

الوسائل السلمية لتسوية النزاعات النقابية في الكويت ومصر

إعداد

حمد سالم الأصيلع

مقدمة:

هناك العديد من الوسائل السلمية التي تستخدم في تسوية النزاعات النقابية والتي شرعها القانون، ومن ذلك: المفاوضات الجماعية، والتوفيق والمصالحة، والوساطة والتحكيم، وفي هذا البحث يتناول الباحث الحديث عن بعض تلك الوسائل، وخصوصاً ذات الطابع غير القضائي، وأثر المشكلات التي تعاني منها مجالس الإدارات النقابية على كفاءتها في تسوية النزاعات النقابية بالطرق السلمية، حيث هناك العديد من المشاكل التي تعاني منها مجالس الإدارات النقابية، والتي قد تؤثر سلباً على سير حل النزاعات العمالية بالطرق السلمية.

ويأتي هذا البحث في ثلاثة مطالب، وخاتمة، وذلك على النحو التالي:

وأما المطلب الأول؛ فيأتي بعنوان: المفاوضات الجماعية.

وأما المطلب الثاني؛ فيأتي بعنوان: المصالحة والتوفيق.

وأما المطلب الثالث؛ فيأتي بعنوان: الوساطة.

وأما الخاتمة؛ فتأتي لتعرض أهم ما خرج به هذا البحث.

المطلب الأول المفاوضات الجماعية

المفاوضات الجماعية هي ما يقوم به ممثلو النقابات، أو اتحاد العمال، أو ممثلو العمال من مباحثات، ومساومات، ومناقشات مع صاحب العمل، أو أصحاب الأعمال، أو من يمثلهم من أجل الوصول إلى حلول لما ينشأ من نزاعات بينهم وبين العمال بسبب العمل أو شروطه^(١).

وعرفت المنظمة الدولية لأصحاب العمل بأنها: عملية تفاوضية ينتج عنها اتفاق متبادل يحدد أحكام وشروط التوظيف^(٢).

وعرفها قانون العمل المصري بأنها: الحوار والمناقشات التي تجري 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^(٣).

ولم يتعرض القانون الكويتي لتعريف المفاوضات الجماعية، ولكن يمكن استنباط تعريف لها بأنها: مفاوضات مباشرة بين أصحاب الأعمال أو من يمثلهم، وبين العمال، أو من يمثلهم من النقابات من أجل تسوية النزاع القائم بينهم.

حيث جاء في المادة: ١٢٤: إذا نشأت منازعة جماعية، يلجأ طرفيها اللجوء إلى المفاوضات المباشرة بين صاحب العلم، أو من يمثله، وبين العمال، أو من يمثلهم^(٤).

(١) انظر: طيبشات، نواف نهار سليم، المفاوضات الجماعية لحل النزاعات النقابية دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء المجلس التنفيذي للاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك، الأردن، ٢٠١١م ص ٢٩.

(٢) انظر: المنظمة الدولية لأصحاب العمل، المفاوضات الجماعية الإستراتيجية، مكتب أنشطة أصحاب العمل، ٢٠٠٩م ص ٤.

(٣) المادة: ١٤٦ من قانون العمل المصري لسنة، ٢٠٠٣م،، زكية عبد القادر خليل، الصعوبات التي تعوق المفاوضات الجماعية عن تحقيق أهدافها في تسوية النزاعات النقابية، دراسة مطبقة على قطاع الغزل والنسيج، المؤتمر العلمي الدولي الحادي والعشرين للخدمة الاجتماعية، مصر، ٢٠٠٨م، حلون، ص: ٦٢٨٩.

وفي قانون العمل المصري لسنة ٢٠٠٣م: مادة ١٧٠: "إذا لم تتم تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضات جاز للطرفين، أو لأحدهما، أو لمن يمثلهم التقدم بطلب إلي الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة"^(٤).

فالقانون المصري حدد مدة البدء والانتهاء من المفاوضات، ولم يتركها مفتوحة. على عكس قانون العمل الكويتي الذي لم يحدد مدة بدء وانتهاء المفاوضات الجماعية؛ لتسوية النزاع النقابي.

مرحلة اختيار ممثلي الطرفين في المفاوضات :

يتولى عملية المفاوضات ممثلو النقابة العامة، وممثلو منظمة العمل، أو أصحابه، هذا في المنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملاً، أما المنشآت التي يعمل لديها خمسين عاملاً، فأكثر، فيتم التفاوض بين ممثلين عن لجنة النقابة بالمنشأة، وصاحب العمل، والنقابة العامة، وفي حالة عدم وجود لجنة نقابية بالمنشأة فيكون التفاوض بين صاحب العمل، وخمسة عمال تقوم باختيارهم النقابة العامة، ويكون من بينهم ثلاث عمال من عمال المنشأة^(٥).

وهؤلاء الممثلين الذين يتم اختيارهم للتفاوض عن النقابة، أو أصحاب العمل، أو العمال لا بد من توافر شروط معينة فيمن يمثل هؤلاء للقيام بمهمة التفاوض تلك المهمة الشاقة التي تتطلب العديد من السمات فيمن يختار للتفاوض، فليس كل شخص يصلح للتفاوض، ومن تلك الشروط، التي ينبغي توافرها في المتفاوض ما يلي:

كمال الأهلية:

يشترط فيمن يختار للقيام بالتفاوض أن يكون كامل الأهلية، وهو كل من بلغ سن الرشد متمتعاً بقواه العقلية غير محجور عليه^(٦)، فلو فقد المفاوضات أهليته في أي مرحلة من مراحل التفاوض ينتهي تفويضه، ويوكل أمر التفويض إلى شخص آخر كامل الأهلية.

التفويض في إجراء التفاوض:

التفاوض قد يحضره من هو طرف مباشر في النزاع، وقد يحضره من ينوب عنه، فإذا حضر وكيل عن صاحب العمل، فلا بد أن يكون معه ما يثبت أن له حق المفاوضات،

(٤) المادة: ١٢٤ من قانون العمل الكويتي، ٢٠١٠م.

(٥) المادة: ١٧٠ من قانون العمل المصري لسنة ٢٠٠٣م.

(٦) المادة: ١٤٨ من قانون العمل المصري لسنة ٢٠٠٣م.

(٧) المادة: ٤٤ من القانون المدني المصري، ١٣١ لسنة ١٩٤٨م.

والممثل للعمال ليس بكاف أن يكون المفاوض عضوًا في مجلس التنظيم النقابي، ولكن يجب أن يكون لديه تفويض من المنظمة النقابية، أو العمال، ولا بد أن يكون هذا التفويض مكتوبًا، ولو كتابة عرفية، ولا يشترط أن تكون الكتابة رسمية.

أن يكون أهلاً للتفاوض:

ينبغي أن يختار الشخص الذي هو كفؤ لإجراء التفاوض، فيكون ذا شخصية هادئة، صبورة، حكيمة، راشدة، رشيدة، شجاعة، حسنة التصرف في المواقف، واع، قادر على تحمل المسؤولية، التمتع بالعديد من المهارات، كالإنصات، والتحدث والطلاقة، والبراعة، وأن يكون ذا قدرة على الابتكار، والإبداع، وأن يتمتع بالفطنة والذكاء، والدهاء، والكياسة، وأن يكون شخصية مقبولة اجتماعيًا، تحظى بقول من جميع الأطراف^(٨).

مرحلة توقيع الاتفاق:

الاتفاق هو الغاية المرجوة من المفاوضات الجماعية، وهي بيت القصيد من ورائها، فإذا استطاع المفاوضون الاتفاق، والتوصل إلى حل وتسوية للنزاع بين العمال وصاحب العمل، من خلال تسوية النزاع، أو عقد اتفاقية عمل جماعية، أو تحقيق أي اتفاق آخر يحقق الأهداف المنشودة، يكتب هذا الاتفاق طبقًا لما هو مقرر في قانون العمل في قواعد الاتفاقيات الجماعية^(٩).

الأساس القانوني للمفاوضات الجماعية لتسوية النزاعات النقابية.

اللجوء للمفاوضات الجماعية أمر إلزامي لكلا طرفي النزاع، فعند نشوب نزاع عمالي يجب على طرفي النزاع الدخول في مفاوضات جماعية وهذا الإلزام يجعل اللجوء للمفاوضات أمر ملزم من جهة القانون، والمفاوضات الجماعية هي نوع من التسوية السلمية، والذي من شأنه أن يحقق العدالة بين المتنازعين وما توصل إليه الأطراف في المفاوضات الجماعية فهو ملزم لطرفي النزاع.

(٨) انظر: د. مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، في ضوء قانون العامل الجديد لسنة ٢٠٠٣م، دار الجامعة الجديد للنشر، ٢٠٠٥م (ص: ٣٠٢-٣٠٥)، طيبشات، المفاوضات الجماعية لحل النزاعات النقابية، دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء المجلس التنفيذي للاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن ص ص: ٦٦-٧٠.

(٩) د. مصطفى أحمد أبو عمر، علاقات العمل الجماعية، ص ٣٠٦.

ففي المادة ١٥١ من قانون العمل لسنة ٢٠٠٣ يدون الاتفاق الذي تسفر عنه المفاوضات في اتفاقية جماعية طبقاً للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة في هذا القانون .

وفي المادة: ١٦٢ من قانون العمل المصري لسنة ٢٠٠٣م: "يلتزم طرفا الاتفاقية الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وأن يمتنع عن القيام بأي عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها".

وفي قانون العمل الكويتي: "وفي حالة الاتفاق فيما بينهم، فإنه يتعين تسجيل هذا الاتفاق لدى الوزارة المختصة، خلال خمسة عشر يوماً وفقاً للقواعد التي تصدر بقرار من الوزير". وبذلك يكون الاتفاق الناجم عن التفاوض ملزم لطرفي النزاع.

المطلب الثاني المصالحة والتوفيق

مفهوم المصالحة (التوفيق).

المصالحة لغة: الإصلاح ضد الإفساد^(١)، والتصالح، والمصالحة والتصالح خلاف التخاصم، والمخاصمة^(٢)، وتصالح القوم، أزالوا ما بينهم من مشاحنات، وخصومات، وفساد^(٣)، وهو مسالمة بعد نزاع^(٤).

المصالحة اصطلاحًا:

عرف الصلح في الاصطلاح بعدة تعريفات، ومن ذلك:

الأول: اتفاق بين طرفين، يقوم بوضع حد للنزاع، فيقوم كل طرف بالتنازل عن حقوقه، أو بعضها للوصول إلى حل.

الثاني: هو طريق ودي بديل لحل النزاعات، يتضمن العديد من التنازلات من جانب الأطراف المتنازعة.

وعرفه القانون المصري بأنه: عقد يحسم به الطرفان نزاعًا قائمًا. أو يتوقيان به نزاعًا محتملاً، وذلك بأن ينزل كل منهما على وجه التقابل عن جزء من ادعائه^(٤).

التعريف المختار:

(١٠) انظر: الجوهري، إسماعيل بن حماد، الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية، تحقيق: أحمد عبد

الغفور عطار، دار العلم للملايين - بيروت، ط: ٤، ١٤٠٧ هـ - ١٩٨٧ م، ج ١، ص ٣٨٣.

(١١) انظر: المطرزي، ناصر بن عبد السيد أبي المكارم ابن علي، المغرب،: دار الكتاب العربي، ص ٢٧٠.

(١٢) ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي، لسان العرب، دار صادر - بيروت، ط: ٣، ١٤١٤ هـ ج ٢، ص ٥١٧.

(١٣) الجرجاني، علي بن محمد بن علي، التعريفات،، المحقق: ضبطه وصححه جماعة من العلماء بإشراف الناشر، دار الكتب العلمية بيروت - لبنان، ط: ١، ١٤٠٣ هـ - ١٩٨٣ م، ص ١٣٤، نكري، عبد النبي بن عبد الرسول الأحمد، جامع العلوم في اصطلاحات الفنون، عرب عباراته الفارسية: حسن هاني فحص، دار الكتب العلمية - لبنان / بيروت، ط: ١، ١٤٢١ هـ - ٢٠٠٠ م، ج ٢، ص ١٨٠.

(١٤) المادة: ٥١٧ من القانون المدني المصري.

ويمكن تعريف الصلح بأنه عقد يلتزم بمقتضاه طرفي النزاع التنازل عن كل الحقوق أو بعضها من أجل تسوية النزاع القائم بينهم.
إجراءات المصالحة (التوفيق):

المصالحة نوع من أنواع التسوية السلمية الودية للنزاعات النقابية الناشبة بين النقابات العمالية، وأصحاب العمل، ولكي تتم المصالحة أو التوفيق فإن ذلك يمر بالعديد من الإجراءات بدأ من اللجوء للتوفيق، وحتى الوصول لتسوية النزاع عن طريق عن طريق المصالحة أو التوفيق، أو فشل المصالحة^(١٥)، وهناك ارتباط وثيق بين المشكلات التي تعاني منها مجالس الإدارات النقابية وبين تحقيق المصالحة للغرض المنشود منها، حيث أن للمشكلات تأثير قد يكبر، أو يصغر على نجاح أو فشل المصالحة في تحقيق أهدافها في تسوية النزاعات النقابية.

اللجوء للتوفيق، أو المصالحة:

جعل المشرع المصري والكويتي لطرفي النزاع في النزاعات النقابية اللجوء إلى المصالحة أو التوفيق في حالة فشل المفاوضات الجماعية.

ففي قانون العمل رقم: ٣١٨ لسنة ١٩٥٢م، المادة: ٦: إذا لم يتمكن مكتب العمل من تسوية النزاع بالطرق الودية في حدود المدة المذكورة في المادة الرابعة^(١٦) رفع تقريراً مفصلاً بنتيجة، وأسباب إخفاقه إلى رئيس لجنة التوفيق المختصة، مصحوباً بجميع أوراق الموضوع، ويرسل إلى مصلحة العمل صورة من هذا التقرير^(١٧).

وفي قانون العمل لسنة ٢٠٠٣م، المادة: ١٧٢: إذا لم تتم تسوية النزاع ودياً - كلياً أو جزئياً- خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضات، جاز لطرفي النزاع أو لأحدهما أو من يمثلهما التقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات التوفيق^(١٨).

وفي قانون العمل الكويتي: لأي من طرفي المنازعة-إذا لم تؤد المفاوضات المباشرة لحلها- أن يتقدم للوزارة المختصة بطلب لتسوية المنازعة ودياً عن طريق لجنة التوفيق^(١٩).

(١٥) انظر: الخطيب، عبد الله عبد الرحمن الجناحي، مبدأ السرية في إجراءات التسوية الودية للمنازعات، مجلة الأمن والقانون - أكاديمية شرطة دبي - الإمارات، العدد(١)، ٢٠١٥، ج١٥، ص٥٤.

(١٦) خمسة عشر يوماً. ينظر: المادة: ٤ من قانون العمل المصري، رقم: ٣١٨، لسنة ١٩٥٢.

(١٧) المادة: ٦ من قانون العمل المصري، رقم: ٣١٨، لسنة ١٩٥٢م.

(١٨) المادة: ١٧٢ من قانون العمل المصري لسنة ٢٠٠٣م.

وعبارة القانون(جاز) توحى بأن اللجوء للتوفيق أمر اختياري لطرفي النزاع، والأمر بخلاف ذلك، حيث إنه يجب على طرفي النزاع استكمال الطرق السلمية لتسوية النزاع^(٢٠).
تقديم الطلب:

يقدم طلب للجنة التوفيق، والمصالحة، وهذا الطلب يكون موقعاً عليه من العمال، أو من يمثلهم، ومن صاحب العمل أو وكيله.

العرض على اللجان المحلية:

بعد كتابة الطلب، والتقدم إلى الجهة الإدارية المختصة يعرض الأمر على اللجان المحلية، لتسوية النزاع.

ففي المادة: ١٧٣ من قانون العمل المصري لسنة ٢٠٠٣م: على الجهة الإدارية المختصة عرض النزاع على اللجان المحلية لتسوية المنازعات^(٢١).

الإعلان عن انعقاد الجلسات:

تقوم لجنة التوفيق والمصالحة بإعلان كل من ممثلي الأطراف المتنازعة، ومدير مصلحة العمل، ورئيس الغرفة الصناعية إن كان موجوداً-من خلال محضر مكتوب، ومسجل بعلم الوصول قبل موعد انعقاد الجلسة بسبعة أيام.

جاء في قانون العمل المصري لعام ١٩٥٢م، المادة: ٨: يعين رئيس لجنة التوفيق جلسة لنظر النزاع، لا يجاوز ميعادها خمسة عشر يوماً من تاريخ وصول أوراق الموضوع إلى اللجنة، ويخطر به ممثل طرفي النزاع، ومدير مصلحة العمل، ورئيس الغرفة الصناعية المختصة-إن وجد- وذلك بكتاب موصى عليه، ومصحوب بعلم وصول قبل تاريخ الجلسة بسبعة أيام على الأقل^(٢٢).

وفي قانون العمل الكويتي: يجب أن يعلن كل من طرفي النزاع بميعاد الجلسة قبل انعقادها بأسبوع^(٢٣).

(١٩) المادة: ١٢٥ من قانون العمل الكويتي، ٢٠١٠م.

(٢٠) انظر: د. مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية، في ضوء قانون العمل الجديد رقم: ١٢، لسنة ٢٠٠٣م، ص ٣٠٧.

(٢١) المادة: ١٧٣ من قانون العمل المصري لسنة ٢٠٠٣م.

(٢٢) المادة: ٨ من قانون العمل المصري ٣١٨ لسنة ١٩٥٢م.

(٢٣) المادة: ١٢٩ من قانون العمل الكويتي، ٢٠١٠م.

عقد جلسة المصالحة أو التوفيق :

تعقد جلسات المصالحة، ويحضرها ممثلو أطراف النزاع، ومدير مصلحة العمل، ورئيس الغرفة الصناعية.

ولم يتعرض القانون المصري أو الكويتي لمدى سرية الجلسات أو علانيتها. ولقد حدد القانون المدة التي يجب أن تنتهي فيها لجنة التوفيق والمصالحة من تسوية النزاع، ويكون ذلك في مدة لا تتجاوز ثلاث أسابيع في القانون المصري، وشهر في القانون الكويتي^(٢٤).

تحرير محضر بما تم:

يتم تحرير محضر بما تم تسويته من النزاع، سواء كانت التسوية كلية، أو تسوية جزئية، ويوقع عليه الحاضرون، وهو حكم نهائي ملزم لطرفي النزاع.

جاء في قانون العمل المصري لسنة ١٩٥٢م، المادة: ٩: فإذا تمكنت من تسوية النزاع في جميع المطالب أو بعضها، يحرر محضرًا بما تم الاتفاق عليه في محضر محرر من أربع نسخ في القانون المصري، وثلاث نسخ في القانون الكويتي يوقعها مدير مكتب العمل أو من ينوب عنه، وممثلو أطراف النزاع هذا في القانون المصري، أما القانون الكويتي فيوقع على المحضر ممثلين عن العمال وممثلين عن أصحاب العمل، ورئيس اللجنة، وممثل عن وزارة القوى العاملة، ومن يستعان به من أهل الخبرة^(٢٥).

ومن خلال ما سبق يتبين أن مجالس إدارة النقابات يجب أن تكون على وعي تام بإجراءات المصالحة والتوفيق في النزاعات العمالية، كما أن جهل تلك المجالس بالقوانين المنظمة للمصالحة أو التوفيق أحد أسباب الإخفاق في نجاح المصالحة في تحقيق أهدافها.

(٢٤) المادة: ١٢٩ من قانون العمل الكويتي، ٢٠١٠م.

(٢٥) المادة: ٥ من قانون العمل المصري لسنة ١٩٥٢م،، و المادة: ١٢٦، ١٢٧ من قانون العمل المصري

سنة ٢٠٠٣م.

المطلب الثالث الوساطة

مفهوم الوساطة:

الوساطة لغة: التوسط بين الناس^(٢٦).

الوساطة اصطلاحًا:

عرفها أحمد مختار بأنها: محاولة فضّ نزاع قائم بين فريقين أو أكثر عن طريق التفاوض والحوار^(٢٧).

كما عرفت بأنها: طلب حل النزاع القائم خارج ساحة القضاء عن طريق شخص محايد^(٢٨).

وعرفها كريسييل، وبرويت بأنها: قيام طرف ثالث بتقديم مساعدة لطرفين متنازعين للتوصل إلى اتفاق^(٢٩).

وعرفها مور بأنها: تدخل طرف ثالث مقبول، محايد، وغير متحيز، وليس له قوة أو سلطة اتخاذ القرار، وذلك من أجل مساعدة الأطراف المتنازعة طواعية للوصول إلى تسوية النزاع بصورة مقبولة ومتبادلة^(٣٠).

(٢٦) الرازي، محمد بن أبي بكر بن عبد القادر، مختار الصحاح، المحقق: يوسف الشيخ محمد، المكتبة العصرية - الدار النموذجية، بيروت - صيدا، ط: ٥، ١٤٢٠هـ / ١٩٩٩م، ص ٣٣٨، مادة: "وسط".

(٢٧) د. أحمد مختار، معجم اللغة العربية المعاصرة، ج ٣، ص ٢٤٣٧، مادة: "وسط".

(٢٨) سمير جاويد، التحكيم كآلية لفض المنازعات، دائرة القضاء، أبو ظبي، ط: ١، ٢٠١٤م، ص ١٥، بركة هادية، التسوية الودية للمنازعات الإدارية في الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص ٤١، عزوزي، توفيق، الوساطة في نزاعات الشغل، المجلة المغربية للوساطة والتحكيم، العدد (٣)، ٢٠٠٩م، ص ٣١.

(٢٩) السيد، منير محمود بدوي، الوساطة كآلية لحل الصراع مقدمة نظرية، المجلة العلمية (كلية التجارة جامعة أسيوط) - مصر، العدد (٣٠)، ٢٠٠١م، ج ١٩، ص ٣٥.

(٣٠) السيد، منير محمود بدوي، الوساطة كآلية لحل الصراع مقدمة نظرية، ج ١٩، ص ٣٦.

التعريف المختار:

المختار من التعريفات تعريف الوساطة بأنها: طلب حل النزاع القائم خارج ساحة القضاء عن طريق شخص محايد.

إجراءات الوساطة:

هناك العديد من الإجراءات التي تتبع في الوساطة من أجل تسوية النزاع بين النقابات العمالية، وبين أصحاب العمل، حيث يتم الأمر بصورة تسلسلية من أجل الوصول في النهاية إلى اتفاق يحظى برضا الأطراف المتنازعة، أو تفشل الوساطة في تقريب وجهات النظر بين النقابات العمالية، وبين أصحاب العمل، أو من يمثلهم، وجهل مجالس إدارة النقابات يمثل هذه الإجراءات بسبب إخفاقات كبيرة في سير هذه العملية، وعرقلتها نجاحها.

طلب الوساطة:

لا شك أن مرحلة الوساطة هي مرحلة تالية للمفاوضات الجماعية التي يجب سلوكها في بداية نشوب النزاع بين العمال وبين صاحب العمل، فيجب عليهم الدخول في مفاوضات جماعية لحل النزاع القائم بينهم، وفي حالة فشل المفاوضات الجماعية للوصول إلى تسوية للنزاع، ففي هذه الحالة يلزم طرفي النزاع، أو من يمثلهم الطلب من الجهة الإدارية المختصة الوساطة.

جاء في قانون العمل لسنة ٢٠٠٣م، المادة: ١٧٠: إذا لم تتم تسوية النزاع كلياً خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضات جاز للطرفين، أو لأحدهما، أو لمن يمثلهم التقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة^(٣١).

ولفظ جاز وإن كان يدل على الحرية والاختيارية لكن استكمال إجراءات التسوية السلمية أمراً إلزامياً لكلا طرفي النزاع^(٣٢).

قبول الأطراف للوساطة:

الوساطة وسيلة من الوسائل السلمية لتسوية النزاع، وهو طريق يلزم على الطرفين في النزاع سلوكه، وبمجرد تقديم طرفي النزاع لطلب الوساطة لتسوية النزاع بينهم، فهذا دليل على رضا طرفي النزاع بضرورة تدخل وسيط محايد لتسوية النزاع القائم بينهم.

(٣١) المادة: ١٧٠ من قانون العمل المصري لسنة ٢٠٠٣م.

(٣٢) د. مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية، ص ٣٠٧.

اختيار الوسيط:

يقوم طرفي النزاع باختيار الوسيط الذي يقوم بتسوية النزاع بين العمال وبين أصحاب العمل، وذلك من بين الوسطاء المقدمين في قائمة الوسطاء، ويتم إبلاغ من تم اختياره من الوسطاء، بأنه المخول له بالوساطة بين العمال، أو من يمثلهم، وبين أصحاب العمل، أو الوكلاء عنهم.

ويتسم اختيار الوسيط بأنه حر، ويكون خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم طرفي النزاع لطلب الوساطة، ولكنه يكون من قائمة وضعتها الوزارة المختصة، فإذا فقد الوسيط المختار من قبل طرفي النزاع، أو انقضت مدة الاختيار ولم يوفق طرفي النزاع لاختيار أي وسيط، ففي هذه الحالة يتم تعيين وسيط من قائمة الوسطاء المقدمين.

وفي قانون العمل المصري لسنة ٢٠١٣م، حدد القانون المجلس المركزي كوسيط لحل النزاع بين العمال، أو من يمثلهم، وبين أصحاب العمل، أو من يمثلهم في حالة فشل المفاوضات الجماعية والتوفيق بينهم.

جلسات الوساطة:

لم يتعرض القانون المصري للعمل لجلسات الوساطة بين الوسيط، وبين طرفي النزاع، أو من يمثلهم، ولكنه بين أن مهمة الوسيط في الوساطة تبدأ من لحظة إخطاره بوقوع الاختيار عليه كوسيط، يقوم بتسوية النزاع بين العمال وأصحاب العمل، وأعطت له حرية الاستعانة بمن يراه أهلاً لإبداء النصح والإرشاد، والإشارة من أهل الخبرة في تسوية النزاعات النقابية من أجل الوصول إلى تسوية حيادية موضوعية، عادلة.

فحص النزاع:

بعد إخطار الوسيط بأنه وقع الاختيار عليه للقيام بدور الوساطة، وتسلمه جميع الأوراق، والمستندات الخاصة بالنزاع، يقوم الوسيط بالاطلاع على تلك الأوراق والمستندات، وتدقيق النظر فيها، وذلك من أجل الوقوف على حيثيات النزاع القائم بينهما، والإحاطة به، ومعرفة دقائقه، وتفصيليه، والإلمام بكل جزئية من جزئياته، بحيث يطلب ما يراه ناقصاً، أو يستفسر عما هو مبهم، أو يستبعد ما لا علاقة له بالنزاع.

الاستماع لأطراف النزاع:

لا تتم الوساطة إلا بحضور أطراف النزاع من العمال، وأصحاب العمل، أو من يمثلهم، فهو أمر ضروري للتوفيق بين الأطراف المتنازعة^(٣٣).

والاستماع إلى أطراف النزاع وحججهم من أهم عوامل نجاح الوساطة، فعن طريق السماع لطرفي النزاع يستطيع الوسيط أن يقيم، ويميز، وينقد، ويقارن، فلا بد أن يكون الوسيط مستمعاً جيداً لأطراف النزاع، ومن يمثلهم^(٣٤).

التوفيق بين أطراف النزاع:

بعد حضور طرفي النزاع، أو من يمثلهم، وفحص كافة المستندات والأوراق الخاصة بالنزاع، والاستماع لطرفي النزاع، والشهود، يقوم الوسيط ببذل كل ما أو تي من جهد وقوة بغرض تسوية النزاع القائم بين طرفي النزاع، والتوصل إلى حل يرضي جميع الأطراف بحيادية وموضوعية تامة، ففي المادة: ١٧٦: علي الوسيط أن يبذل مساعيه للتقريب بين وجهات نظر طرفي النزاع^(٣٥).

التوصيات:

قد يخفق الوسيط في تحقيق تسوية للنزاع تحظى برضا طرفي النزاع، وساعتها يقوم الوسيط بكتابة توصياته، وتعرض على طرفي النزاع، فإن قبلها تكتب هذه التوصيات، ويوقع عليها من طرفي النزاع، أو من يمثلهم، وفي حالة رفض طرفي النزاع، أو أحدهما لتلك التوصيات يجب أن يكون الرفض مبيئاً فيه سبب ذلك، وللوسيط أن يعطي الرفض فرصة لقبول التوصيات كلها، أو بعضها.

التقرير:

في نهاية الوساطة يقوم الوسيط بتقديم تقرير يتضمن ما يلي:

- ١- ملخص عن النزاع.
- ٢- أسباب التوصيات.
- ٣- ما تم قبوله أو رفضه من التوصيات.
- ٤- الأطراف الراضة للتوصيات.

(٣٣) انظر: زيري زهية، الطرق البديلة لحل النزاعات، رسالة ماجستير في قانون المنازعات الإدارية،

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، ٢٠١٥م، ص ٦٥.

(٣٤) السيد، الوساطة كآلية لحل الصراع مقدمة نظرية، ج ١٩، ص ص ٤٧-٤٨.

(٣٥) المادة: ١٧٦ من قانون العمل المصري لسنة ٢٠٠٣م.

٥- أسباب رفض التوصيات، أو بعضها.

ومن خلال عرض إجراءات الوساطة يتبين الدور البارز لمجلس إدارة النقابات، والتي تتسبب المشكلات التي تعاني منها مجالس الإدارات من تطبيع، لطول مدة المجلس، والانتماء السياسي للأعضاء، وجهل الأعضاء باللوائح والقوانين، وطرق التسوية السلمية للنزاعات العمالية ومرآحتها، وكذلك الجهل بما هو قانوني ومشروع، وما ليس كذلك، وكذلك الانقسامات والشقاكات التي تعاني منها تلك المجالس، وعدم الاعتراف بشرعيتها لبطلان الانتخابات، أو الإجراءات التي تولدت عنها تلك المجالس، وكذلك بطلان القرارات الصادرة عنها كل ذلك يؤثر سلباً على سير عملية الوساطة لتسوية النزاعات النقابية.

الشروط الواجب توافرها في الوسيط:

في هذا المطلب يتم الحديث عن الشروط الواجب توافرها في الوسيط وكيف تؤثر المشكلات التي تعاني منها مجالس الإدارات النقابية على نجاح عملية الوساطة بسبب عدم قدرتها على الاختيار الصحيح.

ليس كل شخص يصلح أن يكون وسيطاً، يتولى عملية تسوية النزاع بين النقابات العاملة، وأصحاب العمل، والقانون المصري على الرغم من أنه ترك حرية اختيار الوسيط لطرفي النزاع، إلا أنه لم يترك الشروط والمواصفات التي يجب توافرها في الوسيط لطرفي النزاع يختارون من شاءوا بل وضع المشرع شروطاً للوسيط الذي ينبغي أن يختاره طرفي النزاع، حتى أنه في حالة اختيار طرفي النزاع لوسيط لا تنطبق عليه شروط الوساطة يعتبر الاختيار باطلاً.

والشروط التي يجب توافرها في الوسيط ما يلي :

١- أن يكون الوسيط له باع طويل في موضوع النزاعات النقابية، حيث أن الخبرة لها دور كبير في حل النزاع، وهو من الضمانات الرئيسية لسير عملية النزاع بحيادية وموضوعية.
٢- ألا تربطه مصلحة بالنزاع: في حالة كون الوسيط من أصحاب المصالح من وراء تسوية النزاع، فلن تكون هناك حيادية، ولا موضوعية، ولا عدالة في حل النزاع القائم، بل ستكون هناك محسوبية، ومجاملة لأحد الطرفين المتنازعين على حساب الآخر، وهذه لا تسمى تسوية، ولن تحقق رضا من طرفي النزاع، ولن تنهي النزاع القائم، بل ستزيد النزاع حدة.

أن يكون الوسيط لم يسبق له التدخل في حل النزاع بأي صورة من الصور: وذلك حفاظاً على الموضوعية والحيادية التي ينبغي أن يكون عليها الوسيط، حيث إنه لو كان

سبق له المشاركة في حل النزاع في أي صورة من صورة، فوقتها سيقوم بالتمسك بموقفه؛ لأنه متأثر بذلك الموقف، لذا جعل القانون عدم المشاركة شرطاً من شروط الوسيط^(٣٦). سبق بيان أن اختيار الوسيط اختياري، وهذا بدوره يتطلب من مجالس إدارة النقابات أن يكون لها باع طويل في حل النزاعات النقابية، وكذلك تون شرعية في الدرجة الأولى، وأن تكون ولاءها للنقابات وليس للحكام، وأصحاب الأعمال، وكل هذا يبين أن المجالس الإدارية التي تعاني من تطبيع مع الحكومة أو رجال الأعمال، وكذلك المجالس الإدارية التي تعاني من عدم الاعتراف بشرعيتها، وكذلك المجالس التي تعاني من نزاعات داخلية بين أعضائها، وانشاقات داخل صفوفها، وجهل أعضاء مجلس الإدارة بالشروط الواجب توافرها في الوسيط، وغير ذلك، وهذا بدوره ينجم عنه اختيار غير موفق للوسيط.

(٣٦) انظر: د. مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، في ضوء قانون العامل الجديد لسنة

٢٠٠٣م، ص ٣١٢.

الخاتمة والنتائج:

في هذا البحث، تناول الباحث الوسائل السلمية، التي ليست ذات طابع قضائي، في تسوية النزاعات التي تنشأ في مجالس إدارات النقابات، وكان من أهم نتائج ذلك ما يلي:

١. أن المفاوضات الجماعية هي ما يقوم به ممثلو النقابات، أو اتحاد العمال، أو ممثلو العمال من مباحثات، ومساومات، ومناقشات مع صاحب العمل، أو أصحاب الأعمال، أو من يمثلهم من أجل الوصول إلى حلول لما ينشأ من نزاعات بينهم وبين العمال بسبب العمل أو شروطه.

٢. يتولى عملية المفاوضات ممثلو النقابة العامة، وممثلو منظمة العمل، أو أصحابه، هذا في المنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملاً، أما المنشآت التي يعمل لديها خمسين عاملاً، فأكثر، فيتم التفاوض بين ممثلين عن لجنة النقابة بالمنشأة، وصاحب العمل، والنقابة العامة، وفي حالة عدم وجود لجنة نقابية بالمنشأة فيكون التفاوض بين صاحب العمل، وخمسة عمال تقوم باختيارهم النقابة العامة، ويكون من بينهم ثلاث عمال من عمال المنشأة.

٣. أن التفاوض قد يحضره من هو طرف مباشر في النزاع، وقد يحضره من ينوب عنه، فإذا حضر وكيل عن صاحب العمل، فلا بد أن يكون معه ما يثبت أن له حق المفاوضات، والممثل للعمال ليس بكاف أن يكون المفاوضات عضواً في مجلس التنظيم النقابي، ولكن يجب أن يكون لديه تفويض من المنظمة النقابية، أو العمال، ولا بد أن يكون هذا التفويض مكتوباً، ولو كتابة عرفية، ولا يشترط أن تكون الكتابة رسمية.

٤. أن اللجوء للمفاوضات الجماعية أمر إلزامي لكلا طرفي النزاع، فعند نشوب نزاع عمالي يجب على طرفي النزاع الدخول في مفاوضات جماعية وهذا الإلزام يجعل اللجوء للمفاوضات أمر ملزم من جهة القانون، والمفاوضات الجماعية هي نوع من التسوية السلمية، والذي من شأنه أن يحقق العدالة بين المتنازعين وما توصل إليه الأطراف في المفاوضات الجماعية فهو ملزم لطرفي النزاع.

٥. أن المصالحة هي اتفاق بين طرفين، يقوم بوضع حد للنزاع، فيقوم كل طرف بالتنازل عن حقوقه، أو بعضها للوصول إلى حل. أو هي عقد يحسم به الطرفان نزاعاً قائماً أو يتوقيان به نزاعاً محتملاً، وذلك بأن ينزل كل منهما على وجه التقابل عن جزء من ادعائه.

٦. أن المصالحة نوع من أنواع التسوية السلمية الودية للنزاعات النقابية الناشبة بين النقابات العمالية، وأصحاب العمل، ولكي تتم المصالحة أو التوفيق فإن ذلك يمر بالعديد

- من الإجراءات بدأ من اللجوء للتوفيق، وحتى الوصول لتسوية النزاع عن طريق عن طريق المصالحة أو التوفيق أو فشل المصالحة.
٧. جعل المشرع المصري والكويتي لطرفي النزاع في النزاعات النقابية اللجوء إلى المصالحة أو التوفيق في حالة فشل المفاوضات الجماعية.
٨. أن الوساطة هي تدخل طرف ثالث مقبول، محايد، وغير متحيز، وليس له قوة أو سلطة اتخاذ القرار، وذلك من أجل مساعدة الأطراف المتنازعة طواعية للوصول إلى تسوية النزاع بصورة مقبولة ومتبادلة
٩. طلب حل النزاع القائم خارج ساحة القضاء عن طريق شخص محايد.
١٠. أن هناك العديد من الإجراءات التي تتبع في الوساطة من أجل تسوية النزاع بين النقابات العمالية، وبين أصحاب العمل، حيث يتم الأمر بصورة تسلسلية من أجل الوصول في النهاية إلى اتفاق يحظى برضا الأطراف المتنازعة، أو تفشل الوساطة في تقريب وجهات النظر بين النقابات العمالية، وبين أصحاب العمل، أو من يمثلهم، وجعل مجالس إدارة النقابات بمثل هذه الإجراءات يسبب إخفاقات كبيرة في سير هذه العملية، وعرقلة نجاحها.
١١. أن الوساطة وسيلة من الوسائل السلمية لتسوية النزاع، وهو طريق يلزم على الطرفين في النزاع سلوكه، وبمجرد تقديم طرفي النزاع لطلب الوساطة لتسوية النزاع بينهم، فهذا دليل على رضا طرفي النزاع بضرورة تدخل وسيط محايد لتسوية النزاع القائم بينهم
١٢. يقوم طرفي النزاع باختيار الوسيط الذي يقوم بتسوية النزاع بين العمال وبين أصحاب العمل، وذلك من بين الوسطاء المقيدون في قائمة الوسطاء، ويتم إبلاغ من تم اختياره من الوسطاء، بأنه المخول له بالوساطة بين العمال، أو من يمثلهم، وبين أصحاب العمل، أو الوكلاء عنهم.

المراجع

١. ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي، لسان العرب، دار صادر - بيروت، ط: ٣، ١٤١٤هـ.
٢. بركة هادية، التّسوية الودية للمنازعات الإدارية في الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص ٤١، عزوزي، توفيق، الوساطة في نزاعات الشغل، المجلة المغربية للوساطة والتحكيم، العدد (٣)، ٢٠٠٩م.
٣. الجرجاني، علي بن محمد بن علي، التعريفات، المحقق: ضبطه وصححه جماعة من العلماء بإشراف الناشر، دار الكتب العلمية بيروت - لبنان، ط: ١، ١٤٠٣هـ - ١٩٨٣م.
٤. الجوهرى، إسماعيل بن حماد، الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية، تحقيق: أحمد عبد الغفور عطار، دار العلم للملايين - بيروت، ط: ٤، ١٤٠٧هـ - ١٩٨٧م.
٥. الخطيب، عبد الله عبد الرحمن الجناحي، مبدأ السرية في إجراءات التسوية الودية للمنازعات، مجلة الأمن والقانون - أكاديمية شرطة دبي - الإمارات، العدد (١)، ٢٠١٥م.
٦. الرازي، محمد بن أبي بكر بن عبد القادر، مختار الصحاح، المحقق: يوسف الشيخ محمد، المكتبة العصرية - الدار النموذجية، بيروت - صيدا، ط: ٥، ١٤٢٠هـ / ١٩٩٩م.
٧. زكية عبد القادر خليل، الصعوبات التي تعوق المفاوضة الجماعية عن تحقيق أهدافها في تسوية النزاعات النقابية، دراسة مطبقة على قطاع الغزل والنسيج، المؤتمر العلمي الدولي الحادي والعشرين للخدمة الاجتماعية، مصر، ٢٠٠٨م، حلون.
٨. زيري زهية، الطرق البديلة لحل النزاعات، رسالة ماجستير في قانون المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، ٢٠١٥م.
٩. سمير جاويد، التحكيم كآلية لفض المنازعات، دائرة القضاء، أبو ظبي، ط: ١، ٢٠١٤م.
١٠. السيد، منير محمود بدوي، الوساطة كآلية لحل الصراع مقدمة نظرية، المجلة العلمية (كلية التجارة جامعة أسيوط) - مصر، العدد (٣٠)، ٢٠٠١م.
١١. طبيشات، المفاوضات الجماعية لحل النزاعات النقابية، دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء المجلس التنفيذي للاتحاد العام لنقابات العمال في الأردن.
١٢. طبيشات، نواف نهار سليم، المفاوضات الجماعية لحل النزاعات النقابية دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء المجلس التنفيذي للاتحاد العام لنقابات العمال في

- الأردن، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك، الأردن، ٢٠١١م.
١٣. مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، في ضوء قانون العامل الجديد لسنة ٢٠٠٣م، دار الجامعة الجديد للنشر، ٢٠٠٥م.
١٤. مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية، في ضوء قانون العمل الجديد رقم: ١٢، لسنة ٢٠٠٣م.
١٥. المطرزي، ناصر بن عبد السيد أبي المكارم ابن علي، المغرب: دار الكتاب العربي.
١٦. المنظمة الدولية لأصحاب العمل، المفاوضات الجماعية الإستراتيجية، مكتب أنشطة أصحاب العمل، ٢٠٠٩م.
١٧. نكري، عبد النبي بن عبد الرسول الأحمد، جامع العلوم في اصطلاحات الفنون، عرب عباراته الفارسية: حسن هاني فحص، دار الكتب العلمية - لبنان / بيروت، ط: ١، ١٤٢١هـ - ٢٠٠٠م.