكيلاتها التنفيذية إلا بحكم قضائى ، وذلك لمخالفة القانون أو النظام الأساسى للمنظمة... " ، منظمة العمل العربية ، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، منشورات منظمة العمل العربية ، الطبعة الخامسة ٢٠٠٦ ، ص ١٥٠ .

الفصل الأول

أحكام إدارة المنظمات النقابية

تمهيد وتقسيم :

تقدم أن المنظمات النقابية - كالأشخاص المعنوية - تتطلب أجهزة إدارية تعمل على أداء وظائفها وتحقيق أهدافها، وتتم إدارة هذه المنظمات وفقاً للتشريع النقابي المصرى من خلال الجمعية العمومية، ومجلس الإدارة وهيئة المكتب.^(٧٥٩)

كذلك تتكون أجهزة النقابة العمالية فى مملكة البحرين، من الجمعية العمومية، ومجلس الإدارة واللجان العاملة طبقاً للنظام الأساسى لكل نقابة (المادة ١٢).

وقد حرصت هذه التشريعات النقابية بوجه خاص على تنظيم اختصاصات هذه الأجهزة وبيان كيفية تشكيلها.

أما المشرع الفرنسى، فقد اهتم بإعطاء حرية كاملة لمؤسسى المنظمة النقابية، لكي يضعوا فى أنظمتها أحكام سيرها الداخلى، حيث اكتفت النصوص القانونية بتحديد شروط ينبغى توافرها فيمن يقوم بالإدارة، والتزمت بالصمت حيال الأجهزة الإدارية والتي تتكون أيضاً من الجمعية العمومية، ومجلس الإدارة أو اللجنة التنفيذية

^(٧٥٩) المادة ٣٠ بشأن الجمعية العمومية، والمادة ٣٥ بشأن مجالس إدارة وهيئات مكتب المنظمات النقابية، من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية وتعديلاته بمقتضى قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ : الجريدة الرسمية العدد ١٣ تابع فى ١٩٩٥/٣/٣٠.

commission exécutive، وذلك سواء فيما يتعلق بأحكام اختيار هذه الأجهزة أو ما تتمتع به من اختصاصات تجاه الأعضاء النقابيين^(٧٦٠).
ومن المسلم به أن هذه الأجهزة الإدارية، تتصرف باسم المنظمة النقابية، لذا فإن المسؤولية التي تتعدد للمنظمة النقابية عن طريق هذه الأجهزة، قد تكون تعاقدية (مخالفة اتفاق جماعي) أو تقصيرية (إضراب تعسفي)^(٧٦١).

وفى المقابل، تتطلب فعالية العمل النقابي، تحقيق قدر مناسب من الحماية للقيادات النقابية ولاسيما تجاه رب العمل وذلك عندما يكون عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية عاملاً لديه.

وحيث إننا تناولنا فى الفصل الثانى من الباب الثانى أجهزة إدارة الاتحادات النقابية، فإنه يكون من المفيد أن نقوم دراستنا فى هذا الفصل بصفة أساسية على تناول أحكام النقابة العمالية العامة، سواء فيما يتعلق بأجهزة إدارتها وما تتمتع به من اختصاصات أو أحكام انعقاد مسئوليتها ومدى حمايتها وذلك على النحو التالى :

المبحث الأول : أجهزة إدارة المنظمة النقابية العامة.

المبحث الثانى : حماية القيادات النقابية.

المبحث الثالث : مسؤولية المنظمة النقابية وأجهزتها الإدارية.

Couturier(G),op.cit.p. 311; Frossard (J),syndicats professionnels, ⁽⁷⁶⁰⁾
op. cit. , Fasc. 12 – 10 , no 83.

Lyon–Caen (G),Pélissier (J) et Supiot (A), op. cit. , no 541. ⁽⁷⁶¹⁾

المبحث الأول

أجهزة إدارة المنظمة النقابية العامة

تمهيد وتقسيم :

تتطلب الحرية النقابية - على نحو ما تقدم - أن يكون للعضو النقابي الحق فى المشاركة فى إعداد القرارات التى ترسم الحياة النقابية، لذا تؤول السيادة إلى الجمعية العمومية للنقابيين التى تنتخب القائمين على الإدارة^(٧٦٢)، ذلك أنه يترتب على اكتساب العامل العضوية النقابية حق الممارسة الديمقراطية فى جميع الأنظمة النقابية، بما فيها الاشتراك فى إدارة هذه المنظمة النقابية التى اكتسب عضويتها، ومؤدى ذلك أن للعامل الحق فى ترشيح نفسه لعضوية الأجهزة النقابية بمختلف درجاتها متى توافرت فيه الشروط القانونية المطلوبة، كما يحق له فى نفس الوقت الإدلاء بصوته واختيار من يمثله فى هذه الأجهزة، كما يكون له حق حضور جلسات ومداولات الجمعية العمومية، وله من خلال الاجتماعات النقابية أن يناقش بكل حرية كافة المسائل المتعلقة بالعمل النقابي^(٧٦٣).

وفى المقابل تمارس النقابة - كأى شخص معنوى - بعض السلطات على أعضائها، والتى تتضاعف بممارسة السلطة التأديبية، وتؤول ممارسة هذه السلطة لمجلس إدارة النقابة العامة المختصة ، وذلك مع ضرورة توافر نصاب قانونى معين لاتخاذ جزاء ضد العضو النقابي.

Rivero (J) et Savatier (J), op. cit. p. 129. ⁽⁷⁶²⁾

^(٧٦٣) أحمد حسن البرعى، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق (هامش ١م) ،

وهكذا يكون من المفيد لدراسة الأجهزة الإدارية النقابية بتشكيلاتها السابق الإشارة إليها، أن نتعرف من ناحية على كيفية تكوينها ومن ناحية أخرى على اختصاصاتها وما تمارسه من سلطات تجاه الأعضاء النقابيين وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول : تكوين الأجهزة الإدارية النقابية.

المطلب الثاني : اختصاصات الأجهزة الإدارية النقابية.

المطلب الثالث : سلطات الأجهزة الإدارية تجاه الأعضاء.

المطلب الأول

تكوين الأجهزة الإدارية النقابية

تمهيد وتقسيم :

تقود الحرية النقابية إلى النظر إلى الجمعية العمومية للنقابيين على أنها الجهاز صاحب السيادة في النقابة العمالية، ففي إطار هذه الجمعية العمومية ينتخب النقابي بحرية الأجهزة القائمة على الإدارة⁽⁷⁶⁴⁾، غير أن المشرع الفرنسي في المادة ٤/٤١١ من قانون العمل قد فرض بعض الشروط ينبغي أن تتوافر فيمن يكلف بإدارة النقابة.

كذلك وضع المشرع النقابي المصري في المادة ٣٦ من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بشأن النقابات العمالية والمعدل أخيراً بمقتضى قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ شروطاً ينبغي توافرها فيمن يرشح نفسه لعضوية مجلس

Lyon–Caen (G), Pélissier(J) et Supiot (A),op. cit. , p. 549. (764)

إدارة منظمة نقابية، أما المشرع النقابي فى مملكة البحرين فإنه اكتفى بالنص على شروط العضوية فى النقابة العمالية.

ولم يضع المشرع الفرنسى - من الناحية الفعلية - قاعدة خاصة تتعلق بمضمون أنظمة النقابة^(٧٦٥) ، والتي تكتمل عادة بلائحة داخلية تحدد أحكام إدارة النقابة وقواعد النظام التي تنطبق على أعضائها^(٧٦٦).

وتنص الأنظمة النقابية عادة على اجتماع دوري لكافة الأعضاء فى جمعية عمومية، جمعية عمومية عادية لاختيار أجهزة الإدارة مع القيام ببعض المهام، وجمعية عمومية غير عادية لمواجهة المسائل الهامة والتي تتسم بالاستعجال والتصويت بشأن تعديل الأنظمة وبصفة احتمالية حل النقابة، وتنص الأنظمة أيضاً على جهاز إدارة يسمى فى النظام الفرنسى بمجلس الإدارة، مجلس النقابة أو اللجنة التنفيذية، والذي يجتمع بصورة اعتيادية مقارنة بالجمعية العمومية^(٧٦٧).

وتنتخب الجمعية العمومية للنقابة أعضاء مجلس الإدارة، وتؤول للأنظمة النقابية ذاتها فى النظام الفرنسى تحديد مدة وكالة أعضاء الإدارة، كما أنه نظراً لعدم وجود بند خاص فى الأنظمة، يكفي الأغلبية البسيطة لأعضاء الجمعية العمومية لانتخاب القائمين على الإدارة^(٧٦٨).

Couturier (G), , op. cit., p. 311.⁽⁷⁶⁵⁾

^(٧٦٦) غير أن نصوص الأنظمة ينبغى أن تحترم بعض القواعد التي تتعلق بالنظام العام

ولاسيما تلك التي ترتبط بالحرية النقابية: Couturier (G), op. cit., p. 311.

Couturier (G), op. cit. p. 311. ⁽⁷⁶⁷⁾

Frossard (J), op. cit., Fasc. 12 – 10 no 90. ^(٧٦٨)

وهكذا يكون من المفيد أن نتناول في هذا المطلب من ناحية الشروط التي ينبغي توافرها لتولى منصب الإدارة في المنظمة النقابية، ومن ناحية أخرى تكوين الجمعية العمومية، مجلس الإدارة وهيئة المكتب وأحكام انعقاد كل منها وذلك على النحو التالي:

أولاً: شروط الترشيح لعضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية : أ- الوضع في قانون العمل الفرنسي:

لقد تضمنت المادة ٤/٤١١ من قانون العمل الفرنسي بعض الشروط التي يلزم توافرها فيمن يرشح نفسه لإدارة المنظمة النقابية، فوفقاً لهذه المادة: " ينبغي أن يتمتع الأعضاء الفرنسيون لكل نقابة مهنية والمكلفون بإدارة هذه النقابة بحقوقهم المدنية، وألا يكونوا قد تعرضوا لأي إدانة منصوص عليها في المادتين الخامسة والسادسة من القانون الانتخابي، ويمكن لكل أجنبي يبلغ من العمر ثمانية عشر عاماً وعضواً في نقابة أن يدخل في وظائف إدارة هذه النقابة، إذا لم يكن قد تعرض لأي إدانة من المشار إليها في الفقرة السابقة^(٧٦٩) ".

الواقع أن المشرع الفرنسي، قد وضع في هذه المادة المبادئ التالية

:

^(٧٦٩) بمقتضى قانون ١١ يولييه ١٩٧٤ (المادة ٤) :

" Les membres français de tout syndicat professionnel chargés de l'administration ou de la direction de ce syndicat doivent jouir de leurs droits civiques et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral . Tout ressortissant étranger âgé de dix – huit ans accomplis, adhérent à un syndicat peut accéder aux fonctions d'administration ou de direction de ce syndicat s'il n'a encouru aucune des condamnations visées à l'alinéa précédent " ; Code du travail , 2006, Dalloz.

- أن القائمين على إدارة المنظمة النقابية ينبغي أن يكونوا أعضاءً فيها، ولا يشكل هذا الشرط في واقعه عائقاً على الدخول في وظائف الإدارة النقابية، حيث يجوز الانتماء النقابي، بمجرد ممارسة العامل لمهنة^(٧٧٠).

- يمكن للعضو النقابي الأجنبي أن يدخل في إدارة النقابة التي ينتمي إليها، وذلك دون أي قيد يقف على الجنسية أو على مدة عمله في فرنسا أو على عدد معين من الأجانب أو الفرنسيين ضمن القائمين على الإدارة، فقانون ١١ يولييه ١٩٧٥ قد ألغى شرط الجنسية الفرنسية وقام قانون ٢٨ أكتوبر ١٩٨٢ بدوره بإلغاء الشروط التي وضعها قانون ١١ يولييه^(٧٧١) ١٩٧٥، ويرجع هذا الإلغاء في واقعه إلى تغيير النظرة إلى العمل النقابي الذي لم يعد بمثابة حق سياسي يمكن رفضه للأجانب^(٧٧٢).

- ينبغي أن يتمتع القائم على الإدارة فرنسياً أو أجنبياً بحقوقه المدنية، الأمر الذي يؤدي إلى استبعاد الأشخاص الذين تعرضوا لبعض

Frossard (J), op. cit., Fasc. 12 – 10. no 85. ^(٧٧٠)

كما أنه وفقاً لنص المادة ٦/٤١١ من قانون العمل : " يمكن لكل عضو في نقابة مهنية أن يشارك في إدارة هذه النقابة وذلك إذا ما توافرت لديه شروط المادة ٤/٤١١ :"

" Tout adhérent d'un syndicat professionnel peut, s'il remplit les conditions fixées par l'article L. 411 - 4 , participer à l'administration ou à la direction de ce syndicat " ; Code du travail, 2006.

Lyon – Caen (G), Pélissier (J) et supiot (A), op. cit. , p. 550. ^(٧٧١)

^(٧٧٢) وقد كان ينبغي - قبل صدور قانون ٢٨ أكتوبر ١٩٨٢ - على رعايا الدولة التي لم تكن عضواً في المجموعة الأوروبية، العمل في فرنسا، على الأقل مدة خمس سنوات، وذلك لإمكانية ممارسة وظائف الإدارة النقابية. كما أن نسبة مشاركة الأجانب في هذه الإدارة كانت

لا تزيد على الثلث، انظر : Couturier (G), op. cit., p. 312 ..

الأحكام الجنائية التي أدت إلى التجريد المدني ، أو أحكام مدنية أدت إلى إسقاط الحقوق المدنية (إسقاط السلطة الأبوية)^(٧٧٣).

- لا يلزم للعضو النقابي الفرنسى لكي يرشح نفسه لإدارة النقابة أن يبلغ من العمر ثمانية عشر عاماً، حيث يقتصر هذا الشرط على العضو النقابي الأجنبي^(٧٧٤).

غير أن المادة ٦/٤١١ من قانون العمل الفرنسى بإحالتها الإجمالية إلى المادة ٤/٤١١ تعدد بصورة غير مباشرة بضرورة توافر شرط الأهلية القانونية. إذ إنه وفقاً للمادة ٦/٤١١ " يمكن لكل عضو فى نقابة مهنية أن يشارك فى إدارة هذه النقابة، إذا ما توافرت الشروط المحددة فى المادة ٤/٤١١ "، فهذه الإحالة تفيد ضرورة توافر شرط الأهلية القانونية للعضو النقابي الفرنسى أو الأجنبي لإمكانية ممارسة وظائف الإدارة^(٧٧٥).

- ينبغى أن يتمتع القائم بإدارة النقابة بالحقوق الانتخابية، حيث تحيل المادة ٤/٤١١ إلى المادتين الخامسة والسادسة من القانون الانتخابي ، ووفقاً لهاتين المادتين، تتحدد الإدانة التى تحرم الشخص من حقوقه الانتخابية، وبالتالي من إدارة النقابة بخصوصية الجنحة أو بمقدار العقوبة، الأمر الذى يوسع من نطاق الحرمان من الحقوق المدنية^(٧٧٦).

- تقتصر الشروط القانونية الخاصة بإدارة المنظمة النقابية، على تلك التى وضعتها المادة ٤/٤١١ من قانون العمل الفرنسى، حيث تتمتع النقابة إذا ما توافرت هذه الشروط بحرية فى تنظيم إدارتها الداخلية، شريطة

Frossard (J), op.cit. , Fasc. 12 – 10. no 87. ⁽⁷⁷³⁾

Frossard (J), op. cit. no 87. ⁽⁷⁷⁴⁾

Frossard (J), op. cit. no 87. ⁽⁷⁷⁵⁾

Frossard (J), op. cit. no 88. ⁽⁷⁷⁶⁾

أن تحترم النظام العام ومبدأ عدم التمييز، وفي كافة الأحوال لا يمكن لصاحب العمل أن يتدخل لتقييد هذه الحرية، حتى لو تعلق الأمر بمؤسسة عامة^(٧٧٧).

وهكذا يؤول للجمعية العمومية للنقابيين - باعتبارها صاحبة السيادة التي تتخذ القرارات الأكثر أهمية (وضع أنظمة النقابية وتعديلها) - أن تقوم بانتخاب القائمين على إدارة المنظمة النقابية، بالأغلبية العادية، وذلك عند عدم وجود نص خاص في أنظمة النقابية. كما يؤول لهذه الأنظمة تحديد مدة الوكالة النقابية^(٧٧٨).

ب- الوضع في القانون النقابي المصري:

وقد أهتم المشرع النقابي المصري أيضاً بوضع شروط يتعين توافرها في النقابي الذي يرشح نفسه لعضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية، وذلك في المادة ٣٦ من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، فوفقاً لهذه المادة: " يشترط فيمن يرشح نفسه لعضوية مجلس إدارة منظمة نقابية ما يلي: (أ) أن يكون بالغاً سن الرشد كامل الأهلية. (ب) أن يكون مجيداً للقراءة والكتابة. (ج) انقضاء سنة على عضويته بالنقابة. (د) أن يكون عضواً بالجمعية العمومية للجنة النقابية إذا كان الترشيح لعضوية مجلس إدارة اللجنة النقابية، فإذا كان الترشيح للمنظمة النقابية الأعلى فإنه يشترط أن يكون قد أمضى دورة نقابية سابقة عضواً بمجلس إدارة المنظمة النقابية الأدنى. (هـ) ألا يكون من بين الفئات الآتية: ١- العاملين المختصين أو المفوضين في

Rivero (J) et Savatier (J), op. cit., p. 129. ⁽⁷⁷⁷⁾

Rivero (J) et Savatier (J), op. cit., p. 129 ; Frossard (J), op. cit. no ⁽⁷⁷⁸⁾
89 et 90.

ممارسة كل أو بعض سلطات صاحب العمل فى القطاع الخاص ، وذلك خلال فترة مباشرتهم هذه السلطات. ٢- العاملين الشاغلين لإحدى الوظائف القيادية فى الحكومة، ووحدات الإدارة المحلية ، والهيئات والمؤسسات العامة، والهيئات الاقتصادية، والأجهزة الحكومية التى لها موازنات خاصة، وشركات القطاع العام ، وشركات قطاع الأعمال، والعاملين بالقطاع الاستثمارى والمشارك، والقطاع التعاونى، وعمال الزراعة. ٣- رؤساء وأعضاء مجالس إدارة القطاعات والهيئات والشركات فيما عدا أعضاء مجالس الإدارة المنتخبين. (و) ألا يكون عاملاً مؤقتاً، أو معاراً، أو منتدباً، أو مكلفاً ، أو مجنداً ، أو فى أجازة خاصة بدون مرتب، ويسرى هذا الحكم على عضو مجلس الإدارة بعد انتخابه^(٧٧٩) .

الواقع أنه يمكن لنا - على هدى نصوص هذه المادة - أن نجمل المبادئ التالية بشأن إمكانية الترشيح لعضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية وفقاً للقانون النقابى المصرى :

- لقد فرق المشرع النقابى المصرى بين سن الانضمام إلى النقابة العمالية وسن الترشيح لعضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية، فقد رأينا أنه وفقاً للمادة ١٩/أ يشترط فيمن يكون عضواً بالمنظمة النقابية ألا يقل عمره عن خمس عشرة سنة من تاريخ تقدمه بطلب العضوية ، بينما تطلب القانون النقابى أن يكون المرشح لعضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية بالغاً سن الرشد وكامل الأهلية، وسن الرشد هى إحدى وعشرون سنة ميلادية طبقاً لنصوص القانون المدنى، وكامل الأهلية طبقاً لذات النصوص يكون

(٧٧٩) بمقتضى قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، الجريدة الرسمية العدد ١٣ تابع فى ٣٠/٣/١٩٩٥.

ببلوغ الشخص سن الرشد متمتعاً بقواه العقلية ولم يحجر عليه، أو بعبارة أخرى لم يصبه عارض من عوارض الأهلية، والواقع أنه ينبغي النظر إلى نص المادة ١٩/أ من القانون النقابي المصرى بشأن سن الانضمام للنقابة العمالية، على أن المشرع قد أراد بهذا النص إتاحة الفرصة لأكبر عدد ممكن من العمال الاستفادة من مزايا النقابة وممارسة النشاط النقابي، ولاسيما أنه اشترط بجانب توافر هذا السن ألا يكون العامل محجوراً عليه، وألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية على نحو ما تقدم، لذا هناك من ذهب - بحق - إلى أن هذا النص ينبغي تعديله بحيث يقرر أن يكون لكل عامل بلغ خمسة عشر عاماً الحق فى الانضمام للنقابة مع توافر الشروط الأخرى وذلك حتى لا يكون لكل نقابة إمكانية تحديد سن أعلى لمن تقبله فى عضويتها فى نظامها الأساسى^(٧٨٠)، أما ارتفاع سن الترشيح لعضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية، فإنه يجد تبريره فى المهام التى يقوم بها على نحو ما سنراه.

- ضرورة إجادة القراءة والكتابة، ويعد هذا شرطاً بديهياً، لأن المفترض فى عضو مجلس الإدارة أن يدرس المذكرات والمقترحات المعروضة على المجلس، وكذلك التقارير والحساب الختامي والموازنة التقديرية وغيرها، مما يقتضى أن يكون العضو مجيداً للقراءة والكتابة، حتى يستطيع أن يشارك فى أعمال مجلس الإدارة^(٧٨١).

^(٧٨٠) أحمد حسن البرعى - الوسيط فى التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق

(هامش ٢)، ص ٤٧٠.

^(٧٨١) عبد الباسط عبد المحسن، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، (هامش ٣٦)، ص ٢٨٣ - ٢٨٤. ولم يشترط القانون الحصول على شهادة دراسية معينة، ولكن القرار

- ضرورة انقضاء سنة على العضوية النقابية، ومن المسلم به أن هذا الشرط غير مطلوب بالنسبة للمنظمات التي تشكل لأول مرة ، نظراً لعدم إمكان تحقيقه عملاً^(٧٨٢).

- أن يكون عضواً بالجمعية العمومية للمستوى المطلوب تشكيله، أو عضواً بمجلس إدارة المستوى الأعلى^(٧٨٣).

الوزارى رقم ٣٠ لسنة ١٩٧٦ قد حدد مستوى إجابة القراءة والكتابة بمستوى الصف السادس الابتدائي، انظر: عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، ص ٢٨٤ .

(٧٨٢) وقد تطلب المشرع النقابي هذا الشرط لما قدره من أن انقضاء سنة عي عضوية العامل بالمنظمة النقابية يتحقق معه ارتباطه ارتباطاً حقيقياً ومعرفة لمشاكل الأعضاء وإدراكه لأمالهم: انظر، عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، ص ٢٨٤. ويستفاد هذا الشرط كذلك من البند الثانى من المادة (٦) من قرار وزير القوى العاملة رقم ١٤٦ لسنة ١٩٩٦ بشأن إجراءات الترشيح والانتخاب لتشكيلات المنظمات النقابية العمالية. غير أنه بجلسة ١٩٩٨/٢/٧، قضت المحكمة الدستورية العليا، بعدم دستورية هذا البند (ج): "انقضاء سنة على عضوية المرشح فى النقابة"، ويسقط ما يقابله من الأحكام التى نص عليها البند الثانى من قرار وزير القوى العاملة رقم ١٤٦ لسنة ١٩٩٦، انظر: رأفت عبد الرشيد، حول النقابات العمالية فى ضوء أحكام المحكمة الدستورية، جريدة الأهرام، ٢٠ مايو ٢٠٠٥، ص ١٣.

(٧٨٣) أحمد حسن البرعى، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق (هامش ١ م)، ص ١٤١. وقد كان نص الفقرة (د) قبل تعديلها بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ ينص على أن يكون عضواً بالجمعية العمومية للمستوى المطلوب تشكيله أو عضواً بمجلس إدارة المستوى الأول. وكانت صياغة الفقرة بهذه العبارة تجيز لعضو مجلس إدارة اللجنة النقابية (باعتباره المستوى الأول) أن يتقدم للترشيح للاتحاد العام مباشرة، وهو أمر لم يكن يقصده المشرع،= ولذلك عدلت هذه الفقرة بالنص الحالى: عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق، (هامش ٣٦)، ص ٢٨٥.

ولقد كان القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩، يشترط فيمن يتقدم لترشيح نفسه لعضوية مجلس الإدارة ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو فى جنحة ماسة بالشرف^(٧٨٤).

والمشرع فى القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، لم يكن بحاجة لتكرار هذا الشرط الذى تطلبه ابتداءً فىمن يطب عضوية المنظمة النقابية، لذلك يظل هذا الشرط متطلباً ضمناً فىمن يتقدم لعضوية مجلس الإدارة، لأنه لا بد وأن يكون ابتداءً عضواً بالمنظمة النقابية^(٧٨٥).

- ضرورة ألا يكون عاملاً مؤقتاً، أو معاراً، أو منتدباً، أو مكلفاً، أو مجنداً ، أو فى أجازة خاصة بدون مرتب، وترجع العلة فى تقرير هذا الشرط إلى أن القيام بكافة مهام النشاط النقابى التى تقتضيها النيابة النقابية، إنما تستلزم أن يظل عضو مجلس الإدارة بين مجموع العمال يتعايش معهم، فإذا ما أعير، أو انتدب ، أو حصل على أجازة خاصة

^(٧٨٤) ويلاحظ أن العبرة فى هذا الصدد ليست بوصف الجريمة بأنها جنائية، ولكن بنوع العقوبة المحكوم بها، فإذا وصفت الجريمة بأنها جنائية، ولكن صدر الحكم من أجلها بعقوبة جنحة بسبب الظروف المخففة أو التجنيح، فلا يحرم المحكوم عليه من عضوية مجلس الإدارة... أما بالنسبة لعقوبة الجنحة، فقد كان قرار وزير العمل رقم ٤٥ لسنة ١٩٦٤، قد أورد عدداً من الجنح على سبيل الحصر يجمع بينها أساسها بالشرف والأمانة ، وقرر حرمان كل من عوقب بعقوبة جنحة فى إحدى هذه الجرائم، من عضوية مجالس إدارة التشكيلات النقابية على كافة مستوياتها: أحمد حسن البرعى، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق (هامش م) ، ص ١٤٢.

^(٧٨٥) أحمد حسن البرعى، المرجع السابق ، ص ١٤٢.

بدون مرتب، فإنه يتعذر عليه القيام بمسئوليته النقابية ، ويسقط السبب الذى من أجله اختارته القاعدة العمالية^(٧٨٦).

وقد تطلب المشرع النقابى أن يسرى هذا الشرط على العضو بعد انتخابه، بمعنى إذا تم انتخاب العضو ثم تحققت فى شأنه إحدى الحالات المشار إليها، فإن العضوية تسقط عنه بقوة القانون ، لذا يري البعض أن الإعارة والندب لكي يسقطا العضوية، يتعين أن يكون ذلك قد تم بناءً على رغبة العامل وطلبه، أما إذا أعير أو ندب دون رضاه ورغماً عنه فلا تسقط العضوية^(٧٨٧).

- لم يحرم المشرع النقابى صراحة العامل الأجنبى^(٧٨٨) من أن يرشح نفسه لعضوية مجالس إدارة المنظمات النقابية إذا توافرت فيه شروط العضوية العادية وشروط العضوية لمجلس الإدارة^(٧٨٩).

^(٧٨٦) جاد رضوان كمالى، فاروق خليل، المرجع السابق (هامش ٢٣٩) ، ص ١٥٧، عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ٢٨٦.

^(٧٨٧) ويعد الندب أو الإعارة من جانب المنشأة فى هذه الحالة مخالفة للمادة ٤٨ من القانون النقابى التى تقرر حماية لأعضاء مجلس الإدارة انظر: عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ٢٨٦.

^(٧٨٨) لقد اشترط القانون النقابى الأول شرط الجنسية الوطنية وذلك فى المادة العاشرة والتى تحدد شروط العضوية فى مجلس الإدارة، وقد ألغى هذا النص فى المرسوم بقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٥٢، وتوالى عدم الإشارة إليه فى القوانين المتعاقبة حتى الآن. انظر: محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابى، المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ١٢٠.

^(٧٨٩) ويرى البعض، مع تزايد أعداد العمال الأجانب فى بعض المؤسسات والقطاعات الاقتصادية الوطنية، ضرورة العودة إلى اشتراط الجنسية الوطنية. انظر: محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق ذكره، ص ١٢٠، ومساندة لهذا الرأى، ذهب البعض إلى ضرورة تدخل المشرع بشروط منها شرط المعاملة بالمثل وشرط قضاء فترة زمنية بالعمل فى =

- لا يجوز للعضو أن يتقدم للترشيح من تلقاء نفسه لعضوية مجلس إدارة الاتحاد، بل لا بد أن ترشحه النقابة العامة التي ينتمي إليها^(٧٩٠)، ورغبة من المشرع النقابي المصري في توسيع قاعدة القيادات النقابية فقد قرر عدم جواز الاحتفاظ بعضوية مجلس الإدارة في أكثر من منطمتين نقابيتين في وقت واحد^(٧٩١).

غير أنه من ناحية أخرى قرر في المادة ٣٨ من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية والمعدل أنه " لا يجوز الجمع بين عضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية والعضوية العاملة في نقابة مهنية بما يزيد على ٢٠% من مجموع عدد أعضاء هذا المجلس، وذلك ما لم تكن أغلبية المنظمة النقابية من المنضمين إلى نقابات مهنية، ولا يجوز في جميع الأحوال الجمع بين عضوية مجالس إدارة النقابات المهنية وعضوية مجالس إدارة المنظمات النقابية الخاضعة لأحكام هذا القانون^(٧٩٢)."

غير أنه في حكمها الصادر في جلسة ١٥ أبريل ١٩٩٥، حكمت المحكمة الدستورية بعدم دستورية نص الفقرة الأولى من المادة ٣٨ المشار

=مصر. انظر: جاد رضوان كمالى، فاروق خليل، المرجع السابق(هامش ٢٣٩)، ص ١٥٧، عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦)، ص ٢٩١.

(٧٩٠) المادة ٣٧ من القانون النقابي، والمادة ١١ من قرار الاتحاد رقم ١١ لسنة ١٩٨١، وترجع العلة في تقرير هذا الشرط هي أن الاتحاد هو اتحاد نقابات فعضويته هي للنقابات وليست للعمال كأفراد، انظر: عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦)، ص ٢٨٧.

(٧٩١) المادة ٣٩، مستبدلة بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١، محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، ١٩٩٣، مرجع سابق (هامش ١٣)، ص ١٢٠.

(٧٩٢) المادة ٣٨.

إليها فيما تضمنته من عدم جواز الجمع بين عضوية مجلس إدارة المنظمة النقابية والعضوية العاملة في نقابة مهنية بما يزيد على ٢٠% من مجموع عدد أعضاء هذا المجلس، وبسقوط باقى نص هذه الفقرة، وذلك استناداً على أن هذا النص المطعون فيه يخل بالحقوق التى كفلها الدستور فى مجال تكوين التنظيم النقابى على أساس ديموقراطى، وكذلك بحرية التعبير والاجتماع، وبحق الترشيح والاقتراع وبمبدأ المساواة أمام القانون، وحيث إن ما ورد بعجز الفقرة الأولى من المادة ٣٨ المشار إليها (وذلك ما لم تكن أغلبية المنظمة النقابية من المنضمين إلى نقابات مهنية) يرتبط ارتباطاً لا يقبل التجزئة بنطاق الطعن المائل باعتباره استثناءً من قاعدة الحظر التى فرضها النص المطعون عليه، فإن هذا الاستثناء يسقط تبعاً للحكم ببطلان ذلك النص^(٧٩٣).

ج- الوضع فى القانون النقابى البحرينى:

أما عن قانون النقابات العمالية فى مملكة البحرين، فإنه ترك للنظام الأساسى للمنظمة النقابية ضرورة أن يشتمل بوجه خاص على: (د) عدد أعضاء مجلس إدارة المنظمة، ومدته، وكيفية انتخابهم، ومواعيد اجتماعات مجلس الإدارة، وكيفية استكمال الأماكن الشاغرة به واختصاصاته. (ط) إجراءات، ومواعيد، وحالات دعوة مجلس إدارة المنظمة وجمعياتها العمومية إلى الاجتماعات العادية وغير العادية^(٧٩٤).

^(٧٩٣) على عوض حسن، النصوص المحكوم بعدم دستورتيتها فى قوانين النقابات، ١٩٩٧، دار المطبوعات الجامعية، ص ١٦٣.

^(٧٩٤) المادة الخامسة من قانون النقابات العمالية الصادر بمرسوم بقانون رقم ٣٣ لسنة ٢٠٠٢، الجريدة الرسمية، العدد ٢٥٤٩، ٢٥/٩/٢٠٠٢.

وتطبيقاً لهذا النص التشريعي ، جاء النظام الأساسى لنقابة العاملين فى شركة نفط البحرين (بابكو) ، متضمناً نصوصاً بشأن الأجهزة الإدارية لهذه النقابة ، فوفقاً لنص المادة ٣٤ منه : " يتم قبول الترشيحات لعضوية مجلس إدارة النقابة من أعضاء الجمعية العمومية الذين أوفوا التزاماتهم المالية وشروط انتسابهم للنقابة" ، ويمكن للعمال الأجانب الترشيح لمجلس إدارة النقابة وعلى ألا يتبعوا المناصب الرئيسية للنقابة (المادة ٣٥ من النظام المشار إليه) ، وذلك بجانب نصوص أخرى سوف نتعرض لها فى موضعها .

د- الوضع فى قانون العمل الكويتى:

وعلى ذات النهج سار المشرع الكويتى ، حيث اكتفى بوضع شروط عامة لانضمام العامل إلى النقابة ، تاركاً للجمعية العمومية التأسيسية وضع النظام الأساسى للنقابة ، والذى يشتمل على بنود من بينها: تشكيل مجلس الإدارة، وشروط عضويته ومدته، وكذلك اختصاصاته، والقواعد الخاصة بسير أعماله ، واختيار هيئة المكتب واختصاصاتها^(٧٩٥). وقد صدر عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل قرار رقم (١) فى شأن اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للنقابة ، وجاءت المادة ٢٥ من هذه اللائحة بخصوص مجلس الإدارة (التشكيل) ، أما المادة ٢٦ فإنها قضت بقبول الترشيحات لعضوية مجلس إدارة النقابة من الأعضاء الكويتيين المسددين لاشتراكاتهم قبل اجتماع الجمعية العمومية بثلاثة أسابيع ، ويقفل باب

^(٧٩٥) المادة ٧٢ من قانون العمل فى القطاع الأهلى (القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤) والسابق الإشارة إليها فى الباب الأول من الرسالة (الشروط الموضوعية لتأسيس النقابات العمالية).

الترشيح قبل الاجتماع بأسبوع ، وتنتشر هذه المواعيد فى لوحة الإعلانات الخاصة بالنقابة^(٧٩٦).

هـ - الوضع فى قانون العمل العمانى:

لقد وضع القرار الوزارى رقم (٢٤/٢٠٠٧) بشأن نظام تشكيل وعمل وتسجيل النقابات العمالية والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان شروطاً يجب أن تتوافر فىمن يرشح نفسه لعضوية الهيئة الإدارية للنقابة العمالية وهى:

- ١- أن يكون بالغاً سن الرشد كامل الأهلية.
- ٢- أن لا يكون مداناً بأية جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.
- ٣- أن لا يكون معاراً أو منتدباً^{٧٩٧}.

ثانياً: تكوين الجمعية العمومية وأحكام انعقادها :

تقدم أن الجمعية العمومية للمنظمة النقابية، هى السلطة العليا التى ترسم سياستها وتشرف على كافة شئونها^(٧٩٨)، لذا فإن تكوين الجمعية

^(٧٩٦) الكويت اليوم ، العدد ٤٩٧ ، السنة العاشرة.

^(٧٩٧) المادة العاشرة . ووفقاً للمادة الثامنة من ذات القرار المشار إليه ، تنتخب الجمعية العمومية هيئتها الإدارية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التسجيل فى الوزارة ، وتستمر عضوية الهيئة الإدارية ثلاث سنوات ، وعلى صاحب العمل تسهيل انتخاب أعضاء الهيئة الإدارية ، وتتولى الهيئة إدارة شئون النقابة العمالية ، انظر: الجريدة الرسمية ، العدد (٨٣٤).

العمومية لكل مستوى من المستويات النقابية، واختصاصاتها، وطريقة وإجراءات انعقادها يحدد وفقاً للأحكام التي قررها المشرع النقابي، والتي تتضمنها لائحة النظام الأساسي لكل منظمة نقابية^(٧٩٩).

ومما تجدر الإشارة إليه أن تشكيل الجمعية العمومية يختلف حسب مستويات البنين النقابي، فالجمعية العمومية للجنة النقابية تتكون من كافة أعضائها الذين مضى على عضويتهم بها سنة على الأقل، والمسددين اشتراكهم بانتظام حتى تاريخ انعقاد الجمعية العمومية^(٨٠٠)، غير أنه يستثنى من شرط المدة اللجان النقابية المشكلة لأول مرة^(٨٠١)، الأمر الذي يعنى أنه

^(٧٩٨) المادة ٣٠ من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، بإصدار قانون النقابات العمالية فى جمهورية مصر العربية والمعدل بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ والقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥: الجريدة الرسمية، العدد ١٣ تابع فى ٣٠/٣/١٩٩٥.

^(٧٩٩) عبد الباسط عبد المحسن، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق (هامش ٣٦)، ص ٢٦٥.

^(٨٠٠) المادة ١/٣١ من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، بإصدار قانون النقابات العمالية فى جمهورية مصر العربية (بمقتضى تعديل ١٩٩٥). وقد كان المشرع النقابي (فى ظل قانون رقم ١ لسنة ١٩٨١) يتطلب مضى ستة أشهر على الأقل فى العضوية النقابية، وذلك لإمكانية الاشتراك فى الجمعية العمومية للجنة النقابية، وهكذا فإن عضوية الجمعية العمومية للجنة النقابية لا تتطابق مع عضوية اللجنة، ذلك أن بعض أعضاء اللجنة لا يعتبرون مع ذلك أعضاء الجمعية العمومية لها، مثل الأعضاء الذين لم يمض على عضويتهم المدة المحددة (سنة)، أو الذين مضت على عضويتهم تلك الفترة ولكنهم لم يسددوا اشتراكاتهم بانتظام، فهؤلاء ليس من حقهم حضور الجمعية العمومية والمشاركة فى أعمالها، انظر: = عبد الباسط عبد المحسن، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق (هامش ٣٦)، ص ٢٦٦.

^(٨٠١) المادة ٣/٣١ من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ (بمقتضى تعديل قانون ١٩٨١).

فى هذه الحالة لا يشترط مرور سنة على العضوية حتى يشترك العضو فى الجمعية العمومية للجنة النقابية^(٨٠٢).

كما أن العضو الذى يتخلف عن سداد بعض الاشتراكات لا يكون من حقه حضور الجمعية العمومية أو المشاركة فى أعمالها، حتى ولو كانت الاشتراكات المتأخرة عن شهور سابقة على الشهر الذى ستنعقد فيه الجمعية، وذلك حتى لا يعتمد البعض إلى سداد الاشتراك المتأخر بمناسبة انعقاد الجمعية العمومية كوسيلة للاشتراك فى أعمالها، وخاصة فى انتخاب أعضاء مجلس الإدارة أو الترشيح لعضوية هذا المجلس^(٨٠٣). هذا وقد كلف المشرع النقابى المصرى الاتحاد العام لنقابات العمال بوضع نظام أساسى نموذجى، يتضمن القواعد التنظيمية الخاصة بتشكيل الجمعيات العمومية للجان النقابية التى يجاوز عدد أعضائها ٥٠٠ عضو^(٨٠٤)، وذلك لمواجهة الصعوبات العملية فى عقد الجمعيات ذات الأعداد الكبيرة^(٨٠٥).

(٨٠٢) مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، ٢٠٠٥، مرجع سابق، ص ٩٥.

(٨٠٣) ويستفاد هذا الشرط صراحة من نص المادة ٣١ المشار إليها، انظر: عبد الباسط عبد المحسن، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق (هامش ٣٦)، ص ٢٦٦.

(٨٠٤) المادة ٢/٣١ من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ والمشار إليها. غير أن النظام النموذجى لم يتضمن قواعد فى هذا الشأن، كما أن القرار رقم ١١ لسنة ١٩٨١ والخاص = بقواعد وإجراءات تشكيل المنظمات النقابية لم يتضمن أية قواعد فى هذا الشأن، لذا فإن الجمعيات العمومية للجان النقابية تشكل على نفس الأسس التى تشكل عليها الجمعيات العمومية الأخرى، بمعنى أن يشترك فى عضويتها كل الأعضاء الذين مضى على عضويتهم المدة المحددة والمسددين لاشتراكاتهم بانتظام، انظر فى هذا المعنى: عبد الباسط عبد المحسن، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق ص ٦٧، (حاشية ١).

(٨٠٥) عبد الباسط عبد المحسن، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص ٢٦٦.

أما الجمعية العمومية للنقابة العامة وفقاً للتشريع النقابي المصري، وعلى هدى التدرج فى البنين النقابي، فإنها تتكون من جميع ممثلي اللجان النقابية لمجموعات المهن أو الصناعات التي تضمها النقابة العامة على مستوى الجمهورية، والذين تختارهم مجالس إدارتها طبقاً للإجراءات والقواعد التي يضعها الاتحاد العام لنقابات العمال، ويصدر بها قرار من الوزير المختص^(٨٠٦).

ولم يتضمن التشريع النقابي فى مملكة البحرين نصوصاً مماثلة للتشريع النقابي المصري بشأن تكوين الجمعية العمومية للمنظمة النقابية، وقد يجد ذلك تفسيره فى أن البنين النقابي يتكون على نحو ما رأينا فى ظل مرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ من النقابات العمالية والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين^(٨٠٧)، والذي يضع نموذجاً لكافة اللوائح الداخلية

^(٨٠٦) المادة ٣٢ من القانون المشار إليه. وقد أصدر الوزير المختص (وزير القوى العاملة والتدريب) فى هذا الشأن القرار رقم ٣١ لسنة ١٩٧٦ ليحدد تمثيل اللجان النقابية فى الجمعيات العمومية للنقابات العامة وفقاً = لعدد أعضاء كل لجنة على النحو التالى: ١- ممثل واحد عن أعضاء اللجنة النقابية الذين لا يزيد عددهم عن ٢٥٠ عضواً. ٢- ممثل عن كل ٢٥٠ عضواً عن السبعمئة وخمسين عضواً التالين. ٣- ممثل عن كل ٥٠٠ عضواً عن التسعة آلاف عضواً التالين. ٤- ممثل عن كل ١٠٠٠ عضو من الأعضاء الباقين، بحيث لا يزيد عدد الممثلين عن ٣٥ مع مراعاة أن يمثل الكسر البالغ نصفاً فأكثر بممثل، انظر: القرار الوزاري رقم ٣١ لسنة ١٩٧٦ - الوقائع المصرية - العدد ١٣٩ فى ١٥/٦/١٩٧٦. ووفقاً للمادة ٣٢ من قانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ (الجريدة الرسمية، العدد ٢ الصادر فى ٨ يناير ١٩٨١): " تمثل اللجنة النقابية فى الجمعية العمومية للنقابة العامة بممثلين يختارهم مجلس إدارتها من بين أعضائها....".

^(٨٠٧) المادة ٦ من مرسوم بقانون رقم ٣٣ لسنة ٢٠٠٢، بإصدار قانون النقابات العمالية، الجريدة الرسمية، العدد ٢٥٤٩، الأربعاء ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢.

المالية والإدارية لتلك المنظمات^(٨٠٨). مفاد ذلك أن الجمعية العمومية للنقابة العمالية تتألف من الأعضاء النقابيين الذين تتوافر لديهم شروط العضوية^(٨٠٩)، وأن التعديل الذي جاء مع قانون رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٦ قد اكتفى بالنص على إمكانية كل نقابتين أو أكثر من النقابات العمالية أن تنشئ فيما بينها اتحاداً نقابياً.

ويجب أن تعقد الجمعية العمومية للمنظمة النقابية (لجنة نقابية، أو نقابة عامة أو اتحاد عام لنقابات العمال) اجتماعاً عادياً مرة واحدة على الأقل في السنة^(٨١٠)، وذلك خلال الربع الأول من السنة الميلادية بدعوة من مجلس الإدارة^(٨١١).

^(٨٠٨) وقد رأينا أنه بمقتضى قانون رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٦ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢، يضع الاتحاد النقابي نماذج استرشادية لكافة اللوائح الداخلية المالية والإدارية التي تنظم عمل النقابات العمالية أعضاء الاتحاد. (المادة ٩).

^(٨٠٩) ووفقاً للنظام الأساسي لنقابة العاملين في شركة نفط البحرين (بابكو)، تتألف الجمعية العمومية من جميع الأعضاء المقيدين في سجلاتها والمسجلين لاشتراكاتهم السنوية حتى تاريخ الانعقاد وهي صاحبة السلطة العليا في تصريف أمور النقابة (المادة ٢١).

^(٨١٠) المادة ٣٠ من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية في جمهورية مصر العربية والمعدل. يجوز عقد الجمعية العمومية بصفة عادية في الأحوال =الآتية: (أ) بناء على طلب رئيس مجلس إدارة اللجنة النقابية. (ب) بناء على طلب ثلثي مجلس إدارة اللجنة النقابية (ج) بناء على طلب ثلث أعضاء الجمعية العمومية للجنة النقابية. انظر: المادة ٢٥ من اللائحة النموذجية.

^(٨١١) المادة ٢٢ من النظام الأساسي لنقابة العاملين في شركة نفط البحرين (بابكو).

والواقع أنه غالباً ما تقضى الأنظمة النقابية باجتماع عادي للجمعية العمومية وذلك لاختيار أجهزة الإدارة، والتصديق على تقرير النشاط والتقرير المالي، وتحديد الاشتراكات^(٨١٢).

ويجوز أن تعقد الجمعية العمومية لأسباب طارئة بناء على طلب رئيس مجلس إدارة المنظمة النقابية ، أو ثلثي أعضاء المجلس المذكور ، أو ثلثي أعضاء الجمعية العمومية^(٨١٣).

ويتعين في حالي اجتماع الجمعية العمومية بصفة غير عادية بناء على طلب ثلثي أعضاء مجلس الإدارة، أو بناء على طلب ثلثي أعضاء الجمعية العمومية، دعوة الجمعية العمومية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم الطلب، فإذا لم يتخذ رئيس مجلس الإدارة إجراءات الدعوة، كان من حق الطالبين أو من يفوضونه توجيه الدعوة لعقد الجمعية العمومية ، وتكون مصاريف الدعوة والاجتماع على حساب النقابة العامة^(٨١٤).

ويتبع في انعقاد الدورة غير العادية الإجراءات التي تسير عليها الدورات العادية، من حيث تحديد الموعد، والمكان، وصحة الانعقاد،

Couturier (G), op. cit. no 146. ⁽⁸¹²⁾

^(٨١٣) المادة ٣٤ من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للمنظمات النقابية المصرية. ووفقاً للمادة ٢٣ من النظام الأساسي لنقابة العاملين في شركة نفط البحرين (بابكو) ، تتعقد الجمعية العمومية بصفة غير عادية إذا طلب ذلك الأغلبية المطلقة (النصف + ١) من الأعضاء على الأقل أو بناءً على طلب أغلبية مجلس الإدارة. ويدعو مجلس الإدارة الجمعية العمومية للنقابة في مدة لا تتجاوز أسبوعين على الأكثر مع تحديد المسائل والموضوعات التي تعقد من أجلها، فإذا لم يدعها المجلس في غضون هذه المدة تتعقد من تلقاء نفسها.

^(٨١٤) المادة ٣٤ من اللائحة النموذجية المشار إليها.

وتوجيه الدعوة لمجالس إدارة اللجان النقابية ، والإعلان عنها فى إحدى الصحف اليومية وغير ذلك^(٨١٥).

ويكون الاجتماع صحيحاً إذا حضره أكثر من نصف عدد أعضاء الجمعية العمومية الذين لهم حق الحضور، فإذا لم يتكامل العدد القانونى يؤجل الاجتماع ساعتين، ويكون الاجتماع عندئذ صحيحاً إذا حضره ثلث عدد الأعضاء ، وإلا أجل الاجتماع لموعد آخر خلال شهر على الأكثر ، على أن يعلن عنه بذات الطريقة المبينة فى الفقرة السابقة^(٨١٦).

ويجب على مجلس إدارة النقابة العامة إخطار الاتحاد العام لنقابات العمال بمكان وموعد وجدول أعمال أى جمعية عمومية ، سواء كانت عادية ، أو غير عادية، أو مؤجلة قبل الموعد المحدد للاجتماع بسبعة أيام

^(٨١٥) المادة ٣٤ من اللائحة النموذجية. ويؤول لمجلس إدارة النقابة العامة تحديد موعد ومكان عقد الجمعية العمومية، ويبلغ بها اللجان النقابية، كما يجري الإعلان عن ذلك فى إحدى الصحف اليومية وذلك قبل موعد انعقادها بعشرة أيام على الأقل. (المادة ٣٣) من اللائحة النموذجية.

^(٨١٦) المادة ٣٣ من اللائحة النموذجية المشار إليها. ووفقاً للمادة ٢٤ من النظام الأساسى لنقابة العاملين فى شركة نفط البحرين (بابكو): يعتبر انعقاد الجمعية العمومية الاعتيادي والاستثنائي صحيحاً إذا حضره الأغلبية المطلقة من الأعضاء ، فإذا لم يتكامل العدد بعد ساعة واحدة من موعد الاجتماع، يؤجل لمدة أسبوعين على الأكثر ويكون الاجتماع عندئذ صحيحاً بشرط ألا يقل عدد الحاضرين عن ٢٥% من مجموع الأعضاء وإلا يؤجل الاجتماع لمدة أسبوعين على الأكثر ويكون الاجتماع صحيحاً بمن حضر. وإعمالاً لنص المادة ٢٦ من ذات النظام ، لا يحق لأحد الإنابة عن أى عضو من أعضاء الجمعية العمومية أو توكيل غيره للإنابة عنه فى اجتماعات الجمعية العمومية.

على الأقل، وذلك لدعوة ممثلى الاتحاد العام لنقابات العمال لحضور الاجتماع^(٨١٧).

ثالثاً: تكوين مجلس إدارة النقابة العامة :

لا تستطيع الجمعية العمومية للمنظمة النقابية - نظراً لكثرة عدد أعضائها - أن تتولى بنفسها أعمال الإدارة اليومية ، لذا فإنها توكل لعدد من أعضائها ينتخبون كمجلس لإدارتها القيام بهذه المهمة^(٨١٨).

وهكذا يعد مجلس إدارة المنظمة النقابية السلطة التى تتولى تنفيذ قرارات الجمعية العمومية ومتابعة أعمال هيئة مكتب المنظمة، فيما بين أدوار انعقاد الجمعية العمومية^(٨١٩).

ويتكون مجلس إدارة اللجنة النقابية من عدد من الأعضاء لا يقل عن سبعة ولا يزيد على أحد عشر ، تنتخبهم الجمعية العمومية للجنة بطريق الاقتراع السري المباشر، ويتكون المجلس من خمسة عشر عضواً إذا تجاوز عدد أعضاء الجمعية العمومية عشرة آلاف عضو، فإذا تجاوز خمسة عشر ألفاً يتكون المجلس من واحد وعشرين عضواً.

ويراعفى تشكيل المجلس التمثيل النسبي والنوعي والجغرافي لفروع المنشأة حسب عدد العاملين بكل فرع المنضمين إلى اللجنة النقابية كلما

^(٨١٧) المادة ٣٣ من اللائحة النموذجية.

^(٨١٨) محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابى، المرجع السابق (هامش ١٣) ص ١١١.

^(٨١٩) المادة ٣٥ من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية والمعدل.

أمكن ذلك ويستمر العمل بالتمثيل النسبي على النحو المتقدم طوال مدة الدورة النقابية^(٨٢٠).

أما مجلس إدارة النقابة العامة فإنه يتكون من عدد لا يقل عن أحد عشر عضواً، ولا يزيد على واحد وعشرين عضواً تنتخبهم الجمعية العمومية لنقابة العامة بطريق الاقتراع السري ، على أن يراعى فى تشكيل المجلس التمثيل النوعى أو الجغرافى حسب عدد الأعضاء المنضمين للنقابة العامة من كل مهنة أو صناعة من المهن والصناعات المكونة للنقابة العامة، أو حسب التوزيع الجغرافى لهم، ويستمر العمل بهذا التمثيل النسبى طوال مدة الدورة النقابية^(٨٢١).

(٨٢٠) المادة ٢٧ مستحدثة بالقرار رقم ٤٢ لسنة ١٩٨٣ من لائحة النظام الأساسى. وعلى مجلس إدارة اللجنة النقابية بمجرد تكوينه التقدم إلى النقابة العامة بالمستندات الآتية:

(أ) أربع نسخ من محضر الجمعية العمومية الذى انتخب فيه مجلس إدارة اللجنة النقابية.

(ب) كشف من أربع صور بأسماء أعضاء مجلس الإدارة وصفة كل منهم وسنة ومحل إقامته وتوقيعه.

(ج) أربع صور من محضر اجتماع مجلس الإدارة الذى انتخب فيه هيئة المكتب، ويحتفظ مجلس إدارة اللجنة بأصول هذه المحاضر والكشوف والمستندات. انظر: المادة ٢٧ مكرر من النظام الأساسى للمنظمات النقابية، مستحدثة بالقرار رقم ٤٢ لسنة ١٩٨٣.

(٨٢١) المادة ٣٦ من النظام الأساسى للمنظمات النقابية، مستبدلة بالقرار رقم ٤٢ لسنة ١٩٨٣، ووفقا للنظام الأساسى لنقابة العاملين فى شركة نפט البحرين والمشار إليه : يتكون مجلس إدارة النقابة من خمسة عشر عضواً يتم انتخابهم من الجمعية العمومية مباشرة فى اجتماعاتها العادية أو الاستثنائية بالاقتراع السري لمدة ثلاث سنوات ، ويكون غير الفائزين من المرشحين أعضاء احتياط مع بيان درجة تسلسلهم أو ترتيبهم، ويتم انتخاب الأعضاء حسب التوزيع الجغرافى للدوائر الانتخابية للنقابة حسب القوائم المعتمدة من لجنة = = الاشراف على الانتخابات ... (الماد ٣٣) ، حيث يتم تشكيل لجنة للإشراف على الانتخابات من بين أعضاء الجمعية العمومية ، على أن تتكون اللجنة من سبعة أعضاء حسب اللوائح المتعارف

ومدة الدورة النقابية لمستويات المنظمات النقابية أربع سنوات، تبدأ من تاريخ نشر إعلان إتمام انتخاب مجالس إدارة المنظمات النقابية بكافة مستوياتها فى الوقائع المصرية^(٨٢٢)، ويشكل مجلس الإدارة من بين أعضائه شعبة لكل صناعة أو مهنة أو عمل داخل النقابة ، ويحدد المجلس عدد أعضاء كل شعبة ومقرها واختصاصها ونظام أعمالها ، على أن تعرض نتيجة دراستها عليه لتقرير ما يراه بشأنها، ويجوز للمجلس أن يضم لأى شعبة عضواً أو أكثر من بين أعضاء الجمعية العمومية للنقابة العامة أو مجالس إدارة اللجان النقابية الذين تمثلهم الشعبة^(٨٢٣).

كما يجوز لمجلس الإدارة أن ينشئ سكرتاريات نوعية من بين أعضاء المجلس حسب احتياجات العمل والنشاط بالنقابة العامة ، ويحدد المجلس طريقة تشكيل السكرتاريات المختلفة واختصاصاتها ونظام أعمالها^(٨٢٤).

ويختار مجلس إدارة النقابة مندوباً أو أكثر من بين أعضائها فى الجهات التى لا يوجد بها لجان نقابية، ليكون حلقة اتصال بين الأعضاء والمجلس ، ويتولى توصيل الخدمات النقابية إليهم وحل مشاكلهم الفردية

عليها .. وتجرى عملية الانتخاب وبحضور مندوب عن الاتحاد العام لعمال البحرين بطريق الاقتراع السري (المادة ٣٢).

^(٨٢٢) المادة ٤١ من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية، مستبدلة بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١.

^(٨٢٣) المادة ٣٧ من النظام الأساسى للمنظمات النقابية.

^(٨٢٤) المادة ٣٨ من النظام الأساسى للمنظمات النقابية. كما أنه إعمالاً لنص المادة ٤٦ من النظام الأساسى لنقابة العاملين فى شركة نفط البحرين والمشار إليه ، يجوز لمجلس إدارة النقابة تشكيل لجان لتنظيم شئون النقابة وفقاً لاختصاصاتها وبرأسه عضو من مجلس الإدارة.

تحت إشراف المجلس، ويراعى فى اختيار المندوب النقابى أن يجيد القراءة والكتابة وأن يكون محل ثقة زملائه^(٨٢٥).

ويعقد مجلس إدارة المنظمة النقابية اجتماعاته الدورية مرة كل شهر على الأقل، ويجوز دعوته لاجتماع غير عادى بناء على طب الرئيس أو طلب كتابى مسبب من ثلث أعضاء المجلس على الأقل، ويجب أن يرفق بالدعوة جدول أعمال الاجتماع ومذكراته، وذلك فيما عدا الموضوعات التى يري الرئيس عرضها أثناء الجلسة^(٨٢٦).

ولا يكون الاجتماع صحيحاً إلا إذا حضره أغلبية أعضائه، وإذا توافرت هذه الأغلبية فإن قرارات المجلس تصدر بأغلبية الحاضرين ما لم ينص النظام أو أحكام قانون النقابات على أغلبية خاصة، وإذا تساوت الأصوات يرجح الجانب الذى منه الرئيس^(٨٢٧)، ويسرى على الاتحاد العام لنقابات العمال هذه الأحكام الخاصة بالنقابات العامة، وذلك فيما لا يتعارض مع طبيعته^(٨٢٨)، كما أن الاتحادات النقابية فى مملكة البحرين -

^(٨٢٥) المادة ٣٩ من النظام الأساسى للمنظمات النقابية.

^(٨٢٦) المادة ١٧ من النظام الأساسى (مستبدلة بالقرار رقم ٥٩ لسنة ١٩٨٢). ووفقاً للنظام الأساسى لنقابة العاملين فى شركة نفط البحرين تتعقد اجتماعات مجلس الإدارة مرة كل أسبوعين، بشرط حضور الأغلبية = المطلقة من الأعضاء (المادة ٣٧). ويجوز دعوة مجلس الإدارة لاجتماع استثنائى إذا طلب ذلك الرئيس أو ثلث أعضاء مجلس الإدارة (المادة ٤٠). وتصدر قرارات مجلس الإدارة بأغلبية عدد الحاضرين (المادة ٣٨).

^(٨٢٧) المادة ١٨ من النظام الأساسى.

^(٨٢٨) المادة ٥٠ من اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للمنظمات النقابية ، وفقاً لهذه المادة " يسرى على الاتحاد العام لنقابات العمال الأحكام الواردة بشأن النقابات العامة فى الفصل

باعتبارها منظمات نقابية عمالية - فإنه يؤول لنظامها الأساسي -على نحو ما تقدم - أن يشتمل على عدد أعضاء مجلس إدارة المنظمة، ومدته، وكيفية انتخابهم، ومواعيد اجتماعات مجلس الإدارة ، وكيفية استكمال الأماكن الشاغرة به واختصاصاته^(٨٢٩).

رابعاً: هيئة مكتب المنظمة النقابية :

هيئة مكتب المنظمة النقابية هي السلطة التي تتولى تنفيذ قرارات مجلس إدارتها، وتشكل هيئة مكتب المنظمة النقابية من الرئيس، ونائبه، أو نوابه ، والأمين العام ومساعدته، وأمين الصندوق ومساعدته. ويتم انتخاب هيئة المكتب في أول اجتماع يعقده مجلس إدارة المنظمة النقابية^(٨٣٠).

الثاني من الباب الخامس من هذا النظام وذلك فيما لا يتعارض مع طبيعته" ، ويتعلق الفصل الثاني من الباب الخامس بالجمعية العمومية ومجلس الإدارة.

^(٨٢٩) المادة الخامسة من مرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون النقابات العمالية ، الجريدة الرسمية ، العدد ٢٥٤٩ ، ٢٥/٩/٢٠٠٢ ، وبخصوص الاتحادات النقابية: قانون رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٦ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ .

^(٨٣٠) المادة ٤٠ من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية والمعدل. كذلك إعمالاً لنص المادة ٣٦ من النظام الأساسي لنقابة العاملين في شركة نفط البحرين ، ينتخب مجلس الإدارة من بين أعضائه في أول اجتماع له رئيساً للنقابة ، ونائباً للرئيس ، وأمينا للسر، وأمينا للمالية ، والأمين المالي المساعد وغيرها من المناصب حسب احتياجات النقابة.

غير أنه لا يجوز لمجلس الإدارة تغيير أعضاء هيئة المكتب كلهم أو بعضهم إلا إذا كان هذا الموضوع مدرجاً بجدول أعمال اجتماع المجلس^(٨٣١).

ويوجد أيضاً ضمن الأجهزة الإدارية النقابية فى النظام الفرنسى، مكتب يكلف غالباً بضمان سير النقابة، ويتكون من السكرتير العام أمين وأعضاء آخرين يختارهم جهاز الإدارة^(٨٣٢).

المطلب الثانى

اختصاصات الأجهزة الإدارية للمنظمة النقابية

تجتمع الجمعية العمومية - على غرار الجمعيات الأخرى - فى دورة عادية لكي تختار أجهزة الإدارة، والتصديق على تقرير النشاط وبرنامجها، والتقرير المالى، وتحديد الاشتراكات، كما أنها تجتمع فى دورة غير عادية لمناقشة المسائل الهامة والعاجلة، والتصويت على تعديل الأنظمة اللائحية، وبصفة احتمالية مناقشة مسألة حل النقابة^(٨٣٣). أما عن مجلس الإدارة أو اللجنة التنفيذية فى النظام الفرنسى، فإنه يجتمع بصورة اعتيادية، حسب الدورة المنصوص عليها فى الأنظمة، وإنه يدير أعمال النقابة، ودعوة الجمعيات العمومية، وإعداد جدول الأعمال، وتنفيذ القرارات، كما أنه الجهاز الذى يؤول إليه تمثيل النقابة، وذلك ما لم تكن هذه السلطة

^(٨٣١) المادة ٢٠ من النظام الأساسى والتي أضيفت بالقرار رقم ٤٢ لسنة ١٩٨٣.

^(٨٣٢) Couturier (G), op. cit. no. 146.

^(٨٣٣) ولم يضع المشرع الفرنسى نصوصاً فى هذا الشأن، انظر:

Frossard (J), op. cit., no 93 ; Couturier (G), op. cit. no 146.

مفوضة بصورة دائمة لأحد أعضائه (السكرتير العام)^(٨٣٤). وتكفل هيئة المكتب غالباً سير النقابة^(٨٣٥).

وقد اهتم المشرع النقابي المصري، بتحديد اختصاصات الأجهزة الداخلية للمنظمة النقابية في كافة مستوياتها، وتعرض أيضاً لمسألة التفرغ للنشاط النقابي.

أما المشرع النقابي في مملكة البحرين، فإنه حرص تحديداً على بيان اختصاص الجمعية العمومية للنقابة، وأحال للنظام الأساسي للمنظمة النقابية العمالية مسألة تحديد اختصاصات مجلس الإدارة.

وأجاز التفرغ للعمل النقابي بشروط معينة، لذا يكون من المفيد أن نتناول في هذا المطلب، من ناحية اختصاصات الأجهزة الإدارية النقابية (على مستوى النقابة العامة)، ومن ناحية أخرى إمكانية التفرغ للنشاط النقابي، وذلك على النحو التالي :

أولاً: اختصاصات الجمعية العمومية للنقابة العامة :

لقد حدد القانون النقابي المصري اختصاصات الجمعية العمومية للنقابة العامة أو الاتحاد العام حسب الأحوال، فوفقاً لنص المادة ٣٠ منه تختص الجمعية العمومية بـ: (أ) اعتماد لائحة النظام الأساسي وميثاق الشرف الأخلاقي. (ب) اعتماد النظام المالي واللوائح الإدارية. (ج) اعتماد الموازنة والحساب الختامي. (د) إصدار قرارات بشأن أعضاء مجالس

Couturier (G), op. cit. no 146. ^(٨٣٤)

Couturier (G), op. cit. no 146.^(٨٣٥)

الإدارة الموقوفين عن مباشرة النشاط النقابي^(٨٣٦) ، أو بسحب الثقة، أو الفصل^(٨٣٧) من كل أو بعض أعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية^(٨٣٨). كذلك وفقاً للنظام الأساسى للمنظمات النقابية (لائحة نموذجية)، تتولى الجمعية العمومية للنقابة على الأخص ما يلى :

(أ) انتخاب أعضاء مجلس الإدارة العامة بطريق الاقتراع السرى، وذلك مع مراعاة أحكام المادة (٣٦) من هذه اللائحة^(٨٣٩).

(ب) سحب الثقة من كل أو بعض أعضاء مجلس الإدارة، أو هيئة المكتب.

(ج) البت فى تقرير مجلس الإدارة عن أعمال السنة المنتهية، واعتماد الموازنة والحساب الختامى، واعتماد النظام المالى واللوائح الإدارية.

(د) النظر فى التقارير والاقتراحات المقدمة من مجلس الإدارة.

(هـ) التصديق على عقود العمل المشتركة والاتفاقيات الجماعية التى تعقدتها النقابة العامة واللجان النقابية^(٨٤٠).

^(٨٣٦) وذلك طبقاً للمادة ٢٦ من القانون النقابى (بمقتضى تعديل ١٩٩٥)، ووفقاً لهذه المادة - على نحو ما تقدم - يجوز لمجلس إدارة النقابة العامة من تلقاء نفسه، أو بناء على طلب مجلس إدارة اللجنة النقابية أن يصدر قراراً بأغلبية ثلثى أعضاء مجلس الإدارة بوقف عضو مجلس إدارة اللجنة النقابية عن مباشرة نشاطه النقابى إذا ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون، أو لائحة النظام الأساسى، أو المالى، أو ميثاق الشرف الأخلاقى.

^(٨٣٧) وذلك طبقاً للمادة ٢٧ من القانون النقابى (بمقتضى تعديل ١٩٩٥)، وقد ألزمت هذه المادة مجلس إدارة النقابة العامة أو مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال، حسب الأحوال، عرض أمر عضو مجلس الإدارة الموقوف طبقاً للمادة ٢٦ المشار إليها على الجمعية العمومية للنقابة العامة فى أول اجتماع لها بالنسبة لعضو مجلس إدارة اللجنة النقابية أو النقابة العامة، وعلى الجمعية العمومية للاتحاد العام بالنسبة لعضو مجلس إدارة الاتحاد.

^(٨٣٨) المادة ٣٠ من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، والمعدل بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥.

^(٨٣٩) تتعلق هذه المادة - على نحو ما تقدم - بتكوين مجلس إدارة النقابة العامة.

- (و) اعتماد أو تعديل لائحة النظام الأساسى للنقابة العامة ويكون ذلك بموافقة ثلثى الأعضاء الحاضرين على الأقل.
- (ز) حل النقابة العامة اختيارياً ويكون ذلك بقرار من ثلثى أعضاء الجمعية العمومية على الأقل، وتسلم أموال النقابة العامة فى حالة حلها اختيارياً إلى الاتحاد العام لنقابات العمال لتكوين نقابة عامة جديدة^(٨٤١).

^(٨٤٠) وتتولى الجمعية العمومية للجنة النقابية أيضاً المسائل الآتية:- (أ) انتخاب أعضاء مجلس إدارة اللجنة النقابية بطريق الاقتراع السري مع مراعاة أحكام المادة ٢٧ الخاصة بتكوين مجلس إدارة اللجنة النقابية. (ب) سحب الثقة من كل أو بعض أعضاء مجلس الإدارة أو هيئة المكتب. (ج) البت فى تقرير مجلس الإدارة عن أعمال السنة المنتهية، واعتماد الموازنة والحساب الختامى. (د) النظر فى التقارير والاقتراحات المقدمة من مجلس إدارة اللجنة النقابية. (هـ) اعتماد وتعديل اللوائح الداخلية فى حدود ما يقضى به النظام، ويكون ذلك بقرار من ثلثى الأعضاء الحاضرين على الأقل بشرط ألا يقل عدد الحاضرين عن نصف أعضاء الجمعية العمومية (و) حل اللجنة النقابية اختيارياً، ويكون ذلك بقرار من ثلثى أعضاء الجمعية العمومية على الأقل، وتسلم أموال اللجنة بعد حلها اختيارياً إلى النقابة العامة لإنشاء لجنة نقابية جديدة أو لتوزيعها فى وجوه نافعة للعمال بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال. انظر: المادة ٢٦ من النظام الأساسى.

^(٨٤١) المادة ٣٥ من النظام الأساسى. ووفقاً لنص المادة ٢٨ من النظام الأساسى لنقابة العاملين فى شركة نفط البحرين تنتظر الجمعية العمومية العادية بوجه خاص فى المسائل الآتية: أ- تقرير مجلس إدارة النقابة عن أعمال الفترة المنتهية. ب- إقرار الميزانية العمومية والحساب الختامى للسنة المنتهية، وإقرار موازنة السنة المقبلة والمعدة طبقاً لأصول المحاسبة المرعية، والموافقة على مشروع موازنة السنة المقبلة على = أن يتولى مجلس الإدارة إقرار الميزانية العمومية والحساب الختامى، وترفع نسخة من حسابها الختامى للسنة المالية المنتهية للاتحاد العام لعمال البحرين بعد اعتماده من الجمعية العمومية للنقابة.

والواقع أن الجمعية العمومية بصفة عامة لا تستطيع الاجتماع فى أوقات دورية متقاربة لتسيير أمور المنظمة، سواء لكثرة عدد أعضائها الذين قد يصلوا إلى الآلاف فى بعض اللجان النقابية بالمنشآت الكبيرة ، أو لوجود الأعضاء فى أماكن متباعدة كما هو الحال بالنسبة للجمعيات العمومية للنقابات العامة^(٨٤٢)، ولهذا فإن الجمعية العمومية تعهد إلى مجلس الإدارة بكثير من الأعمال وخاصة الأعمال التنفيذية، ولكن المشرع قدر أن هناك أموراً معينة تعتبر من الاختصاصات الأصلية للجمعية العمومية وذلك على نحو ما جاء فى المادة ٣٠ من القانون النقابى والمشار إليه^(٨٤٣).

والنظام الأساسى يعبر عن شخصية المنظمة النقابية، حيث يحدد أغراضها ونظام العمل بها ، وحقوق الأعضاء والتزاماتهم قبلها، لذلك يتعين أن تتولى الجمعية العمومية للنقابة العامة أو الاتحاد العام اعتماد هذا

ج- النظر فى تقارير واقتراحات الأعضاء المقدمة لمجلس الإدارة قبل انعقادها بأسبوع على الأقل.

د- البت فى التظلمات المرفوعة من الذين رفض طلب انضمامهم للنقابة أو الذين تقرر فصلهم منها.

أما الجمعية العمومية فى دورتها غير العادية فإنها تنظر بوجه خاص: (أ) تعديل اللائحة الداخلية للنقابة ويكون ذلك بموافقة ثلثى الأعضاء الحاضرين على الأقل ، ويرسل للاتحاد العام والجهات المعنية للعلم (ب) المسائل الهامة والعاجلة التى رأى مجلس الإدارة أو الأعضاء عرضها على الجمعية العمومية طبقاً لما جاء بهذا النظام. (ج) حل النقابة أو إدماجها أو سحب الثقة من مجلس الإدارة أو حله أو إسقاط عضوية أحد أعضائها فيشترط أغلبية ثلثى الأعضاء المسجلين فى النقابة والمسددين لاشتراكاتهم. (المادة ٢٩).

^(٨٤٢) عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ٢٧١.

^(٨٤٣) عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ٢٧١.

النظام والتدخل عند تعديله بموافقة ثلثى الأعضاء الحاضرين على الأقل^(٨٤٤).

كما أن اعتماد النظام المالى واللوائح الإدارية كذلك اعتماد الموازنة والتصديق على الحساب الختامي للسنة المالية^(٨٤٥) من الأمور الهامة، تماماً كالنظام الأساسى، حيث يحدد النظام المالى وسائل الحصول على الموارد المالية للمنظمة، وأوجه وكيفية الصرف منها، وتحدد اللوائح الداخلية قواعد وإجراءات سير العمل بالمنظمة النقابية، أما اعتماد الموازنة التقديرية، فإنه من سبل رسم وتحديد سياسة الإنفاق للمنظمة واعتماد الحساب

^(٨٤٤) أما رسم السياسات ووضع البرامج المحققة لأهداف الحركة النقابية فإنه ينعقد للجمعية العمومية للاتحاد العام (المادة ٤٧ من اللائحة النموذجية) : عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ٢٧٦.

^(٨٤٥) تتضمن الموازنة التصور التقديرى لعناصر الإيراد وأوجه الصرف المتوقعة خلال السنة المقبلة، أما الحساب الختامي فهو وثيقة واقعية تبين ما تم إنفاقه فعلاً من اعتمادات سبق تخصيصها وما تم تحصيله فعلاً من إيرادات: عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ٢٧٣. وتتكون موارد المنظمة النقابية - على نحو ما تقدم - من: (أ) رسم الانضمام، (ب) الاشتراك الذى يدفعه الأعضاء بحد أدنى جنييه واحد شهرياً ، ولكل جمعية عمومية زيادة قيمة الاشتراك بما لا يجاوز ثلاثة أمثال الاشتراك الشهري وفقاً =ظروفها ومواجهة نفقاتها. (ج) عائد الحفلات التى تقيمها، (د) الإعانات والهبات والتبرعات والوصايا التى يقبلها مجلس إدارة المنظمة ولا تتعارض مع أغراضها. (هـ) الموارد الأخرى التى لا تتعارض مع أحكام القانون النقابى ، ويصدر قرار من الوزير المختص بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال بالتصديق على قرار مجلس إدارة المنظمة بقبول ما يقدم لها من الهبات أو التبرعات أو الوصايا من أشخاص أجنبية، (المادة ٥٠ من قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بمقتضى التعديل بقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥)

الختامى يعد أحد الوسائل الهامة والضرورية للرقابة المالية على نشاط مجلس الإدارة^(٨٤٦).

ونظراً لأهمية اتفاقيات العمل الجماعية^(٨٤٧)، فإن المشرع النقابى عهد للجمعية العمومية للنقابة العامة وحدها مهمة التصديق على هذه الاتفاقيات التى تبرمها النقابة العامة واللجنة النقابية مع صاحب العمل، بحيث لا يؤول هذا الاختصاص للجنة النقابية^(٨٤٨).

وتنفرد الجمعية العمومية للنقابة فى مملكة البحرين بتعيين مدقق الحسابات، وتحديد أتعابه، وذلك بجانب إقرار الميزانية السنوية والحساب الختامى وتقريرى مجلس الإدارة ومدقق الحسابات^(٨٤٩). وهكذا ترك القانون النقابى البحرينى للمنظمة النقابية حرية تنظيم الرقابة المالية الذاتية، فالجمعية العمومية للنقابة على نحو ما تقدم هي التى تختص بتعيين مدقق

^(٨٤٦) لهذا أوجبت المادة ٦٧ من قانون النقابات على مجلس إدارة المنظمة النقابية أن يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة وإلى الاتحاد العام لنقابات العمال نسخة من الميزانية والحساب الختامى موقعاً عليهما من محاسب قانونى خلال ثلاثين يوماً من اعتماد الجمعية العمومية لهما، ويجب أن ترفق بالميزانية والحساب الختامى صورة محضر الجمعية العمومية الذى تم فيه عرضهما واعتمادهما، انظر: عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦)، ص ٢٧٣.

^(٨٤٧) تقدم أن اتفاقية العمل الجماعية، وفقاً لقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المصرى هي اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم. (المادة ١٥٢).

^(٨٤٨) انظر المادة ٢٦ من لائحة النظام الأساسى النموذجية.

^(٨٤٩) المادة ١٣ من المرسوم بقانون رقم ٣٣ لسنة ٢٠٠٢ السابق الإشارة إليه.

الحسابات، وتحديد اتعابه، وإقرار الميزانية السنوية والحساب الختامي، وتقريرى مجلس الإدارة ومدقق الحسابات^(٨٥٠). ويؤول إلى الجمعية العمومية بطبيعة الحال أيضا انتخاب مجلس الإدارة.

ثانيا: اختصاصات مجلس إدارة النقابة العامة:

مجلس إدارة المنظمة النقابية هو السلطة التى تتولى تنفيذ قرارات الجمعية العمومية ومتابعة أعمال هيئة مكتب المنظمة فيما بين أدوار انعقاد الجمعية العمومية^(٨٥١). فهو يعد من الناحية العملية، الموجه الفعلي لجميع أوجه نشاط النقابة^(٨٥٢)، لذا فإنه يعهد إليه بالشئون التالية :

^(٨٥٠) أما الرقابة على ميزانية النقابات فإنها فى القانون النقابى المصرى ، رقابه مزدوجة: داخلية يباشرها مجلس إدارة المنظمة والجمعية العمومية والمنظمة النقابية الأعلى، ورقابة خارجية من جانب وزارة القوى العاملة ، والجهاز المركزى للمحاسبات : فالوزير المختص يصدر لائحة مالية " تلتزم بها المنظمات النقابية فى عملها ونشاطها المالى " (مادة ١/٦٢) .. وتطلق المادة ٦٥ من القانون النقابى يد الوزارة فى مباشرة الرقابة المالية على المنظمات النقابية بقولها: " مع عدم الإخلال برقابة الجهاز المركزى للمحاسبات المنصوص عليها فى هذا القانون تباشر النقابات العامة والاتحاد العام لنقابات العمال دون غيرهما الرقابة المالية على المنظمات النقابية، ولها فى سبيل ذلك أن تستعين بأجهزة وزارة القوى العاملة والتشغيل، ويباشر الاتحاد العام لنقابات العمال الرقابة على كافة جوانب نشاط هذه المنظمات، ويجب على الجهات المختصة بالرقابة على المنظمات النقابية إخطار وزارة القوى العاملة والتشغيل بكافة التقارير المالية.... أحمد حسن البرعى، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية ، المرجع السابق (هامش ٢)، ص ٥٤١ وما بعدها.

^(٨٥١) المادة ٣٥ من قانون النقابات العمالية المصرى رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦.

^(٨٥٢) أحمد حسن البرعى، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق (هامش ١م). ص ١٤٣.

(أ) اختيار ممثلي النقابة العامة في الجمعية العمومية للاتحاد العام لنقابات العمال، واختيار مرشحي النقابات العامة لعضوية مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال^(٨٥٣).

(ب) الدفاع عن حقوق العمال ورعاية مصالحهم.

(ج) العمل على تحسين شروط وظروف العمل.

(د) العمل على رفع مستوى العمال الثقافي والاجتماعي.

(هـ) المشاركة في وضع وتنفيذ خطط وبرامج التدريب المهني.

(و) مباشرة شئون علاقات العمل لأعضاء النقابة مثل المفاوضات الجماعية^(٨٥٤)، والتوفيق والتحكيم ، واللجان المشتركة.

(ز) الرقابة والتوجيه والمتابعة والإشراف على نشاط اللجان النقابية والنقابات الفرعية.

(ح) إدارة مشروعات الخدمات التي يتقرر إدارتها مركزياً.

(ط) إعداد التقرير السنوي والحساب الختامي عن نشاطها.

(ي) رعاية مصالح أعضائها في الجهات التي لا توجد بها لجان نقابية.

(ك) التصرف في الاعتمادات المالية المخصصة لها في حدود القانون والقواعد الواردة في لائحة النظام الأساسي واللائحة المالية.

(ل) إبداء الرأي في التشريعات التي تمس المهنة أو الصناعة^(٨٥٥).

^(٨٥٣) المادة ٤٠ من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي.

^(٨٥٤) المفاوضات الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجرى بين المنظمات النقابية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل: (أ) تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام. (ب) التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة. (ج) تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال. انظر: المادة ١٤٦ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

(م) الموافقة على مشروعات صناديق الادخار، والزمالة، والجمعيات التعاونية الاستهلاكية والإنتاجية والإسكانية، والنوادي الرياضية والمصايف التي تعدها اللجان النقابية واعتماد لوائح نظمها الأساسية. ويجوز لمجلس إدارة النقابة العامة أن يشكل نقابات فرعية فى المحافظات التي يحددها فى حدود الأحكام التي ينظمها قرار الاتحاد العام لنقابات العمال الصادر تنفيذاً للمادة ٧ من قانون النقابات العمالية^(٨٥٦).

ثالثاً: اختصاصات هيئة مكتب المنظمة النقابية:

^(٨٥٥) المادة ٤٠ من لائحة النظام الأساسى وقد أضيف البنود ل و م بالقرار رقم ٤٢ لسنة ١٩٨٣.

^(٨٥٦) المادة ٤١ من لائحة النظام الأساسى (مستبدلة بالقرار رقم ٤٢ لسنة ١٩٨٣). ووفقاً لنص المادة السابعة من قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ والمعدل : " يصدر الاتحاد العام لنقابات العمال قراراً بقواعد وإجراءات تشكيل المنظمات النقابية (اللجنة النقابية بالمنشأة أو اللجنة النقابية المهنية ، أو النقابة العامة). كذلك وفقاً لنص المادة ٣٩ من النظام الأساسى لنقابة العاملين فى شركة نفط البحرين: مجلس الإدارة هو السلطة المنفذة للقرارات والتوصيات التي تصدرها الجمعية العمومية ،ومن اختصاصاته التالى:

أ- مباشرة العلاقات الداخلية للنقابة فى تصريف جميع أمورها. ب- مباشرة شئون العمل لأعضاء النقابة مثل المفاوضات الجماعية، وإبرام عقود العمل المشتركة، وجلسات التفاوض والتحكيم، والهيئات واللجان المشتركة. ج- إدارة المشروعات التعاونية ، والصحية ، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية للنقابة ، وتطوير أجهزتها ومجالات عملها مع الاستعانة بذوي الاختصاص. د- إعداد التقرير السنوى عن نشاط النقابة. هـ- إبرام عقود العمل والاتفاقيات باسم النقابة فى جميع المجالات. و- بحث اقتراحات الأعضاء وإعداد الدراسات والأبحاث التي تتعلق بشئون العاملين وتمس حياتهم اليومية. ز- بحث شكاوى الأعضاء وإجراء التحقيقات اللازمة بشأنها . ح- النظر فى طلبات العضوية وتقرير ما=تراه مناسباً بشأنها. ط- دعوة الجمعية العمومية=للانعقاد وإعداد الحساب الختامى والميزانية عن السنة المنتهية ومشروع الموازنة للسنة القادمة والتقارير المطلوبة.

تعتبر هيئة مكتب المنظمة النقابية السلطة التي تتولى تنفيذ قرارات مجلس إدارتها^(٨٥٧) ، وأنها تشكل من الرئيس ونائبه أو نوابه، والأمين العام ومساعدته ، وأمين الصندوق ومساعدته^(٨٥٨).

ووفقاً لنص المادة ٢٠ من لائحة النظام الأساسي: " لا يجوز لمجلس الإدارة تغيير أعضاء هيئة المكتب كلهم أو بعضهم إلا إذا كان هذا الموضوع مدرجاً بجدول أعمال اجتماع المجلس ".^(٨٥٩)

ويعد رئيس هيئة المكتب الممثل القانوني للمنظمة النقابية أمام جميع الجهات ، ويختص بدعوة مجلس الإدارة والجمعية العمومية ورئاسة جلساتها، والتوقيع على محاضر الجلسات مع الأمين العام وجميع أعضاء المجلس الآخرين ، وكذلك الإشراف على جميع أعمال المنظمة النقابية . أما نائب الرئيس ، فله جميع اختصاصات الرئيس في حالة غيابه، وذلك مع عدم الإخلال بحكم المادة الثالثة من لائحة النظام الأساسي والتي تقضى بأن يمثل المنظمة قانوناً رئيس مجلس إدارتها أو من ينوب عنه بقرار من مجلس الإدارة ، ولمجلس الإدارة أن يخول نائب رئيس هيئة المكتب بعض الاختصاصات المالية أو الإدارية أو الفنية الدائمة ، وعند تعدد النواب ، ينوب رئيس المجلس حال غيابه أكبرهم سناً.^(٨٦٠)

^(٨٥٧) المادة ٤٠ من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية والمعدل.
^(٨٥٨) ويتم انتخاب هيئة المكتب في أول اجتماع يعقده مجلس إدارة المنظمة النقابية (المادة ٤٠ المشار إليها من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية المصري.
^(٨٥٩) وقد أضيفت هذه الفقرة بالقرار رقم ٤٢ لسنة ١٩٨٣.

^(٨٦٠) المادة ٢١ من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للمنظمات النقابية . وقد تقدم أنه وفقاً للنظام الأساسي لنقابة العاملين في شركة نفط البحرين (المادة ٣٦) ، ينتخب مجلس الإدارة من بين أعضائه في أول اجتماع له رئيساً للنقابة ، ونائباً للرئيس ، وأميناً للسر ، وأميناً للمالية

ويقوم الأمين العام بتحضير جدول أعمال جلسات مجلس الإدارة والجمعية العمومية وتدوين محاضرها وتوقيعها من الرئيس والأعضاء الحاضرين ، كما يقوم بالإشراف على كافة الأعمال الكتابية، والمراسلات، والملفات، والسجلات، والدفاتر، والأوراق ، والعقود.^(٨٦١) ويعاون الأمين العام المساعد ، الأمين العام فى جميع أعماله ويحل محله فى حالة غيابه، ولمجلس الإدارة حق تخويله بعض الاختصاصات الأخرى.^(٨٦٢)

ويتولى أمين الصندوق إدارة أموال المنظمة النقابية ، وإمساك حساباتها وإيراداتها ومصروفاتها، وإيداع أموالها فى البنك، وصرف ما يتقرر صرفه بموجب إذن صرف موقع عليه من الرئيس ومنه، وعليه كذلك مراقبة التحصيل، وقيد الاشتراكات بالدفاتر ، والسجلات ، وحفظ المستندات المالية، مع مراعاة مطابقة الإيرادات والمصروفات لأحكام القانون وهذه اللائحة، وعليه أن يقدم تقريراً شهرياً إلى مجلس الإدارة عن الحالة المالية للإيرادات والمصروفات، ويقوم بإعداد مشروع الميزانية التقديرية لكيفية التصرف فى أموال المنظمة النقابية فى ضوء برنامج عمل فى بداية عمل كل دوره نقابية.^(٨٦٣)

، والأمين المالى المساعد وغيرها من المناصب حسب احتياجات النقابة. وأن رئيس النقابة هو الممثل القانونى للنقابة أمام جميع الجهات ، وهو الذى يترأس الجلسات ويوقع مع الأمين المالى على الشيكات ، والعقود ، والاتفاقات، التى تبرم مع النقابة كل فى مجال تخصصه بعد موافقة مجلس الإدارة (المادة ٤٨).

^(٨٦١) المادة ٢١ المشار إليها من اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للمنظمات النقابية.

^(٨٦٢) المادة ٢١ المشار إليها بند (د).

^(٨٦٣) المادة ٢١ المشار إليها بند (ه).

ويعاون أمين الصندوق المساعد ، أمين الصندوق فى جميع أعماله ويحل محله فى حالة غيابه، ولمجلس الإدارة حق تخويله بعض الاختصاصات الأخرى^(٨٦٤).

رابعاً: التفرغ للنشاط النقابى:

الواقع أنه ينبغى ألا يكون لانضمام العامل لعضوية مجلس إدارة منظمة نقابية أى أثر على علاقته بعمله وعلى مركزه الوظيفى فى هذا العمل ، لأن الأصل هو أن يكون النشاط النقابى غير مأجور، لأنه عمل تطوعى بالدرجة الأولى، على أنه مع تنوع وتشعب وظائف النقابات وحتى تتمكن هذه الأخيرة من أداء عملها ، فإن الأمر يقتضى تفرغ بعض القيادات النقابية^(٨٦٥).

لقد أقر القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بشأن النقابات العمالية فى مصر ، نظام التفرغ النقابى، حيث قررت المادة ٤٥ أنه " يجوز أن يتفرغ عضو أو أكثر من أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية للقيام بالنشاط النقابى ، وذلك بقرار من مجلس إدارة النقابة العامة بالنسبة لأعضائه أو لأعضاء مجالس إدارة اللجان النقابية وبقرار من مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال بالنسبة لأعضائه، وذلك كله فى نطاق العدد والشروط والأوضاع التى صدر بها قرار من الوزير المختص بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال.

^(٨٦٤) المادة ٢١ المشار إليها بند (و) .

^(٨٦٥) مصطفى أحمد أبو عمرو ، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق

(هامش ٨٠١) ، ص ٢٠٢ .

ويستحق عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية المتفرغ خلال فترة تفرغه جميع الترقيات، والعلاوات، والبدلات ، ومتوسط المكافآت والحوافز ومكافآت الإنتاج، والمزايا المالية التي يحصل عليها زملاؤه من نفس المستوى المالى كما لو كان يؤدي عمله فعلاً، وتحسب مدة التفرغ ضمن مدة الخدمة الفعلية للعامل.

وتلتزم الحكومة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات والمؤسسات العامة والأجهزة الحكومية التي لها موازنة خاصة والقطاع العام وقطاع الأعمال وكذلك منشآت القطاع الخاص، التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير المختص، بصرف أجر العامل المتفرغ التابع لها وجميع مستحقاته الأخرى خلال فترة تفرغه.

وتعتبر إصابة النقابي المتفرغ أثناء مباشرة مهامه النقابية إصابة عمل^(٨٦٦) وتطبيقاً للنص المشار إليه جاء قرار رقم ٢٠٤ لسنة ١٩٩٦^(٨٦٧) ليقرر أن "..... يكون التفرغ للقيام بالنشاط النقابي لتحقيق أهداف المنظمة النقابية ورعاية مصالح العاملين ، وذلك بارتباط العضو المتفرغ

^(٨٦٦) قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية والمعدل فى بعض أحكامه، بمقتضى قانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ وبمقتضى قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥. وقد أخذ المشرع المصرى بنظام التفرغ النقابي لأول مرة بالقانون، رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٢ : انظر: أحمد حسن البرعى، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق (هامش ٢) ص ٦٦٥ - ٦٦٦.

^(٨٦٧) وقد صدر هذا القرار من وزارة القوى العاملة والتدريب بتاريخ ١١/٢٦/١٩٩٦، الوقائع المصرية، العدد ٩٧ فى ٥/٥/١٩٩٧.

وتواجهه الدائم بمواقع العمل، وعليه تخصيص كل الوقت و الجهد فى السعى إلى حل مشاكل وقضايا العمل النقابى فى مكان خدمته^(٨٦٨).

والواقع أن ما جاء فى هذا القرار، يتفق مع قضاء محكمة النقض المصرية بشأن تحديد مفهوم التفرغ النقابى^(٨٦٩). وتلتزم شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم التى يسرى بشأنها القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١، وكذلك المنشآت الصحفية والمنشآت التى يبلغ عدد العاملين بها خمسمائة عامل فأكثر بأداء الأجر الكامل للعامل المتفرغ وجميع مستحقاته الأخرى خلال فترة تفرغه، وتتولى المنظمات النقابية أداء أجر العامل

^(٨٦٨) المادة الأولى من القرار المشار إليه ووفقاً لهذه المادة أيضاً يخضع العضو المتفرغ باللجنة النقابية لقواعد الحضور والانصراف وفقاً للنظم والإجراءات المعمول بها فى المنشأة والتى تسرى على سائر العاملين ...

كما أنه وفقاً للمادة الثالثة من ذات القرار : "يحدد عدد أعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية الذين يجوز إصدار قرار بتفرغهم وفقاً لعدد عمال المنشأة، على النحو التالى: عامل واحد فى المنشآت التى يعمل بها مائه عامل حتى خمسمائة عامل. عاملان فى المنشأة التى يعمل بها أكثر من خمسمائة عامل حتى ألفين وخمسمائة عامل. ثلاثة عمال فى المنشأة التى يعمل بها أكثر من ألفين وخمسمائة عامل حتى خمسة آلاف عامل. أربعة عمال فى المنشأة التى يعمل بها أكثر من خمسة آلاف عامل حتى عشرة آلاف عامل. خمسة عمال فى المنشأة التى يعمل بها أكثر من عشرة آلاف عامل.

^(٨٦٩) فقد جاء فى حكمها الصادر فى الطعن رقم ٧٦٢ لسنة ٣٠، مكتب فنى ٣٢، بتاريخ ١٩٨٧/١/٩ أن المقصود بالتفرغ هو التفرغ الكامل كل الوقت وليس بعض الأيام وذلك حرصاً على إعطاء عضو مجلس =إدارة المنظمة النقابية حرية الحركة لمباشرة النشاط النقابى ... انظر: أحمد حسن البرعى، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق (هامش ٢) ص ٦٦٧.

المتفرغ في منشآت القطاع الخاص التي لا يسرى عليها حكم الفقرة السابقة بما لا يجاوز ما كان يتقاضاه المتفرغ عن عمله الأصلي^(٨٧٠).

ويجوز للمنظمة النقابية منح العضو المتفرغ سواء من القطاع الحكومي، أو القطاع العام، أو قطاع الأعمال، أو القطاع الخاص أو غيرها مكافآه تفرغ بما لا يجاوز ٣٠% من أجره الأساسي، ويدخل ما تتحمله المنظمة النقابية من أجور وبدلات ومكافآت وتأمين اجتماعي طبقاً لأحكام الفقرتين السابقتين في حساب المصاريف الإدارية للمنظمة^(٨٧١).

وعلى نهج المشرع النقابي المصري أقر المشرع البحريني في قانون النقابات العمالية حق التفرغ النقابي حيث قرر أن " يصدر بشأن تفرغ أعضاء مجالس إدارات المنظمات النقابية للعمل النقابي قرار من الوزير، بالتشاور مع ممثلي أصحاب الأعمال، والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين، يتضمن قواعد وشروط هذا التفرغ والمعاملة المالية للعضو المتفرغ، والمهام النقابية وقواعد التفرغ الخاصة بها "^(٨٧٢).

وقد صدر القرار رقم (٩) لسنة ٢٠٠٥ بشأن التفرغ للقيام بالعمل النقابي^(٨٧٣). وفي عبارات متماثلة مع القرار رقم ٢٠٤ لسنة ١٩٩٦ في شأن شروط وأوضاع التفرغ للقيام بالنشاط النقابي في مصر، نصت المادة الأولى من القرار رقم (٩) لسنة ٢٠٠٥ على أن " يكون التفرغ للقيام

^(٨٧٠) المادة الرابعة من القرار المشار إليه : الوقائع المصرية، العدد ٩٧ في ١٩٩٧/٥/٥.

^(٨٧١) المادة الرابعة من القرار المشار إليه : الوقائع المصرية، العدد ٩٧ في ١٩٩٧/٥/٥.

^(٨٧٢) المادة ١٩ من المرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢، بإصدار قانون النقابات العمالية، الجريدة الرسمية - العدد ٢٥٤٩، الأربعاء ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢.

^(٨٧٣) الجريدة الرسمية، العدد ٢٦٩٠ في تاريخ ٢٠٠٥/٦/٨.

بالعمل النقابي لتحقيق أهداف المنظمة النقابية ورعاية مصالح العاملين. ويجب على العضو المتفرغ تخصيص كل الوقت والجهد فى السعى إلى حل مشاكل وقضايا العمل النقابي فى مكان خدمتها. وعلى المنظمة النقابية إخطار الجهة التى يعمل بها العضو المتفرغ - بقرار التفرغ فور صدوره وموافاة الإدارة المختصة بوزارة العمل بصورة منه " .

وقد حدد القرار المشار إليه أيضاً عدد أعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية الذين يجوز تفرغهم للعمل النقابي على النحو التالى :

- ١- جميع أعضاء مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين.
- ٢- رئيس مجلس إدارة النقابة ونائبه، إذا كان عدد أعضاء النقابة ألف عضو فأكثر، والرئيس فقط إذا كان العدد يزيد على ثلاثمائة ويقل عن الألف عضو، ويجوز لمجلس إدارة النقابة استبدال نائب الرئيس بعضو آخر يفرغه للعمل النقابي إذا دعت الحاجة إلى ذلك، ويتفرغ رئيس مجلس النقابة بمعدل يومين فى الأسبوع إذا كان عدد أعضاء النقابة يزيد على المائه ويقل عن ثلاثمائة عضو ، ويتفرغ رئيس النقابة بمعدل يوم واحد فى الأسبوع إذا كان عدد أعضاء النقابة يزيد على خمسين عضواً ويقل عن مائه عضو^(٨٧٤).

ويعتبر النقابي المتفرغ أثناء فترة تفرغه وكأنه يؤدي عمله فعلاً، ويستفاد ذلك من نص المادة الثالثة من القرار المشار إليه حيث قضت بأن " يستحق العضو المتفرغ طوال مدة تفرغه راتبه شاملاً العلاوات، والبدلات،

^(٨٧٤) المادة الثانية من القرار المشار إليه. وإعمالاً لهذه المادة لا يجوز أن يزيد عدد المتفرغين فى المنشأة الواحدة على اثنين.

والمكافآت، وحوافز الإنتاج، والمزايا المالية الأخرى التي يحصل عليها زملاؤه من نفس المستوى الوظيفي، ويستحق الترقية إذا حل عليه الدور فيها، أو كان ضمن نسبة الاختيار. وتحسب مدة التفرغ ضمن مدة الخدمة الفعلية للمتفرغ^(٨٧٥).

المطلب الثالث

سلطات الأجهزة الإدارية تجاه الأعضاء

تقدم أن الجمعية العمومية للمنظمة النقابية هي السلطة العليا في المنظمة، لذلك قدر المشرع أن هناك أموراً معينة تعتبر من الاختصاصات الأصلية للجمعية العمومية لا يجوز لها أن تعهد بها أو تفوض فيها مجلس الإدارة، ويأتي في مقدمة هذه الاختصاصات: اعتماد لائحة النظام الأساسي وميثاق الشرف الأخلاقي^(٨٧٦).

^(٨٧٥) وتقدم أنه لا يجوز - بصفة عامة - فصل العامل من عمله بسبب نشاطه النقابي، وأن للمحكمة أن تقضى بإعادة العامل إلى عمله وتعويضه عن فترة الفصل متى ثبت أن فصله كان بسبب نشاطه النقابي [قانون رقم (٧٣) لسنة ٢٠٠٦ بتعديل بعض أحكام قانون العمل]، والواقع أن مثل هذه النصوص قد جاءت في وقت كان العمال فيه في أمس الحاجة للحماية القانونية لأنشطة أجازها القانون، وخاصة أن بعض مؤسسات القطاع الخاص قد لجأت إلى أساليب عقابية ضد بعض النشطاء النقابيين وفصلت بعضهم من أعمالهم: انظر: جريدة الأيام، العدد ٦٠٩٨ في ١٩/١٠/٢٠٠٥، مقالة بعنوان "اتحاد العمال يطالب الشركات بتفريغ رؤساء النقابات"، بقلم نائب الأمين العام للاتحاد النقابي، السيد سلمان المحفوظ، وهناء المحروس، جريدة أخبار الخليج، القانونية ٢٥، "تعزيز دور النقابات".

^(٨٧٦) المادة ٣٠ من قانون النقابات العمالية وذلك بمقتضى قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ والمعدل لبعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ -

ولائحة النظام الأساسى للنقابة هى التى تحدد شروط قبول الأعضاء، أو انسحابهم ، أو فصلهم ، وقد عهد المشرع المصرى فى قانون النقابات إلى الاتحاد العام لنقابات العمال أن يضع نظاماً نموذجياً للمنظمات النقابية المختلفة تتخذ هذه المنظمات أساساً ، وتصدر هذه اللائحة النموذجية بقرار من الوزير المختص^(٨٧٧)، وتطبيقاً لذلك فإن اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للنقابة العامة، قد تضمنت باباً خاصاً "الباب الثالث" ، يحتوى على القواعد الخاصة بقبول الأعضاء وانسحابهم وإجراءات فصلهم.

وقد تقدم أنه وفقاً لمبادئ الحرية النقابية^(٨٧٨) يكون للمؤسسين حرية تحديد مضمون النظام الأساسى، وأن يكون لهم أيضاً الحق فى إدخال ما يرونه من تعديلات (ويثبت هذا الحق للجمعية العمومية)، طالما كان مضمون اللائحة - والتعديلات التى أدخلت عليها - غير مخالف للقانون^(٨٧٩).

الجريدة الرسمية العدد ١٣ تابع فى ٣٠/٣/١٩٩٥، عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦)، ص ٢٧١.

^(٨٧٧) المادة ٦١ من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية والمعدل بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١.

^(٨٧٨) المادة الثالثة من الاتفاقية (رقم ٨٧) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ : الدورة الحادية والثلاثون فى ١٧ حزيران / يونيه ١٩٤٨ لمنظمة العمل الدولية. والمادة السادسة من الاتفاقية العربية رقم (٨) لعام ١٩٧٧ بشأن الحريات والحقوق النقابية : مؤتمر العمل العربى المنعقد فى دورته السادسة فى مدينة الإسكندرية، مارس ١٩٧٧.

^(٨٧٩) أحمد حسن البرعى، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق (هامش ٢) ص ٥٦٧-٥٦٨ .

لذا يتعارض مع هذه المبادئ أن يقرر القانون النقابي أن يضع الاتحاد العام لنقابات العمال نظاماً نموذجياً للمنظمات النقابية المختلفة"، وتتخذ هذه المنظمات أساساً لوضع لوائحها"، فضلاً عن النص الذي يقضى بأن "تصدر هذه اللائحة بقرار من الوزير المختص"^(٨٨٠)، ووفقاً للمرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون النقابات العمالية في مملكة البحرين، تختص الجمعية العمومية للنقابة بتعديل النظام الأساسي ووضع اللوائح الداخلية المتعلقة بالشؤون الإدارية والمالية^(٨٨١)، وأن يضع الاتحاد العام لنقابات العمال نموذجاً لكافة اللوائح الداخلية المالية والإدارية لتلك المنظمات^(٨٨٢). وعلى هدى قانون رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٦ - على نحو ما تقدم - يضع الاتحاد النقابي نماذج استرشادية لكافة اللوائح الداخلية المالية والإدارية التي تنظم عمل النقابات العمالية أعضاء الاتحاد، لذا سجل قانون النقابات العمالية البحريني توافقاً مع مبادئ الحرية النقابية في هذا الشأن.

كذلك تضمن قانون العمل الكويتي نصاً يقضى بأن تقوم الجمعية العمومية التأسيسية بوضع النظام الأساسي للنقابة، والذي يحوى ضمن بياناته شروط قبول الأعضاء، وانسحابهم، وفصلهم^(٨٨٣). وقد صدر القرار رقم (١) في شأن اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للنقابة من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، على أن تسترشد به النقابات في إعداد لائحة

^(٨٨٠) أحمد حسن البرعى، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق (هامش ٢) ص ٥٦٨.

^(٨٨١) المادة ١٣ .

^(٨٨٢) المادة ٩ .

^(٨٨٣) المادة ٧٤ من قانون العمل في القطاع الأهلي (القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤).

نظامها الأساسي^(٨٨٤)، وقد تضمن الباب الثالث من هذا القرار شروط قبول الأعضاء، وانسحابهم ، وفصلهم^(٨٨٥).

وقد تطلب قانون العمل القطري أن تضع التنظيمات العمالية أنظمتها الأساسية وفقاً للنماذج التي يصدر بها قرار من الوزير ، والتي يجب أن تتضمن علي وجه الخصوص: شروط العضوية، وحالات انتهائها^(٨٨٦).

وقد ترك القرار الوزاري رقم ٢٤/٢٠٠٧ في سلطنة عمان بشأن نظام تشكيل وعمل وتسجيل النقابات العمالية ، والاتحادات العمالية ، والاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان للتنظيمات العمالية وضع مشروع النظام التأسيسي للنقابة العمالية ، على أن يتضمن نظامها الأساسي بعض البيانات والتي منها شروط اكتساب عضويتها وحالات فقدانها ، واختصاصات الجمعية العمومية والهيئة الإدارية ، ومصادر أموال النقابة، والهيكل التنظيمي للنقابة العمالية^(٨٨٧).

وحيث إننا خصصنا مبحثاً مستقلاً " لحماية القيادات النقابية " ، فإنه يكون من المفيد ونحن نتناول سلطات الأجهزة الإدارية تجاه الأعضاء النقابيين أن نتناول أحكام قبول الأعضاء ، أو انسحابهم، أو فصلهم سواء

^(٨٨٤) المادة الأولى ، انظر : الكويت اليوم ، العدد ٤٩٧ - السنة العاشرة .

^(٨٨٥) المادة الرابعة.

^(٨٨٦) المادة ١٢١، من قانون العمل رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤، صدر في الديوان الأميري بتاريخ

٢٠٠٤/٥/١٩ الموافق ١٤٢٥/٣/٣٠ هـ.

^(٨٨٧) الجريدة الرسمية العدد (٨٣٤) .

فى القانون المقارن أو فى دول مجلس التعاون الخليجى (مملكة البحرين والكويت) وذلك على النحو التالى:

أولاً: قواعد قبول الأعضاء ، وانسحابهم وفصلهم ، فى قانون العمل الفرنسى:

تقتضى الحرية الجماعية أن تكون النقابة العمالية حرة فى إعداد نظامها الخاص وتحديد شروط قبول أعضائها، كما أن الحرية الفردية تتطلب أيضاً إمكانية الانضمام إلى نقابة، والواقع أن التوفيق بين: الحرية الجماعية والفردية يجيز للنقابة أن تحدد فى نظامها الأساسى أحكام وشروط القبول، دون أن يشكل ذلك أدنى تمييز بين المرشحين، بعبارة أخرى ينبغى أن تضع النقابة شروطاً موضوعية (المهن، الإطار الجغرافى، الأقدمية، السن، الجنسية) تفرض على كافة المرشحين دون تمييز والذين يتعهدون باحترام الأنظمة^(٨٨٨)، لذا يعتبر الفقه الفرنسى قبول عضوية النقابة بمثابة قرار - شرطى **acte – condition**^(٨٨٩).

وفى المقابل لا يكون للأجهزة الإدارية النقابية، المكلفة برقابة قبول العضوية أن تفرض شروطاً غير منصوص عليها فى الأنظمة، ذلك أن عدم إدراج قيود فى الأنظمة النقابية، يوسع من حرية الانضمام، ويجعل النقابة فى ذات الوقت متطابقة مع أحكام المادة ٥/٤١١ من قانون العمل، والتى تنص - كما تقدم - على " إمكانية كل عامل فى الانضمام الحر إلى نقابة مهنية من اختياره، أياً كان جنسه، أو سنه، أو جنسيته "^(٨٩٠)، فهذا

Frossard (J),op. cit., no 137. ^(٨٨٨)

Durand et Vitu, Traité de droit du travail, t. 111, 1956, no 70.^(٨٨٩)

Code du travail, Dalloz 2002. ^(٨٩٠)

النص يؤكد حرية الاختيار الحر للنقابة ، ويوسع في ذات الوقت من إمكانية الانضمام إلى النقابة التي لا تتضمن لائحتها الداخلية شروطاً مقيدة^(٨٩١).

ومما تجدر الإشارة إليه أن الأنظمة اللائحية لا ينبغي أن تتضمن فحسب نصوصاً تقيم تمييزاً يعاقب عليه قانوناً، وإنما أيضاً نصوصاً تخرج عن الهدف الذي من أجله تتكون النقابة (تطبيق مبدأ التخصيص)، وهكذا لا يكون للنقابة أن تأخذ في الاعتبار الآراء الشخصية للمرشح^(٨٩٢). ومن الشائع أن تقر الأنظمة للجمعية العمومية للنقابة سلطة إقصاء عضو النقابة بسبب خطأ جسيم: مخالفة النظام ، أو القذف أو السب تجاه الأعضاء الآخرين، أو عدم دفع الاشتراك ، أو فقد الاعتبار والشرف^(٨٩٣). ولم ينظم القانون مسألة إقصاء العضو النقابي، لذا يستعين القضاء في هذا الشأن معاً بفكرة العقد الملزم للجانبين synallagmtique، وبفكرة الجزاء التأديبي^(٨٩٤)، وذلك على أساس أن العضو النقابي يرتبط بالنقابة بعقد (عقد المشاركة) ، والذي يعطى ميلاداً للالتزامات متبادلة بين الطرفين، التزامات يحددها نظام النقابة، وبالتالي إذا لم يف العضو النقابي بالتزاماته، فإنه يكون للنقابة أن تطالب بفسخ *résolution* العقد ، إعمالاً لنصوص القانون المدني، وهكذا فإن الإقصاء *exclusion* من النقابة يعد بمثابة فسخ لعقد ملزم للجانبين ، وينبغي أن يتم هذا الفسخ قضائياً، وذلك ما لم يوجد شرط

Frossard (J), op. cit., no 138. ^(٨٩١)

Frossard (J), op. cit. no 140. ^(٨٩٢)

Frossard (J), op. cit. no 142. ^(٨٩٣)

Frossard (J), op. cit. no 142. ^(٨٩٤)

فسخ صريح فى العقد. بعبارة أخرى لا يمكن أن يتقرر إقصاء العضو النقابى من جانب الأجهزة النقابية ذاتها إلا عندما يتواجد النقابى فى إحدى حالات الإقصاء التى ينص عليها النظام الأساسى للنقابة ، والتى تعد بالتالى بمثابة بنود صريحة للفسخ ، وفى المقابل ينبغى أن تكون أسباب الإقصاء (أسباب الفسخ) غير مخالفة للنظام العام، للقانون أو للمبادئ العامة للقانون: كحرية التجارة والصناعة أو حرية العمل^(٨٩٥).

ويخضع الإقصاء الذى تقرره النقابة لرقابة المحاكم العادية تأسيساً على أن النقابات تعد فى الواقع من أشخاص القانون الخاص، التى تتعلق منازعاتها بالقضاء العادى، وبالتالى لا يؤول للقضاء الإدارى النظر فى الطعن بالإلغاء ضد قرار مجلس إدارة النقابة الذى قرر إقصاء الشركة الطاعنة^(٨٩٦).

ويعتبر الإقصاء أيضاً بمثابة جزاء تأديبى مما ينبغى احترام حقوق الدفاع، بحيث لا يكون إقصاء العضو النقابى مشروعاً إلا بعد إخطاره بالأفعال المنسوبة ضده وإعطائه فرصة لتقديم دفاعه أمام العضو المختص وفقاً للأنظمة لتقرير هذا الإقصاء^(٨٩٧).

Frossard (J), op. cit. no 142.^(٨٩٥)

C.E 10 Fév. 1956, Stéfafia, Dr. ouvrier, 1957, 23 .^(٨٩٦)

ويتحقق القضاء العادى أثناء ممارسة رقابته لمشروعية قرار الإقصاء، فيما إذا كانت الوقائع المنسوبة للعضو النقابى تشكل سبباً للإقصاء إعمالاً للنظام الأساسى للنقابة، وإذا كان العضو الذى قرر هذا الإقصاء مختصاً فى هذا الشأن ومدى احترام حقوق الدفاع، غير أن المحاكم

ليس لها أن تراقب ملاءمة قرار النقابة: Frossard (J), op. cit , no 145.

Frossard (J), op. cit. no 144.^(٨٩٧)

ولقد كفل قانون العمل الفرنسي حرية عدم الانضمام، حيث أجاز "لكل عضو نقابة مهنية أن ينسحب منها فى أى وقت ، على الرغم من وجود أى بند مخالف وذلك مع مراعاة حق النقابة فى المطالبة بالاشتراك لمدة ستة الشهور التالية على الانسحاب من العضوية" (٨٩٨).

والواقع إذا كان الانسحاب من النقابة من الممكن أن يستفاد من استقالة صريحة، فإنه من الممكن أن ينشأ أيضاً من رفض العضو النقابى دفع الاشتراك، وفى هذه الحالة يتساوى تاريخ الانسحاب مع تاريخ إظهار العضو النقابى لأرادته فى عدم الاشتراك، بحيث لا يرتبط تحديد هذا التاريخ بقرار من النقابة أو بموافقة، حيث يتعارض ذلك مع ممارسة الحرية النقابية (٨٩٩).

ثانياً: قواعد قبول الأعضاء، ومساءلتهم ، وانسحابهم فى القانون النقابى المصرى:

تقدم أن المادة ٣/٦١ من قانون النقابات المصرى تقضى بأن يحدد النظام الأساسى للمنظمة النقابية، قواعد وإجراءات قبول الأعضاء

(٨٩٨) المادة ٨/٤١١ من قانون العمل :

" Tout membre d'un Syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant nonobstant toute clause contraire, sans Préjudice du droit Pour le syndicat de réclamer la contisation afférente aux six mois qui suivent le retrait d'adhésion " , Code du travail, Edition Dalloz 2006.

ويستفاد من هذا النص صراحة أن الاستقالة démission من النقابة تعد ممارسة لحق أقره القانون، الأمر الذى يستبعد معه أن الاستقالة لا يمكن أن تشكل عدم تنفيذ الالتزام: Civ. 1re , 23 mars 1983, Bull. civ. 1. no 112, D. 1983. i.R. 268.

كما ان حرية انسحاب العضو من النقابة لا يمكن تقييدها بشرط اتفاقى : Soc. 23 Juin 1988, Bull. civ. V. no 394 ; D. 1989, somm. 205.

Frossard (J), op. cit., no 157. (٨٩٩)

وانسحابهم من عضوية المنظمة النقابية^(٩٠٠). لذلك جاءت اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للمنظمات النقابية لتتضمن باباً خاصاً " الباب الثالث "، يحتوى على القواعد الخاصة بقبول الأعضاء وانسحابهم وإجراءات فصلهم وذلك على النحو التالى:

أ- تقديم طلب الانضمام إلى المنظمة النقابية:

وفقاً للمادة السادسة من اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للمنظمات النقابية: "على راغب الانضمام إلى المنظمة النقابية أن يقدم طلباً بذلك إلى اللجنة التى يتبعها، وعند عدم وجودها إلى مجلس إدارة النقابة العامة مباشرة ويقدم الطلب على الاستمارة المعدة لذلك ويمنح مقدمه أيضاً يثبت فيه تاريخ تقديمه ويبلغ الطالب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ الطلب بخطاب موصى عليه على عنوانه الموضح بطلبه بقبول طلبه أو رفضه وإلا اعتبر الطلب مقبولاً ويتعين فى حالة رفض الطلب بيان أسباب

(٩٠٠) غير أن إعمالاً للفقرة الأولى من ذات المادة على نحو ما تقدم " يضع الاتحاد العام لنقابات العمال نظاماً نموذجياً للمنظمات النقابية المختلفة تتخذ هذه المنظمات أساساً لوضع لوائحها وتصدر هذه اللائحة =النموذجية بقرار من الوزير المختص ... "، فهذا النص يطرح للمناقشة مدى حرية المنظمة النقابية فى تضمين لائحته شروطاً إضافية لقبول العضوية غير تلك التى جاءت مع المادة (١٩) من القانون النقابى. وتقضى مبادئ الحرية النقابية، إطلاق هذه الحرية، بمعنى أنه يحق للمنظمة النقابية أن تتضمن لائحته الأساسية، شروطاً للعضوية، بالإضافة إلى تلك التى تطلبها القانون النقابى وذلك مع مراعاة قيدين: الأول عدم تجاوز الشروط التى حددها القانون النقابى، أما القيد الثانى فيتمثل فى أن تكون الشروط الإضافية، شروطاً موضوعية يقصد بها ضمان حسن اختيار الأعضاء، انظر: أحمد حسن البرعى، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق (هامش ٢) ص ٤٩٢.

ذلك^(٩٠١). وتجدر الإشارة إلى أن العضو المؤسس لا يلتزم بتقديم طلب انضمام، حيث إن مفاد مشاركته هي قبوله الانضمام إلى عضوية اللجنة النقابية^(٩٠٢).

ب- رفض الانضمام:

الواقع أن المشرع المصرى قد وضع ضمانات تمنع من احتمال التعسف فى قبول طلب العضوية، حيث أوجب على النقابة لرفض طلب العضوية عدم توافر شرط من شروط العضوية المنصوص عليها فى المادة ١٩ من قانون النقابات، وصدور قرار مسبب بالرفض من ثلثى أعضاء مجلس إدارة اللجنة النقابية المطلوب القيد بسجلاتها، فضلاً عن إبلاغ قرار الرفض خلال ثلاثين يوماً من تقديم الطلب^(٩٠٣).

كذلك أجاز المشرع المصرى، لمن رفض طلبه التظلم من ذلك إلى مجلس إدارة النقابة العامة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره بالرفض، وأن يفصل المجلس المذكور فى التظلم بقرار مسبب يصدر من ثلثى أعضائه على الأقل، وذلك خلال ٤٥ يوماً من تاريخ تقديم التظلم، ويخطر به المتظلم بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور القرار، ويجوز للمتظلم الطعن فى القرار الصادر برفض تظلمه أتم المحكمة الجزئية الواقع فى دائرتها محل عمله خلال الثلاثين

(٩٠١) الفقرة الأولى مستبدلة بالقرار رقم ٤٢٣ لسنة ١٩٨٣.

(٩٠٢) جاد رضوان كمالى، فاروق خليل، المرجع السابق (هامش ٢٣٩)، ص ١١٠.

(٩٠٣) المادة ٢٠ من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، بمقتضى قانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ المعدل لبعض أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية، الجريدة الرسمية، العدد ٢ الصادر فى ٨ يناير ١٩٨١.

يوماً التالية لإخطاره بهذا القرار^(٩٠٤)، أما إذا لم يبلغ قرار الرفض وأسبابه إلى مقدم الطلب، فإن طلبه يعتبر مقبولاً^(٩٠٥).

ج- مساءلة الأعضاء وتأديبهم:

لقد حددت اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للمنظمات النقابية فى الباب السابع واجبات الأعضاء قبل المنظمة النقابية التى ينتسبون إلى عضويتها، سواء من حيث سداد اشتراك النقابة، أو سداد رسم الانضمام^(٩٠٦)، أو الالتزام باحترام لائحة النظام الأساسى للنقابة وقرارتها المشروعة، والالتزام بعدم الإضرار بالنقابة^(٩٠٧).

^(٩٠٤) المادة ٢٠ المشار إليها. والطعن فى القرار الصادر برفض الانضمام أمام المحكمة الجزئية يعد خلافاً للقاعدة العامة التى تقرر أن الاختصاص بنظر الدعاوى غير مقدرة القيمة يكون للمحكمة الابتدائية. كما أن انعقاد الاختصاص مكانياً للمحكمة الجزئية الواقع فى دائرتها مكان عمل طالب الانضمام يعد خلافاً للقواعد العامة التى تجعل الاختصاص المكانى للمحكمة التى يقع بدائرتها مقر النقابة، انظر: أحمد حسن البرعى، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق (هامش ٢) ص ٤٩٤.

^(٩٠٥) الفقرة الثانية من المادة ٢٠ المشار إليها.

^(٩٠٦) الباب العاشر من اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للمنظمات النقابية، وقد أضيف هذا الباب الذى يحمل عنوان " واجبات الأعضاء ومساءلتهم " بالقرار رقم ٤٢ لسنة ١٩٨٣. ويعتبر هذا الالتزام ذات أهمية خاصة باعتبار أنه يؤكد ارتباط العضو بالنقابة، كما أن رسم الانضمام يشكل أحد مكونات الموارد المالية للمنظمة النقابية، وقد حرص المشرع المصرى على تيسير تحصيل الاشتراكات على النقابات، حيث ألزمت المادة ٥٢ من قانون النقابات صاحب العمل بناءً على طلب كتابى من النقابة العامة أن يستقطع من أجر العامل قيمة الاشتراك فى النقابة التى ينتمى إليها، وأن يرسل إلى النقابة العامة خلال النصف الأول من كل شهر ٩٠% قيمة الاشتراكات المستقطعة ويقوم بتوريد الـ ١٠% إلى الاتحاد العام للعمال، انظر: المادة ٥٢ من قانون النقابات العمالية والمستبدلة بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١، أحمد

لذلك إذا أخل العضو النقابي بأحد هذه الواجبات، فإنه يجوز توقيع بعض الجزاءات عليه، ولكن المشرع النقابي فى هذا الصدد قد أورد ضمانات مفادها أنه " لا يجوز السير فى إجراءات تحديد مسئولية العضو النقابية إلا بعد إخطاره كتابة فى محل إقامته بما هو منسوب إليه بكتاب موصى عليه بعلم الوصول يحدد فيه ميعاد لسماع أقواله وتحقيق دفاعه بعد أسبوع على الأقل من تاريخ إخطاره، فإذا تغيب العضو عن الحضور بدون عذر مقبول جاز الاستمرار فى الإجراءات دون حضوره" (٩٠٨).

ووفقاً للمادة ٧٦ من اللائحة النموذجية للنظام الأساسى، يؤول الاختصاص لتوقيع الجزاءات التأديبية (الوقف، الفصل) (٩٠٩)، لمجلس إدارة المنظمة النقابية، على أنه لا يجوز لمجلس إدارة اللجنة النقابية أن يوقع جزاء الفصل على أحد أعضائها إلا بعد موافقة ثلثى أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة المختصة، ذلك كله دون إخلال بأحكام المواد الآتية: لا يجوز فصل العضو من اللجنة النقابية أو النقابة العامة إلا إذا ارتكب مخالفة جسيمة لأحكام القانون، أو النظام الأساسى، أو المالى، أو ميثاق الشرف الأخلاقى ويجب إخطار العضو بالقرار الصادر بفصله من

حسن البرعى، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق (هامش ٢) ص ٥٠٣ - ٥٠٤ .

(٩٠٧) المادة ٧٠ من اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للمنظمات النقابية .

(٩٠٨) المادة ٢٥ من قانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية، والمادة ٧١ من اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للمنظمات النقابية.

(٩٠٩) المادة ٧٥ من اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للمنظمات النقابية، فقد حددت هذه المادة الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على أعضاء المنظمات النقابية بـ: الوقف والفصل.

النقابة العامة وأسبابه، بكتاب موسى عليه بعلم الوصول خلال سبعة أيام من تاريخ صدوره، وذلك مع جواز الطعن فى القرار المذكور أمام المحكمة الجزئية الكائن بدائرتها محل العضو المفصول خلال الثلاثين يوماً التالية لإخطاره بالقرار^(٩١٠).

د- حرية الانسحاب من النقابة:

يعد الانسحاب أحد أسباب إنهاء العضوية فى النقابة العامة^(٩١١)، حيث أقر القانون النقابى المصرى حرية العامل فى الانضمام إلى المنظمة النقابية أو الانسحاب منها، وترك للنظام الأساسى " تنظيم قواعد وإجراءات الانسحاب ".

ووفقاً لنص المادة العاشرة من اللائحة النموذجية للنظام الأساسى:
" يجب على العضو الراغب فى الانسحاب أن يتقدم بطلبه بكتاب موسى

^(٩١٠) ويعد ذلك تطبيقاً للمادة ٢٨ من قانون النقابات العمالية (مستبدلة بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١). كما أنه إعمالاً لنص المادة ٢٧ من قانون النقابات العمالية : " لا يجوز فصل العضو من النقابة العامة إلا بقرار يصدر بأغلبية ثلثى أعضاء مجلس إدارتها وذلك فى حالة مخالفته الجسيمة لأحكام هذا القانون أو لوائح الأنظمة الأساسية أو المالية للمنظمات النقابية أو ميثاق الشرف الأخلاقى ... ". قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ . ويجوز للعضو الذى انتهت عضويته بالفصل أن يطلب إعادة قيده مرة أخرى إذا كان مستوفياً للشروط الواردة بالمادة ١٩ من القانون النقابى: عبد الباسط عبد المحسن، المرجع السابق (هامش ٣٦) ، ص ١٧٤ .

^(٩١١) المادة ٢٩ (مستبدلة بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١) ، وفقاً لهذه المادة، تنتهى العضوية فى النقابة العامة لأى سبب من الأسباب الآتية : الانسحاب ، فقد شرط من شروط العضوية، عدم سداد الاشتراك لمدة ستة شهور متصلة بالمخالفة لللائحة النظام الأساسى، والفصل من المنظمة النقابية، والوفاة.

عليه بعلم الوصول إلى مجلس إدارة اللجنة النقابية أو النقابة العامة حسب الأحوال. وللجنة النقابية أو النقابة العامة أن تقوم بمساعيها لدى الطالب لإقناعه بالعدول عن الانسحاب وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم طلبه، فإذا لم يعدل عن طلبه خلال هذه الفترة اعتبر الطلب مقبولاً. ويكون العضو المنسحب مسئولاً عن سداد الاشتراكات المستحقة عليه حتى تاريخ الانسحاب وكذلك عن أية التزامات مالية أخرى^(٩١٢).

هذا وينبغي، ألا يكون انسحاب العضو نتيجة لضغط يمارس عليه، وإلا كانت حرية الانضمام للنقابة مجردة من أى مضمون فعلى^(٩١٣)، لذلك تقضى المادة ٧٤ من قانون النقابات، بمعاقبة صاحب العمل الذى يجبر العامل على الانسحاب من النقابة بغرامة لا تقل عن عشرين جنيهاً ولا تزيد عن مائه جنيهاً، وتتعدد العقوبات بتعدد الأشخاص^(٩١٤).

ثالثاً- قواعد قبول الأعضاء ، ومساعلتهم، وانسحابهم فى القانون النقابى البحرينى :

^(٩١٢) وتجدر الإشارة فى هذا الصدد، إلى أن المادة الثامنة من قانون النقابات رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢، كانت تنص صراحة على أن " لكل عضو أن ينسحب من النقابة فى أى وقت شاء ولو نص على غير ذلك ". انظر: احمد حسن البرعى، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق (هامش ٢) ص ٥٠٧ (حاشية ٤٩٣).

^(٩١٣) أحمد حسن البرعى، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق (هامش ٢) ص ٥٠٧.

^(٩١٤) قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية.

تقدم أنه وفقاً للقانون النقابي البحريني، تختص الجمعية العمومية للنقابة بوضع اللوائح الداخلية المتعلقة بالشئون الإدارية والمالية^(٩١٥). بعبارة أخرى لقد ترك المشرع البحريني تحديد قواعد قبول الأعضاء، ومساءلتهم، وانسحابهم للوائح النقابات، لذا احتوى النظام الأساسى لنقابة العاملين فى شركة نفط (بابكو) على سبيل المثال باباً مستقلاً بشأن العضوية (الباب الرابع)، وآخر بشأن انتهائها (الباب الخامس) وذلك على النحو التالى:

أ- قواعد قبول الأعضاء:

لقد احتوى الباب الرابع من النظام الأساسى لنقابة العاملين فى (بابكو) فى شأن العضوية النقابية ثلاث مواد (من المادة الخامسة إلى السابعة) تتعلق الأولى (المادة الخامسة من النظام الأساسى) بشروط العضوية وتدور حول أربعة :

أ- أن يكون من العاملين فى (الشركة) أو أحد فروعها داخل البحرين.

ب- أن لا يقل عمره عن ١٨ سنة .

ج- أن لا يكون منضماً لنقابة عمالية أخرى، أو أى جهة تتعارض مصالحها مع النقابة.

د- أن لا يكون من المسؤولين ضمن المناصب العليا التى ترسم سياسة صاحب العمل (المراقب فما فوق) .

أما المادة السادسة من ذات النظام فإنها أجازت للعامل الذى أحيل إلى التقاعد الاحتفاظ بعضويته فى النقابة بشرط سداد رسوم الاشتراك فى

^(٩١٥) المادة ١٣ من المرسوم بقانون رقم ٣٣ لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون النقابات العمالية، الجريدة الرسمية - العدد ٢٥٤٩ - الأربعاء ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢ .

النقابة، وذلك مع حرمانه من حق الانتخاب أو الترشيح لعضوية مجلس إدارة النقابة^(٩١٦).

ثم جاءت المادة السابعة والأخيرة من الباب الرابع الخاص بالعضوية للنظام الأساسى لنقابة العاملين فى شركة نفط البحرين، بالشروط الخاصة بتقديم طلبات العضوية، والتي تبدأ بان تقدم طلبات العضوية للانضمام إلى النقابة خطأً إلى أمين السر، على أن يتم عرضها على مجلس الإدارة وتصدر له بطاقة العضوية، وهذا المجلس لا يجوز له رفض طلب الانضمام لعضوية النقابة إلا بموافقة الأغلبية المطلقة لعدد أعضاء مجلس إدارة النقابة مع بيان الأسباب خطأً، لذا يحق للعامل عند رفض طلب عضويته النقابية أن يتظلم لدى الجمعية العمومية فى أول اجتماع لها، ويكون لهذه الجمعية الحق فى اتخاذ القرار النهائى فى القبول أو رفض طلب العضوية^(٩١٧).

ب- قواعد إنهاء العضوية:

^(٩١٦) والواقع أنه حسناً ترك القانون النقابى للنظام الأساسى للمنظمة النقابية مسألة مدى أحقية العضو المتقاعد فى الانتخاب أو الترشيح للمنظمة النقابية، حيث لا يجوز التدخل فى صميم الشؤون الداخلية للنقابات، انظر : أحمد حسن البرعى، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق (هامش ٢) ، ص ٤٦٦ .

^(٩١٧) ووفقاً للمادة ٢٥ من ذات النظام الأساسى، القرارات التى تصدرها الجمعية العمومية للنقابة تعتبر نهائية مادامت لا تخالف أحكام النظام، وكذلك القرارات الصادرة بشأنه، وتصدر قرارات الجمعية العمومية بأغلبية أصوات أعضائها الحاضرين، إلا فى الحالات = التى تتطلب أغلبية خاصة [كحل النقابة، أو إدماجها، أو سحب الثقة من مجلس الإدارة، أو حله، أو إسقاط عضوية أحد أعضائها، حيث يشترط أغلبية ثلثى الأعضاء المسجلين فى النقابة والمسددين لاشتراكاتهم] (انظر : المادة ٢٩ من النظام الأساسى المشار إليه).

لقد كفل القانون النقابى البحرينى حرية الانضمام للمنظمات النقابية العمالية وكذلك حرية الانسحاب منها^(٩١٨). وجاء النظام الأساسى لنقابة العاملين فى شركة نفط البحرين موضع مناقشتنا ليؤكد أن لكل عضو الحق فى أن ينسحب من النقابة حسب إرادته، وأنه لا يطالب إلا بالمستحقات المتبقية عليه من الاشتراكات أو الديون، وفى المقابل لا يحق له المطالبة باسترجاع اشتراكاته أو أى تبرعات مالية أو عينية حتى تاريخ الانسحاب^(٩١٩).

كذلك تنتهى العضوية النقابية بالفصل بقرار من مجلس إدارة النقابة وذلك فى الحالات التالية:

أ- إذا توقف العضو عن دفع الاشتراكات لمدة ٦ شهور متتالية بدون إبداء الأسباب المعقولة.

ب- إذا أساء إلى سمعة النقابة أو قام بالتشهير بها أو قام بالتحريض أو دعوة الأعضاء للانسحاب من عضوية النقابة.

ج- إذا فقد أحد شروط العضوية المنصوص عليها فى أحكام النظام (الأساسى) أو قام بأعمال تضر بالنقابة وبمصالحتها وأنشطتها^(٩٢٠).

ويصدر قرار الفصل بموافقة الأغلبية المطلقة لعدد أعضاء مجلس إدارة النقابة، وذلك بعد إجراء تحقيق من جانبه ولعضو النقابة الحق فى تقديم جميع الأدلة والبراهين والدفاع عن نفسه^(٩٢١).

^(٩١٨) المادة الثالثة من المرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون النقابات العمالية.

^(٩١٩) المادة ١٣ من النظام الأساسى لنقابة العاملين فى شركة نفط البحرين.

^(٩٢٠) المادة الثامنة من النظام الأساسى المشار إليه .

ويحق للعضو المفصول أن يتظلم من قرار الفصل أمام الجمعية العمومية للنقابة في أول اجتماع لها وللجمعية العمومية الحق في القرار النهائي^(٩٢٢).

رابعاً: قواعد قبول الأعضاء، وانسحابهم وفصلهم في قانون العمل الكويتي:

تقدم أن قانون العمل الكويتي قد تضمن نصاً يقضى بأن تقوم الجمعية العمومية التأسيسية بوضع النظام الأساسي للنقابة ، والذي يحوى ضمن بياناته شروط قبول الأعضاء، وانسحابهم، وفصلهم^(٩٢٣)، وأنه قد صدر القرار رقم (١) في شأن اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للنقابة من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، على أن تسترشد به النقابات في إعداد لائحة نظامها الأساسي^(٩٢٤). وقد تضمن الباب الثالث من هذا القرار شروط قبول الأعضاء وانسحابهم وفصلهم وذلك على النحو التالي:

أ- شروط القبول :

- ١- أن يكون العامل قد بلغ الثامنة عشرة من عمره .
- ٢- ان يكون حسن السير والسلوك بشهادة معتمدة من الجهة المختصة.
- ٣- ألا يكون العامل عضواً في نقابة أخرى .

^(٩٢١) المادة العاشرة من النظام الأساسي المشار إليه.

^(٩٢٢) المادة الحادية عشرة من النظام الأساسي المشار إليه.

^(٩٢٣) المادة ٧٤ من قانون العمل في القطاع الأهلي (القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤) .

^(٩٢٤) المادة الأولى من القرار المشار إليه ، انظر : الكويت اليوم ، العدد ٤٩٧- السنة العاشرة .

وبالنسبة للعامل غير الكويتي، يشترط حتى يتسنى له الانتساب للنقابة :

- ١- أن يكون حاصلًا على "بطاقة عمل".
- ٢- أن يكون قد مضى على وجوده في الكويت مدة خمس سنوات اعتباراً من ٩/٨/١٩٦٤^(٩٢٥).

ب- إجراءات الانضمام :

على راغب الانضمام إلى النقابة أن يقدم طلباً إلى مجلس الإدارة، وللمجلس الحق في قبول طلبه أو رفضه ، ولا يرفض طلب الانضمام إلى النقابة إلا بأغلبية ثلثي الأعضاء مع بيان الأسباب، وللعامل الذي يرفض طلبه أن يتظلم من ذلك أمام الجمعية العمومية في أول اجتماع لها، ويكون للجمعية حق البت النهائي في الطلب بالقبول أو الرفض^(٩٢٦).

ج- حرية الانسحاب من النقابة:

لقد أكد القرار المشار إليه رقم (١) في شأن اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للنقابة العمالية في دولة الكويت، حرية كل عضو في أن ينسحب من النقابة في أي وقت شاء، ولا تطالبه النقابة إلا بما يكون

^(٩٢٥) المادة الرابعة من القرار المشار إليه رقم ٢١٦ في شأن اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للنقابة ، الكويت اليوم ، العدد ٤٩٧ - السنة العاشرة . .

^(٩٢٦) المادة الخامسة من القرار المشار إليه وتتألف الجمعية العمومية من جميع الأعضاء الكويتيين المسددين لاشتراكاتهم الشهرية حتى تاريخ الانعقاد . والقرارات التي تصدرها الجمعية العمومية للنقابة تعتبر نهائية ، مادامت لا تخالف أحكام القانون، وكذلك القرارات الصادرة بشأنه ، وتصدر قرارات الجمعية العمومية بأغلبية أصوات أعضائها الحاضرين ، إلا في الحالات التي تتطلب أغلبية خاصة. (المادة ١٧ و ٢١) من القرار المشار إليه .

مستحقاً عليه من اشتراكات حتى آخر الشهر الذى حصل فيه الانسحاب^(٩٢٧).

د - أحكام فصل العضو النقابى:

يفصل من النقابة كل عضو أتى أحد الأمور الآتية :

أ- توقف عن دفع الاشتراك الشهرى ثلاثة شهور متوالية دون إبداء عذر مقبول.

ب- أساء إلى سمعة النقابة أو شهر بها، أو حمل غيره من الأعضاء على الانسحاب منها.

ج- إذا اختلس من أموال النقابة أو بدد عهدها، أو إذا اقترف جريمة مخلة بالنظام العام أو الآداب العامة^(٩٢٨).

غير أنه لا يجوز فصل أى عضو من النقابة دون إجراء تحقيق من مجلس الإدارة ، وأن يصدر قرار الفصل بموافقة ثلثى أعضاء المجلس، وللعامل الذى فصل أن يتظلم من قرار الفصل أمام الجمعية العمومية فى أول اجتماع لها، ويكون للجمعية حق البت النهائى فى التظلم بالقبول أو الرفض^(٩٢٩).

وقد اكتفى القرار الوزارى رقم (٢٤/٢٠٠٧) بشأن نظام تشكيل وعمل وتسجيل النقابات العمالية والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان ، بالنص على أن يتضمن مشروع النظام التأسيسى للنقابة

^(٩٢٧) المادة السادسة من القرار المشار إليه .

^(٩٢٨) المادة السابعة من القرار المشار إليه .

^(٩٢٩) المادتان السابعة والثامنة من القرار المشار إليه .

العمالية والذى يحويه الطلب الذى يتقدم به العمال الراغبون فى تشكيل نقابة عمالية ، شروط اكتساب العضوية النقابية وحالات فقدانها ، شريطة أن لا تميز لوائحه بين أعضائه بسبب اللون ، أو الجنس ، أو الحالة الاجتماعية ، أو الدين ، أو النسب ، أو الأصل الاجتماعى (م ٦٠).

المبحث الثانى حماية القيادات النقابية

تمهيد وتقسيم:

يضطلع المديرون بإدارة جماعية ، لذا فإنهم يجتمعون فى مجلس يطلق عليه عادة "مجلس نقابى" Conseil syndical^(٩٣٠). وبعض هذه المجالس - على غرار تشكيل الجمعيات - يكوّنون مكتباً، والذى يختار المديرون فيما بينهم أعضاءه. وقد أكد المشرع الفرنسى ضمناً هذه التشكيلات، حيث أشارت المادتان ٤/٤١١ و ٦/٤١١ من قانون العمل إلى وظائف الإدارة administration ، أو التوجيه direction^(٩٣١). وسلطات المجلس النقابى واسعة، سواء من الناحية القانونية أو من الناحية الفعلية : فهو جهاز تنفيذ للجمعية العمومية، يقوم بتنفيذ قراراتها وتوجيهاتها، وباعتباره جهازاً للسير الداخلى للنقابة، فإنه من الممكن أن يتمتع لائحياً بسلطات خاصة: على سبيل المثال فحص العضوية أو مسائل الاستبعاد من العضوية. كما أن ضرورة اتخاذ القرارات الهامة لمواجهة الأحداث الاجتماعية والاقتصادية، تقود الأنظمة النقابية إلى توسيع سلطات المجلس النقابى، بحيث يكون له اتخاذ بعض التدابير التى تمس تحديد السياسة

Frossard (J), op. cit., no 91. ^(٩٣٠)

^(٩٣١) وتتعلق المادة ٤/٤١١ (بمقتضى قانون ١١ يوليه ١٩٧٥) على غرار ما تقدم بالشروط التى ينبغى ان تتوافر فى العضو النقابى الذى يكلف بالإدارة أو بالتوجيه، أما المادة ٦/٤١١ فإنها تضع مبدأ حرية كل عضو نقابى فى أن يشارك فى الإدارة أو توجيه المنظمة النقابية، إذا ما توافر لديه الشروط التى وضعتها المادة ٤/٤١١.

النقابية، وفي المقابل يسأل أعضاء المجلس النقابي عن تصرفاتهم وقراراتهم أمام الجمعية العمومية، التي يمكن أن تضع نهاية لوكالتهم^(٩٣٢).

والواقع أن قانون العمل الفرنسي، لم يتضمن نصوصاً خاصة لفصل revocation القيادات النقابية، ولكن باعتبار أن هذه القيادات مسئولة عن قراراتها وعن السياسة النقابية، فيما بين دورات انعقاد الجمعية العمومية، فإنه يكون لهذه الأخيرة فصل هذه القيادات لخطأ تأديبي^(٩٣٣).

والواقع أن حماية القيادات النقابية، تعد من المسائل الهامة التي يتوقف عليها فعالية التنظيمات النقابية، ويقاس بها مدى ما تكفله القوانين للحرية النقابية من ضمان، ذلك أن النشاط النقابي، يقوم به أعضاء النقابة بصفة عامة، وخاصة القادة النقابيين^(٩٣٤)، لذلك تجدر الإشارة إلى المبادئ الآتية:

١- يتعارض احتجاز قادة منظمات عمال وأصحاب عمل بسبب قيامهم بنشاطات ترتبط بممارسة حقهم في التنظيم مع مبادئ الحريات النقابية^(٩٣٥).

Frossard (J), op. cit., no 91. ^(٩٣٢)

Frossard (J), op. cit. no 92 ; Trib. civ. seine 16 Fév. 1926, S.⁽⁹³³⁾ 1926, 2, 113, not Mestre.

^(٩٣٤) أحمد حسن البرعى، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق (هامش ٢)، ص ٤٢٧.

^(٩٣٥) موجز ١٩٨٥، الفقرة ١٨٧ والتقارير ٢٣٣، القضايا ١٠٠٧ و ١١٢٩ و ١١٦٩ و ١١٨٥ و ١٢٠٨، الفقرة ٢٣٣، انظر: الحريات النقابية، موجز المبادئ والقرارات =الصادرة عن لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، المرجع السابق (هامش ١٥) ، ص ٣٥.

٢- يشكل اعتقال قادة نقابيين ونقابيين لأسباب تتعلق بممارسة نشاطات نقابية مشروعة انتهاكاً لمبادئ الحريات النقابية، حتى وإن كانت فترة الاعتقال قصيرة^(٩٣٦).

٣- لا تتفق الأحكام التي تشترط على القادة النقابيين، وقت انتخابهم أن يكونوا قد عملوا في مهنتهم، أو اختصاصهم، لمدة تزيد عن السنة الواحدة مع الاتفاقية رقم ٨٧^(٩٣٧).

٤- على افتراض أنه حق لمنظمات العمال انتخاب ممثليها في حرية تامة، ينبغي ألا يؤثر فصل أحد القادة النقابيين، أو مجرد تركه عملاً كان يقوم به في مشروع معين، على وضعيته أو أشغاله النقابية، ما لم يكن ذلك موضع اشتراط يتضمنه دستور النقابة^(٩٣٨).

ولإدراك أهمية هذه المبادئ، يكون من المفيد أن نتعرف من ناحية على مدى الحماية الحقيقية التي يوفرها التشريع النقابي المصري للقيادات النقابية، ومن ناحية أخرى على موقف التشريعات الاجتماعية في دول مجلس التعاون الخليجي إزاء هذه الحماية للقيادات النقابية وذلك على النحو التالي:

^(٩٣٦) موجز ١٩٨٥، الفقرة ٢٨٨ الحريات النقابية، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، المرجع السابق، ص ٣٦.

^(٩٣٧) موجز ١٩٨٥، الفقرة ٣٠٤، الحريات النقابية، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، المرجع السابق (هامش ١٥) ص ١١٦.

^(٩٣٨) موجز ١٩٨٥، الفقرة ٣٠٥، الحريات النقابية، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، المرجع السابق (هامش ١٥)، ص ١١٦.

المطلب الأول: حماية القيادات النقابية فى القانون النقابى المصرى.
المطلب الثانى: حماية القيادات النقابية فى دول مجلس التعاون
الخليجى.

المطلب الأول

حماية القيادات النقابية فى القانون النقابى المصرى

لقد أكد المشرع المصرى رغبته فى تنظيم حماية القيادات النقابية
والتوسع فى مضمونها ونطاقها^(٩٣٩). وذلك على النحو التالى:

وقف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية:

أولاً : فى إطار علاقة العمل (المادة ٤٨) :

" لا يجوز وقف عضو مجلس إدارة المنظمة عن العمل بالمنشأة
التابع لها احتياطياً أو تأديبياً أو توقيع عقوبة الفصل عليه إلا بناءً على
قرار أو حكم من السلطة القضائية المختصة^(٩٤٠). كما لا يجوز نديه لمدة
تزيد على أسبوعين أو نقله من المنشأة داخل أو خارج المدينة التى يوجد
بها مقر عمله خلال مدة الدورة النقابية إلا بعد موافقته الكتابية على ذلك.
وتسرى أحكام الفقرتين السابقتين على المرشح لعضوية المنظمة النقابية

^(٩٣٩) أحمد حسن الدرعى، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق (هامش ٢) ص
٤٢٩.

^(٩٤٠) الفقرة الأولى من المادة ٤٨ من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات
العمالية، مستبدلة بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١.

خلال فترة الترشيح لهذه المنظمة. ويعتبر باطلاً كل قرار يصدر بالمخالفة لأحكام أى من الفقرات السابقة «(٩٤١)».

وقد ذهب المشرع النقابي المصرى إلى أبعد من ذلك، حيث قرر عقوبة الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين، لكل صاحب منشأة أو مديرها المسئول، أمتنع عن تنفيذ حكم نهائى ببطلان القرار الصادر بالمخالفة لأحكام المادة ٤٨ المشار إليها(٩٤٢).

ثانياً : فى إطار ممارسة النشاط النقابى:

تتمتع القيادات النقابية بحماية أثناء ممارسة نشاطها النقابى، حيث أوكل المشرع النقابى المصرى إلى مجلس إدارة المنظمة الأعلى، سلطة إيقاف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية وذلك تجنباً لأى نوع من أنواع التعسف، فوفقاً لنص المادة ٢٦ من قانون النقابات العمالية: "لمجلس إدارة النقابة العامة من تلقاء نفسه أو بناءً على طلب مجلس إدارة اللجنة النقابية أن يصدر قراراً بأغلبية ثلثى أعضاء مجلس الإدارة بوقف عضو مجلس إدارة اللجنة النقابية عن مباشرة نشاطه النقابى، إذا ارتكب مخالفة لأحكام هذا القانون أو لائحة النظام الأساسى أو المالى أو ميثاق الشرف الأخلاقى.

(٩٤١) الفقرة الثانية والثالثة من المادة ٤٨ المشار إليها.

(٩٤٢) المادة ٧٤ (مكرراً) من قانون رقم ١ لسنة ١٩٨١، بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية، الجريدة الرسمية، العدد ٢ الصادر فى ٨ يناير ١٩٨١.

ولمجلس إدارة النقابة العامة أن يطلب من مجلس إدارة الاتحاد العام وقف عضو مجلس إدارة النقابة العامة الذى يرتكب مخالفة من المخالفات المنصوص عليها فى الفقرة السابقة، ويصدر القرار بأغلبية ثلثى أعضاء مجلس إدارة الاتحاد العام، ويجب على مجلس إدارة النقابة العامة أو مجلس إدارة الاتحاد العام، حسب الأحوال التحقق من ارتكاب العضو المطلوب إيقافه للمخالفة المنسوبة إليه، واتخاذ قرار بشأنه خلال شهرين على الأكثر من تاريخ إخطاره بذلك. ولمجلس إدارة الاتحاد العام أن يصدر قراراً بأغلبية ثلثى أعضائه بوقف من يرتكب من أعضاء المجلس مخالفة لأحكام هذا القانون أو لائحة النظام الأساسى أو المالى أو ميثاق الشرف الأخلاقى^(٩٤٣).

أما البت فى سحب الثقة أو الفصل لعضو مجلس الإدارة الموقوف، فإنه يؤول للجمعية العمومية للنقابة العامة أو للاتحاد العام حسب الأحوال، حيث يجب على مجلس إدارة النقابة العامة أو مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات العمال، حسب الأحوال، أن يعرض أمر عضو مجلس الإدارة الموقوف على الجمعية العمومية للنقابة العامة فى أول اجتماع لها بالنسبة لعضو مجلس إدارة اللجنة النقابية أو النقابة العامة، وعلى الجمعية العمومية للاتحاد العام بالنسبة لعضو مجلس إدارة الاتحاد، وذلك لاتخاذ ما تراه مناسباً فى شأنه سواء بسحب الثقة منه أو فصله^(٩٤٤).

(٩٤٣) المادة ٢٦ بمقتضى قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، الجريدة الرسمية العدد ١٣ تابع فى ١٩٩٥/٣/٣٠.

(٩٤٤) المادة ٢٧، بمقتضى قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، الجريدة الرسمية، العدد ١٣ تابع فى ١٩٩٥/٣/٣٠.

وقد تقدم أن الجمعية العمومية، تصدر قراراتها بأغلبية أصوات الحاضرين إلا في الحالات التي تتطلب أغلبية خاصة طبقاً لللائحة ولأحكام القانون^(٩٤٥)، ويكون الاجتماع صحيحاً إذا حضره أكثر من نصف عدد أعضاء الجمعية العمومية الذين لهم حق الحضور، فإذا لم يتكامل العدد القانوني يؤجل الاجتماع ساعتين، ويكون الاجتماع عندئذ صحيحاً إذا حضره ثلث عدد الأعضاء، وإلا أجل الاجتماع لموعد آخر خلال شهر على الأكثر على أن يعلن عنه^(٩٤٦)، ويجب إخطار العضو بالقرار الصادر بسحب الثقة منه أو بفصله من المنظمة النقابية وأسبابه بكتاب موسى عليه بعلم الوصول خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدوره^(٩٤٧).

وإذا ما قررت الجمعية العمومية سحب الثقة، ورأى مجلس إدارة المنظمة النقابية أن المخالفة التي ارتكبتها العضو الموقوف تستوجب فصله من عضويتها اتخذ المجلس بشأنه الإجراءات السابق الإشارة إليها (المواد ٢٥، ٢٧، ٢٨ من قانون النقابات)^(٩٤٨). وتهدف هذه المواد جميعها إحاطة عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية بضمانات كافية، حيث تتطلب لصدور قرار مجلس الإدارة بالفصل باتخاذ إجراء يسبق ذلك، وهو عرض أمر عضو مجلس الإدارة المخالف على الجمعية العمومية التي ينتمى إليها

^(٩٤٥) المادة ١٥ من اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للمنظمات النقابية.

^(٩٤٦) المادة ٣٣ من اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للمنظمات النقابية.

^(٩٤٧) المادة ٢٨ (فقرة أولى)، بمقتضى قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، الجريدة الرسمية، العدد ١٣ تابع فى ١٩٩٥/٣/٣٠.

^(٩٤٨) المادة ٤٧ من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية.

لتقرر أولاً سحب الثقة منه، فإذا منحته الجمعية العمومية ثقته، لا يستطيع مجلس الإدارة في هذه الحالة اتخاذ قرار بفصله^(٩٤٩).

وقد أكد قانون العمل ٢٠٠٣/١٢ ، على حق النقابة في حضور التحقيق الذي يجرى مع العمال جميعاً، وبغض النظر عما إذا كان عضواً بالنقابة أو بمجلس إدارتها، أو كان عاملاً غير عضو بالنقابة^(٩٥٠). كذلك قضى قانون العمل المشار إليه بأنه "إذا كان فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة (اللجنة الخماسية بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك ...)، ومفاد ذلك أن القاضى لا يأمر بإعادة العامل المفصول بسبب نشاطه النقابي من تلقاء نفسه، إنما لا بد وأن "يطلب العامل" العودة^(٩٥١).

المطلب الثانى

حماية القيادات النقابية فى دول

مجلس التعاون الخليجى

لم تتضمن التشريعات الاجتماعية فى دول مجلس التعاون الخليجى، بصفة عامة نصوصاً تتماثل مع تلك التى احتواها قانون النقابات العمالية المصرى، بشأن حماية القيادات النقابية، لذا يكون من المفيد، أن نبحث عن مدى توافر هذه الحماية من خلال اختصاصات الاتحاد العام

(٩٤٩) محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابى، المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ١٣٤.

(٩٥٠) المادة ١/٦٤، أحمد حسن البرعى، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق (هامش ٢) ، ص ٤٣١.

(٩٥١) أحمد حسن البرعى، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق (هامش ٢) ص ٤٣٢ .

للعمال، واختصاصات الجمعية العمومية للنقابة فى مملكة البحرين وذلك بجانب ما يتضمنه النظام الأساسى للمنظمة النقابية .

حماية القيادات النقابية فى مملكة البحرين:

لم يتضمن المرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون النقابات العمالية فى مملكة البحرين نصوصاً بشأن حماية القيادات النقابية، ولكنه وفقاً للمادة الثامنة من هذا المرسوم، الاتحاد العام لنقابات العمال هو المسئول عن العمل النقابى لعمال البحرين وبيأشر بوجه خاص بعض الاختصاصات من ضمنها: النظر فى أمر إيقاف أعضاء مجالس إدارات النقابات العمالية^(٩٥٢)، وعلى ذات النهج سار التعديل الذى جاء به قانون رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٦ ، حيث عهد للاتحاد النقابى ضمن اختصاصاته - النظر فى أمر إيقاف أعضاء مجالس إدارة النقابات العمالية أعضاء الاتحاد، النظر فى المسائل التى تحال إليه من مجالس إدارة النقابات العمالية أعضاء الاتحاد وإقرار لائحة المسئولية النقابية لأعضاء مجلس إدارة الاتحاد ومجالس إدارة النقابات العمالية أعضاء الاتحاد (المادة التاسعة). كذلك تجدر الإشارة إلى قانون رقم (٧٣) لسنة ٢٠٠٦ بتعديل بعض أحكام قانون العمل فى القطاع الأهلى الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦ ، حيث أضاف المادة (١١٠) مكرراً لتقضى بأنه " ... لا يجوز فصل العامل من عمله بسبب نشاطه النقابى على أن تقضى المحكمة بإعادة العامل إلى عمله وتعويضه عن فترة الفصل متى ثبت أن فصله من العمل كان بسبب نشاطه النقابى".

(٩٥٢) الجريدة الرسمية ، العدد ٢٥٤٩ - الأربعاء ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢ .

كذلك إعمالاً لنص المادة الثالثة عشرة من ذات المرسوم بقانون (٣٣) لسنة ٢٠٠٢، تختص الجمعية العمومية للنقابة: أ- ب- ج- إيقاف أو عزل أعضاء مجلس الإدارة^(٩٥٣). وإعمالاً للنظام الأساسي لنقابة العاملين في شركة نفط البحرين (بابكو)، يعتبر مستقياً من مجلس الإدارة، كل من تغيب من أعضائها عن ثلاث جلسات متتالية، أو سبع جلسات متقطعة خلال السنة الواحدة بدون عذر مقبول، وإذا استقال أو أقيـل رئيس النقابة، أو نائبه، أو الأعضاء الإداريون، تم إعادة توزيع المهام بين أعضاء مجلس الإدارة^(٩٥٤)، وأخيراً يحق لمجلس إدارة النقابة تجميد عضوية أى عضو من أعضائه إذا أخل بالنظام الأساسي وذلك بموافقة ثلثى أعضاء مجلس الإدارة على أن يعرض الأمر فى اجتماع استثنائى للجمعية العمومية^(٩٥٥).

الوضع فى دولة الكويت:

لم يتضمن الباب الثالث عشر من قانون العمل الكويتى والخاص بمنظمات العمال وأصحاب الأعمال نصوصاً بشأن حماية القيادات النقابية، وفى المقابل جاء القرار رقم (١) فى شأن اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للنقابة بنصوص تقضى بحل مجلس الإدارة أو إسقاط عضوية

^(٩٥٣) الجريدة الرسمية ، العدد ٢٥٤٩ - الأربعاء ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢ .

^(٩٥٤) المادتان ٤١ ، ٤٤ .

^(٩٥٥) المادة ٤٥ .

أحد أعضائه^(٩٥٦). وأنه يعتبر مستقبلاً من عضوية مجلس الإدارة كل من تغيب من أعضائه عن الجلسات ثلاث مرات متوالية دون عذر مقبول^(٩٥٧).
الوضع في قانون العمل القطري:

لقد ترك المشرع القطري للتنظيمات العمالية وضع أنظمتها الأساسية، وفقاً للنماذج التي يصدر بها قرار من الوزير ، والتي يجب أن تتضمن عبر بنودها، شروط العضوية وحالات انتهائها^(٩٥٨).

الوضع في سلطنة عُمان :

تقدم أنه استناداً إلى قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٣ قد صدر القرار الوزاري رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٤ بشأن قواعد تشكيل وعمل اللجان التمثيلية في المنشآت. وقد تضمن هذا القرار نصاً بشأن انتهاء العضوية في الهيئة الإدارية (مجلس الإدارة) وذلك في الحالات الآتية:

- ١- فقد أى شرط من شروط العضوية.
- ٢- مخالفة أحكام قانون العمل والقرارات الوزارية المتعلقة باللجان التمثيلية أو بنظمها التأسيسية.
- ٣- بقرار من الهيئة الإدارية في الحالات التي يحددها النظام التأسيسي.

^(٩٥٦) المادة ٢٤ بشأن انعقاد الجمعية العمومية غير العادية، انظر : الكويت، اليوم، العدد ٤٩٧ السنة العاشرة.

^(٩٥٧) المادة ٣٥ .

^(٩٥٨) المادة ١٢١ من قانون العمل رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤ ، صدر في الديوان الأميري بتاريخ ١٤٢٥/٣/٣٠ هـ ، الموافق ٢٠٠٤/٥/١٩ .

٤- القيام بأى عمل يلحق ضرراً مادياً أو أدبياً باللجنة أو بالمنشأة أو بعمالها أو بالمصلحة العامة للسلطنة.

يجب على الهيئة الإدارية إخطار العضو بقرار إنهاء عضويته وأسبابه بكتاب موصى عليه خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدوره، كما يجب على الهيئة الإدارية إخطار اللجنة التمثيلية الرئيسية والوزارة بالقرار خلال ذات المدة^(٩٥٩)، بيد أنه بإلغاء اللجان التمثيلية، وإحلالها بالنقابات العمالية بمقتضى المرسوم السلطاني رقم (٧٤) ٢٠٠٦ بتعديل بعض أحكام قانون العمل والمعدل فى بعض أحكامه بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٦/١١٢، وضع المشرع العماني فى هذا التعديل نصوصاً هامة بشأن حماية ممارسة النشاط النقابى، حيث قضى هذا المرسوم بأنه " لا يجوز تطبيق عقوبة الفصل أو أى عقوبة أخرى على ممثلى العمال فى النقابات العمالية، أو الاتحادات العمالية، أو الاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان بسبب ممارستهم لنشاطهم النقابى العمالى وفقاً لهذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة له^(٩٦٠)، لذا جاء القرار الوزارى رقم (٢٤/٢٠٠٧) يقرر إمكانية تفرغ العضو النقابى، وعضو الاتحاد العمالى، وعضو الاتحاد العام لأداء مهامه النقابية، وذلك بالاتفاق بين الوزارة والنقابة والاتحاد العمالى والاتحاد العام وممثلى أصحاب الأعمال^(٩٦١).

^(٩٥٩) المادة ١٤، الجريدة الرسمية، العدد (٧٦٧).

^(٩٦٠) المادة ١١٠ (مكرر ١)، الجريدة الرسمية، العدد (٨١٩).

^(٩٦١) المادة ٣٣، الجريدة الرسمية، العدد ٨٣٤.

المبحث الثالث

مسئولية المنظمة النقابية وأجهزتها الإدارية

تمهيد وتقسيم :

من المسلم به، أنه يمكن أن تتعدّد مسؤولية المنظمة النقابية - باعتبارها شخصاً معنوياً - عن تصرفاتها غير المشروعة، وأن هذه المسؤولية لا تستبعد على الإطلاق مسؤولية أجهزتها أو أعضائها. تأصيل ذلك أنه تطبيقاً للقواعد العامة للمسئولية المدنية، يمكن أن تتعدّد مسؤولية المنظمة النقابية عن كل تصرف خاطيء يسند إلى أجهزتها، وذلك باستثناء حالة الأخطاء الشخصية التي تتفصل عن الوظيفة، والوضع يختلف تماماً بالنسبة للمفوضين النقابيين في المنشأة، حيث لا يعتبرون أجهزة إدارة للمنظمة النقابية^(٩٦٢)، وقد يتعلق التصرف الخاطيء لأجهزة إدارة المنظمة النقابية، بأنشطة ترتبط بالنشاط النقابي، أو بممارسة الحقوق النقابية. بعبارة أخرى مسؤولية النقابة قد تكون تعاقدية (مخالفة اتفاق جماعي) ، أو تقصيرية (ممارسة تعسفية لحق الإضراب).

والواقع أن المشرع النقابي المصري، قد اهتم صراحة بتقرير المسؤولية لأعضاء مجلس الإدارة عن الأضرار التي تلحق بالمنظمة النقابية نتيجة مخالفة أحكام القانون النقابي، أو لائحة النظام الأساسي أو المالي للمنظمة^(٩٦٣)، وقد رأينا أن المشرع في مملكة البحرين قد اكتفى بتضمين

Lyon – Caen (G), Pélissier (J) et Supiot (A), op. cit., no 541. ^(٩٦٢)

^(٩٦٣) المادة ٤٩ من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية وفقاً لآخر تعديلاته: "يلتزم مجلس إدارة المنظمة النقابية بتعويضها عن الأضرار التي تلحق بها = = نتيجة

قانون النقابات العمالية، نصاً يقضى بأن يقرر الاتحاد العام بنقابات العمال لائحة المسؤولية النقابية لأعضاء مجالس إدارات المنظمات النقابية^(٩٦٤).

وهكذا فإنه يكون من المفيد أن تقتصر دراستنا في هذا الجزء من الرسالة ، من ناحية على تناول أحكام قانون العمل الفرنسي بشأن انعقاد مسؤولية المنظمة النقابية والقانون النقابي المصري بشأن مسؤولية أعضاء مجلس الإدارة ، ومن ناحية أخرى مسؤولية المنظمة النقابية عن الممارسة التعسفية لحق الأضراب وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول: أحكام قانون العمل الفرنسي والقانون النقابي المصري بشأن مسؤولية المنظمة النقابية.

المطلب الثاني: مسؤولية المنظمة النقابية عن الممارسة التعسفية لحق الإضراب.

مخالفته لأحكام هذا القانون أو لائحة النظام الأساسي أو المالى للمنظمة. وإذا تعدد مرتكبو المخالفة، كانت مسئوليتهم عن تعويض المنظمة النقابية بالتضامن بينهم".^(٩٦٤) المادة التاسعة من مرسوم بقانون رقم ٣٣ لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون النقابات العمالية، الجريدة الرسمية - العدد ٢٥٤٩، ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢. كذلك بمقتضى قانون رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٦ بتعديل بعض أحكام هذا المرسوم بقانون ، اكتفى المشرع البحريني بالنص على اختصاص الاتحاد النقابي بالنظر في أمر إيقاف أعضاء مجالس إدارة النقابات العمالية أعضاء الاتحاد، وإقرار لائحة المسؤولية النقابية لأعضاء مجلس إدارة الاتحاد ومجالس إدارة النقابات العمالية أعضاء الاتحاد (المادة التاسعة ، الجريدة الرسمية ، العدد ٢٢٧٥٠ /٨/ ٢٠٠٦).

المطلب الأول
أحكام قانون العمل الفرنسى والقانون النقابى المصرى
بشأن مسئولية المنظمة النقابية

أولاً: موقف قانون العمل الفرنسى:

الواقع أنه على الرغم من إمكانية تحريك المسئولية المدنية للمنظمة النقابية إلا أن المشرع الفرنسى، قد أورد فى قانون العمل تحفظاً فيما يتعلق بآثار انعقاد هذه المسئولية للمنظمة النقابية، وانطلاقاً من أن الضرر الذى ينسب للشخص المعنوى لا ينشأ إلا من جراء التصرفات الخاطئة للأشخاص الطبيعية التى تمثله، فإن المشكلة الأساسية، تقوم فى النهاية على تحديد الأشخاص التى عن طريق قراراتها أو تصرفاتها، تسبب فى انعقاد مسئولية هذه المنظمة. بعبارة أخرى ينبغى فى كل حالة على حده البحث عن القائمين على إدارة المنظمة النقابية : الرئيس ، والسكرتير العام ، ومجلس الإدارة ، بل والجمعية العمومية^(٩٦٥).

وقد قرر المشرع الفرنسى فى المادة ١٢/٤١١ من قانون العمل:
" عدم الحجز على العقارات والأشياء المنقولة الضرورية لاجتماعات النقابات المهنية، ولمكتبتها ولإلقاء محاضرتها المهنية "^(٩٦٦). كذلك لا يقبل تقرير رهن عقارى hypothéque على عقار لا يقبل الحجز عليه^(٩٦٧).

Verdier (J.M), op. cit., p. 288–289 ; Frossard (J), op. cit. , no 99. ^(٩٦٥)

" les immeubles et objets mobiliers nécessaires à leurs réunions, ^(٩٦٦)
à leurs bibliothèques et à leurs cours d'instructions professionnelle
sont insaisissables ", Code du travail, Dalloz, Edition 2006.

والواقع أن هذا النص يحمى بطريقة غير مباشرة المنظمة النقابية من أى وسيلة تستهدف إيقاف النشاط النقابي، غير أن هناك من اقترح إمكانية تنظيم نظام حجز غير مباشر ، وذلك بالسماح للنقابة بأن تعطى وكالة لدائنها ببيع مال محدد فى حالة الوفاء بالمديونية، وذلك حفاظاً على الثقة المالية وبالتالي الائتمان بالنقابة^(٩٦٨).

ثانياً: مسؤولية أعضاء مجلس الإدارة فى القانون النقابى المصرى:

الواقع أنه انطلاقاً من أن الضرر الذى ينسب إلى الشخص المعنوى لا ينشأ إلا من جراء التصرفات الخاطئة للأشخاص الطبيعية التى تمثله، فقد حرص المشرع النقابى المصرى على تقرير التزام عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية بتعويضها عن الأضرار التى تلحق بها نتيجة مخالفته لأحكام القانون، أو لائحة النظام الأساسى، أو المالى للمنظمة، وإذا تعدد مرتكبو المخالفة، كانت مسئوليتهم عن تعويض المنظمة النقابية بالتضامن بينهم^(٩٦٩)، ووفقاً لنص المادة ٦٨ من اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للمنظمات النقابية، على مجالس إدارة المنظمة النقابية اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها فى الباب العاشر من هذا النظام بالنسبة إلى العضو

وعدم القابلية للحجز على أموال النقابة فقط ليست مطلقة *absolue*، ذلك أن المادة ١٢/٤١١ المشار إليها تتعلق فقط بطرق التنفيذ، ولا يمكن أن تؤدى إلى تحرير النقابات من قواعد المسئولية المدنية:

TG1 Nanterre , 13 Fév. 1989, D. 1990, 127, note prévault.

Frossard (J), op. cit., no 94. ^(٩٦٧)

Verdier (J.M), op. cit. p. 288 – 289 ; Frossard (J), op. cit. no 99. ^(٩٦٨)

^(٩٦٩) المادة ٤٩ من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية والمعدل، والمادة ٦٨ من اللائحة النموذجية للنظام الأساسى.

المخالف إذا ما انتهى إلى أن المخالفة التي ارتكبها العضو تستوجب وقفه أو فصله من العضوية^(٩٧٠).

ويتعلق الباب العاشر من هذه اللائحة النموذجية - على نحو ما رأينا - بواجبات الأعضاء ومساءلتهم ، والذي تضمن نصاً يقضى بأنه إذا ارتكب أحد أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة مخالفة جسيمة لأحكام قانون النقابات العمالية أو النظام الأساسي، أو اللائحة المالية للنقابة، أو ميثاق الشرف الأخلاقي ، جاز لمجلس إدارة النقابة المذكورة أن يطلب من مجلس إدارة الاتحاد العام وقفه عن مباشرة نشاطه النقابي لحين عرض أمره على الجمعية العمومية للنقابة للنظر في سحب الثقة منه^(٩٧١)، وهكذا فإن الحماية المقررة لأعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية والتي تتمثل - على نحو ما رأينا- في الضمانات التي أحاطها المشرع النقابي بعضو مجلس الإدارة والتي تمنع التعسف في وقفه عن النشاط النقابي أو سحب الثقة منه أو فصله ، لا تحول دون تقرير المسؤولية المدنية بجانب المسؤولية الإدارية لعضو مجلس الإدارة^(٩٧٢).

^(٩٧٠) ويتعلق الباب العاشر بواجبات الأعضاء ومساءلتهم (وقد أضيف هذا الباب بالقرار رقم

٤٢ لسنة ١٩٨٣) وبشأن هذه المسألة انظر المبحث الثاني من هذا الفصل.

^(٩٧١) المادة ٧٢ . وقد أضيف الباب العاشر بالقرار رقم ٤٢ لسنة ١٩٨٣.

^(٩٧٢) رنده محمد صميده ، دروس في القانون النقابي ، ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦ ، ص ١٥٦.

المطلب الثانى

مسئولية المنظمة النقابية عن الممارسة

التعسفية لحق الإضراب

يعد الإضراب الوسيلة القسرية للنقابة فى تحقيق مصالح العمال والدفاع عنها^(٩٧٣)، لذا يشكل الإضراب فى القانون الفرنسى حقاً دستورياً^(٩٧٤).

وقد أقر المجلس الدستورى الفرنسى عدم المطابقة مع الدستور لنص من قانون ٢٨ أكتوبر ١٩٨٢ الذى يعفى النقابات والمضربين من كل مسئولية عن الإضرار الناشئة عن ممارسة حق الإضراب، إلا إذا كان الضرر ناتجاً عن "وقائع لا يمكن أن ترتبط ظاهرياً بحق الإضراب أو بالحق النقابى"^(٩٧٥).

وهكذا فإن النقابة من الممكن أن تتعقد مسئوليتها عندما تنظم إضراباً غير مشروع *illicite* ، لذا يكون من المفيد قبل تناول مدى انعقاد

^(٩٧٣) رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دراسة فى ضوء قانون العمل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ ، والقانون المقارن ، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ١٦.

^(٩٧٤) ديباجة préambule دستور ٢٧ أكتوبر ١٩٤٦ والتى أحالت إليها ديباجة دستور الجمهورية الخامسة الصادر فى ٥ أكتوبر ١٩٥٨ :

" le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent " .

"Par des faits manifestement insusceptibles de se rattacher à ^(٩٧٥) l'exercice du droit de grève ou du droit syndical " , const. décis . no 82 – 144, DC, 22 oct. 1982, D.S. 1983, 189, note Luchaire, Dr. Soc. 1983, P. 162.

مسئولية المنظمات النقابية عن الممارسة غير المشروعة لحق الإضراب، أن نتعرف بداية على مشروعية هذا الحق ومدى تقريره فى التشريعات الاجتماعية، وعلى ضوء المعايير الدولية والعربية فى هذا الشأن وذلك على النحو التالى:

أولاً: مشروعية الإضراب:

لقد كان الإضراب الوسيلة التى استخدمها العمال، حتى قبل الاعتراف لهم بحق التنظيم، للحصول على هذا الحق وتكريسه من الناحية القانونية^(٩٧٦)، وفى نطاق القانون المقارن تتفاوت التشريعات الوطنية، تفاوتاً كبيراً، فى الاعتراف بحق الإضراب بين بلد وآخر : فبينما تعترف بعض الدول صراحة أو ضمناً بهذا الحق، فهناك دول أخرى تذهب إلى حد تجريمه أو تقيده بقيود مختلفة ومتفاوتة من حيث الصرامة^(٩٧٧).

لذلك حرصت لجنة الحريات النقابية فى منظمة العمل الدولية على تحديد شروط استخدام هذا الحق، على نحو يوفق بين حق العمال فى استخدامه وعدم الإضرار بالمصالح العامة^(٩٧٨)، لذا يكون من المفيد أن نتعرف على المبادئ العامة فى حق الإضراب قبل تناول موقف التشريعات النقابية من ممارسة هذا الحق وذلك على النحو التالى:

(٩٧٦) أحمد حسن البرعى، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق، (هامش ٢)، ص ١٩٤.

(٩٧٧) عبد الباسط محمد عبد المحسن، الإضراب فى قانون العمل "دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة القاهرة، ١٩٩٢.

(٩٧٨) أحمد حسن البرعى، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق (هامش ٢) ص ١٩٥.

ثانياً: المبادئ العامة في حق الإضراب:

تجدر الإشارة إلى أن الاتفاقية العربية رقم (٨) لعام ١٩٧٧ - على خلاف اتفاقية رقم ٨٧ واتفاقية رقم ٩٨ الصادرتين عن منظمة العمل الدولية - قد تضمنت نصاً يقضى بأن " للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح"^(٩٧٩).

ومن أهم المبادئ التي أرستها لجنة الحريات النقابية في منظمة

العمل الدولية في هذا الشأن ما يأتي:

- تأكيد اختصاصها ببحث الشكاوى الخاصة بممارسة حق الإضراب متى كانت تلك الشكاوى تظهر أن المساس بحق العمال في الإضراب يتضمن في الوقت ذاته مساساً في ممارسة الحقوق والحريات النقابية"^(٩٨٠).

- يعتبر حق الإضراب إحدى الوسائل الأساسية التي يستطيع العمال ومنظماتهم من خلاله تعزيز مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والدفاع عنها"^(٩٨١).

- لا يتلاءم حظر الاتحادات والاتحادات العامة الدعوة إلى الإضرابات مع الاتفاقية رقم ٨٧"^(٩٨٢).

^(٩٧٩) المادة الثانية عشرة.

^(٩٨٠) التقرير ٣٠، الحالة ١٧٧، البند ٧٦، انظر: أحمد حسن البرعى، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق (هامش ٢) ص ١٩٥ (حاشية ٢٣٨).

^(٩٨١) موجز ١٩٨٥ الفقرة ٣٦٣، الحريات النقابية. موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، المرجع السابق (هامش ١٥)، ص ١٤٣.

- لا تتعلق المصالح المهنية والاقتصادية، التي يدافع عنها العمال من خلال ممارسة حق الإضراب، بالحصول على شروط عمل أفضل، أو بمطالب جماعية لها طابعها المهني فحسب، وإنما أيضاً بالبحث عن حلول للمسائل والمشكلات ذات الصلة بالسياسيتين الاقتصادية والاجتماعية اللتين تواجهان العمال وتنعكس أهميتهما في شكل مباشر عليهم^(٩٨٣).
- إذا لم تقع الإضرابات السياسية البحتة ضمن نطاق مبادئ الحريات النقابية، ففي وسع النقابات العمالية اللجوء إلى إضرابات لها طابعها الاحتجاجي، لاسيما حين يكون الهدف منها انتقاد السياسات الاقتصادية والاجتماعية للحكومة^(٩٨٤).
- أن الإضراب العام المستمر لمدة أربع وعشرين ساعة، على أساس المطالبة بزيادة للأجور واحترام العقود الجماعية النافذة، وإحداث تغيير في السياسة الاقتصادية (خفض الأسعار والبطالة)، هو إضراب مشروع ويقع ضمن نطاق النشاط الطبيعي للمنظمات النقابية^(٩٨٥).
- ينبغي في جميع الأحوال، ألا تحد الشروط التي يجب أن تستوفى قانوناً كي يعتبر الإضراب مشروعاً من الوسائل المتاحة أمام النقابات العمالية^(٩٨٦).

^(٩٨٢) التقرير ٢٦٥، القضيتان ١٤٣٤ و ١٤٧٧، الفقرة ٤٩٥، الحريات النقابية، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، المرجع السابق (هامش ١٥)، ص ١٤٤.

^(٩٨٣) موجز ١٩٨٥ الفقرة ٣٦٨، الحريات النقابية، المرجع السابق، ص ١٤٤.

^(٩٨٤) التقرير ٢٣٨، القضية ١٣٠٩، الفقرة ٣٦٠، الحريات النقابية، المرجع السابق، ص ١٤٥.

^(٩٨٥) التقرير ٢٤٨، القضية ١٣٠٩، الفقرة ١٣٨١، الفقرتان ٤١٢، ٤١٣، الحريات النقابية، المرجع السابق، (هامش ١٥)، ص ١٤٨.

^(٩٨٦) موجز ١٩٨٥، الفقرة ٣٧٧، الحريات النقابية، المرجع السابق، ص ١٤٩.

ثالثاً: موقف التشريعات النقابية إزاء حق الإضراب :

(أ) موقف القانون النقابي المصري:

تجدر الإشارة إلى أن المادة ٢/٧٠ (ب) تجيز للنيابة العامة أن تطلب من المحكمة الجنائية المختصة حل مجلس إدارة المنظمة النقابية في حالة صدور أى قرار أو عمل من هذا المجلس يؤدي إلى "ترك العمل أو الامتناع عنه عمداً إذا كان مما يساهم في خدمة عامة أو في مرفق عام أو يسد حاجة عامة، وكذلك التحريض أو التحبيذ أو التشجيع على ذلك" (٩٨٧)، وهكذا يعد هذا النص مخالفاً لقانون النقابات للأحكام المتعلقة بحق العمال في استخدام الإضراب للدفاع عن مصالحهم (المادتان ٣ ، ١٠ من الاتفاقية رقم ٨٧) (٩٨٨).

كذلك تجدر الإشارة إلى نص المادة ١٤/ط من قانون النقابات المصري الذي يخول النقابة العامة الحق في "الموافقة على تنظيم الإضراب للعمال طبقاً للضوابط التي ينظمها قانون العمل" (٩٨٩).

(٩٨٧) قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية والمعدل.

(٩٨٨) وتمنع المادة الثالثة السلطات العامة عن أى تدخل من شأنه أن يقيد حق منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في وضع دساتيرها ولوائحها وفي انتخاب ممثليها بحرية كاملة، وفي تنظيم إدارتها ونشاطها وفي إعداد برامج عملها، أو أن يعوق الممارسة المشروعة لهذا الحق. أما المادة العاشرة فإنها تحدد المقصود من مصطلح "منظمة" في مفهوم هذه الاتفاقية: أي منظمة للعمال أو لأصحاب العمل تقام من أجل تعزيز مصالح العمال أو أصحاب العمل والدفاع عنها... انظر: أحمد حسن البرعى، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق (هامش ٢)، ص ٦٨٥.

(٩٨٩) قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، الجريدة الرسمية العدد ١٣ تابع في ٣٠/٣/١٩٩٥.

وقد اقترحت لجنة الخبراء على تطبيق الاتفاقيتين ٨٧ و ٩٨^(٩٩٠)،
وضع نظام لتوفير حد أدنى من الخدمات فى المرافق العامة الأساسية
بالنسبة للجمهور^(٩٩١).

غير أن قانون العمل الجديد (١٢ لسنة ٢٠٠٣) قد كرر الحكم
الذى بموجبه يكون تقرير الإضراب من سلطة النقابة العامة (دون اللجان
النقابية)، حيث نصت المادة ١٩٢ منه على أن " للعمال حق الإضراب
السلمى ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن
مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك فى الحدود وطبقاً
للسوابط والإجراءات المقررة فى هذا القانون، وفى حالة اعتزام عمال
المنشأة ذات اللجنة النقابية الإضراب فى الأحوال التى يجيزها هذا القانون،
يجب على اللجنة النقابية - بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعينة
بأغلبية ثلثى عدد أعضائه - إخطار كل من صاحب العمل والجهة
الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل
وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول، فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون

^(٩٩٠) أحمد حسن البرعى ، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق
(هامش ٢) ، ص ٦٨٦.

^(٩٩١) وقد قررت المادة ١٩٤ من قانون العمل المصري أن "يحظر الإضراب أو الدعوى إليه
فى المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التى يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن
القومى أو بالخدمات الأساسية التى تقدمها للمواطنين، ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء
لتحديد هذه المنشآت ". وقد صدر بالفعل قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٥ لسنة ٢٠٠٣
بشأن تحديد المنشآت الحيوية أو الإستراتيجية التى يحظر فيها الإضراب عن العمل، انظر:
أحمد حسن البرعى، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق
(هامش ٢) ، ص ٦٨٦.

الإخطار باعتزام العمال للإضراب للنقابة العامة (المعينة) ، وعلى الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها فى الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه. وفى جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب والمدة الزمنية المحددة له .
والواقع أن عدم استقلال النقابات (خاصة اللجان النقابية) فى مواجهة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر و إحاطة الإضراب بقيود، إنما يعد من ملاحظات لجنة الخبراء على تطبيق الاتفاقيتين ٨٧ و ٩٨ من حيث تعارض نصوص قانون النقابات المصرى رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ فى هذا الشأن مع أحكام هاتين الاتفاقيتين^(٩٩٢).

(ب) موقف القانون النقابى البحرينى:

لقد كرس القانون النقابى البحرينى الإضراب كوسيلة مشروعة للدفاع عن حقوق العمال ومصالحهم وفقاً للضوابط التالية:
١- يعد الإضراب وسيلة سلمية مشروعة للدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية للعمال ،ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية.

٢- يلزم لصحة الإضراب توافر الشروط التالية:

- أ- موافقة أغلبية أعضاء الجمعية العمومية غير العادية للمنظمة النقابية المعنية على إعلان الإضراب.
- ب- إخطار صاحب العمل بعزم العمال على التوقف عن العمل قبل خمسة عشر يوماً على الأقل من القيام بالإضراب.

^(٩٩٢) أحمد حسن البرعى ، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق (هامش ٢) ، ص ٦٧٤ ، ٦٨٦.

ج- عدم التوقف عن العمل أثناء عرض النزاع لحسمه عن طريق التوفيق والتحكيم.

هـ- عدم جواز الإضراب فى المنشآت الحيوية التى يترتب على الإضراب فيها الإخلال بالأمن الوطنى أو اضطراب فى سير الحياة اليومية للمواطنين^(٩٩٣).

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد المنشآت الحيوية التى لا يجوز فيها الإضراب.

وهكذا حرص المشرع البحرينى على تنظيم ممارسة العمال لحق الإضراب، ولاسيما فى ظل خلو قانون العمل فى القطاع الأهلى الصادر بالمرسوم بقانون رقم ١٢٣ لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته من نصوص تنظيم ممارسة هذا الحق^(٩٩٤).

(ج) موقف قانون العمل القطرى:

لقد قرر قانون العمل القطرى - على خلاف قانون العمل الكويتى - نصاً يجيز للعمال الإضراب عن العمل إذا تعذر الحل الودى بينهم وبين صاحب العمل وذلك وفقاً للضوابط التالية:

^(٩٩٣) المادة ٢١ من القانون رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٦ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بمرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ ، الجريدة الرسمية ، العدد ٢٧٥٠ فى تاريخ ٢٠٠٦/٨/٢.

^(٩٩٤) ولم يغفل المرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ النص على الإضراب كوسيلة مشروعة للدفاع عن حقوق العمال ومصالحهم ولكنه قرر موافقة ثلاث أرباع الأعضاء الذين تتألف منهم الجمعية العمومية للنقابة (المادة ٢١)

- ١- موافقة ثلاثة أرباع اللجنة العامة لعمال المهنة أو الصناعة.
 - ٢- منح صاحب العمل مهلة لا تقل عن أسبوعين قبل الشروع فى الإضراب وموافقة الوزارة على ذلك بعد التنسيق مع وزارة الداخلية فيما يتعلق بزمان ومكان الإضراب.
 - ٣- عدم المساس بأموال الدولة أو ممتلكات الأفراد أو أمنهم وسلامتهم.
 - ٤- عدم جواز الإضراب فى المرافق الحيوية وهى البترول والغاز والصناعات المرتبطة بهما، الكهرباء والماء، والموانى والمطارات، والمستشفيات والمواصلات.
 - ٥- عدم اللجوء إلى الإضراب إلا بعد تعذر الحل بين العمال وصاحب العمل بالتوفيق أو التحكيم وفقاً لأحكام هذا القانون^(٩٩٥).
- والواقع أن المشرع القطرى بهذا النص، قد منع " اللجان العمالية " (المستوى النقابى الأول) من ممارسة حق الإضراب مباشرة^(٩٩٦).

(د) موقف قانون العمل العُمانى:

لقد تضمن قانون العمل العُمانى نصاً يقضى بأن " يصدر الوزير قراراً بتنظيم المفاوضة الجماعية التى تتم بهدف حسم النزاع العمالى الجماعى ، أو تحسين شروط وظروف العمل ، أو رفع الكفاءة الإنتاجية، وتنظيم الإضراب السلمى والإغلاق"^(٩٩٧). وقد صدر القرار الوزارى رقم

^(٩٩٥) المادة ٢٠ من قانون العمل رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤، صدر فى الديوان الأميرى بتاريخ

١٤٢٥/٣/٣٠ هـ ، الموافق ٢٠٠٤/٥/١٩ م.

^(٩٩٦) المادة ١١٦ من القانون المشار إليه .

^(٩٩٧) المادة (١٠٧) مكرراً من المرسوم السلطانى رقم ٢٠٠٦/٧٤ بتعديل بعض أحكام قانون

العمل ، الجريدة الرسمية ، العدد (٨١٩).

(٢٠٠٦/٢٩٤) بشأن تنظيم المفاوضة الجماعية والإضراب السلمى

والإغلاق ووضع بصدد الإضراب السلمى المبادئ التالية:

١- للعمال الحق فى الإضراب السلمى عن العمل بالمنشأة لتحسين شروط وظروف العمل.

٢- على النقابة العمالية بالمنشأة إخطار صاحب العمل كتابياً بعزم العمال على الإضراب قبل ثلاثة أسابيع على الأقل من التاريخ المحدد له ، ويبين بالإخطار أسباب الإضراب ومطالب العمال ، ويجب أن توافى الوزارة أو أى من مديرياتها بالمحافظات أو المناطق بنسخة من الإخطار.

٣- يحظر القيام بالإضراب أو الدعوة إليه فى المنشأة التى تقدم خدمات عامة أو أساسية للجمهور.

٤- تحتسب مدة الإضراب إجازة عمل بدون أجر.

٥- يجب وقف الإضراب فور بدء إجراءات تسوية النزاع العمالى الجماعى وفق أحكام هذا القرار.

٦- تتولى الوزارة عند إخطارها بالإضراب تشكيل لجنة بالاتفاق بين العمال وصاحب العمل من أجل التوصل إلى اتفاق لإنهاء الإضراب وتسوية النزاع بينهم ، ويجب تدوين هذا الاتفاق والتوقيع عليه من جميع أطرافه، وتودع نسخة منه لدى الوزارة، وفى حالة عدم التوصل إلى حل النزاع خلال أربعة أسابيع من تاريخ إحالته إلى اللجنة ، يحال النزاع إلى المحكمة المختصة^(٩٩٨).

رابعاً: مسؤولية المنظمة النقابية في حالة الممارسة التعسفية لحق الإضراب:

على هدى ما تقدم يتضح لنا أن ممارسة حق الإضراب يرتبط بتحقيق هدف معين هو تعزيز المصالح الاقتصادية والاجتماعية والدفاع عنها، لذا يعد سبباً لانعقاد المسؤولية المدنية للمنظمة النقابية، إذا حرّضت أعضاؤها على القيام بإضراب بهدف الاحتجاج ضد القبض على القادة النقابيين وسياسة الحكومة، حيث استند الإضراب لأسباب تتعدى الإطار المهني وأصبح ذا طابع سياسى بحت^(٩٩٩).

=وقد صدر القرار الوزاري رقم (٢٠٠٦/٣٨٠) بتعديل القرار الوزاري (٢٠٠٦/٢٩٤) المشار إليه ولكنه قد أبقى على ذات المبادئ الأساسية التي تجيز حق الإضراب السلمي ، الجريدة الرسمية ، العدد (٨٢٩).

Frossard (J), op. cit., no 95. ^(٩٩٩)

وقد عرفت انجلترا مسؤولية النقابة في حالة الإضراب. فقبل صدور قانون العمل Employment acte لعام ١٩٩٠، لم تكن النقابة مسئولة عن جنحة (التحريض على وقف العمل) ، وذلك في حالة الإضراب غير الرسمي الذي يتم الأمر به أو تنظيمه من جانب مسئول نقابي، وذلك ما لم تكن لائحة النقابة تجيز لهذا الشخص إطلاق الإضراب باسم النقابة، فالواقع كان باستطاعة المفوض النقابي، إطلاق الإضراب دون اقتراح سرى للأعضاء النقابيين، ودون أن تكون النقابة مسئولة تجاه أصحاب العمل والأعضاء النقابيين الذين يتأثرون بهذا الإضراب. وقد كان من الصعب التعرف على منظمى الإضراب أو مقاضاتهم. لذا جاء قانون العمل الصادر عام ١٩٩٠ ليغير هذا الوضع بحيث أصبحت النقابة مسئولة عادة عن الأخطاء التي يرتكبها المسئولون عنها، بمعنى الأخطاء التي تقع من أجهزتها الإدارية وفقاً للائحة الداخلية. ومن الناحية العملية، تعتبر النقابة دائماً مسئولة إذا دعت إلى الإضراب دون مراعاة النصوص التشريعية في هذا الشأن (اقتراح سرى) وفقاً للقانون الصادر ١٩٨٤، انظر :

Cordini (G), le droit du travail en Grande – Bretagne, R . I . D . C. 1991, P. 881.

غير أن النقابة - كما تقدم - لا تكون مسئولة عن التصرف الشخصي للعضو النقابي، فمستوليتها لا تتعد في حالة قيام الأعضاء النقابيين بإعاقه حرية العمل أثناء ممارسة حق الإضراب، حيث لا تعتبر النقابة في هذه الحالة متبوعاً لهؤلاء الأعضاء^(١٠٠٠).

كما أن المسؤولية المدنية للمنظمة النقابية لا تستبعد مسؤولية أجهزتها الإدارية، فإذا تجاوز القائمون على الإدارة سلطتهم اللائحية، فإن مسؤولية الإدارة تجاه الغير لا تتعد، إلا إذا وافقت على تصرفاتهم، ولا تعطى محكمة النقض الفرنسية لنظرية الظاهر *apparence* آثارها إلا إذا سمحت الظروف للغير عدم التحقق من سلطات القائم على الإدارة، الأمر الذي يصعب معه تطبيق هذه النظرية، وذلك من واقع أن وجود الأنظمة اللائحية يسهل على الغير معرفة سلطات الجهاز الإداري للمنظمة النقابية^(١٠٠١).

Cass. soc. 9 nov. 1982, Dr. Soc. 1983, P. 185, note Savatier. (١٠٠٠)
Cass. Soc. 21 janv. 1987, Bull. civ. V. no 27 ; Rennes, 30 oct. (1001)
1980, Dr. Soc. 1981, P. 545, obs. Savatier ; Frossard (J), Juris -
classeur, op. cit. Fasc. 12 - 20, no 104.

الفصل الثانى

أحكام حل المنظمات النقابية

تمهيد وتقسيم :

تقدم أن الحرية النقابية فى مظهرها الجماعى، تتطلب أيضاً استقلال المنظمات النقابية، على مختلف مستوياتها عن الدولة فى حالات الحل، بمعنى ألا يكون للجهات الإدارية أى سلطة فى حل النقابات، أو اتخاذ إجراء من شأنه تعطيل الحركة النقابية.

لذلك حرصت اتفاقيات الحرية النقابية الدولية والعربية على بسط حمايتها على المنظمات النقابية فى مواجهة تعسف السلطة الإدارية. وقد حرصت التشريعات النقابية الوطنية من جانبها على تقرير الحل الاختيارى، أو الحل القضائى، أو الحل بناءً على اقتراح المستوي النقابى الأعلى.

غير أنه أياً كان نظام الحل، فإنه ينبغى معالجة مصير الذمة المالية للنقابة، والتي لا يمكن فى كافة الأحوال توزيعها على الأعضاء. والواقع أنه يقترن بحل المنظمة النقابية من ناحية مسألة الانقسام scission ، والذي لا ينهى الشخصية القانونية للمنظمة النقابية الأساسية، ومن ناحية أخرى إقصاء النقابة من الاتحاد والتي تدخل فى تكوينه أو استنقالتها إعمالاً لنصوص الاتحاد، كذلك مسألة الاستقالة الجماعية والتي يتبعها تأسيس منظمة نقابية منافسة^(١٠٠٢).

Lyon – Caen (G), Pèlissier (J) et Supiot (A), op. cit., no 549. (١٠٠٢)

ولإدراك هذه الحقائق، يكون من المفيد أن نستهل دراستنا فى هذا الباب، بالتعرف على ما قررته القواعد الدولية والعربية بشأن حماية المنظمة النقابية من الحل التعسفى، ثم نتناول نظام حل المنظمة النقابية فى التشريعات الوطنية وما يترتب عليه من آثار، وأخيراً تمييزه عما يرتبط به من مسائل أخرى وذلك على النحو التالى:

المبحث الأول : الحماية الدولية والعربية من الحل التعسفى للمنظمة النقابية.

المبحث الثانى : أنماط حل المنظمات النقابية فى التشريعات النقابية.

المبحث الثالث : آثار حل المنظمات النقابية وتمييزه.

المبحث الأول الحماية الدولية والعربية من الحل التعسفى للمنظمة النقابية

تمهيد وتقسيم :

لقد بلغ اهتمام منظمة العمل الدولية بدعم واحترام الحرية النقابية أن ورد النص على كفالة الحرية النقابية فى مقدمة ميثاق المنظمة وفى دستورها، وفى ديباجة الدستور، تم التأكيد على مبدأ الحرية النقابية، باعتبارها ركناً أساسياً من أركان العدالة الاجتماعية التى تسعى منظمة العمل الدولية إلى تحقيقها^(١٠٠٣).

وقد حرصت المنظمة بالإضافة إلى ذلك إلى إقرار وسائل خاصة لمتابعة تنفيذ الاتفاقيات الصادرة عن المنظمة، علاوة على أنها تنظر دائماً إلى الاتفاقيات المتعلقة بالحرية النقابية (وعلى الأخص اتفاقية ٨٧ و ٩٨) على أنها من الاتفاقيات الأساسية التى تلتزم بها الدول الأعضاء فى المنظمة، ترتيباً على التزامها باحترام ميثاق المنظمة ودستورها، حتى لو لم تكن الدولة العضو المعنية قد صدقت على الاتفاقية، وقد أكدت المنظمة الدولية ذلك بمناسبة إصدار إعلان المبادئ والحقوق الأساسية فى العمل عام ١٩٩٨^(١٠٠٤).

(١٠٠٣) القانون النقابى لمنظمة العمل الدولية، معايير وإجراءات، مكتب العمل الدولى، جنيف، ١٩٩٧، ص ٣.

(١٠٠٤) صدر هذا الإعلان عن مؤتمر العمل الدولى، فى دورته السادسة والثمانين (جنيف ١٩٩٨)، الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية فى العمل، المرجع السابق (هامش ٦)، ص ١٤.

وقد أولت منظمة العمل العربية - على غرار ما جري في منظمة العمل الدولية - اهتماماً بالحريات النقابية، ففي عام ١٩٦٥ (قرار إنشائها)، وافق المؤتمر الأول لوزراء العمل العربى على مشروع " الاتفاقية العربية لمستويات العمل " والتي أقرت خلال مؤتمر العمل العربى الثانى، عام ١٩٦٦، وتضمنت فى جانب منها أحكاماً تتعلق بالحرية النقابية^(١٠٠٥)، ويهدف حماية الحقوق والحريات النقابية فى العالم العربى، صدر عن المؤتمر العام للمنظمة، عدة اتفاقيات، كما أنشأت لجنة الحريات النقابية، لذا يكون من المفيد أن تتقسم دراستنا فى هذا المبحث إلى مطلبين أساسيين: نتناول فى الأول القواعد الدولية بشأن حماية المنظمات النقابية من الحل التعسفى، ويقف الثانى على دور الاتفاقيات العربية فى هذا الصدد وذلك على النحو التالى :

المطلب الأول : حل المنظمات النقابية فى معايير العمل الدولية.
المطلب الثانى : حل المنظمات النقابية فى معايير العمل العربية.

المطلب الأول

^(١٠٠٥) أنشئت منظمة العمل العربية فى يناير ١٩٧٠ ولكن سبق إعلان تأسيسها عدة إجراءات، بدأت مع المؤتمر الأول لوزراء العمل العربى، الذى انعقد ببغداد فى الفترة من ٦ - ١٢ / ١ / ١٩٦٥ والذى أقر الميثاق العربى للعمل ودستور منظمة العمل العربية ، وقد أقر مجلس جامعة الدول العربية الميثاق والدستور فى مارس ١٩٦٥، الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية فى العمل ، المرجع السابق (هامش ٦) ، ص ٢١ .

حل المنظمات النقابية فى معايير العمل الدولية

لقد تضمنت الاتفاقية (رقم ٨٧) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة ١٩٤٨ نصوصاً بشأن حماية المنظمات النقابية من تدخل السلطات الإدارية فى مرحلة انقضائها، فالمادة الرابعة من هذه الاتفاقية تنص صراحة على أنه " لا يجوز للسلطة الإدارية حل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أو وقف نشاطها"^(١٠٠٦).

وقد صدر عن لجنة الحريات النقابية فى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية عدداً من المبادئ فى هذا الشأن ، لذا يكون من المفيد أن نتناول من ناحية الاتفاقية (رقم ٨٧) وحماية المنظمة النقابية من الإيقاف أو الحل التعسفى ، ومن ناحية أخرى المبادئ التى صدرت من لجنة الحريات النقابية عن مجلس إدارة منظمة العمل الدولية فى هذا الشأن وذلك على النحو التالى:

أولاً: الاتفاقية (رقم ٨٧) وحماية المنظمة النقابية من الإيقاف أو الحل التعسفى:

تقدم أن الاتفاقية (رقم ٨٧) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم قد أوردت ضمانه لصالح المنظمات النقابية فى مواجهة الحل التعسفى ، حيث نصت المادة الرابعة - كما تقدم - على عدم جواز حل

(١٠٠٦) ووفقاً للمادة العاشرة من ذات الاتفاقية ، يعنى مصطلح "منظمة" فى مفهوم هذه الاتفاقية أى منظمة للعمال أو لأصحاب العمل تقام من أجل تعزيز مصالح العمال أو أصحاب العمل والدفاع عنها. القانون النقابى لمنظمة العمل الدولية ، معايير وإجراءات ، مكتب العمل الدولى ، جنيف .

منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمال أو وقف نشاطها من جانب السلطة الإدارية ، وقضت المادة السادسة من هذه الاتفاقية بتطبيق أحكام المادة الرابعة المشار إليها على الاتحادات والاتحادات العامة لمنظمات العمال ولمنظمات أصحاب العمل.^(١٠٠٧) ومما تجدر الإشارة إليه أن هاتين المادتين ، ضمن غيرهما من مواد الاتفاقية قد أجزيتا دون مناقشة^(١٠٠٨). والواقع أنه يستفاد منطقياً من نص المادة الرابعة من الاتفاقية المذكورة ، أن إيقاف المنظمة النقابية أو حلها عن طريق حكم صادر من القضاء العادي لا يشكل مساساً بمبدأ الحرية النقابية ، إذ إن إسناد اختصاص الحل لسلطة قضائية عادية ومحايدة من شأنه أن يوفر للنقابة الأمن والاستقرار ، وأن يحفظ لها حقوقها ، كما يحول دون وقوعها تحت تهديد جهة الإدارة^(١٠٠٩).

^(١٠٠٧) وذلك بجانب تطبيق أحكام المادتين ٢ و ٣ من هذه الاتفاقية. وتتعلق المادة الثانية بحق العمال وأصحاب العمل دون أى تمييز فى تكوين - دون ترخيص سابق - منظمات يختارونها ، وكذلك الحق فى الانضمام إليها بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات . وتتعلق المادة الثالثة بحق منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل فى وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية وفى انتخاب ممثلها بحرية كاملة، وفى تنظيم إدارتها ونشاطها ، وفى إعداد برامج عملها، ويمتنع على السلطات العامة أى تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق أو أن يعوق ممارسته المشروعة ، انظر: القانون النقابى لمنظمة العمل الدولية ، معايير وإجراءات ، مكتب العمل الدولى ، جنيف، المرجع السابق (هامش ١٥) ، ص ١٤.

^(١٠٠٨) فقد أجزيت المواد التالية : ٢ و ٣ و ٥ و ٦ و ٧ ، جمال البنا ، الحرية النقابية ، الجزء الثالث ، الجوانب الدولية للحرية النقابية وملاحق الكتاب ، جنيف - القاهرة ، ١٩٨٨ ، ص ٥٣.

^(١٠٠٩) محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابى ، المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ١٩٤ .

وقد حددت الاتفاقية نطاق الضمانة التي أوردتها فى المادة الرابعة، حيث أوجبت أن يحترم العمال وأصحاب العمل ومنظمات كل منهم قانون البلد فى ممارستهم لحقوقهم المنصوص عليها فى هذه الاتفاقية، شأنهم فى ذلك شأن غيرهم من الأشخاص أو الجماعات المنظمة^(١٠١٠)، ومعنى ذلك أن المنظمة النقابية التى تقترب أفعالاً غير قانونية أو تهدد الأمن الداخلى أو الخارجى للدولة تكون غير شرعية وليس لها حينئذ التمتع بالضمانة المذكورة^(١٠١١).

وفى المقابل لا يجوز أن ينطوي قانون البلد فى حد ذاته على مساس بالضمانات المنصوص عليها فى هذه الاتفاقية، أو أن يطبق بطريقة فيها مساس بهذه الضمانات^(١٠١٢).

ثانياً: المبادئ التى صدرت عن لجنة الحريات النقابية فى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية:

لقد بدأت الإجراءات الخاصة بحماية الحرية النقابية ، بإنشاء لجنة "تقصى الحقائق والتوفيق بشأن الحرية النقابية" باتفاق أبرم بين منظمة العمل الدولية والمجلس الاقتصادى والاجتماعى التابع للأمم المتحدة^(١٠١٣)،

^(١٠١٠) المادة الثامنة من الاتفاقية (رقم ٨٧) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم (١٩٤٨).

^(١٠١١) محمد أحمد إسماعيل ، المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ١٩٥ .

^(١٠١٢) المادة ٢/٨ من الاتفاقية المشار إليها .

^(١٠١٣) قرار المجلس الاقتصادى والاجتماعى رقم ٢٣٩ (د-٩) المؤرخ فى ٢ آب/أغسطس ١٩٤٩ ورقم ٢٧٧ (د-١٠) المؤرخ فى ١٧ فبراير ١٩٥٠ ، الدورة ١١٠ لمجلس الإدارة ، المحاضر ، ص ٦٢-٩١ ، القانون النقابى لمنظمة العمل الدولية ، مكتب العمل الدولى ، جنيف ، ١٩٩٧ .

بيد أن هذه اللجنة نتيجة لبعض العوائق^(١٠١٤)، لم تتمكن من أداء عملها بفعالية مما حدا بمنظمة العمل الدولية إلى إنشاء جهاز آخر هو " لجنة الحرية النقابية" ، التابعة لمجلس الإدارة، وهذه اللجنة قد أنشئت في عام ١٩٥١ في شكل هيئة ثلاثية تتألف من تسعة أعضاء (٣ أعضاء من ممثلي الحكومات و ٣ من ممثلي أصحاب الأعمال و ٣ من ممثلي العمال) ، يعينهم مجلس الإدارة ، وترأسها منذ عام ١٩٧٨ شخصية مستقلة. وتفحص هذه اللجنة الشكاوى التي يدعى فيها مخالفة الاتفاقيات المتعلقة بالحرية النقابية ، سواء كانت البلدان المعنية قد صدقت على هذه الصكوك أو لم تصدق عليها، وموافقة الحكومات المعنية ليست ضرورية لفحص الشكاوى^(١٠١٥).

^(١٠١٤) القيود المفروضة من الدول المعنية ، أسلوب اتخاذ الإجراءات ، فهي أساساً جهاز لتقصي الحقائق، ولكنها تكلف بمناقشة المشكلات التي تحال إليها للتحقيق بشأنها مع إحدى الحكومات بقصد التوصل إلى حل متفق عليه لهذه المشكلات، ولا يمكن من حيث المبدأ تقديم حالة للجنة للتحقيق فيها دون الحصول على موافقة الحكومة المعنية، والاستثناء الوحيد لهذه القاعدة يرد على حالة تصديق الحكومة على اتفاقيات الحرية النقابية، حيث تعتبر اللجنة في هذه الحالة بمثابة لجنة تحقيق طبقاً للمادة ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية . وقد عرقلت ضرورة الحصول على موافقة الحكومات المعنية قبل قيام لجنة تقصي الحقائق والمصالحة التحقيق في الشكاوى ممارسة هذا الإجراء عدة سنوات ، انظر: جمال البنا ، الحرية النقابية ، الجزء الثالث ، المرجع السابق (هامش ١٠٠٢ ، ص ٩٦ ، ٩٧ ، الحريات النقابية مدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، المرجع السابق (هامش ١٠٠٧) ، ص ٢٠-١٩ .

^(١٠١٥) فالمسوغ القانوني لهذه العملية يستند إلى دستور منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا اللذين ينصان على أن الدول الأعضاء ، بحكم عضويتها في المنظمة ملزمة باحترام المبادئ الأساسية الواردة في الدستور ، وخاصة تلك المتعلقة بالحرية النقابية ، حتى لو لم تكن قد

ولجنة الحرية النقابية لا تعقد جلسات استماع لتحصل على أدلة من الأطراف أو من شهاداتهم ، كما أنها لا تذهب إلى البلد المعني للقيام بالتحري على الطبيعة ، فإجراءاتها تتكون أساساً من تبليغ الشكاوى بشأن انتهاك الحقوق النقابية والتي تتلقاها من منظمات العمال وأصحاب الأعمال إلى الحكومات المعنية ، حتى يمكن هذه الحكومات بدورها أن ترسل تعليقاتها على الادعاءات^(١٠١٦). ولكي تكون الشكاوى مقبولة ، يجب أن تقدم من جانب منظمة قومية لها مصلحة مباشرة في الموضوع، أو منظمة دولية للعمال أو أصحاب الأعمال إذا كانت الادعاءات تمس مباشرة إحدى المنظمات القومية المنتمية إليها^(١٠١٧)، وتجرى اللجنة فحصاً منهجياً لمضمون القضايا المعروضة عليها، وتقدم استنتاجاتها التي تعتمد عليها بالإجماع إلى مجلس الإدارة ، وتوصيه في ذات الوقت ، إذا لزم الأمر ، بتبنيه الحكومات المعنية إلى المبادئ التي خالفتها، وقد فحصت اللجنة منذ انشائها العديد من الحالات ساهمت في تمكينها من وضع مجموعة كاملة متوازنة ومتجانسة من المبادئ التي تشكل قانوناً دولياً حقيقياً^(١٠١٨)

صدقت على الاتفاقيات المتعلقة بهذا الموضوع، القانون النقابي لمنظمة العمل الدولية ، معايير وإجراءات ، مكتب العمل الدولي ، جنيف ، ص ١٢٠ .

(١٠١٦) الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، المرجع السابق (هامش ٦) ، ص ١٢٠ .

(١٠١٧) الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، المرجع السابق (هامش ٦) ص ٢٠ .

(١٠١٨) أعلن رئيس اللجنة في عام ١٩٥٣ أنه " عبارة عن قاعدة عرفية تنظم حقوق الأشخاص وتخرج عن إطار الاتفاقيات وحتى عن إطار العضوية في أي منظمة دولية ، وتتجاوزهما " ، محضر الدورة ١٢١ = لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي ٣-٦ مارس ١٩٥٣

بخصوص الحرية النقابية^(١٠١٩) على النحو الذى رأيناه عبر دراستنا فى الأبواب السابقة. ومن المبادئ التى أرسنها لجنة الحرية النقابية فى المجال الذى يعنينا نذكر على سبيل المثال:

- لا يعتبر انتهاكا لحقوق النقابات العمالية ، حال اتخاذ مجلس انعقد بجلسته العادية وضم جميع العمال المعنيين ، وقرر حل المنظمة العمالية^(١٠٢٠).

- أن القانون الذى يفرض حل نقابة عمالية يقل عدد أعضائها عن ٢٠ أو ٤٠ تبعاً لكونها نقابة عمالية أو مهنية ، لا يشكل فى ذاته خرقاً لممارسة الحقوق النقابية ، شرط أن يرفق قرار الحل بجميع الضمانات القانونية ، لتجنب إمكانية تفسير القانون بطريقة تعسفية ، بمعنى آخر حق الاستئناف أمام المحاكم القضائية^(١٠٢١).

- أن إصدار المحكمة أمراً بحل نقابة ، بسبب عدم ضمها عدداً كافياً من الأشخاص القادرين على مزاوله هذه المهنة ، وذلك بالاستناد إلى

ص ٤٠ ، انظر : القانون النقابي لمنظمة العمل الدولية ، المرجع السابق (هامش ١٠٠٢) ، ص ١٢٠.

^(١٠١٩) فقد درست لجنة الحرية النقابية على مدى ٤٤ عاماً من تاريخ تأسيسها أكثر من ١٨٠٠ قضية ، انظر: الحريات النقابية ، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية فى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ، مكتب العمل الدولى ، جنيف (المرجع السابق (هامش ١٥) ، ص ١٣.

^(١٠٢٠) الحريات النقابية ، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية فى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ، المرجع السابق (هامش ١٥) ، فقرة ٦٦٠.

^(١٠٢١) موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية ، المرجع السابق ، (هامش ١٥) فقرة ٦٦١ .

- القانون الذى يفرض وجود ٢٠ شخصاً على الأقل لتأسيس نقابة ، لا يشكل تدبيراً يمكن اعتباره خرقاً للحريات النقابية^(١٠٢٢).
- تشكل تدابير حل النقابات وتعليقها من قبل السلطة الإدارية خرقاً خطيراً لمبادئ الحريات النقابية^(١٠٢٣).
- يشكل الحل الإدارى لمنظمات الاتحادات العمالية خرقاً واضحاً للمادة ٤ من الاتفاقية رقم ٨٧.^(١٠٢٤)
- تعتبر اللجنة أن حل منظمات النقابات العمالية تدبير يجب اللجوء إليه فى الحالات البالغة الأهمية فحسب ، كما أن حلاً كهذا يجب أن يحصل عقب قرار قضائي كى تحفظ حقوق الدفاع كاملة^(١٠٢٥).
- إذا ما سُحب ترخيص نقابة عمالية من منظماتها ، بسبب مخالفات تم ارتكابها فى الإدارة المالية للمنظمة ، فإن اللجنة اعتبرت أنه فى حال وجدت السلطات خروقات مضرة بالصندوق الاجتماعى للنقابة ، وجب عليها اتخاذ التدابير القانونية بشأن الخروقات هذه ضد الأشخاص المتورطين ، وليس اللجوء إلى تدابير تمنع النقابة من مزاوله أى تحرك على الاطلاق^(١٠٢٦).

^(١٠٢٢) الموجز المشار إليه ، فقرة ٦٦٢.

^(١٠٢٣) الموجز المشار إليه ، فقرة ٦٦٤.

^(١٠٢٤) الموجز المشار إليه ، فقرة ٦٦٥.

^(١٠٢٥) الموجز ، المرجع السابق (هامش ١٥) ، الفقرة ٦٦٦.

^(١٠٢٦) الموجز ، المرجع السابق ، (هامش ١٥) ، فقرة ٦٦٨.

- أن إلغاء ديوان الاتحادات النقابية تسجيل إحدى المنظمات يعتبر موازياً لحل تلك المنظمة أو تعليقها من قبل السلطة الإدارية^(١٠٢٧).

- لا يكمن الحل للمشكلات الاقتصادية والاجتماعية المحدقة في البلاد في عزل منظمات الاتحادات النقابية وتعليق نشاطاتها ، بل إنه من خلال تطوير منظمات نقابية اتحادية حرة والتفاوض معها ، يمكن الحكومة فحسب أن تعالج مشكلات كهذه وأن تحلها في ما هو لمصلحة العمال والبلد كافة^(١٠٢٨).

- لا يضمن حل المنظمة على يد إحدى الدوائر التنفيذية في الحكومة حق الدفاع الذي تعتبره اللجنة بالغ الأهمية ، فضلاً عن كونه الإجراء القضائي الوحيد الذي يمكن سلوكه ، حتى وإن كانت الدائرة التنفيذية الحكومية تمتلك كامل السلطة بموجب القانون الذي يخولها القيام بمهام تشريعية مثل حل المنظمة بواسطة السلطة الإدارية^(١٠٢٩).

- في حالة إلغاء تسجيل نقابات عمالية موجودة بموجب حكم قضائي ، فإن اللجنة تعتبر أنه من الضروري أن تحل السلطات القضائية منظمات العمال وأصحاب العمل، إذ إنها وحدها التي تضمن حقوق الدفاع المشروع، وأن هذا المبدأ يطبق أيضاً عندما تتخذ تدابير حل كهذه حتى في الأحوال الطارئة^(١٠٣٠).

^(١٠٢٧) الموجز المشار إليه ، (هامش ١٥) ، فقرة ٦٦٩ .

^(١٠٢٨) الموجز المشار إليه ، (هامش ١٥) ، فقرة ٦٧٣ .

^(١٠٢٩) الموجز المشار إليه ، (هامش ١٥) ، الفقرة ٦٧٥ .

^(١٠٣٠) الموجز المرجع السابق (هامش ١٥) ، فقرة ٦٧٦ .

- فى حال تبرير بعض الظروف اتخاذ تدابير بسحب الشخصية القانونية من نقابة عمالية وتجميد أموالها ، فىنبغى أن تتم هذه الإجراءات من خلال القضاء وليس الإدارة^(١٠٣١).

- فىنبغى أن يقضى القانون أى احتمال للسلطة الإدارية بتعليق أو بحل منظمة أو على الأقل أن ينص على عدم سرعان مفعول القرار الإدارى قبل مرور الوقت المعقول الذى يسمح بالاستئناف ، وفى حال الاستئناف يتوجب الانتظار إلى حين إصدار السلطة القضائية حكماً فى الاستئناف الذى تقدمت به منظمات النقابات العمالية المعنية^(١٠٣٢).

على هدى ما سبق يتضح لنا أن لجنة الحرية النقابية قد حظرت الحل الإدارى فى جميع الحالات ، حتى فى حالة الظروف الاستثنائية، حيث فىنبغى أن يصطحب الحل بضمانات قضائية تضمن حق الطعن فيه أمام القضاء^(١٠٣٣).

المطلب الثانى

حل المنظمات النقابية فى معايير العمل العربية

الواقع أنه على الرغم من أن الميثاق العربى للعمل ، ودستور منظمة العمل العربية جاء خاليين من أى إشارة صريحة للحقوق والحرىات

^(١٠٣١) الموجز فقرة ٦٨٠ .

^(١٠٣٢) الموجز ، فقرة ٦٨١ .

^(١٠٣٣) محمد أحمد إسماعيل ، المرجع السابق (هامش ١٣) ، ص ١٩٤ .

النقابية^(١٠٣٤) ، إلا أن أهداف منظمة العمل العربية في مجموعها ، من رفع المستوى المادى والأدبى والاجتماعى والاقتصادى للعمال ، وبما أظهرته أيضا من عناية بالمنظمات العمالية ، واعتراف بها.. إنما تؤدى بالتبعية إلى إنهاض الحرية النقابية وترسيخ قدمها^(١٠٣٥).

يضاف إلى ذلك - وعلى غرار ما جرى فى منظمة العمل الدولية من اهتمام خاص بالحرىات النقابية - أن منظمة العمل العربية ومنذ قرار إنشائها عام ١٩٦٥ ، قد أولت اهتماماً خاصاً بالحرىات النقابية ، ففي عام إنشائها وافق المؤتمر الأول لوزراء العمل العربى ، على مشروع " الاتفاقية العربية لمستويات العمل" والتي أقرت خلال مؤتمر العمل العربى الثانى عام ١٩٦٦ ، وتضمنت هذه الاتفاقية فى جانب منها ، أحكاماً تتعلق بالحرية النقابية تحت عنوان "نقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال"^(١٠٣٦).

وأقر مؤتمر العمل العربى ، فى دورته الرابعة (طرابلس ١٩٧٥) تعديلاً على دستور المنظمة ، حيث أضيف إلى أهداف المنظمة ، فقرة جديدة للمادة الثالثة من الفصل الثانى (الفقرة ٢) بشأن " تنمية وصياغة

^(١٠٣٤) الحرىات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية فى العمل ، المرجع السابق (هامش ٦) ، ص ٢٢.

^(١٠٣٥) جمال البنا ، الحرية النقابية ، الجزء الثالث ، المرجع السابق ، ص ١٢٦.

^(١٠٣٦) الحرىات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية فى العمل، المرجع السابق (هامش ٦) ، ص ٢١-٢٢ . وقد أقر هذه الاتفاقية مجلس جامعة الدول العربية بالقرار رقم ٢٧١٨ (١٨ مارس ١٩٦٧) وصدقت عليها: الجمهورية العربية السورية ، جمهورية مصر العربية ، المملكة المغربية ، المملكة الأردنية الهاشمية ، = الجمهورية العراقية ، الجمهورية اللبنانية . جمال البنا ، الحرية النقابية ، الجزء الثالث ، ص ١٩٠.

الحقوق والحريات النقابية"^(١٠٣٧)، وفي سبيل تحقيق هذا الهدف ، صدر عن المؤتمر العام للمنظمة عدة اتفاقيات ، كما أنشئت لجنة الحريات النقابية ، لذا يكون من المفيد أن نتناول أحكام الاتفاقيات العربية فيما يتعلق بحماية المنظمات النقابية من الحل التعسفي ، والإجراءات الخاصة بحماية الحقوق والحريات النقابية (لجنة الحريات النقابية) وذلك على النحو التالي:

أولاً : أحكام الاتفاقيات العربية وحل المنظمات النقابية:

تجدر الإشارة إلى الاتفاقية العربية رقم (١) بشأن مستويات العمل^(١٠٣٨) ، حيث عالجت هذه الاتفاقية موضوع الحقوق والحريات النقابية في بعض موادها^(١٠٣٩)، وقضت صراحة بأنه " لا يجوز حل النقابات إلا بحكم قضائي أو للأسباب التي تنص عليها أنظمتها الأساسية"^(١٠٤٠).

ثم جاءت الاتفاقية العربية رقم (٨) بشأن الحقوق والحريات النقابية^(١٠٤١)، وقد أكدت ديباجتها أهمية الحريات النقابية^(١٠٤٢) ، وذلك

^(١٠٣٧) الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، المرجع السابق (هامش ٦) ، ص ٢٢ .

^(١٠٣٨) أقر هذه الاتفاقية المؤتمر الثاني لوزراء العمل العرب في ١٩٦٦/١١/٢٨ وصادقت عليها ثماني دول عربية ، الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، المرجع السابق (هامش ٦) ، ص ٢٢ .

^(١٠٣٩) المواد من ٧٦ إلى ٨٤ من الاتفاقية العربية لمستويات العمل .

^(١٠٤٠) المادة ٨٠ من الاتفاقية العربية لمستويات العمل ، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، منشورات منظمة العمل العربية ، ٢٠٠٦ .

^(١٠٤١) أقر مؤتمر العمل العربي هذه الاتفاقية ، في القاهرة وذلك خلال دورته السادسة في مارس ١٩٧٧ . ولم تصدق كل من مصر والبحرين على هذه الاتفاقية.

^(١٠٤٢) فقد جاء في هذه الديباجة ، أن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته السادسة في مدينة الإسكندرية (مارس/آذار ١٩٧٧) .. إيماناً منه بأن الحرية النقابية هي من الحريات العامة التي نصت عليها المواثيق الدولية وديساتير العالم... ولما كان حق النقابات في حماية العمال والتفاوض الجماعي باسمهم لتحديد شروط وظروف العمل هو من الحقوق المقررة التي

بجانب تأكيدها لعدة مبادئ تعد من الأركان الأساسية للحرية النقابية من كافة مظاهرها ، والتي ورد ضمنها اختصاص "النظام الأساسي لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال ، بتحديد القواعد الخاصة بأسباب وطرق وقفها أو حلها اختياريًا"^(١٠٤٣)، وأنه "لا يجوز للجهة الادارية وقف أو حل منظمة العمال أو منظمة أصحاب الأعمال ، أو أحد تشكيلاتها التنفيذية إلا بحكم قضائي ، وذلك لمخالفة القانون أو النظام الأساسي للمنظمة، ويكون من حق منظمة العمال أو منظمة أصحاب الأعمال ممارسة نشاطها إلى حين صدور حكم القضاء بصفة نهائية"^(١٠٤٤).

وهكذا تضمنت هذه النصوص ضمانة قوية بشأن حل المنظمات النقابية ، على مختلف مستوياتها القانونية ، حيث أخضعت هذا الحل لتدخل القضاء ، في حالة مخالفة القانون أو النظام الأساسي للمنظمة وذلك مع استمرار نشاطها النقابي لحين صدور حكم القضاء بصفة نهائية.

ثانيا: لجنة الحريات النقابية بمكتب العمل العربي:

لقد اعتمد مؤتمر العمل العربي ، في دورته الثانية (مارس ١٩٧٣) نظام عمل لجنة الحريات النقابية بمكتب العمل العربي ، كما وافق المؤتمر في دورته الخامسة (مارس ١٩٧٦) على اللائحة الداخلية للجنة

اكتسبتها الحركة النقابية بكفاحها الطويل ، الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ، المرجع السابق (هامش ٦) ، ص ٢٤ .

^(١٠٤٣) المادة ٢٠ من الاتفاقية، اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، منظمة العمل العربية، منشورات ، ٢٠٠٦ ، ص ١٤٥ .

^(١٠٤٤) المادة ، المرجع السابق ، ص ١٤٥ .

الحيات النقابية بمكتب العمل العربي^(١٠٤٥). ثم أعيد تعديلها عام ١٩٩٨)
(١٠٤٦)

والمبدأ العام الذى أرسته لجنة الحريات النقابية ، فى هذا الموضوع الذى نحن بصدده ، والذى أكدت عليه فى عدد كبير من قراراتها أنه " لا يجوز حل المنظمات النقابية أو وقف نشاطها بالطريق الإدارى " ، وأنه يعد مخالفاً لمفهوم الحرية النقابية، التشريع الذى يعطى للجهة الإدارية الحق فى إصدار قرار " بحل النقابة أو وقف نشاطها" ، لأن من شأن ذلك ، حجب حق الدفاع الذى يجب أن يتوافر للنقابات ، والذى لا يمكن أن يكون محاطاً بالضمانات اللازمة إلا أمام السلطة القضائية^(١٠٤٧).

^(١٠٤٥) قرار مؤتمر العمل العربى رقم ٢١ فى ١٣/٣/١٩٧٣ بشأن تكوين لجنة الحريات النقابية بمكتب العمل العربى. ومدة العضوية وفقاً للمادة الثانية من نظام عمل اللجنة سنتان - وهذه المادة معدله بموجب قرار مؤتمر العمل العربى رقم ١٠٦٧٠ ، مؤتمر العمل العربى بالأقصر ، الدورة ٢٥ (وكانت المدة من قبل ثلاث سنوات) ، الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية فى العمل ، المرجع السابق (هامش ٦) ، ص ٢٩ .
^(١٠٤٦) الحريات النقابية ، المرجع السابق (هامش ٦) ، ص ٢٩ .
^(١٠٤٧) التقرير ٦ ، الحالة ٣ ، البند ٢٥ و ١ ، التقرير ١٤ ، الحالة ١٠٨ ، البند ٨٥ (على سبيل المثال). الحريات النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية فى العمل، المرجع السابق (هامش ٦) ص ٨٢ - ٨٣ .

المبحث الثانى

أنماط حل المنظمات النقابية فى التشريعات النقابية

تمهيد وتقسيم :

تقدم أن حل المنظمة النقابية لا يمكن إلا أن يكون حلاً اختيارياً ، أو حلاً يقرره القضاء ، أو حلاً لائحياً Statutaire، حيث يمكن أن يستند الحل إلى الأنظمة النقابية (نقابة تتأسس لمدة محددة) وهو الحل اللائحى أو النظامى ، كما أنه يمكن أن يتقرر بإجماع الأعضاء (أو بالأغلبية إذا نصت الأنظمة على ذلك) وهو الحل الاختيارى^(١٠٤٨). أما الحل القضائى فإنه أكثر أهمية، حيث إنه يشكل الجزاء لمخالفة القواعد القانونية التى تتعلق معاً بالتأسيس وبممارسة النشاط النقابى^(١٠٤٩).

والتشريع النقابى المصرى لا يعرف من طرق حل النقابة إلا الحل الاختيارى، أو الحل لمجلس الإدارة سواء قضائياً أو بناءً على اقتراح المستوي النقابى الأعلى^(١٠٥٠) ، وذلك بجانب حل مجلس إدارة المنظمة النقابية بقوة القانون^(١٠٥١).

Rivero (J) et Savatier (J), op. cit. p. 139; Lyon– Caen (G), ⁽¹⁰⁴⁸⁾
Pélissier (J) et Supiot (A), , op. cit. no 548.

Lyon – Caen (G), pélissier (J) et Supiot (A), op. cit. no 548. ⁽¹⁰⁴⁹⁾

^(١٠٥٠) أحمد حسن البرعى، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق (هامش ١ م)، ص ٥٢.

^(١٠٥١) أحمد حسن البرعى، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية ، المرجع السابق (هامش ٢)، ص ٤٠٠.

وبموجب المادة ١٧ من قانون النقابات العمالية البحريني، يكون حل المنظمات النقابية العمالية ومجالس إدارتها وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في نظامها الأساسي، أو بناءً على حكم قضائي^(١٠٥٢). فهذا النص يجيز كلاً من الحل الاختياري والحل القضائي سواء للمنظمة النقابية أو لمجلس إدارتها.

كما أنه وفقاً لقانون العمل الكويتي، يجوز حل النقابة على إحدى الصورتين الآتيتين: (أ) حل إجباري (ب) حل اختياري^(١٠٥٣).

وقد ترك قانون العمل القطري للأنظمة الأساسية للتنظيمات العمالية وضع قواعد واجراءات حلها والتصرف في أموالها^(١٠٥٤). كذلك ترك القرار الوزاري رقم (٢٤/٢٠٠٧) بشأن نظام تشكيل وعمل وتسجيل النقابات العمالية والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان ، للنظام التأسيسي للنقابة العمالية حل النقابة واندماجها^{١٠٥٥}.

وهكذا يكون من المفيد أن نتناول صور حل المنظمة النقابية وكيفية إجراء كل منها وذلك على النحو التالي :

(١٠٥٢) المرسوم بقانون رقم ٣٣ لسنة ٢٠٠٢ ، الجريدة الرسمية ، العدد ٢٥٤٩ - ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢ والمعدل بمقتضى قانون رقم ٤٩ لسنة ٢٠٠٦ .
(١٠٥٣) المادة ٧٧ (الباب الثالث عشر) في منظمات العمال وأصحاب الأعمال، قانون رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤ في شأن العمل في القطاع الأهلي.
(١٠٥٤) المادة ١٢١ من قانون العمل رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤ .
(١٠٥٥) المادة السادسة ، الجريدة الرسمية ، العدد (٨٣٤).

المطلب الأول : الحل الاختياري للمنظمة النقابية وإجراءاته.
المطلب الثاني : الحل القضائي للمنظمة النقابية وإجراءاته.
المطلب الثالث : الحل بناء على اقتراح مستوى نقابي أعلى والحل بقوة القانون.

المطلب الأول

الحل الاختياري للمنظمة النقابية وإجراءاته

لقد أشارت المادة ٩/٤١١ من قانون العمل الفرنسي إلى الحل الاختياري، وذلك بجانب حديثها عن صور الحل الأخرى : اللا اختياري والذي يتقرر بحكم قضائي وما يترتب على الحل من آثار بالنسبة لأموال النقابية^(١٠٥٦).

وهكذا يمكن القول بأن هذه المادة قد أجازت بصفة عامة للجمعية العمومية وخارج الأنظمة التأسيسية للمنظمة النقابية ، أن تحل المنظمة النقابية الأمر الذي أثار في الفقه الفرنسي التساؤل بشأن تحديد الأغلبية الضرورية لصحة قرار الحل^(١٠٥٧).

والواقع أنه يعد بمثابة اختصاص طبيعي للجمعية العمومية للمنظمة النقابية ، مسألة الحل ، حيث إن هذه المنظمة قد تأسست باتفاق أعضائها ، وإن الجمعية العمومية هي الهيئة التي تضم مجموع الأعضاء ، مما يلزم أن يكون لها وضع نهاية لهذا التجمع النقابي^(١٠٥٨).

⁽¹⁰⁵⁶⁾ " En cas de dissolution Volontaire, Statutaire ou, Prononcée par justice " ; Code du travail, litec. 2006

Frossard (J), op. cit., no 95. ⁽¹⁰⁵⁷⁾

^(١٠٥٨) محمد أحمد إسماعيل ، القانون النقابي ، المرجع السابق (هامش ١٣)، ص ١٩٦.

وقد نص المشرع النقابي في مملكة البحرين صراحة على أن يكون حل المنظمات النقابية العمالية وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في نظامها الأساسي^(١٠٥٩). أما التنظيمات العمالية في دولة قطر فإنها تضع أنظمتها الأساسية وفقاً للنماذج التي يصدر بها قرار من الوزير، والتي يجب أن تتضمن على وجه الخصوص قواعد وإجراءات حلها والتصرف في أموالها^(١٠٦٠) ، وذلك بجانب إمكانية حل التنظيم العمالي من جانب الوزير إذا ارتكب أياً من المحظورات المشار إليها في قانون، العمل أو خرج في نشاطه عن أغراضه^(١٠٦١).

وقد تقدم أن قانون العمل الكويتي قد أجاز الحل الاختياري بقرار يصدر من الجمعية العمومية طبقاً لنظامها الأساسي^(١٠٦٢). وهكذا يكون من المفيد أن نتناول العضو الإداري صاحب الاختصاص للحل الاختياري للمنظمة النقابية على مختلف مستوياتها في القوانين النقابية موضع اهتمامنا وذلك على النحو التالي:

أولاً: الجمعية العمومية للمنظمة النقابية وإمكانية الحل الاختياري في النظام الفرنسي :

الواقع أنه تجدر الإشارة إلى إمكانية حل المنظمة النقابية بإجماع *unanimité* الأعضاء، أو بالأغلبية وفقاً لنظام المنظمة النقابية^(١٠٦٣).

^(١٠٥٩) المادتان التاسعة والسابعة عشرة من القانون النقابي الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣٣)

لسنة ٢٠٠٢، الجريدة الرسمية، العدد ٢٥٤٩، ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢.

^(١٠٦٠) المادة ١٢١ من قانون العمل رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤ .

^(١٠٦١) المادة ١١٩ من القانون المشار إليه.

^(١٠٦٢) المادة ٧٧ من قانون العمل في القطاع الأهلي (القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤).

بعبارة أخرى يسود مبدأ الحرية النقابية فى هذا الصدد، حيث لا يمكن أن ينشأ الحل عن قرار إدارى ، وأن الحل القضائى يخضع لشروط معينة كما سنرى.

وقد تقدم أن نص المادة ٩/٤١١ من قانون العمل الفرنسى والذى نص صراحة على الحل الاختيارى ، قد أجاز بذلك للجمعية العمومية - خارج الأنظمة - أن تحل المنظمة النقابية، مما طرح بدوره مسألة تحديد النصاب القانونى والضروري لصحة قرار الحل، وذلك على غرار ما طرح تماماً بصدد النصاب القانونى اللازم توافره لتقرير الانقسام أو الانضمام إلى منظمة نقابية أعلى^(١٠٦٤).

وقد قدم الفقه الفرنسى فى هذا الصدد فكرتين قانونيتين متعارضتين: الفكرة التعاقدية والتي بمقتضاها أن ما تقرر بالإجماع، يتطلب ذات الإجماع لإمكانية تغييره، وعليه إذا ما قرر مجموع النقابيين ترك النقابة، فإن هذا الواقع يشكل استقالة، وأن النقابة الجديدة التى تتكون تكون أجنبية عن النقابة الأولى^(١٠٦٥).

فوفقاً لهذه النظرة التعاقدية، إذا أرادت الأغلبية جر النقابة إلى الانضمام إلى مستوى أعلى، وضد رغبة الأقلية، فإنه لا يكون أمام هذه الأغلبية إلا الاستقالة الجماعية وأن تظل النقابة محتفظة بكافة أموالها

Rivero (J) et Savatier (J), op. cit. p. 139. ^(١٠٦٣)

Frossard (J), op. cit. no 95. ⁽¹⁰⁶⁴⁾

^(١٠٦٥) ولا يمكن أن تنطبق النصوص الخاصة بالشركات التى تستهدف توزيع الأرباح، (المادة

٧/١٨٤٤ من القانون المدنى)، أنظر: Frossard (J), op. cit., no. 99.

باعتبارها شخصا اعتباريا ، وأنه يتبع هذه الاستقالة الجماعية تأسيس منظمة جديدة دون أن يكون لها أى حق بالنسبة لأموال النقابة القديمة، تأسيس ذلك أنه وفقاً للنظرة التعاقدية، لا يمكن تعديل الأنظمة - على الأقل - فى نصوصها الأساسية أو الجوهرية إلا بالإجماع، وأن الانضمام إلى اتحاد نقابى يشكل نصاً أساسياً أو جوهرياً، بحيث لا يكون بمقدور الأغلبية تقرير تغيير اتجاه وانضمام النقابة إلى مستوى أعلى^(١٠٦٦).

وتقوم الفكرة الثانية على النظرة التأسيسية institutionnelle أو النظامية، بحيث يعد اتفاق الإرادات أيضاً هو المنشئ للمنظمة النقابية، غير أن هذه الأخيرة لها - بصفتها شخص معنوى - وجوداً مستقلاً، بحيث لا تخضع بعد إنشائها لكافة المسائل التى تتعلق بوجودها وحياتها لقانون الإجماع ، وهكذا يمكن بمقتضى هذه الفكرة مراجعة الأنظمة بالأغلبية فى كل ما يتعلق بحياة المنظمة النقابية وجوداً وإدارة^(١٠٦٧).

وقد تبنت محكمة النقض الفرنسية فى هذا الصدد حلاً متناسقةً nuancées ، وذلك حسب الظروف، ولاسيما نصوص الأنظمة النقابية، فقد اعتبرت محكمة النقض - كقاعدة عامة - أن انضمام النقابة إلى مستوى أعلى لا يعد مسألة جوهرية أو أساسية بالنسبة للموضوع النقابى، وبالتالي يمكن تعديله أو تغييره بالأغلبية ، وأن أموال النقابة تؤول إذاً إلى الأغلبية التى صوتت على الانضمام الجديد ، وذلك ما لم يوجد فى الأنظمة نص مخالف يجعل الانضمام فى هذه الحالة نصاً جوهرياً، حيث

Lyon – Caen (G), Pèlissier (J) et Supiot (A), op. cit. no 549. ⁽¹⁰⁶⁶⁾
Frossard (J), op. cit., no 99 ; Lyon – Caen (G), Pèlissier (J) ⁽¹⁰⁶⁷⁾
et Supiot (A), op. cit. no 549.

تتطلب محكمة النقض الإجماع ، بحيث لا يكون أمام الأغلبية إلا الاستقالة دون الادعاء بأى حق بالنسبة للذمة المالية للمنظمة النقابية^(١٠٦٨).

وقد أشار البعض إلى أن حذر محكمة النقض الفرنسية، لم ينل احتراماً بصفة دائمة من جانب قضاة الموضوع، الذين أيدوا بصفة قطعية إمكانية تعديل الأنظمة في كافة شروطها بالأغلبية^(١٠٦٩).

ثانياً: الجمعية العمومية للمنظمة النقابية والحل الاختياري فى النظام المصرى :

لقد أحال القانون النقابى المصرى للاتحاد العام لنقابات العمال وضع نظام نموذجى للمنظمات النقابية المختلفة ، تتخذ هذه المنظمات أساساً لوضع لوائحها، على أن تصدر هذه اللائحة النموذجية بقرار من الوزير المختص، وأن يشمل النظام الأساسى للمنظمة النقابية من ضمن بنوده، شروط وإجراءات الحل الاختياري للمنظمة النقابية وكيفية التصرف فى أموالها فى هذه الحالة^(١٠٧٠).

Soc. 28 -29 mai 1959, 5 arrêts, J.C.P. 1959, 11. 11243, note ⁽¹⁰⁶⁸⁾
R. lindon ; Soc. 3 oct. 1962, Dr. soc. 1963, 44, obs. J. Savatier ; Lyon – Caen (G), Pèlissier (J) et Supiot (A), op. cit. no 550.

Lyon – Caen (G), Pèlissier (J) et Supiot (A), op. cit. no 550. ⁽¹⁰⁶⁹⁾
^(١٠٧٠) المادة ١٧/٦١ من قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ والمعدل فى بعض أحكامه بمقتضى قانون رقم ١ لسنة ١٩٨١، والقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥. وقد كانت المادة ١٧٩ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (قانون العمل الموحد الملغى) تقضى بأنه يجوز حل النقابة العامة اختيارياً وتصفي أموالها بقرار يصدر من = جمعيتها العمومية طبقاً لنظامها الأساسى وموافقة ثلثا أعضائها على الأقل " . غير أن هذه المادة لم توضح ما إذا كان يكفى ثلثا الأعضاء الحاضرين أم ثلثا الأعضاء جميعاً. وقد رأى البعض

وقد أعطت اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للمنظمات النقابية للجمعية العمومية للنقابة، حل النقابة العامة اختيارياً، وذلك بقرار من ثلثى أعضاء الجمعية العمومية على الأقل^(١٠٧١)، ويسرى ذات الحكم على حل اللجنة النقابية اختيارياً، حيث يكون ذلك بقرار من ثلثى أعضاء الجمعية العمومية على الأقل^(١٠٧٢).

غير أن الأمر يختلف بالنسبة للاتحاد العام للعمال، إذ لا تصرح النصوص بإمكانية حله بقرار من الجمعية العمومية للاتحاد، وإنما تملك هذه الجمعية إعمالاً للنصوص الخاصة بالاتحاد سحب الثقة من كل أو بعض أعضاء مجلس الإدارة أو هيئة المكتب^(١٠٧٣).

ويرى البعض أن حرمان الجمعية العمومية من حل الاتحاد العام للنقابات، إنما يتعارض مع نصوص روح الاتفاقية الدولية لحماية الحريات

أن المقصود هو ثلثا الأعضاء جميعاً، لأن القانون لم يفهم بالأعضاء الحاضرين من جهة، ولأن هذا التفسير هو الأكثر مسايرة لرغبة المشرع فى توفير أغلبية تقترب من الإجماع من جهة أخرى، أحمد حسن البرعى، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق (هامش م)، ص ٥٣.

(١٠٧١) المادة ٣٥ من اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للمنظمات النقابية.

(١٠٧٢) المادة ٢٦ من اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للمنظمات النقابية (مستبدلة بالقرار رقم ٤٢ لسنة ١٩٨٣).

(١٠٧٣) المادة ٤٧ من اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للمنظمات النقابية، وقد حاول البعض تبرير ذلك، بأن اتحاد العمال هو "الاتحاد الوطنى الوحيد المنوط به توجيه وضبط الحركة النقابية على المستوى الوطنى، بحيث إذا أعطيت الجمعية العمومية الحق فى "حله اختيارياً"، فإن ذلك قد يؤدى إلى اضطراب نقابى، محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابى، المرجع السابق (هامش ١٣)، ص ١٩٦ - ١٩٧.

النقابية التي تعطي للعمال الحق في اختيار ممثليهم وتكوين اتحاداتهم بحرية تامة^(١٠٧٤)، يضاف إلى ذلك أن مسألة وجود حاجة إلى تأسيس اتحادات أو اتحادات فيدرالية أمر يحدده العمال واتحاداتهم حصرياً، بعد أن يكون حقهم الشرعي لتأسيسها قد أقر قانوناً^(١٠٧٥)، وقد أمل البعض ولاسيما في ظل مبدأ "التعدد الحزبي" أن يصرح المشرع المصري في القريب بالتعدد النقابي، ومن ثم بتعدد الاتحادات النقابية، ويجوز حل هذه الاتحادات اختيارياً بواسطة الجمعيات العمومية^(١٠٧٦)، هذا وقد أجاز القانون النقابي المصري للاتحاد العام لنقابات عمال مصر "تشكيل اتحادات محلية فرعية بالمحافظات لرعاية المصالح المشتركة وللتنسيق بين اللجان النقابية فيها، وتحدد لائحة النظام الأساسي للاتحاد قواعد شروط وأوضاع تشكيل الاتحادات المحلية ونطاق اختصاصها وكيفية مباشرتها لنشاطها"^(١٠٧٧) وبذلك يتمشى التشكيل النقابي مع نظام اللامركزية، ويمكن أن يتجمع العمال على اختلاف مهنتهم حول الاتحاد المحلي^(١٠٧٨). بيد أن الاتحادات

^(١٠٧٤) أحمد حسن البرعى، علاقات العمل الجماعية، ١٩٩١ - ١٩٩٢، المرجع السابق (هامش ٣١)، ص ٥٣.

^(١٠٧٥) الحريات النقابية، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، المرجع السابق (هامش ١٥)، ص ١٧٦، قاعدة ٦١٠.

^(١٠٧٦) أحمد حسن البرعى، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق (هامش ٢)، ص ٤٠٣.

^(١٠٧٧) المادة ١٨ من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية المعدل بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١.

^(١٠٧٨) د. فتحى عبد الرحيم عبد الله، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء الأول، القاهرة ١٩٩٣، ص ٣٥٨.

المحلية كالنقابات الفرعية لا تعد مستوى من مستويات البنيان النقابى ،
ومن ثم ليست لها شخصية اعتبارية مستقلة، ولكنها مجرد فروع للاتحاد ،
إن أحسنت إدارتها استطاعت مساعدة الاتحاد العام فى تحقيق أهداف
العمل النقابى المتصورة.(١٠٧٩)

وهكذا على هدى القانون النقابى المصرى لا يجوز أن يصدر قرار
الحل الاختيارى للجنة النقابية أو للنقابة العامة من مجلس الإدارة، حيث
يعد الحل الاختيارى للجنة النقابية أو للنقابة العامة من المسائل المتروكة
للسلطة التقديرية للجمعية العمومية، وذلك كأن تفشل النقابة فى تحقيق
الغرض الذى قامت من أجله، أو مخالفتها لنص من نصوص اللائحة ، أو
انفصال مجموعة من الأعضاء يتعذر بانفصالهم متابعة النقابة
لنشاطها(١٠٨٠).

**ثالثا: الجمعية العمومية للمنظمة النقابية والحل الاختيارى فى مملكة
البحرين :**

تقدم أن قانون النقابات العمالية البحرينية بمقتضى تعديل ٢٠٠٦
قد أقر للاتحاد النقابى أن يضع نماذج استرشادية لكافة اللوائح الداخلية
المالية والإدارية التى تنظم عمل النقابات العمالية أعضاء الاتحاد ، وأن
يكون حل المنظمات النقابية العمالية ومجالس إدارتها وفقاً للإجراءات

(١٠٧٩) جاد رضوان كمالى وفاروق خليل ، المرجع السابق (هامش ٢٣٩) ، ص ٨٨.

(١٠٨٠) أحمد حسن البرعى، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية ، المرجع السابق (هامش ٢) ،
ص ٤٠١.

المنصوص عليها في نظامها الأساسي، أو بناءً على حكم قضائي^(١٠٨١)، غير أنه لم تصدر حتى الآن هذه النماذج للوائح الداخلية للمنظمات النقابية، ولكن يكون للجمعية العمومية غير العادية أن تنظر حل النقابة، أو إدماجها، أو سحب الثقة من مجلس الإدارة أو حله، أو إسقاط عضوية أحد أعضائها وذلك بأغلبية ثلثي الأعضاء المسجلين في النقابة والمسجلين لاشتراكاتهم^(١٠٨٢).

والواقع وعلى نحو ما تقدم، ينبغي أن يسود مبدأ الحرية النقابية في مرحلة حل المنظمة النقابية أو حل مجلس إدارتها، حيث لا يمكن أن ينشأ الحل عن قرار إداري، وأن الحل القضائي يخضع لشروط معينة، لذا يعد حقاً بمثابة اختصاص طبيعي للجمعية العمومية - خارج النظام الأساسي - للمنظمة النقابية حلها أو حل مجلس إدارتها، بيد أن مسألة حل المنظمة النقابية، إنما تعد من المسائل الجوهرية نظراً لما يترتب على حل المنظمة النقابية من آثار تتعلق بانقضاء الشخص المعنوي، مما يقتضى حقاً ضرورة توافر نصاب قانوني عالى لتقريره، نصاب يقترب من الإجماع، بمعنى تدخل اجتماع غير عادي للجمعية العمومية للمنظمة النقابية وتوفير ثلثي أعضائها جميعاً.

(١٠٨١) المادتان التاسعة والسابعة عشرة من المرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون النقابات العمالية في مملكة البحرين، الجريدة الرسمية، ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢ م العدد ٢٥٤٩.

(١٠٨٢) النظام الأساسي لنقابة العاملين في شركة نفط البحرين، المادة ٢٩ (ج).

رابعاً: الجمعية العمومية للمنظمة النقابية والحل الاختياري في دولة الكويت :

تقدم أن المشرع الكويتي قد أجاز الحل الاختياري والحل الإجباري (الحل القضائي) للنقابة، ويتم الحل الاختياري بقرار يصدر من الجمعية العمومية طبقاً لنظامها الأساسي ، وتخطر وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في ظرف أسبوع من تاريخ قرار الحل^(١٠٨٣).

ووفقاً للقرار رقم (١) في شأن اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للنقابة تنظر الجمعية العمومية غير العادية في حل النقابة حلاً اختيارياً أو اندماجها في غيرها، ويكون ذلك بقرار من ثلثي الأعضاء الحاضرين على الأقل^(١٠٨٤).

كذلك وفقاً للائحة النموذجية للنظام الأساسي للاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال الكويت تختص الجمعية العمومية غير العادية بالنظر في حل الاتحاد حلاً اختيارياً أو إدماجه في غيره ، وذلك بقرار من ثلثي الأعضاء الحاضرين على الأقل^(١٠٨٥).

^(١٠٨٣) المادة ٧٧ من قانون العمل رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤، حيث نصت هذه المادة الخاصة بالحل على تصفية أموال النقابة بقرار يصدر من الجمعية العمومية طبقاً لنظامها الأساسي وذلك في حالة الحل الاختياري.

^(١٠٨٤) قرار رقم ١ في شأن اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للنقابة، وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، الكويت اليوم، العدد ٤٩٧ - السنة العاشرة.

^(١٠٨٥) قرار رقم (٤) في شأن اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال الكويت، (المادة ٢٥) وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، الكويت اليوم، العدد ٥٢٠ السنة الحادية عشرة.

المطلب الثاني

الحل القضائي للمنظمة النقابية وإجراءاته

تقدم أن الحل القضائي للمنظمة النقابية، يعد الحل الأكثر أهمية، حيث إنه يشكل الجزاء الأساسي للقواعد القانونية التي تتعلق معاً بالتكوين والنشاط النقابي^(١٠٨٦)، فهو يمكن أن يتقرر من جانب القاضى الجنائى كجزاء، ولكن انقضاء المنظمة النقابية بهذا الطريق، يخضع لشروط دقيقة، إذ إنه يعد تكملة Complement للجزاء الجنائى الناتج عن عدم مراعاة الشروط الموضوعية لتأسيس المنظمة النقابية (الطابع غير المهني للنقابة أو مخالفة موضوعها للنصوص القانونية)، فالحل القضائي للمنظمة النقابية لا يتقرر رأساً d'office، كما تتمتع المحكمة المختصة بسلطة كاملة فى تقدير مدى خطورة الوقائع المزعومة التى تبرر الحل^(١٠٨٧)، يضاف إلى ذلك أن هذا الحل لا يشكل عائقاً فى إعادة التكوين الفورى لمنظمة نقابية جديدة^(١٠٨٨).

لإدراك هذه الحقائق يكون من المفيد أن نعكف على دراسة إمكانية انقضاء المنظمة النقابية بهذا الطريق القضائي، فى القوانين النقابية موضع اهتمامنا وذلك على النحو التالى :

أولاً: الحل القضائي للمنظمة فى قانون العمل الفرنسى :

تقدم أن قانون العمل الفرنسى قد تضمن نصاً (المادة ٤٨١/١)، يقضى " بمعاينة القائمين على إدارة النقابات أو اتحادات النقابات، فى حالة

Rivero (J) et Savatier (J), op. cit. p. 140. ^(١٠٨٦)

Frossard (J), op. cit., no 79. ^(١٠٨٧)

Rivero (J) et Savatier (J), op. cit. p. 140. ^(١٠٨٨)

مخالفتهم لنصوص المادة ١١٤/١، بغرامة ٣٧٥٠ يورو، وأنه يمكن علاوة على ذلك تقرير حل النقابة أو اتحاد النقابات بناءً على طلب من نائب الجمهورية^(١٠٨٩).

على هدى هذا النص، يتضح لنا أن المشرع الفرنسي قد أجاز " إمكانية " الحل القضائي، بناءً على طلب من نائب الجمهورية (وكيل النيابة) (١٠٩٠)، وذلك فى حالة مخالفة القائمين على إدارة المنظمة النقابية، النصوص الخاصة بالشروط الموضوعية لتأسيس المنظمة النقابية، حيث تنص المادة ١١٤/١ - وعلى نحو ما رأينا - على اقتصار موضوع النقابات المهنية على الدراسة والدفاع عن الحقوق والمصالح المادية والمعنوية الجماعية والفردية للأشخاص المعنيين فى أنظمتها، فمخالفة نصوص هذه المادة تشكل جنحة ، وذلك عندما تؤسس نقابة لا تقوم بالموضوع أو

" les directeurs ou administrateurs de Syndicats ou d'unions ⁽¹⁰⁸⁹⁾ de Syndicats qui auront commis des infractions aux dispositions de l'article L. 411 - 1 Seront punis d'une amende de 3750 E. La dissolution du Syndicat ou de l'union de Syndicats pourra en outre être prononcée à la diligence du procureur de la république...". Code du travail. 2006, Dalloz.

غير أنه بجانب حق نائب الجمهورية فى مطالبة حل النقابة أو اتحاد النقابات وفقاً للشروط التى صاغتها هذه المادة ، يكون لكل ذى مصلحة المنازعة فى صفة النقابة المهنية ، لمنظمة لا يفى موضوعها بشروط المادة ١١٤/١ من قانون العمل أو المادة ١١٤/٢ من ذات القانون والخاصة بإمكانية التأسيس الحر لنقابات أو جمعيات مهنية للأشخاص التى تمارس نفس المهنة ، أو حرف مماثلة أو مترابطة والتى تساهم فى إعداد منتجات محددة ، انظر: التعليق على المادة ١١٤/١ L من قانون العمل الفرنسي.

Code du travail. Art. 481-1. 2006, Dalloz.

(١٠٩٠) حيث استخدم عبارة " Pourra " فى نص المادة ١١٤/١ والتى تفيد صراحة إمكانية الحل القضائي بجانب الغرامة.

بالأغراض التي حددتها المادة المشار إليها ، أو تتخذ المنظمة النقابية قرارات أو مبادرات لا تتطابق مع ضرورات هذا الموضوع الذي من أجله تأسست المنظمة النقابية^(١٠٩١).

وقد طرح الفقه مسألة مدى إمكانية الحل القضائي للمنظمة النقابية في حالة ما يقع من خلافات ، وعدم وفاق بين الأعضاء يعرقل سير المنظمة النقابية، وذلك على غرار ما يقع بالنسبة للشركات، ورأي أن تطبيق مثل هذا الحل يخلو من كل فائدة عملية، حيث إن الشقاق أو الخلافات من الممكن أن يؤدي إلى انقسام المنظمة النقابية وليس حلها^(١٠٩٢).

ثانيا: الحل القضائي للمنظمة النقابية في القانون النقابي المصري :

تجدر الإشارة إلى أن المشرع النقابي المصري قد اتخذ خطوة هامة عندما قرر عدم جواز امتداد الحل إلى كيان النقابة ذاتها، استناداً إلى أن وجودها حق يكفله الدستور، ولا يجوز حلها إلا بإرادة أعضائها إعمالاً لمبدأ حرية التكوين النقابي^(١٠٩٣)، حيث يشمل الحل القضائي فقط مجلس إدارة

Frossard (J), op. cit., no 77. ^(١٠٩١)

J. M. Verdier, op. cit. , no. 130 ; Frossard (J), op. cit. no 94. ^(١٠٩٢)

^(١٠٩٣) محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق (هامش ١٣)، ص ١٩٨. وينبغي الإشارة إلى تطور التشريع الوطني المصري في هذا الصدد، ففي القانون ٨٥ لسنة ١٩٤٢ كان المشرع يأخذ بمبدأ الحل الإداري ، حيث كان بإمكان وزير الشؤون الاجتماعية أن يصدر قراراً بحل النقابة في الحالات الواردة في القانون وأجاز للنقابة حق استئناف القرار أمام المحكمة الكلية الواقع في دائرة اختصاصها مقر النقابة لتفصل فيه بحكم نهائي، وقد كانت المادة ١٨٠ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تعطي لوزير العمل الحق في أن يطلب =من المحكمة

المنظمة دون أن يمتد إلى كيانها، وذلك في حالات محددة تؤدي إلى تولي مجلس إدارة المنظمة النقابية الأعلى بصفة مؤقتة اختصاصات مجلس إدارة المنظمة التي يصدر حكم بحل مجلس إدارتها، فوفقاً للمادة ٧٠ من القانون النقابي : " للوزير المختص أن يطلب إلى المحكمة الابتدائية الكائن بدائرتها مقر المنظمة النقابية الحكم بحل مجلس إدارتها وذلك في حالة ارتكابه مخالفة لأحكام هذا القانون وإنذاره بإزالتها خلال مدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً دون أن ينفذ مجلس الإدارة ما طلب منه. وللنيابة العامة أن تطلب من المحكمة الجنائية المختصة حل مجلس إدارة المنظمة النقابية في حالة صدور أى قرار أو عمل من هذا المجلس مما يعد جريمة من الجرائم الآتية :

١- وقوع مخالفة لأحكام هذا القانون وإنذار مجلس إدارة المنظمة النقابية بإزالتها خلال مدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً دون تنفيذ مجلس الإدارة لما طلب منه.

٢- صدور قرار أو عمل من مجلس إدارة المنظمة النقابية يعد جريمة من بين الجرائم التالية :

الابتدائية الواقع في دائرتها مقر النقابة العامة أو اللجنة النقابية الحكم بحلها أو بحل مجلس إدارتها في حالتين : مخالفة أحكام الباب الرابع من قانون العمل ، أو ارتكاب إحدى الجرائم المنصوص عليها في المادة ١٨٠ من قانون العمل (جرائم أمن الدولة). وقد انتقد - بحق - أستاذنا الدكتور أحمد البرعى هذا المسلك التشريعي، على أساس أن النقابة كيان مستقل ينبغي حمايته، والمخالفات المشار إليها تقع من الأشخاص الطبيعيين الذين يتولون إدارة النقابة، أى من مجلس الإدارة. أحمد حسن البرعى، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق (هامش ١) ، ص ٥٤ - ٥٥ ، والوسيط في التشريعات الاجتماعية ، المرجع السابق (هامش ٢) ، ص ٤٠٦ .

(أ) تحبيذ أو ترويج المبادئ التي ترمي إلى تغيير أحكام الدستور الأساسية للهيئة الاجتماعية بطرق غير مشروعة ، أو التحريض على قلب نظام الحكم ، أو على كراهيته أو ازدرائه، أو التحريض على بعض طائفة أو طوائف من الناس، أو على ازدرائها. (ب) ترك العمل أو الامتناع عنه عمداً إذا كان مما يساهم في خدمة عامة أو في مرفق عام أو يسد حاجة عامة، وكذلك التحريض، أو التحبيذ، أو التشجيع على ذلك.

(ج) استعمال القوة ، أو العنف أو الإرهاب ، أو التهديد ، أو أية تدابير أخرى غير مشروعة في الاعتداء ، أو في الشروع في الاعتداء على حق الغير في العمل ، أو في أن يستخدم أو يمتع عن استخدام أي شخص ، أو في أن يشترك في جمعية من الجمعيات وكذلك التحريض على ارتكاب أي من هذه الجرائم ، وينشر ملخص الحكم الصادر بحل مجلس الإدارة في الجريدة الرسمية خلال سبعة أيام من تاريخ صدوره ، ويجوز لكل ذي شأن الطعن في الحكم الصادر بحل مجلس إدارة المنظمة النقابية خلال الثلاثين يوماً التالية لنشره^(١٠٩٤).

على هدى هذه المادة يتضح لنا أن المشرع النقابي المصري، قد وضع نظاماً خاصاً للحل القضائي للمنظمة النقابية، نظاماً لا ينال من المنظمة النقابية كشخص معنوي ، وإنما يلحق مجلس إدارتها في حالات معينة حددها المشرع النقابي في عبارات عامة يمكن أن تشمل كافة الصور الممكنة لخروج المنظمة النقابية عن هدفها الاجتماعي الذي أنشئت من

(١٠٩٤) الباب التاسع من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية المعدل في بعض أحكامه بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١، والقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥.

أجله، ولكنه من ناحية ربط بعض حالات هذا الحل بإجراء شكلي يقوم على إخطار مجلس إدارة المنظمة بمضمون المخالفة ومطالبته بالعمل على إزالتها خلال مدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً، ومن ناحية أخرى أجاز لكل ذي شأن الطعن في الحكم الصادر بحل مجلس إدارة المنظمة النقابية خلال الثلاثين يوماً التالية لنشره. فعن حالات الحل القضائي لمجلس إدارة المنظمة النقابية فإنها تدور - على ضوء نص المادة ٧٠ - حول حالتين هما :

(١) وقوع مخالفة لأحكام القانون النقابي، تفصيل ذلك أن المخالفة التي تجيز طلب الحل القضائي هي تلك التي تقع من أعضاء مجلس إدارة النقابة بصفتهم هذه وليس بصفة شخصية، كما يجب أن تكون المخالفة قد وقعت في نطاق قانون النقابات، وعليه إذا خالفت النقابة قانوناً آخر غير قانون النقابات (والنظام الأساسي الذي يجب أن يكون متفقاً والنظام النموذجي الذي يضعه الاتحاد العام للعمال^(١٠٩٥))، فلا يجوز طلب الحل لهذا السبب، فحالات الحل واردة على سبيل الحصر ولا يجوز القياس عليها^(١٠٩٦).

ويفهم من نص المادة ٧٠ أن وزير العمل هو صاحب الصفة في طلب حل مجلس إدارة النقابة، ولكن ذلك لا يمنع من تطبيق القواعد العامة، بحيث يكون لكل شخص له مصلحة شخصية ومباشرة

(١٠٩٥) المادة ٦١ من القانون المشار إليه.

(١٠٩٦) أحمد حسن البرعى، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق (هامش م)،

صفة فى رفع دعوى الحل، بل ويجوز لكل شخص لم تتوافر له هذه الصفة أن يتقدم بشكوى لوزير العمل الذى يقدر ما إذا كان من المناسب أن يستخدم حقه فى رفع الدعوى أو أن يحجم عن ذلك^(١٠٩٧).

والقانون النقابى المصرى لم يحدد مخالفات معينة تتصف بالجسامة وتبرر طلب حل مجلس الإدارة، فيمكن رفع الدعوى أياً كانت الواقعة المنسوبة للنقابة طالما كانت مخالفة لأحكام قانون النقابات، وتتمتع المحكمة بسلطة تقدير واسعة، فهي بوسعها أن تحكم أو أن ترفض الحكم بالحل فى ضوء دراستها للمخالفة وتقديرها لمدي جسامتها وللظروف التى وقعت فيها^(١٠٩٨).

كما أن طلب هذا الحل يجب أن يسبقه إنذار النقابة كتابة بإزالة أسباب المخالفة ومضي خمسة عشر يوماً دون أن تزيل النقابة أسباب المخالفة.

(٢) أما الحالة الثانية للحل القضائى لمجلس إدارة المنظمة النقابية، فإنها حالة صدور أى قرار أو عمل من هذا المجلس مما يعد جريمة من الجرائم المحددة فى المادة ٧٠ المشار إليها، وحيث إن ما يدعو إلى حل مجلس الإدارة يعتبر فى هذه الحالات جريمة جنائية، فالغالب أن تطلب النيابة العامة إلى المحكمة الجنائية حل مجلس

^(١٠٩٧) أحمد حسن البرعى، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق (هامش م)، ص ٥٧ - ٥٨.

^(١٠٩٨) أحمد حسن البرعى، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق (هامش م)، ص ٥٨.

الإدارة فى ذات الدعوى التى تطلب فىها الحكم على أعضائه بالعموبة^(١٠٩٩)، لذا لا يشترط فى هذه الحالة سبب إنذار النقابة وتكون المحكمة فى حالة ثبوت الجريمة ملزمة بإصدار قرارها بحل النقابة ، وليس لها سلطة تقديرية فى هذا الشأن كما هو الحال بالنسبة للحالة الأولى^(١١٠٠).

ويترتب على الحل القضائى لمجلس إدارة المنظمة النقابية، أن يتولى مجلس إدارة المنظمة النقابية الأعلى بصفة مؤقتة اختصاصات مجلس إدارة المنظمة التى يصدر حكم بحل مجلس إدارتها لحين تشكيل مجلس الإدارة الجديد، على نحو ما سنراه تفصيلاً فى المبحث الثالث لهذا الفصل.

ثالثاً: الحل القضائى للمنظمة النقابية فى القانون النقابى البحرينى :

لقد اكتفى المشرع البحرينى بالنص على حل المنظمات النقابية ومجالس إدارتها، سواء وفقاً للإجراءات المنصوص عليها فى نظامها الأساسى، أو بناءً على حكم قضائى^(١١٠١).
غير أن التشريع النقابى البحرينى، جاء خالياً من نصوص تنظيم أحكام هذا الحل وإجراءاته ، الأمر الذى يشكل فى حقيقته قصوراً بالنسبة

(١٠٩٩) محمود جمال الدين زكى، قانون العمل، الطبعة الثالثة، المرجع السابق (هامش ٣٩) ص ٧٢٠ - ٧٢١.

(١١٠٠) أحمد حسن البرعى، علاقات العمل الجماعية ، المرجع السابق (هامش ١م) ، ص ٦٠.

(١١٠١) المادة ١٧ من قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم - بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢، الجريدة الرسمية - ٢٥٤٩ - الأربعاء ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢ م .

للحل القضائي الذي يمكن أن يجد تبريره في حادثة ميلاد هذا التشريع ،
وفي المقابل يمكن القول بأنه يجوز حل المنظمة النقابية قضائياً إذا ما
ارتكبت عملاً من الأعمال المحظور القيام بها إعمالاً لنص المادة ٢٠ من
القانون النقابي^(١١٠٢)، بمعنى الأعمال التي لا تجيز أصالة تكوين المنظمة
النقابية العمالية ، والتي تجيز في التشريع النقابي المصري - على نحو ما
تقدم - رفع دعوى البطلان و صدور حكم قضائي بتقريره مما يؤدي إلى
زوال الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية العمالية وما يترتب على هذا
الزوال من آثار، منها أن التصرفات المبرمة مع النقابة تكون صحيحة متى
كان الغير حسن النية ، وتبطل متى ثبت سوء النية وعلمه ببطلان
إجراءات التأسيس وذلك وفقاً للقواعد العامة ، كما أن خروج المنظمة
النقابية العمالية بعد تأسيسها عن الأغراض التي أنشئت من أجلها، إنما
يبير حفاظاً على المصلحة العامة وحماية للحرية النقابية ، الحل القضائي
الذي يكفل حماية حقوق الدفاع لما يقتدرن به من إجراءات و ضمانات ،
فالحل القضائي ينبغي من ناحية أن يقتدرن بمخالفة المنظمة النقابية للشروط
الموضوعية لتكوينها، فضلاً عن تحريك المسؤولية لقيادتها ، ومن ناحية
أخرى أن يترك تحريك دعوى الحل لكل ذي مصلحة مباشرة ، بحيث لا
يقتصر الأمر على الجهات الإدارية المعنية ، ذلك أنه من الأسباب العامة
لانتقضاء الشخص المعنوي الحل الإجماعي عن طريق القضاء ، بصدور

(١١٠٢) فهذه المادة قد حظرت تحديداً على المنظمات النقابية العمالية : أ- القيام بأية أنشطة
تخرج عن الأغراض النقابية الواردة في هذا القانون. ب- توظيف أموالها في مضاربات مالية
، أو عقارية، أو غيرها من أنواع المضاربات. ج- استعمال القوة ، أو العنف، أو التهديد، أو
التدابير غير المشروعة في الاعتداء، أو الشروع في الاعتداء على حق الغير في العمل، أو
على أي حق آخر من حقوقه، د- ممارسة العمل السياسي.

حكم بالحل لمخالفة الشخص الاعتبارى القانون أو النظام العام ، أو لوجود مسوغ يبرر ذلك^(١١٠٣)، غير أنه لا ينبغي أن يشكل هذا الحل عائقاً على التكوين الفورى لمنظمة نقابية جديدة.

رابعاً: الحل القضائى للمنظمة النقابية فى قانون العمل الكويتى :

تقدم أن المادة ٧٧ من قانون العمل الكويتى قد أجازت حل النقابة اختيارياً أو إجبارياً، وهو الحل الذى يتم عن طريق إقامة دعوى من وزارة الشئون الاجتماعية والعمل أمام المحكمة الكلية، وذلك إذا قامت النقابة بعمل يعتبر مخالفاً لأحكام هذا القانون (قانون العمل)، وللقوانين المتعلقة بحفظ النظام العام والآداب، ويجوز استئناف حكم المحكمة خلال (٣٠) يوماً من تاريخ صدوره لدى محكمة الاستئناف التى يكون حكمها نهائياً.

المطلب الثالث

الحل بناءً على اقتراح المستوى النقابى الأعلى

ينال الحل بناءً على اقتراح المستوى النقابى الأعلى ، مجلس إدارة المنظمة النقابية ، وذلك من جانب مجلس إدارة المنظمة النقابية الأعلى ، ومما لا شك فيه أن مثل هذا الحل يعتبر تدخلاً فى الشئون الداخلية للمنظمة النقابية ، مما يشكل عدواناً على مبدأ الديمقراطية النقابية^(١١٠٤)،

^(١١٠٣) محمد حسين منصور ، نظرية الحق ، القاهرة ، ٢٠٠٤ ، ص ١٣٨ .

^(١١٠٤) أحمد حسن البرعى، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية ، المرجع السابق (هامش ٢) ، ص ٤٠٤ ، غير أن هناك من رأى أن هذا الحل إنما يأتى فى سياق ترتيب رقابة داخلية للمستويات النقابية الأعلى داخل البنيان النقابى الوطنى، محمد أحمد إسماعيل، المرجع

ولاسيما إذا لم تكن هناك نصوص محددة بشأن الأسباب التي تبرر الحل ، وأن الجمعية العمومية لكل منظمة نقابية تملك إيقاف أو عزل أعضاء مجلس الإدارة^(١١٥)، أو سحب الثقة من كل أو بعض أعضاء مجلس الإدارة أو هيئة المكتب^(١١٦).

لهذا لم يأخذ هذا النوع من الحل للمنظمة النقابية نطاقاً واسعاً في التطبيق، فهو ينسب بصفة أساسية إلى التشريع النقابي المصري. أما المشرع النقابي البحريني فإنه اكتفى - دون تحديد - بالنص على اختصاص الاتحاد العام لنقابات العمال بالنظر في أمر إيقاف أعضاء مجالس إدارات النقابات العمالية ، وذلك بجانب اختصاصه بالنظر في المسائل التي تحال إليه من مجالس إدارات النقابات العمالية، فمثل هذه النصوص لا تعنى سلطة الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين في المطالبة بحل مجالس إدارات النقابات العمالية. وفي المقابل تنظر الجمعية العمومية غير العادية للنقابة العمالية في حل النقابة ، أو إدماجها ، أو سحب الثقة من مجلس الإدارة أو حله ، أو إسقاط عضوية أحد أعضائها، وذلك بأغلبية

السابق (هامش ١٣) ، ص ٢٠٠. والواقع - على ما يبدو لنا - أن ترتيب رقابة داخلية من جانب المنظمة الأعلى، ينبغي أن يقف بالأحرى عند الفصل، ولاسيما إذا لم تكن هناك نصوص محددة بشأن الأسباب التي تجيز الحل.

(١١٥) المادة ٢٧ من القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، الجريدة الرسمية العدد ١٣ تابع في ١٩٩٥/٣/٣٠ ، انظر المبحث الثاني من الفصل الأول من هذا الباب.

(١١٦) المادة ٢٦ بشأن اختصاص الجمعية العمومية للجنة النقابية، والمادة ٣٥ بخصوص الجمعية العمومية للنقابة العامة (اللاتحة النموذجية للنظام الأساسي للمنظمات النقابية في جمهورية مصر العربية).

ثلثى الأعضاء المسجلين فى النقابة والمسددين لاشتراكاتهم^(١١٠٧). ولم ينظم قانون العمل الكويتى هذا النوع من الحل الذى يتم بناءً على اقتراح المستوى النقابى الأعلى. وعلى ذات النهج سار قانون العمل القطرى^(١١٠٨).

كذلك نص القانون النقابى المصرى على الحل بقوة القانون لمجلس إدارة المنظمة النقابية إذا قل عدد أعضائه لأى سبب عن النصف (المادة ٤٣).

وهكذا سوف تقتصر دراستنا فى هذا الجزء من الرسالة على بيان أحكام هذين النوعين من الحل موضع مناقشتنا فى ضوء أحكام القانون النقابى المصرى وذلك على النحو التالى :

أولاً: أحكام حل مجلس الإدارة بناءً على اقتراح من المستوى النقابى الأعلى :

تقضى المادة ٦٩ من القانون النقابى المصرى بأنه : " إذا ارتكب مجلس إدارة منظمة نقابية مخالفات جسيمة تستلزم حله، فإن لمجلس إدارة

(١١٠٧) المادة ٢٩ من النظام الأساسى لنقابة العاملين فى شركة نפט الحرين (بابكو) ، تطبيقاً للمادة ١٣ من قانون النقابات العمالية الصادر بمرسوم بقانون رقم ٣٣ لسنة ٢٠٠٢.

(١١٠٨) فقانون العمل الكويتى رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ ، قد اكتفى - على نحو ما تقدم - فى المادة ٧٧ منه بالنص على الحل الاختيارى أو الحل الإجبارى . أما قانون العمل القطرى رقم (١٦) لسنة ٢٠٠٤ فقد أجاز للوزير حل التنظيم العمالى إذا ارتكب أياً من المحظورات التى نص عليها، أو خرج فى نشاطه عن أغراضه (المادة ١١٩) ، كما أنه أعطى للنظام الأساسى للتنظيمات العمالية والذى تضعه هذه التنظيمات وفقاً للنماذج التى يصدر بها قرار من الوزير ، تنظيم قواعد وإجراءات الحل والتصرف فى أموال التنظيمات العمالية (المادة ١٢١).

المنظمة الأعلى أن يطلب من الجمعية العمومية للمنظمة التي ارتكبت المخالفة حل المجلس المخالف.

وتفصل الجمعية العمومية في الطلب بعد سماع دفاع مجلس الإدارة المقترح حله، وفي حالة صدور قرار بالحل يتولى مجلس إدارة المنظمة النقابية الأعلى اختصاصات المجلس المنحل بصفة مؤقتة، ويجب نشر قرار الحل وملخص أسبابه في الجريدة الرسمية خلال عشرة أيام من تاريخ إصداره، ويجوز لكل ذي شأن الطعن في هذا القرار أمام المحكمة الابتدائية الكائن في دائرتها مقر المنظمة النقابية الصادر في شأنها، وذلك خلال خمسة عشر يوماً التالية للنشر، ويجب اتخاذ الإجراءات اللازمة لانتخاب مجلس إدارة جديد للمنظمة النقابية خلال الستين يوماً التالية لصدور قرار الحل أو لصدور الحكم النهائي في الطعن في هذا القرار أي التاريخيين أقرب^(١١٠٩).

والواقع أنه يمكن لنا - على هدى هذه المادة - استخلاص المبادئ الأساسية التي تحكم حل مجلس إدارة المنظمة النقابية، من جانب المستوى النقابي الأعلى، على الوجه التالي :

- أنه يمكن حل مجلس إدارة كل منظمة نقابية، على مختلف مستوياتها في البنيان النقابي، من جانب مجلس إدارة المنظمة النقابية الأعلى في هذا البنيان، بمعنى أنه يمكن حل مجلس إدارة اللجنة النقابية من جانب مجلس إدارة النقابة العامة، أو من جانب مجلس إدارة الاتحاد العام، ومجلس إدارة النقابة العامة من جانب مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات

(١١٠٩) قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية المعدل .

العمال ، والذي يتولى التنسيق بين النقابات العامة ومعاونتها فى تحقيق أهدافها، ورسم سياسة الحركة النقابية العمالية^(١١٠)، إذ إنه يقصد بالمنظمة النقابية أياً من المنظمات النقابية المشكّلة بالتطبيق لأحكام القانون النقابي^(١١١).

- تقف الشروط الموضوعية التى تجيز المطالبة بحل مجلس إدارة المنظمة النقابية، على ارتكاب مخالفات جسيمة، والواقع أن هذه العبارة التى جاءت بها المادة ٦٩ محل مناقشتنا إنما تتسم حقاً بالغموض وعدم التحديد ، مما يفتح الباب على مصراعيه أمام الكثير من التجاوزات^(١١٢).

- تقوم الشروط الشكلية لهذا النوع من الحل على تقديم طلب فى هذا الشأن من جانب مجلس إدارة المنظمة الأعلى، إلى الجمعية العمومية للمنظمة التى ارتكبت المخالفة. وتصدر الجمعية العمومية - كما رأينا - بالنسبة للمسائل الهامة قراراتها بموافقة ثلثى الأعضاء الحاضرين على الأقل^(١١٣)، وذلك بعد سماع دفاع مجلس الإدارة المقترح حله.

^(١١٠) المادة ١٧ من قانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦. والمادة ٤٥ من اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للمنظمات النقابية.

^(١١١) المادة الأولى من القانون النقابي رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ والمعدل فى بعض أحكامه بمقتضى قانون رقم (١) لسنة ١٩٨١ والقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٥.

^(١١٢) أحمد حسن البرعى، المرجع السابق (هامش ٢) ، ص ٤٠٤.

^(١١٣) انظر: اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للمنظمات النقابية: المادة (٣٥) بالنسبة للنقابة العامة، والمادة (٢٦) بالنسبة للجنة النقابية.

- تضمنت المادة (٦٩)، ضمانة هامة بشأن هذا الحل، حيث إنها أجازت لكل ذى شأن الطعن فى هذا القرار بالحل أمام المحكمة الابتدائية الكائن فى دائرتها مقر المنظمة النقابية الصادر فى شأنها، وذلك خلال الخمسة عشر يوماً التالية لنشر قرار الحل وملخص أسبابه فى الجريدة الرسمية.

ثانياً: الحل بقوة القانون:

لقد تضمن قانون النقابات العمالية المصرى نصاً يقضى بأنه " إذا قل عدد أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية لأى سبب عن النصف اعتبر المجلس منحللاً بقوة القانون ، وفى هذه الحالة يتولى مجلس إدارة المنظمة النقابية الأعلى اختصاصات المجلس المنحل ،وله تشكيل لجنة تتولى تصريف أمور المجلس بصفة مؤقتة ، ويجب على مجلس إدارة المنظمة النقابية الأعلى دعوة الجمعية العمومية خلال مدة ستة أشهر من تاريخ اعتبار مجلس إدارتها منحللاً ، لانتخاب المجلس الجديد ، وتكون مدة هذا المجلس مكتملة لمدة سلفه" (١١٤).

وهكذا على هدى هذا النص ، ينحل مجلس إدارة المنظمة النقابية بقوة القانون، دون حاجة لاتخاذ إجراء آخر ، وذلك عندما يقل عدد أعضائه لأى سبب عن النصف ، حيث رأى المشرع المصرى أنه ليس من المنطقى ، إذا قل عدد أعضاء المجلس عن النصف ، أن يستكمل العدد من باقى المرشحين الذين لم يفوزوا ، لأن المجلس فى مثل هذه الحالة لن

(١١٤) المادة ٤٣ من قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦.

يعبر عن الإرادة الحقيقية للجمعية العمومية^(١١٥)، وحتى لا تتعطل أعمال المنظمة النقابية لحين انتخاب مجلس إدارة جديد ، أوجب النص المشار إليه أن يتولى مجلس إدارة المنظمة النقابية الأعلى اختصاصات المجلس المنحل.

وتجدر الإشارة إلى أن النظام الأساسي لنقابة العاملين فى شركة نفط البحرين (بابكو) ، قد تضمن نصاً يقضى بأن " يتم حل مجلس الإدارة إذا استقال نصف أعضائه دفعة واحدة ، وفى هذه الحالة تجتمع الجمعية العمومية اجتماعاً استثنائياً خلال فترة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً لانتخاب مجلس إدارة جديد تكون مدته مكملة للدورة"^(١١٦).

^(١١٥) أحمد حسن البرعى ، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية ، المرجع السابق (هامش ٢) ، ص ٤٠٠.

^(١١٦) المادة ٤٣ . والواقع حسنا فعل المشرع النقابى البحرينى حيث ترك للأئظمة الأساسية للمنظمات النقابية مسألة حل مجلس إدارتها بجانب إمكانية الحل الاختيارى للمنظمة ذاتها.

المبحث الثالث

آثار حل المنظمات النقابية وتمييزه

تمهيد وتقسيم :

يعد حل المنظمة النقابية سبباً لانقضائها ، كشخص معنوي ، ذلك أنه من أسباب انقضاء الشخص المعنوي ، إذا كان جماعة من الأشخاص ، حالة إجماع أعضائه على حله ، أو صدور قرار بذلك من الأغلبية المبينة في القانون أو النظام الأساسي.

ويترتب على انقضاء الشخص المعنوي ، انتهاء شخصيته القانونية ، بيد أن الانقضاء إما أن يكون كاملاً أو بحلول شخص آخر محله : فإذا انتهى الشخص المعنوي كلية ، انتهت صلاحيته كمركز للحقوق والالتزامات ، ويتم تصفية ذمته المالية ، فتسدد ديونه من أمواله وحقوقه ، وفي هذه الحالة تظل الشخصية القانونية قائمة بالقدر اللازم لإتمام التصفية ، وإذا تبقى بعد التصفية بعض حقوق وأموال الشخص المعنوي ، فإنها توزع طبقاً لما هو مقرر في سند إنشائه أو قرار الحل ، أو ما ينص عليه القانون ، والأشخاص المعنوية التي لا تستهدف تحقيق الربح ، فإن المتبقى من الحقوق بعد التصفية يؤول عادة إلى شخص معنوي آخر وفقاً لما يقضى به النظام أو قرار الحل أو حكم القانون^(١١٧) ، لذا نص قانون العمل الفرنسي في هذا الشأن على أنه " ... وفي كافة الأحوال لا يجوز توزيع أموال النقابة المنحلة على أعضائها"^(١١٨) . ووفقاً لقانون النقابات العمالية

(١١٧) محمد حسين منصور ، نظرية الحق ، ٢٠٠٤ ، ص ١٣٩ ، رمضان أبو السعود ، النظرية العامة للحق ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٥١ .

(١١٨) المادة ٩/٤١١ من قانون العمل الفرنسي:

المصري تؤول أموال وممتلكات المنظمة النقابية فى حالة إغائها أو انقضاء شخصيتها المعنوية إلى المنظمة النقابية الأعلى^(١١٩). وترك التشريع النقابي البحريني للنظام الأساسى للمنظمة النقابية تنظيم أحكام الحل وإجراه وآثاره ، حيث جاء قانون النقابات العمالية خاليا فى هذا الشأن.

وقد يكون انقضاء الشخص المعنوى بقصد تجزئته إلى عدة أشخاص معنوية ، أو بقصد إدماجه فى شخص معنوي آخر ، أو ضمه إليه ، وهنا يحل الشخص المعنوى الناشئ عن التجزئة أو الاندماج محل الشخص المنتهى، ويخلفه فى حقوقه والتزاماته. وهكذا يكون من المفيد أن تنقسم دراستنا فى هذا المبحث إلى المطالبين التاليين:

المطلب الأول : آثار حل المنظمة النقابية

المطلب الثانى : المنظمة النقابية فى حالة الانقسام أو الإندماج.

المطلب الأول

Code du travail, Edition 2002, litec, Code du travail 2006, Dalloz.

ويجد هذا المبدأ تأسيسه فى اختلاف النقابة المهنية عن الشركة.

^(١١٩) المادة ٧١ مكرراً والمضافة بمقتضى قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ المعدل لبعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ ، الجريدة الرسمية ، العدد ١٣ تابع فى ١٩٩٥/٣/٣٠.

ووفقاً للنظام الأساسى لنقابة العاملين فى شركة نبط البحرين (بابكو)، إذا تم حل النقابة لأي سبب من الأسباب ، تودع أموال النقابة إلى الاتحاد العام لعمال البحرين لحين إعادة تشكيل النقابة (المادة ١٩)

آثار حل المنظمة النقابية

تتماثل الآثار التي تترتب على حل المنظمة النقابية في التشريعات النقابية موضع اهتمامنا، وذلك فيما يتعلق بالحل الاختياري، أما بخصوص الحل القضائي فإن لكل منها نظاماً خاصاً، وذلك من واقع أن الحل القضائي في التشريع النقابي المصري، لا ينال النقابة كشخص معنوي، وإنما مجلس إدارتها فحسب، لذا يكون من المفيد أن نتناول من ناحية آثار الحل الاختياري للمنظمة النقابية، ومن ناحية أخرى آثار الحل القضائي وذلك على النحو التالي :

آثار الحل الاختياري للمنظمة النقابية :

تجدر الإشارة إلى أن المشرع الفرنسي قد وضع بشأن الحل الإرادي (الاختياري)، أو اللاتحي (وفقاً لأنظمة النقابة)، أو الحل الذي يقرره القضاء، القاعدة التي بمقتضاها تنتقل أموال النقابة وفقاً لنظامها الأساسي، أو - عند غياب نص في هذا النظام - وفقاً للقواعد التي تحددها الجمعية العمومية للنقابة المنحلة. وأنه في كافة الأحوال لا يمكن توزيع أموال النقابة بين الأعضاء⁽¹¹²⁰⁾.

وقد وضعت لجنة الحريات النقابية في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، ضمن مبادئها، المبدأ الذي يقضي بأنه، عندما تحل نقابة ما،

Art. 411- 9 : " En cas de dissolution volontaire, statutaire ou ⁽¹¹²⁰⁾ prononcée par justice, les biens du Syndicat sont dévolus conformément aux statuts, ou, à défaut de dispositions statutaires, suivant les règles déterminées par l'assemblée générale. En aucun cas ils ne peuvent être répartis entre les membres adhérents. " ; Code du travail, Edition 2006, Dalloz.

يمكن أن تسلم موجوداتها إلى المنظمة التي تليها ، أو أن توزع وفق أنظمتها الخاصة، ولكن في غياب أى نظام ينبغي وضع الموجودات فى تصرف العمال المعنيين^(١١٢١).

وتقضى أنظمة النقابات بصفة عامة، بإسناد هذه الأموال إلى الاتحاد الذى تخرج منه النقابة المنحلة^(١١٢٢)، أو إلى نقابة لها نفس الموضوع^(١١٢٣)، ولإجراء عملية انتقال الأموال والوفاء بالديون، فإن النقابة المنحلة تستفيد بالإبقاء على شخصيتها القانونية وذلك لدواعي التصفية^(١١٢٤)، ويمكن أن تخضع كافة أموال النقابة للحجز Saisis من جانب الدائنين، بما فى ذلك الأموال التى لم تكن تقبل الحجز أثناء حياة النقابة^(١١٢٥). وهكذا فإنه فى الحالة التى لا يوجد فيها أى قرار بشأن انتقال أموال النقابة المنحلة، فإن هذه الأموال يمكن اعتبارها أموالاً سائبة وتؤول بالتالى للدولة^(١١٢٦).

^(١١٢١) التقرير ٢٧٩ القضية ١٥٨١، الفقرة ٤٧٠، الحريات النقابية، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية فى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، المرجع السابق (هامش ١٥)، ص ١٩٣.

^(١١٢٢) Lyon – Caen (G), Pélissier (J) et Supiot (A), , op. cit. no 548.

^(١١٢٣) Rivero (J) et Savatier (J), , op. cit. p. 140.

^(١١٢٤) Frossard (J), op. cit. no 96.

^(١١٢٥) Verdier (J.M.), op. cit. no 131.

^(١١٢٦) وقد قضت لجنة الحريات النقابية فى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ضمن مبادئها، أنه فى ما يختص بانتقال الموجودات فى حال تصفية منظمة ما، ينبغي توزيع الموجودات فى النهاية على أعضاء المنظمة أو نقلها إلى المنظمة التى تخلفها، إلا أنه من =الضروري التوضيح بأن هذا الأمر يقضى ضمناً بأن تتابع المنظمة التالية ، العمل على تحقيق أهداف مشابهة جداً لأهداف النقابة التى حُلّت، انظر: التقرير ٢٦٠، القضايا ٩٩٧ و ٩٩٩ و

وفى حالة حل اللجنة النقابية اختيارياً - وفقاً للنظام الأساسى للمنظمات النقابية فى جمهورية مصر العربية - يتم تسليم أموال اللجنة النقابية من جانب الجمعية العمومية إلى النقابة العامة لإنشاء لجنة نقابية جديدة، أو لتوزيعها فى وجوه نافعة للعمال بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال^(١١٢٧)، وفى حالة حل النقابة العامة اختيارياً، تسلم أيضاً أموال النقابة العامة من جانب جمعيتها العمومية إلى الاتحاد العام لنقابات العمال لتكوين نقابة عامة جديدة^(١١٢٨)، وبذلك تبدو العلة فى عدم سريان الحل على الاتحاد العام لنقابات العمال ، حيث بقاء الاتحاد وعدم تعرضه للحل ، يضمن انتظام الحركة النقابية^(١١٢٩).

وتستند هذه النصوص إلى القانون النقابى الذى قضى بأنه " فى حالة إلغاء أو انقضاء الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية لسبب من الأسباب التى نص عليها القانون، تؤول أموالها وممتلكاتها للمنظمة النقابية الأعلى، ويتولى مجلس إدارة المنظمة الأعلى التصرف فى هذه الأموال

١٠٢٩ الفقرة ٣٤، الحريات النقابية، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية فى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، المرجع السابق (هامش ١٥) ، ص ١٩٣، فقرة ٦٨٦.

^(١١٢٧) المادة ٢٦، مستبدلة بالقرار رقم ٤٢ لسنة ١٩٨٣، انظر، اللائحة النموذجية، النظام الأساسى للمنظمات النقابية.

^(١١٢٨) المادة ٣٥، مستبدلة بالقرار رقم ٤٢ لسنة ١٩٨٣ من اللائحة.

^(١١٢٩) عبد الباسط عبد المحسن ، المرجع السابق (هامش ٣٦)، ص ٣٨١.

والممتلكات طبقاً لأحكام القانون واللائحة ، وبما يحقق مصالح العمال المنتمين إلى عضويتها"^(١١٣٠).

وقد تقدم أن التشريع النقابي البحريني قد نص على أن يكون حل المنظمات النقابية العمالية ومجالس إدارتها وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في نظامها الأساسي، أو بناءً على حكم قضائي ، لذا قضى بأن " يتولى مجلس إدارة الاتحاد النقابي بصفة مؤقتة اختصاصات مجلس إدارة النقابة التي صدر قرار بحل مجلس إدارتها لحين تشكيل مجلس إدارة جديد طبقاً للنظام الأساسي"^(١١٣١).

آثار الحل القضائي:

تقدم أن الحل القضائي وفقاً للقانون النقابي المصري لا يمتد إلى كيان النقابة ذاتها، وإنما يقتصر على حل مجلس إدارتها في أحوال معينة حددها المشرع النقابي في المادة (٧٠).

لهذا يترتب على هذا الحل الذي لا يمس الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية ، أن يتولى مجلس إدارة المنظمة النقابية الأعلى بصفة

^(١١٣٠) المادة ٧١ مكرراً والمضافة بمقتضى قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥، المعدل لبعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦، الجريدة الرسمية العدد ١٣ تابع في ٣٠/٣/١٩٩٥.

^(١١٣١) المادة ١٨ من مرسوم بقانون رقم ٣٣ لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون النقابات العمالية والمعدل في بعض أحكامه بمقتضى قانون رقم ٤٩ لسنة ٢٠٠٦. وأنه وفقاً للنظام الأساسي لنقابة العاملين في شركة نفط البحرين (بابكو) ، إذا تم حل النقابة لأي سبب من الأسباب ، تودع أموال النقابة إلى الاتحاد العام لعمال البحرين لحين إعادة تشكيل النقابة (المادة ١٩).

مؤقتة اختصاصات مجلس إدارة المنظمة التي يصدر حكم بحل مجلس إدارتها لحين تشكيل مجلس الإدارة الجديد، كما أنه يجوز أن يحدد الحكم فى الأحوال التي تقتضى ذلك مجلس الإدارة الذى يتولى إدارة شئون المنظمة النقابية التي يقضى بحل مجلس إدارتها من بين مجالس إدارة المنظمات الأخرى ، أو من بين أعضاء هذه المجالس ، وقد حدد القانون النقابى المصرى المدة التي ينبغى أن تتخذ خلالها الإجراءات اللازمة لتشكيل مجلس الإدارة الجديد ،وهي ستين يوماً على الأكثر من تاريخ صدور الحكم النهائي بالحل^(١١٣٢)، حيث إنه يجوز لكل ذى شأن الطعن فى الحكم الصادر بحل مجلس إدارة المنظمة النقابية خلال الثلاثين يوماً التالية لنشره^(١١٣٣)، كذلك قضى القانون النقابى البحريني بأن يتولى مجلس إدارة الاتحاد بصفة مؤقتة اختصاصات مجلس إدارة النقابة التي صدر قرار بحل مجلس إدارتها لحين تشكيل مجلس إدارة جديد طبقاً للنظام الأساسى ، ولكنه لم يحدد المدة التي ينبغى أن يتخذ خلالها الإجراءات اللازمة لتشكيل مجلس إدارة جديد^(١١٣٤).

المطلب الثانى

(١١٣٢) المادة ٧١ من قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ والمعدل فى بعض أحكامه بمقتضى قانون رقم (١) لسنة ١٩٨١ ، والقانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٥ .

(١١٣٣) المادة ٧٠ من القانون المشار إليه .

(١١٣٤) المادة ١٨ من المرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ والسابق الإشارة إليه .

المنظمة النقابية في حالة الانقسام أو الإندماج

يعني الانقسام ، بمعناه الدقيق ، بأنه انقسام ذمة شركة واحدة إلى قسمين أو أكثر، تقوم على كل منهما شركة جديدة ، وتزول الشخصية المعنوية للشركة المنقسمة ويصير المساهمون فيها مساهمين في الشركات الجديدة التي لا تقل عن اثنتين . فلكي يوجد انقسام بالمعنى الدقيق ، فإنه لا بد أن تنشأ على كل قسم من أقسام ذمة الشركة المنقسمة شركة جديدة ، بحيث يمثل هذا القسم الذمة المالية لهذه الأخيرة^(١١٣٥)، أما الإندماج فإنه التحام شركتين أو أكثر التحاماً يؤدي إلى زوالهما معاً، وانتقال جميع أموالهما إلى شركة جديدة ، أو زوال إحداها فقط وانتقال جميع أموالها إلى الشركة الدامجة^(١١٣٦). ومن صور الاندماج ، صورة الاندماج بطريق الانقسام ، وهو انقسام ذمة شركة واحدة إلى قسمين أو أكثر ، ودمجهما في شركتين قائمتين ، أو انقسام ذمة أكثر من شركة إلى عدد من الأقسام لتنشأ عليها شركتان جديدتان أو أكثر^(١١٣٧).

ويتميز الإندماج بطريق الانقسام عن الانقسام البحت بأن الثاني لا يكون مقترنا بإندماج على عكس الأول.

ولهذا ميز فقهاء العمل بين الانقسام scission النقابي والحل في أن العملية الأولى (الانقسام) لا تخفي الشخصية القانونية للنقابة الأصلية

^(١١٣٥) حسني المصري ، اندماج الشركات وانقسامها ، دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ،

١٩٨٦ ، مطبعة حسان ، القاهرة ، ص ٤٨ .

^(١١٣٦) حسني المصري ، المرجع السابق ، ص ٣٣ .

^(١١٣٧) حسني المصري ، المرجع السابق ، ص ٤٨ .

الأولى ، بل على العكس كل من الطائفتين الناتجتين عن التنازع الداخلى لها الحق فى المطالبة بالاستمرار^(١١٣٨).

لهذا استثنى المشرع النقابى المصرى ، حالة إلغاء أو انقضاء الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية بسبب دمج المنشأة التى بها مقر المنظمة النقابية فى منشأة أخرى ، من انتقال الأموال والممتلكات للمنظمة النقابية الأعلى ، وقضى بأن تؤول الأموال والممتلكات فى حالة الدمج إلى أموال وممتلكات المنظمة النقابية فى المنشأة المدمجة فيها ويتولى مجلس إدارتها التصرف فيها طبقاً لأحكام القانون واللائحة وبما يحقق مصالح العمال المنتمين إليها^(١١٣٩).

والواقع أن الذمة المالية للمنظمة النقابية إنما ترتبط وجوداً وعدمها بالشخصية القانونية لها ، بحيث إذا انقضت هذه الشخصية للأسباب المنصوص عليها قانوناً ، فإن الأمر يستتبع تصفية ذمتها المالية وانتقالها للمنظمة النقابية الأعلى أو لمنظمة لها ذات الموضوع ، وعليه فإن حدوث انقسام أو انشقاق نقابى أو استقالة جماعية لا يقتضى معه انقضاء الشخصية القانونية للنقابة وتصفية أموالها.

" La scission syndicale se distingue de la dissolution, en ce ⁽¹¹³⁸⁾ que l'opération ne fait pas disparaître la personnalité juridique du syndicat initial; bien au contraire, chacune de deux composantes issues du conflit interne revendique le droit à la continuité...." Frossard (J), Juris-classeur, Fasc. 12-10, no. 97.

^(١١٣٩) المادة ٧١ مكرراً من القانون النقابى والمضافة بمقتضى قانون ١٢ لسنة ١٩٩٥ الصادر بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ ، انظر: الجريدة الرسمية العدد ١٣ تابع فى ٣٠/٣/١٩٩٥.

الخاتمة والتوصيات

بهذا أكون قد فرغت من دراستي لموضوع " النظام القانونى للنقابات العمالية فى القانون البحرىنى " ، مقارنة بالقوانين النقابية فى مصر ودول مجلس التعاون الخلىجى ومع نصوص قانون العمل الفرنسى باعتباره نموذجاً للتعدد النقابى .

وقد حاولت من جانبى الإلمام بهذا النظام القانونى للنقابات العمالية بالشرح والتحليل بالقدر المستطاع ، وحتى لا تكون الخاتمة ترديداً لما سبق وأن عرضناه فى دراستنا للموضوع ، فإننا سنحاول انتقاء الهام منها وإيجازه فى صورة مدى توافق النظام القانونى لهذه النقابات العمالية فى الدول موضع اهتمامنا مع المبادئ الأساسية للحرية النقابية، تلك الحرية التى نالت قيمة دولية مع الاتفاقيتين ٨٧ و٩٨ المتعلقتين بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية، وذلك سواء من حيث التكوين والانضمام إليها ، أو من حيث مدى تمتعها بالاستقلال الذاتى وفى مواجهة الدولة ، على صعيد البنيان القانونى لها ومن زاوية حرية الإدارة والحل .

وإيماناً منا من أن التنظيمات العمالية ينبغى أن تكون نتاجاً وطنياً، تحيا فى بيئتها ولا تستعار من الخارج ، فإن نتائجنا لمدى مواءمة النظام القانونى للنقابات العمالية - على نهج دراستنا - مع الحرية النقابية والمبادئ السامية التى جاءت مع لجنة الحريات النقابية فى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ، إنما تشكل فى ذات الوقت أهم التوصيات التى نأمل أن تكتنف قانون النقابات العمالية فى مملكة البحرين ، تحقيقاً لمستوى

أفضل للعمال ولضمان شروط عمل أكثر فعالية لمصلحة العامل. ولإدراك هذا الهدف ، فإنه يكون من المفيد أن نتناول نتائج وتوصيات بحثنا ، على هدى خطة ومنهج البحث وذلك على النحو التالي :

أولاً : النتائج:

أ- الحرية النقابية والشروط الموضوعية والإجرائية لتأسيس النقابات العمالية:

لقد انطلق المشرع البحريني ليضع نظاماً متميزاً ، فهو لم يقرر منذ البداية - فى ظل المرسوم بقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون العمل فى القطاع الأهلي - الحرية النقابية لكافة العمال ، حيث إنه اقتصر على قيام ممثلى العمال فى اللجان المشتركة التى تؤلف فى كل منشأة على حده ، بتكوين لجنة عامة للعمال تكون لها الشخصية الاعتبارية لترعى مصالحهم .

بيد أنه مع التطور نحو الإصلاح التشريعى ، كان من الطبيعى ، أن يصدر المرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ ، بإصدار قانون النقابات العمالية ، ليتجه نحو الحرية النقابية ، فعلى غرار المادة ١٣ من قانون النقابات العمالية المصرى رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ والمعدل^(١١٤٠) نصت المادة العاشرة من المرسوم بقانون المشار إليه على أن " للعمال فى أية منشأة ، أو قطاع معين ، أو نشاط محدد، أو صناعات ، أو

(١١٤٠) بمقتضى قانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ (الجريدة الرسمية العدد ٢ الصادر فى ٨ يناير ١٩٨١) ، وقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ (الجريدة الرسمية العدد ١٣ تابع فى ١٩٩٥/٣/٣٠ .

حرف متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض تأسيس نقابة خاصة بهم وفق أحكام هذا القانون ، ويكون للعاملين المخاطبين بأنظمة الخدمة المدنية حق الانضمام إليها ، ولا يجوز تكوين أكثر من نقابة واحدة لعمال المنشأة الواحدة " .

وهكذا حرص كل من القانونيين النقابيين على تكريس مبدأ الوحدة النقابية ، والذي أخذت به أيضاً التشريعات الاجتماعية فى دول مجلس التعاون الخليجي^(١١٤١).

وقد سجل الفقه بحق تعارض هذا المبدأ مع مفهوم الحرية النقابية وعلى نحو ما جاء فى المادة الثانية من الاتفاقية (رقم ٨٧) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم^(١١٤٢) ، ذلك أن الأصل فى مفهوم هذه الحرية أن يسمح بتعدد النقابات حتى يختار العامل بإرادته الحرة النقابة التى يريد الانتماء إليها ، فاحترام اختيارات العمال للنقابات التى يرغبون فى الانتماء

^(١١٤١) المادة ٧١ من قانون العمل فى القطاع الأهلي الكويتى (القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤)، والمادة ١١٦ من قانون العمل القطرى رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤ وقد أخذ هذا القانون بنظام اللجان العمالية فى المنشآت كقاعدة للتنظيم النقابي ، ثم اللجنة العامة لعمال المهنة ، أو الصناعة ، وأخيراً الاتحاد العام لعمال قطر والذى يتكون من اللجان العامة لعمال المهن والصناعات المختلفة . ويأخذ النظام السعودى بنظام لجان العمل ، حيث يجيز تكوين لجنة عمل واحدة فى كل منشأة ، ويعتمد تكوين اللجنة وتسمية أعضائها بقرار من الوزير .

^(١١٤٢) فوقاً لهذه المادة : " للعمال ولأصحاب العمل ، دون أي تمييز ، الحق ، دون ترخيص سابق ، فى تكوين منظمات يختارونها ، وكذلك الحق فى الانضمام إليها ، بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات " ، المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية فى دورته الحادية والثلاثين فى ١٧ حزيران / يونيه ١٩٤٨ .

إليها وفقاً للاتفاقيات الدولية والعربية بشأن الحرية النقابية إنما يحمل في مضمونه التسليم بأهمية التعدد النقابي ، لأن الاختيار يتطلب كقاعدة أساسية التعددية النقابية ، لذا أخذ المشرع الفرنسي بمبدأ التعددية النقابية pluralism ، وعبر المجلس الدستوري الفرنسي عن الجانب الفردي للحرية النقابية " الحرية الشخصية " (١١٤٣) ، وفيما يتعلق بشروط العضوية النقابية ، فإنه تجدر الإشارة إلى أن مشرعنا البحريني قد اكتفى بالنص في القانون النقابي (المادة ١٤) على أن يكون عضو النقابة العمالية من بين العاملين الذين تسرى بشأنهم أحكام قانون النقابات، وألا يكون صاحب العمل في المنشأة ، أو من المسؤولين المختصين برسم سياستها أو اتخاذ القرار فيها ، وهكذا يمكن القول بأن هذا النص قد ساير نظرياً أحكام المادة الثانية من الاتفاقية رقم (٨٧) لسنة ١٩٤٨ فيما وضعت من مبدأ عدم التمييز في الممارسة النقابية ، سواء من حيث نوع المهنة ، أو الجنس ، أو اللون ، أو العرق ، أو العقيدة ، أو الجنسية أو الرأي السياسي ، أو ضرورة ألا يكون العامل منضماً إلى نقابة أخرى .

بيد أن القانون النقابي المصري في المادة (١٩) بشأن شروط العضوية النقابية ، قد نص صراحة على تحريم الانضمام إلى أكثر من نقابة عامة ، ولو كان العامل يمارس أكثر من مهنة، فمثل هذا النص يتناقض حقاً مع المادة الثانية من الاتفاقية ٨٧، حيث إنها تحرم العمال من الانضمام إلى أكثر من منظمة نقابية إذا رغبوا في ذلك بغية تمكينهم من

الدفاع عن مصالحهم المهنية إذا كانوا يعملون فى أكثر من مهنة
واحدة^{١١٤٤}.

والواقع أيضاً أن الأحكام التى تفرض حظراً عاماً على الأنشطة
السياسية التى تقوم بها نقابات العمال تعزيزاً لأهدافها الخاصة ، إنما
تتعارض مع مبادئ الحريات النقابية ، فالمصالح المهنية والاقتصادية التى
يدافع عنها العمال ومنظماتهم لا تتعلق بالحصول على شروط عمل أفضل
أو تحقيق مطالب جماعية فحسب ، وإنما أيضاً بالبحث عن حلول لمسائل
ترتبط بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية^(١١٤٥) بعبارة أخرى أن التحريم
المطلق على النقابات لأي عمل سياسى (القانون النقابى البحرينى) حكم
مخالف للحرية النقابية ، ويفضل أن يترك للقضاء ، مهمة الحكم على
أنشطة النقابات ، ومدى تجاوزها لمهامها المهنية والدفاع عن مصالح
أعضائها ، دون أن يفرض المشرع حظراً شاملاً على ممارسة النقابات ،
لأنشطة سياسية^(١١٤٦). وتجدر الإشارة إلى أن مجرد وجود تشريع يتعلق
بنقابات العمال لا ينطوي فى ذاته على انتهاك للحقوق النقابية، وذلك إذا لم
تكن الأحكام القانونية مفصلة أكثر من اللازم، بحيث تعوق إنشاء
المنظمات النقابية وتطويرها ، والواقع أن المشرع البحرينى فى قانون

^(١١٤٤) أحمد حسن البرعى ، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية ، المرجع السابق
(هامش ٢) ، ص ٦٧٨.

^(١١٤٥) الحريات النقابية ، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية فى
مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ، امجع السابق (هامش ١٥) ، ص ١٣٦ .

^(١١٤٦) أحمد حسن البرعى ، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية ، المرجع السابق ، (هامش
٢) ، ص ١٧٨.

النقابات العمالية قد اكتفى بالمبادئ العامة التي تحكم المنظمات النقابية وترك التفاصيل للأنظمة الأساسية لتلك المنظمات، مما يجعل هذا القانون متواكباً مع التطورات التي تشهدها الساحة العمالية ، ولاسيما وأنه جعل المنظمة النقابية ، تكتسب الشخصية المعنوية من وقت إيداع أوراق تأسيسها لدى وزارة العمل (المادة الرابعة) ، وأنه أقر للاتحاد العام لنقابات العمال وضع نموذج لكافة اللوائح الداخلية المالية والإدارية لتلك المنظمات ، وذلك دون أي تدخل من الجهات الإدارية المعنية في المملكة ، ودون أي التزام من جانب النقابات العمالية بالنسبة للنموذج الذي يضعه الاتحاد لكافة اللوائح الداخلية المالية والإدارية (المادة التاسعة)^(١٤٧) ، وقد أكد المشرع البحريني حديثاً هذا المبدأ وذلك مع قانون رقم ٤٩ لسنة ٢٠٠٦ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ ، حيث نصت المادة التاسعة منه - بعدما قضت بتعدد الاتحادات النقابية - على أن يضع الاتحاد النقابي نماذج استرشادية لكافة اللوائح الداخلية المالية والإدارية التي تنظم عمل النقابات العمالية أعضاء الاتحاد.

^(١٤٧) وعلى ذات النهج يسير قانون العمل فى القطاع الأهلى الكويتى (القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤) . لذا صدر عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، القرار رقم (١) فى شأن اللائحة النموذجية للنظام الأساسى للنقابة ، على أن تسترشد النقابات فى إعداد لائحة نظامها الأساسى بها : الكويت اليوم ، العدد ٤٩٧ ، السنة العاشرة - أما قانون العمل القطرى رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤ فإنه قضى فى المادة ١٢١ منه بأن " تضع التنظيمات العمالية أنظمتها الأساسى وفقاً للنماذج التى يصدر بها قرار من الوزير .. " .

أما المشرع النقابي المصرى ، فقد سجل - على نحو ما رأينا - نقداً حيث قضى بأن يصدر الوزير " قراراً باللائحة النموذجية للنظام الأساسى ، ويلزم المنظمات النقابية باتخاذ هذا النموذج أساساً لها ، عند وضع نظمها الأساسية . (المادة ٦١) ، وهذا ما يشكل مخالفة صريحة للمادة الثالثة من الاتفاقية (رقم ٨٧) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم^(١١٤٨) .

ب- مستويات التنظيم النقابى :

الواقع أن المبدأ المطروح فى المادة الثانية من الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ والتي تنص - كما رأينا - على حق العمال فى تأسيس منظمات والانتساب إليها باختيارهم المستقل ، إنما يقتضى ضمناً حق المنظمات نفسها بتأسيس اتحادات واتحادات كونفيدرالية والانتساب إليها باختيارها المستقل ، لذا جاءت المادة ٢١/٤١١ من قانون العمل الفرنسى لتقرر " إمكانية النقابات المهنية التى تؤسس بصفة مشروعة فى أن تتجمع بحرية للدراسة والدفاع عن مصالحها المادية والمعنوية "^(١١٤٩) .

^(١١٤٨) فوقاً لهذه المادة " ١- لمنظمات العمال ولمنظمات أصحاب العمل الحق فى وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية ، وفى انتخاب ممثليها بحرية كاملة وفى تنظيم إدارتها ونشاطها، وفى إعداد برامج عملها. ٢- تمتنع السلطات العامة ulh من شأنه أن يقيد هذا الحق ، أو أن يعوق ممارسته المشروعة . " ، المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، جنيف ، الدورة الحادية والثلاثون فى ١٧ حزيران/ يونيه ١٩٤٨ .

^(١١٤٩) " les syndicats professionnels régulièrement constitués...
peuvent librement se concerter pour l' étude et la défense de leurs
intérêts " matériels et moraux " ، code du travail , Dalloz, 2006 .

أما القانون النقابى المصرى ، فقد استخدم بشأن البنیان النقابى صيغة المضارع، لكي تتفق مع أساس وحدة الحركة النقابية ، فهذا البنیان يقوم على : اللجنة النقابية بالمنشأة أو اللجنة النقابية المهنية ، النقابة العامة والاتحاد العام لنقابات العمال ، ويصدر الاتحاد العام لنقابات العمال قراراً بقواعد وإجراءات تشكيل هذه المنظمات النقابية المشار إليها.. (١١٥٠) " لذا تمثل هذه المادة - ضمن غيرها - قيماً على حرية العمال فى تكوين نقاباتهم ، واختيار النقابة التى يرى العامل الانضمام إليها ، فهى تصدر حق العمال فى تكوين منظماتهم النقابية خارج نطاق الاتحاد العام القائم ، أو خارج نطاق النقابات العامة ، التى أجاز القانون تكوينها لمن يعملون فى الصناعات المتماثلة، أو المتشابهة ، أو المرتبطة، أو المشتركة فى إنتاج واحد(١١٥١).

ويتكون البنیان النقابى فى مملكة البحرين من النقابات العمالية والاتحادات النقابية والتي يجوز تكوينها لكل نقابتين أو أكثر من النقابات العمالية ، وذلك بعد موافقة أغلبية أعضاء الجمعية العمومية للنقابة العمالية ، شريطة ألا يجوز للنقابة العمالية أن تكون عضواً فى أكثر من اتحاد

(١١٥٠) المادة السابعة من قانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ ، بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية ، الجريدة الرسمية ، العدد ٢ الصادر فى ٨ يناير ١٩٨١ .

(١١٥١) ملاحظات لجنة الخبراء على تطبيق الاتفاقيتين ٩٨،٨٧ المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية، أحمد حسن البرعى ، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية ، المرجع السابق ، (هامش ٢) ص ٦٧٧ .

نقابي، وأن يصدر بتسمية الاتحاد النقابي الذي يمثل عمال مملكة البحرين قرار من الوزير المختص^(١١٥٢).

وقد ذهب المشرع الكويتي إلى أبعد من ذلك حيث إنه أجاز للنقابات المشكلة طبقاً لأحكام قانون العمل أن تكون فيما بينها اتحادات ترعى مصالحها المشتركة ، فضلاً عن أنه يجوز للنقابات والاتحادات أن تكون فيما بينها اتحاداً عاماً للعمال ، على أنه لا يجوز قيام أكثر من اتحاد عام واحد في الدولة^(١١٥٣) ، وهكذا يكون قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي أكثر تجانساً في هذا الشأن مع مبادئ الحرية النقابية ، حيث إنه لم يصادر حق العمال في تكوين منظماتهم النقابية خارج نطاق الاتحاد النقابي القائم.

ج - إدارة وحل المنظمات النقابية:

تتطلب الحرية النقابية أن يكون للعضو النقابي الحق في المشاركة في إعداد القرارات التي ترسم الحياة النقابية، لذا تؤول السيادة إلى الجمعية العمومية للنقابيين التي تنتخب القائمين على الإدارة.

لذا اكتفى المشرع الفرنسي، بإعطاء حرية كاملة لمؤسسي المنظمة النقابية لكي يضعوا في أنظمتها أحكام سيرها الداخلي، حيث اقتصرت

^(١١٥٢) المادتان السادسة والثامنة من المرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون النقابات العمالية والمعدلتان بمقتضى قانون رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٦ .
^(١١٥٣) المادة ٧٩ و ٨٠ من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ . أما قانون العمل القطري فإنه استخدم صيغة المضارع حيث قرر أنه " تكون اللجان العامة لعمال المهن والصناعات المختلفة فيما بينها اتحاداً عاماً يسمى " الاتحاد العام لعمال قطر " ، (المادة ١١٦) من قانون العمل رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤ .

النصوص القانونية على تحديد شروط ينبغي توافرها فيمن يقوم بالإدارة^(١١٥٤)، والتزمت بالصمت حيال الأجهزة الإدارية والتي تتكون أيضاً من الجمعية العمومية، مجلس الإدارة أو اللجنة التنفيذية Commission exécutive وذلك سواء فيما يتعلق بأحكام اختيار هذه الأجهزة أو ما تتمتع به من اختصاصات تجاه الأعضاء النقابيين.

كذلك تنفرد الجمعية العمومية للنقابة العمالية في مملكة البحرين بانتخاب مجلس الإدارة، وتعديل النظام الأساسي ، ووضع اللوائح الداخلية المتعلقة بالشئون الإدارية والمالية، وإيقاف أو عزل أعضاء مجلس الإدارة، وتعيين مدقق الحسابات وتحديد أتعابه، وإقرار الميزانية السنوية والحساب الختامي ، وتقريرى مجلس الإدارة ومدقق الحسابات، والنظر فى المسائل التى تعرض عليها من قبل مجلس الإدارة أو الاتحاد النقابي (المادة ١٣) والمعدلة بمقتضى قانون رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٦.

أما قانون النقابات العمالية المصرى، فإنه أتاح للنقابات العامة التدخل فى شئون اللجان النقابية، فالمادة الرابعة عشرة (فقرة هـ) تعطى للنقابات العامة سلطة "الرقابة والتوجيه والمتابعة والإشراف على نشاط اللجان النقابية". كما أن الفقرة (ح) من ذات المادة تتطلب موافقة النقابة العامة على "المشروعات التى تستثمر بها اللجان النقابية أموالها وفقاً

(١١٥٤) المادة ٤/٤١١ من قانون العمل والتي تقضى بضرورة أن يتمتع الأعضاء الفرنسيون لكل نقابة مهنية والمكلفون بالإدارة أو التوجيه بحقوقهم المدنية وعدم تعرضهم لأى حكم من الأحكام المنصوص عليها فى المادتين الخامسة والسادسة من القانون الانتخابى. وتطبق هذه المادة على كل عضو أجنبى فى نقابة، انظر :

للقواعد التي تحددها اللائحة المالية للمنظمات النقابية، وكذلك الموافقة على مشروعات الصناديق المنصوص عليها بقانون العمل"، وذلك فضلاً عن سلطة الاتحاد العام لنقابات العمال في وضع اللائحة المالية التي تلتزمها المنظمات النقابية في عملها ونشاطها المالي، وتصدر هذه اللائحة - على نحو ما تقدم - بقرار من الوزير المختص. وهكذا فإن هذه السلطات الممنوحة للجهة الإدارية من ناحية وللاتحاد النقابي "الأوحد" والنقابات العامة من ناحية أخرى تحد من استقلال النقابات وتتنافى بالتالي مع ما تقرره المادة الثالثة من الاتفاقية رقم ٨٧ من استقلال النقابات "إدارياً ومالياً"، دون أى تدخل خارجي^(١١٥).

وفي ذات السياق يخضع التفرغ النقابي للنشاط النقابي للشروط والأوضاع التي يصدر بتحديدتها قرار الوزير المختص، حيث يحدد هذا القرار الهيئات، والأجهزة الحكومية، وقطاع الأعمال العام، ومنشآت القطاع الخاص التي تلتزم بصرف أجر العامل المتفرغ التابع لها^(١١٦).

وعلى ذات النهج سار المشرع البحريني في قانون النقابات العمالية بشأن حق التفرغ النقابي، حيث قرر أيضاً أن "يصدر بشأن تفرغ أعضاء مجالس إدارات المنظمات النقابية للعمل النقابي، قرار من الوزير، بالتشاور مع ممثلي أصحاب الأعمال، والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين،

^(١١٥) أحمد حسن البرعى، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق (هامش ٢)، ص ٦٨٣.

^(١١٦) المادة ٤٥ من قانون رقم ١ لسنة ١٩٨١، بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية، الجريدة الرسمية العدد ٢ الصادر في ٨ يناير ١٩٨١.

يتضمن قواعد وشروط هذا التفرغ والمعاملة المالية للعضو المتفرغ، والمهام النقابية وقواعد التفرغ الخاصة بها^(١١٥٧).

حقاً أن قرار الوزير المختص فى جميع الأحوال يصدر بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال، إلا أن ذلك لا ينفى صفة الإشراف والرقابة والتقييد^(١١٥٨).

والواقع أن الإضرابات السياسية البحتة، إذا لم تقع ضمن نطاق مبادئ الحريات النقابية، إلا أنه فى وسع النقابات العمالية اللجوء إلى إضرابات لها طابعها الاحتجاجى، لاسيما حين يكون الهدف منها انتقاد السياسات الاقتصادية والاجتماعية للحكومة^(١١٥٩)، لذا يقع ضمن نطاق النشاط الطبيعى للمنظمات النقابية الإضراب العام المستمر لمدة أربع وعشرين ساعة، على أساس المطالبة بزيادة للأجور واحترام العقود الجماعية النافذة وإحداث تغيير فى السياسة الاقتصادية (خفض الأسعار والبطالة)^(١١٦٠).

وهكذا يعد نص المادة ٢/٧٠ (ب) من قانون النقابات العمالية المصرى- والتي تجيز للنيابة العامة أن تطلب من المحكمة الجنائية

^(١١٥٧) المادة ١٩ من قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم ٣٣ لسنة ٢٠٠٢، الجريدة الرسمية - العدد ٢٥٤٩ - الأربعاء ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢.

^(١١٥٨) أحمد حسن البرعى، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق (هامش ٢)، ص ٦٨٥.

^(١١٥٩) الحريات النقابية، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات فى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، المرجع السابق (هامش ١٥)، ص ١٤٥.

^(١١٦٠) الحريات النقابية، المرجع السابق ص ١٤٨ : التقرير ٢٤٨، القضية ١٣٠٩.

المختصة حل مجلس إدارة المنظمة النقابية فى حالة صدور أى قرار أو عمل من هذا المجلس يؤدى إلى ترك العمل أو الامتناع عنه عمداً إذا كان مما يساهم فى خدمة عامة، أو فى مرفق عام، أو يسد حاجة عامة، وكذلك التحريض أو التحبيذ أو التشجيع على ذلك - مخالفة للأحكام المتعلقة بحق العمال فى استخدام الإضراب للدفاع عن مصالحهم.

كذلك يعد جوراً على استقلال المنظمة النقابية، تقييد ممارسة اللجنة النقابية للإضراب فى الأحوال التى يجيزها القانون بموافقة مجلس إدارة النقابة العامة^(١١٦١).

والقانون النقابى البحرينى، قد كرس الإضراب كوسيلة مشروعة للدفاع عن حقوق العمال ومصالحهم، ووضع ضوابط تستهدف تنظيم ممارسة العمال لهذا الحق، وذلك دون أن يربط ممارسته من جانب النقابة العامة بموافقة المنظمة النقابية الأعلى (الاتحاد) ، حيث إنه قرر موافقة أغلبية أعضاء الجمعية العمومية غير العادية للمنظمة النقابية المعنية على إعلان الإضراب ، لإمكانية ممارسة الإضراب للدفاع عن حقوق العمال ومصالحهم^(١١٦٢).

(١١٦١) أحمد حسن البرعى، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق (هامش ٢) ص ٦٨٥.

(١١٦٢) المادة ٢١ من قانون رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٦ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ - الجريدة الرسمية ، العدد ٢٧٥٠ ، ٢ أغسطس ٢٠٠٦.

ويتفق أخيراً مع الحرية النقابية إعمالاً للاتفاقية (رقم ٨٧) أن يكون حل المنظمة النقابية اختيارياً ، أو حلاً يقرره القضاء، أو حلاً لائحياً statutaire، حيث يمكن أن يستند الحل إلى الأنظمة النقابية، أو يتقرر بإجماع الأعضاء (أو بالأغلبية إذا نصت الأنظمة على ذلك)، وبعد الحل القضائي أكثر أهمية، حيث إنه يشكل الجزاء لمخالفة القواعد القانونية التي تتعلق معاً بالتأسيس وبممارسة النشاط النقابي.

والمشرع النقابي المصري أجاز بجانب الحل الاختياري والحل القضائي الذي لا يمتد إلى كيان النقابة ذاتها، حيث يشمل الحل القضائي فقط مجلس إدارة المنظمة وذلك في حالات محددة، الحل بناءً على اقتراح المستوى النقابي الأعلى، والذي ينال أيضاً مجلس إدارة المنظمة النقابية، ومما لا شك فيه أن هذا الحل يعتبر تدخلاً في الشؤون الداخلية للمنظمة النقابية مما يشكل بالتالي عدواناً على مبدأ الديمقراطية النقابية^(١١٦٣)، كذلك انفرد قانون النقابات العمالية المصري بتقرير الحل بقوة القانون، وذلك عندما يقل عدد أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية لأى سبب عن النصف^(١١٦٤).

وفى ضوء ما تقدم اقترح فقيه التشريعات العربية فى جمهورية مصر العربية مضموناً جديداً للقانون النقابي، مضموناً ينبغى أن يقتصر على عدد قليل من النصوص، تركز المبادئ التالية:

(١١٦٣) أحمد حسن البرعى، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق (هامش ٢)، ص ٤٠٤.

(١١٦٤) المادة ٤٣ من قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦.

١- مبدأ حرية العمال وأصحاب الأعمال فى تكوين نقاباتهم والانضمام إلى النقابة التى يرغبون فى الانضمام إليها دون أية قيود، والتأكيد على حرية الانضمام للنقابة، وحرية الانسحاب منها فى أى وقت يشاء العضو^(١١٦٥).

٢- استقلال النقابات فى وضع لوائحها وفى تصريف شئونها الإدارية والمالية دون أى تدخل من الخارج، سواء من منظمات نقابية أخرى أو من جانب الإدارة^(١١٦٦).

٣- تثبت للنقابة الشخصية المعنوية بما يترتب على ذلك من آثار قانونية، من وجود اسم ومقر للنقابة، وما يثبت لها من حقوق كحق التملك والتقاضى^(١١٦٧).

٤- ينبغى أن يكون حل النقابات بحكم قضائى، أو بقرار من الجمعية العمومية، ولا يجوز لأية جهة نقابية أو إدارية أن تقوم بحل أى منظمة نقابية، وفى حالة وقوع مخالفة قانونية من النقابات، يتعين على كل صاحب مصلحة أن يتقدم بطلب الحل إلى الجهة القضائية المختصة^(١١٦٨).

^(١١٦٥) أحمد حسن البرعى، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق (هامش ٢)، ص ٦٩١.

^(١١٦٦) أحمد حسن البرعى، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق (هامش ٢)، ص ٦٩٢.

^(١١٦٧) أحمد حسن البرعى، الوسيط فى التشريعات الاجتماعية، المرجع السابق (هامش ٢)، ص ٦٩٢.

^(١١٦٨) أحمد حسن البرعى، المرجع السابق (هامش ٢)، ص ٦٩٢.

والواقع أن مثل هذا التشريع الذى يتفق مع الحرية النقابية التى كرستها الاتفاقية ٨٧ لسنة ١٩٤٨ ويؤكد احترام معايير العمل الدولية^(١١٦٩)، إنما يصلح أن تحتذى به كافة القوانين الوضعية فى دول مجلس التعاون الخليجى.

ثانياً: التوصيات:

نوصى من جانبنا ضرورة أن يحوى قانون النقابات العمالية البحرينية ضمن نصوصه ما يأتى:

١- السماح بممارسة النشاط النقابى بالمنشآت (اللجان النقابية)، وأن يترك تكوين النقابات العامة والاتحادات العامة لحرية الحركة النقابية، مع تكريس حرية التعدد النقابى، والاستقلال الذاتى للمنظمة النقابية سواء فى مواجهة الاتحاد النقابى أو فى مواجهة السلطات العامة.

٢- ضرورة أن يمتد تطبيق قانون النقابات العمالية صراحة بشأن تكوين النقابات إلى العاملين المخاطبين بأنظمة الخدمة المدنية، وإلى خدم المنازل ومن فى حكمهم ، وذلك من واقع أن النقابة هى الأجدر على حماية مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والدفاع عنها.

٣- ضرورة النص على أن أموال النقابات العمالية، تعد فى حكم الأموال العامة من حيث تطبيق نصوص قانون العقوبات ، وذلك حفاظاً على تلك الأموال.

^(١١٦٩) أحمد حسن البرعى، المرجع السابق (هامش ٢)، ص ٦٩٢.

٤- ضمان تحصيل الاشتراكات النقابية التي تعد أهم مصدر من مصادر تمويل النقابة، وذلك باقتطاع اشتراكات النقابة مباشرة من أجور العمال أعضاء النقابة، على أن يتم ذلك وفقاً لكشف بأسماء هؤلاء العمال ترسله المنظمة النقابية لصاحب العمل.

٥- ضرورة تفعيل القرار (٩) لسنة ٢٠٠٥ بشأن التفرغ النقابي، وذلك بإلزام الشركات وأصحاب الأعمال بتفرغ الأعضاء النقابيين، درءاً لأي إعاقة من الناحية العملية لممارسة النشاط النقابي.

٦- ضرورة أن يكون تنظيم الإضراب ضمن نصوص قانون العمل.

٧- يجب النص على أن يكون الحل الاختياري للمنظمة النقابية أو لمجلس إدارتها بقرار يصدر عن جمعيتها العمومية غير العادية ، بأغلبية ثلثي الأعضاء ، فى حين أن الحل القضائي للمنظمة النقابية أو لمجلس إدارتها ينبغي تحديد حالاته تحديداً على سبيل الحصر، وأن يترك للمحكمة المختصة - بناءً على طلب كل ذى مصلحة- سلطة تقريره ، وذلك حماية لحرية الممارسة النقابية المكفولة دولياً ودستورياً.

قائمة المراجع العربية والأجنبية

أولاً : المراجع العربية:

* أحمد حسن البرعى

- علاقات العمل الجماعية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ١٩٩١-١٩٩٢ .
- الوسيط في التشريعات الاجتماعية ، علاقات العمل الجماعية ، الجزء الثالث، الكتاب الأول ، النقابات العمالية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٦ .
- استعراض أحكام القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ ، الأهرام الاقتصادى ، عدد ١٤ أكتوبر ١٩٩٦ .
- الوجيز في القانون الاجتماعى ، الجزء الثانى ، علاقات العمل الجماعية ، دار النهضة العربية ، ٢٠٠٠م .

* جاد رضوان كمالى وفاروق خليل:

- أحكام النقابات العمالية فى التشريع المصرى ، القاهرة ، ١٩٨٨ .

* جمال البنا

- الحرية النقابية ، فى ثلاث أجزاء ، الجزء الأول ، الاتحاد الإسلامى الدولى العربى ، جنيف ، القاهرة ، دون سنة النشر .
- مشروع لإصلاح الحركة النقابية المصرية ، دار الفكر الإسلامى ، دون سنة للنشر .

* جمال فاخر النعاس:

قانون العمل الكويتى المقارن ، الكويت ، ١٩٩٣ .

* حسنى المصرى:

- إندماج الشركات وانقسامها ، دراسة مقارنة بين القانون الفرنسى والقانون المصرى ، الطبعة الأولى ، مطبعة حسان ، القاهرة، ١٩٨٦ .

* رجب البراوى :

- الوجيز في علاقات العمل الجماعية ، دار النهضة العربية ، القاهرة، ١٩٩٥ .

* رمضان أبو السعود:

- النظرية العامة للحق ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، ٢٠٠٥ .

* رنده محمد صميذة :

- دروس في القانون النقابى ، ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦ ..

* صلاح الدين عبد الباقي:

- النقابات العمالية والعلاقات الصناعية ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية، ١٩٨٣ .

* صلاح أيوب:

- حول مشروع تعديل قانون النقابات ، الايجابيات والسلبيات ، الأهرام، الأثنين، ١٩٩٥/٢/٦ .

* عبد الباسط عبد المحسن:

- علاقات العمل الجماعية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ،
٢٠٠١-٢٠٠٢.

* على عوض حسن :

- النصوص المحكوم بعدم دستورتيتها في قوانين النقابات ، دار
المطبوعات الجامعية ، ١٩٩٧.

* محمد أحمد اسماعيل:

- القانون النقابي ، دار النصر للتوزيع والنشر ، القاهرة ، ١٩٩٣.

* محمد حسين منصور:

- نظرية الحق ، القاهرة ، ٢٠٠٤.

* محمود جمال الدين زكي:

- قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، ١٩٨٣.

* محمد فهيم أمين:

- تاريخ الحركة النقابية وتشريعات العمل بالاقليم المصرى ، عالم
الكتب، القاهرة ، ١٩٦١.

* مصطفى أحمد أبو عمرو:

- علاقات العمل الجماعية ، دار الجامعة الجديدة للنشر
،الإسكندرية ، ٢٠٠٥.

ثانياً : المراجع باللغة الفرنسية:

A: Ouvrages généraux:

- * **Camerlynck (G.H), Lyon-Caen (G) et Pélissier (J),**
Droit du travail, Dalloz, 14^e Edition.
- * **Couturier (G),**
Droit du travail, les relations collectives de travail, presses universitaires de France, 1994.
- * **Leclercq (C),**
Libertés publiques, Litee, 1991.
- * **Lyon-Caen (G), Pélissier (J) et Supiot (A).**
Droit du travail, Dalloz, 19^e Edition, 1998.
- * **Rivero (J) et Savatier (J),**
Droit du travail, Presses universitaires de France, Ed. 1991.
- * **Teyssié (B),**
Droit du travail, Litec, 1980.
- * **Valticos (N),**
Droit du travail, droit international du travail, Dalloz, 1983.
- * **Verdier (J.M),**
Traité de droit du travail, syndicats, Paris, 1966.
- * **Vincent (J) et Guinchard (S),**
Procédure civile, Dalloz, 26 Edition, 2001.
- * **Vivet (P.F),**

Droit du travail, Sirey, 1995.

B: Ouvrages spéciaux et articles:

- * **Beraud (J.M),**
Aspects de la liberté syndicale au sens de la convention européenne des droits de l'homme, Droit Social. 1986.
- * **Cordini (G),**
Le droit du travail en Grande-Bretagne, R.I.D.C. 1991.
- * **Gernigon (B),**
L'organisation internationale du travail et les libertés publiques, Dr. Soc. 1982.
- * **Frossard (J),**
Syndicats professionnels, Juris-classeur, Fascicule 12-10.
- * **Mouly (J),**
Les droits sociaux à l'épreuve des droits de l'homme, Droit Social, 2000.
- * **Napier (B.W),**
L'employment acte de 1988, en Grande-Bretagne, R.I.D.C. 1989.
- * **Savatier (J),**
Formalisme et consensualisme dans la constitution des syndicats et des sections syndicales, Droit Social, 1989.

C: Principals abréviations:

- * **Cass,**
Cour de cassation (cass. civ : chambre civile,
cass-crim: chambre criminelle; cass. soc:
chambre sociale.
- * **C.E.,**
Conseil d'Etat.
- * **D,**
Recueil Dalloz.
- * **Dr. soc.**
Droit social
- * **Gaz. pal.,**
Gazette du palais.
- * **J.C.P.,**
Jurisclasseur périodique (semaine juridique).
- * **R.I.D.C.,**
Revue internationale de droit comparé.

ثالثا: القوانين المصرية:

- (١) القانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية،
الجريدة الرسمية في ٢٧/٥/١٩٧٦ ، العدد ٢٢ تابع.
- (٢) القانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ ، بتعديل بعض أحكام القانون رقم
٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية ، الجريدة
الرسمية ، العدد ٢ الصادر في ٨ يناير ١٩٨١.

- (٣) قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالقانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ ، الجريدة الرسمية ، العدد ١٣ تابع في ١٩٩٥/٣/٣٠ .
- (٤) القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل ، الجريدة الرسمية في ٢٠٠٣/٤/٧ ، العدد ٤ مكرر .

رابعا : القوانين في دول مجلس التعاون الخليجي :

(١) مملكة البحرين :

- مرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون النقابات العمالية، الجريدة الرسمية ، العدد ٢٥٤٩ ، الأربعاء ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢ والمعدل في بعض أحكامه بمقتضى قانون رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٦ : الجريدة الرسمية ، العدد ٢٧٥٠ ، الأربعاء ، ٢ أغسطس ٢٠٠٦ .
- المرسوم بقانون رقم (٢٣) لسنة (١٩٧٦) ، بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي ، ملحق الجريدة الرسمية رقم ١١٨٤ بتاريخ ١٦ يونية ١٩٧٦ .

(٢) دولة الكويت :

- القانون رقم (٣٨) لسنة ١٩٦٤ في شأن العمل في القطاع الأهلي ، وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل - الكويت .

(٣) دولة قطر :

- القانون رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤ بإصدار قانون العمل ، صدر في الديوان الأميري بتاريخ ١٤٢٥/٣/٣٠ هـ ، ٢٠٠٤/٥/١٩ م ، وزارة شؤون الخدمة المدنية والإسكان ، إدارة العمل .

(٤) سلطنة عُمان:

- قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٣.
- قرار وزير القوى العاملة رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٤ بشأن قواعد تشكيل وعمل اللجان التمثيلية فى المنشآت ، والقرار رقم ١٣٦ لسنة ٢٠٠٤ بشأن قواعد تشكيل وعمل اللجنة التمثيلية الرئيسية ، الجريدة الرسمية ، العدد ٧٦٧.
- المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٦/٧٤ بتعديل بعض أحكام قانون العمل ، الجريدة الرسمية ، العدد ٨١٩.
- المرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٦/١١٢ بتعديل بعض أحكام قانون العمل ، الجريدة الرسمية ، العدد ٨٢٧.
- القرار الوزاري رقم ٢٠٠٦/٣٨٠ بتعديل القرار الوزاري رقم ٢٠٠٦/٢٩٤ بشأن تنظيم المفاوضات الجماعية والإضراب السلمى والإغلاق، الجريدة الرسمية ، العدد ٨٢٨.
- القرار الوزاري رقم ٢٠٠٧/٢٤ بشأن نظام تشكيل وعمل وتسجيل النقابات العمالية والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان ، الجريدة الرسمية ، العدد ٨٣٤.

(٥) المملكة العربية السعودية:

- قرار رقم (١٢) بتاريخ ١٤٢٢/١/٨ هـ ، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وكالة الوزارة لشؤون العمل ، قواعد تشكيل لجان العمل واللائحة التنفيذية.

خامسا: اتفاقيات العمل الدولية والعربية:

(أ) اتفاقيات العمل الدولية:

- الاتفاقية رقم (٨٧) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم لعام ١٩٤٨.
- المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، الدورة الحادية والثلاثين، جنيف، يونيو ١٩٤٨.
- الاتفاقية رقم (٩٨) الخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لعام ١٩٤٩.
- المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، الدورة الثانية والثلاثين، جنيف ، ٨ يونيو ١٩٤٩.
- اعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل .
- المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، الدورة السادسة والثمانين ، جنيف ، يونيو ١٩٩٨.

(ب) اتفاقيات العمل العربية:

- الاتفاقية (٨) بشأن الحقوق والحريات النقابية.
- مؤتمر العمل العربي السادس ، مارس ١٩٧٧.

* * *

الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
١	المقدمة
٧	فصل تمهيدى : الحرية النقابية ومظاهرها
٨	المبحث الأول: الأسس القانونية للحرية النقابية
١٠	المطلب الأول: القيمة الدولية للحرية النقابية
١٩	المطلب الثاني: القيمة الدستورية والتشريعية للحرية النقابية
٢٦	المبحث الثاني: مظاهر الحرية النقابية
٢٦	المطلب الأول : المظهر الفردي للحرية النقابية
٣٢	المطلب الثاني : المظهر الجماعي للحرية النقابية
	الباب الأول
٤٠	قواعد تأسيس النقابات العمالية
٤٢	الفصل الأول : التطور التشريعى للنقابات العمالية
٤٤	المبحث الأول أسباب نشأة النقابات العمالية ومراحل تطورها
٤٤	المطلب الأول : أسباب نشأة النقابات العمالية
٤٧	المطلب الثاني : مراحل تطور النقابات العمالية
٧٥	المبحث الثاني: مفهوم النقابة العمالية وتمييزها
٧٥	المطلب الأول : تعريف النقابة العمالية
٨٢	المطلب الثاني : تمييز النقابة العمالية عن المنظمات الأخرى

٨٧	الفصل الثاني : الشروط الموضوعية والإجرائية لتأسيس النقابات العمالية
٨٩	المبحث الأول: الشروط الموضوعية لتأسيس النقابات العمالية
٩٠	المطلب الأول : أعضاء النقابة
١٢٠	المطلب الثاني : موضوع النقابة
١٢٩	المطلب الثالث : الجزاءات التي تترتب على عدم مراعاة الشروط الموضوعية
١٣٣	المبحث الثاني: الشروط الشكلية لتأسيس المنظمات العمالية
١٣٤	المطلب الأول: الشروط الشكلية اللازمة لتأسيس المنظمة العمالية في معايير العمل الدولية والعربية
١٣٦	المطلب الثاني: النظام الأساسي للمنظمة العمالية
١٤٨	المطلب الثالث : إيداع أوراق التأسيس
١٥٨	المطلب الرابع : أحكام الاعتراض على التأسيس
١٧١	الفصل الثالث : الحقوق المرتبطة بالشخصية المعنوية للنقابات
١٧٢	المبحث الأول: الطبيعة القانونية للمنظمة العمالية
١٧٢	المطلب الأول: الطبيعة القانونية للشخصية المعنوية للمنظمة العمالية
١٧٤	المطلب الثاني: الحقوق الشخصية والمالية المرتبطة بالشخصية المعنوية للمنظمة العمالية
١٨٨	المبحث الثاني: مفهوم النقابات الأكثر تمثيلا
١٩٠	المطلب الأول : أهمية الفكرة النيابية للمنظمة العمالية وكيفية إثباتها

١٩٤	المطلب الثاني: معايير تحديد الصفة النيابية للمنظمة العمالية
١٩٨	الباب الثاني مستويات التنظيم النقابي
٢٠٠	الفصل الأول : البنيان النقابي
٢٠٧	<u>المبحث الأول: اللجان النقابية والمفوضون النقابيون في قانون العمل الفرنسي</u>
٢٠٧	المطلب الأول: نظام اللجان النقابية في المنشآت وطبيعتها القانونية
٢١٤	المطلب الثاني: المفوضون النقابيون في قانون العمل الفرنسي
٢٣٢	<u>المبحث الثاني: اللجان النقابية في القانون النقابي المصري</u>
٢٣٣	المطلب الأول: أحكام تشكيل اللجنة النقابية
٢٤١	المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للجنة النقابية
٢٤٥	المطلب الثالث: اختصاصات اللجنة النقابية
١٤٩	المطلب الرابع: اختصاصات النقابة العمالية العامة
٢٥٢	<u>المبحث الثالث: قاعدة التنظيم النقابي في دول مجلس التعاون الخليجي</u>
٢٥٤	المطلب الأول: قاعدة التنظيم النقابي في مملكة البحرين
٢٥٦	المطلب الثاني: قاعدة التنظيم النقابي في الدول الأخرى لمجلس التعاون الخليجي
٢٦٤	الفصل الثاني : اتحادات النقابات العمالية
٢٦٨	<u>المبحث الأول: تأسيس الاتحادات النقابية</u>

٢٧٠	المطلب الأول: الشروط الموضوعية لتأسيس الاتحادات النقابية
٢٧٥	المطلب الثاني: الشروط الشكلية لتأسيس الاتحادات النقابية
٢٨١	المبحث الثاني: إدارة الاتحادات النقابية
٢٨٣	المطلب الأول: التنظيم الداخلي للاتحادات النقابية
٢٩٠	المطلب الثاني: علاقات الاتحادات مع النقابات
٢٩٤	المبحث الثالث: اختصاصات الاتحادات النقابية
٢٩٥	المطلب الأول: اختصاصات الاتحادات النقابية في قانون العمل الفرنسي
٢٩٧	المطلب الثاني: اختصاصات الاتحادات النقابية في القانون النقابي المصري
٣٠٢	المطلب الثالث: اختصاصات الاتحاد العام لنقابات العمال في مملكة البحرين في ظل المرسوم بقانون رقم ٣٣ لسنة ٢٠٠١
٣٠٧	الباب الثالث إدارة وحل المنظمات النقابية
٣١٠	الفصل الأول: أحكام إدارة المنظمات النقابية
٣١٢	المبحث الأول: أجهزة إدارة المنظمة النقابية العامة
٣١٣	المطلب الأول: تكوين الأجهزة الإدارية النقابية
٣٣٩	المطلب الثاني: اختصاصات الأجهزة الإدارية النقابية
٣٥٦	المطلب الثالث: سلطات الأجهزة الإدارية تجاه الأعضاء
٣٧٧	المبحث الثاني: حماية القيادات النقابية

٣٨٠	المطلب الأول: حماية القيادات النقابية في القانون النقابي المصري
٣٨٤	المطلب الثاني: حماية القيادات النقابية في دول مجلس التعاون الخليجي
٣٨٩	المبحث الثالث: مسؤولية المنظمة النقابية وأجهزتها الإدارية
٣٩١	المطلب الأول: أحكام قانون العمل الفرنسي والقانون النقابي المصري بشأن مسؤولية المنظمة النقابية.
٣٩٤	المطلب الثاني: مسؤولية المنظمة النقابية عن الممارسة التعسفية لحق الإضراب.
٤٠٦	الفصل الثاني: أحكام حل المنظمات النقابية
٤٠٨	المبحث الأول: الحماية الدولية والعربية من الحل التعسفي للمنظمة النقابية
٤١٠	المطلب الأول: حل المنظمات النقابية في معايير العمل الدولية
٤١٩	المطلب الثاني: حل المنظمات النقابية في معايير العمل العربية
٤٢٣	المبحث الثاني: أنماط حل المنظمات النقابية في التشريعات النقابية
٤٢٥	المطلب الأول: الحل الاختياري للمنظمة النقابية وإجراءاته
٤٣٥	المطلب الثاني: الحل القضائي للمنظمة النقابية وإجراءاته

٤٤٤	المطلب الثالث : الحل بناء على اقتراح مستوى نقابي أعلى والحل بقوة القانون
٤٥١	المبحث الثالث: آثار حل المنظمات النقابية وتمييزه.
٤٥٣	المطلب الأول : آثار حل المنظمة النقابية
٤٥٨	المطلب الثاني: المنظمة النقابية في حالة الانقسام أو الاندماج
٤٦٠	الخاتمة والتوصيات
٤٧٧	قائمة المراجع
٤٨٦	الفهرس