نظام النقابات وحل النزاعات في التشريع الكويتي دراسة تحليلية في ظل المواثيق والاتفاقيات الدولية

إعداد

حمد سالم الأصيمع

بحث متطلب مقدم لنيل درجة الدكتوراه في القانون

كلية أحمد إبراهيم للقانون
الجامعة الإسلامية العالمية ماليزيا

أبريل ٢٠٢١م

ملخص البحث

يهدف البحث إلى الكشف عن الإطار القانوني لتنظيم النقابات العمالية، ومهامها، ومبادئ العمل النقابي، وبيان الدور الذي تقوم به المواثيق الدولية والتشريعات الكويتية في تجاوز الإشكالات القانونية المترتبة على النزاعات النقابية، كما توضح الدراسة الوسائل السلمية والقسرية لتسوية النزاعات النقابية، ولتحقيق ذلك قام الباحث بجمع البيانات والمعلومات حول الموضوع من خلال النظم والقوانين الكويتية مع الاستفادة والاستئناس بما ورد في القوانين المصرية كونها من أبرز القوانين وأقدمها بين الدول العربية، مستخدماً المنهج الوصفي التحليلي بتحليل القوانين الكويتية والمصرية، وأيضا المنهج المقارن بمقارنة النصوص القانونية المتعلقة بالنزاعات القانونية في التشريع الكويتي والمصري، ثم المنهج التاريخي لتاريخ النقابات وتطورها في دولتي الكويت ومصر، وقد تمت دراسة البحث من خلال الوقوف على مفهوم النقابات ونشأتها وتطورها، والإطار القانوني للعمل النقابي، وكيفية إدارة العمل النقابي، وحقوق العمال، وهيئات تسوية النزاعات النقابية، والوسائل السلمية والقسرية لتسوية النزاعات العمالية. وقد خلص البحث إلى أن النقابة العمالية مهما كان نمطها، فإنها تتولى مهمة الدفاع عن مصالح أعضائها سواء كانت مادية أو معنوية، فالمشاكل المهنية التي تعترض أعضائها تبقى ضمن أعمالها الإنسانية، كما أن هناك العديد من الطرق والوسائل السلمية والقسرية لتسوية النزاعات النقابية. وأوصى البحث بضرورة الاهتمام الاهتمام بالحريات النقابية من أجل ممارسة دورها في تسوية النزاعات النقابية العمالية، فضلا عن تعديل قوانين تسوية النزاعات النقابية الكويتية بحيث تكون هناك سرعة في حل النزاع.

ABSTRACT

The research aims to uncover the legal framework for organizing trade unions, their functions and the principles of union actions. The study also shows the role played by international conventions and Kuwaiti legislation in overcoming legal problems resulting from union disputes. It also shows the peaceful and coercive means to settle union disputes. In order to achieve this, the researcher collected data and information on the subject through Kuwaiti regulations and laws, making use of Egyptian laws as one of the most prominent and oldest laws among the Arab countries. Using the analytical descriptive method to analyse Kuwaiti and Egyptian laws, as well as the comparative approach to comparing legal texts on legal disputes in Kuwaiti and Egyptian legislation and then the historical method to the history and development of trade unions in Kuwait and Egypt. The research examined the concept, origin and development of trade unions, the legal framework for trade union work, the management of trade union work, the rights of workers, the bodies for the settlement of trade union disputes and the peaceful and coercive means for the settlement of labour disputes. The research concluded that, whatever its pattern, a trade union has the task of defending its members' interests, whether material or moral. Professional problems for its members remain in its humanitarian work, and there are many peaceful and coercive ways and means to settle union disputes. The research recommended that special attention should be paid to trade union freedoms in order to exercise their role in the settlement of labour union disputes, as well as to amending Kuwaiti trade union dispute settlement laws so that the dispute could be resolved expeditiously.

APPROVAL PAGE

The dissertation of Hamad Salem Awadh Alsaimea has been approved by the following:

_____

Muhammad Laeba
Supervisor

_____

Mohamed Ibrahim Negasi
Co-Supervisor

_____

Halima Boukerroucha
Co-Supervisor

_____

Mohammad Tahir Sabit
Internal Examiner

_____

Abdul Samat Musa
External Examiner

_____

Hamdi Solaiman Alqubelat
External Examiner

_____

Mohamed Elwathing Saeed Mirghani
Chairperson

DECLARATION

I hereby declare that this dissertation is the result of my own investigations, except where otherwise stated. I also declare that it has not been previously or concurrently submitted as a whole for any other degrees at IIUM or other institutions.

Hamad Salem Awadh Alsaimea

Signature: ……..……..…… Date:.…...…….

الجامعة الإسلامية العالمية–ماليزيا

إقرار بحقوق الطبع وإثبات مشروعية استخدام الأبحاث غير المنشورة

حقوق الطبع ٢٠٢١م محفوظة لـ: حمد سالم الأصيمع

نظام النقابات وحل النزاعات في التشريع الكويتي دراسة تحليلية في ظل المواثيق والاتفاقيات الدولية

لا يجوز إعادة إنتاج أو استخدام هذا البحث غير المنشور في أي شكل وبأي صورة (آلية كانت أو إلكترونية أو غيرها) بما في ذلك الاستنساخ أو التسجيل، من دون إذن مكتوب من الباحث إلا في الحالات الآتية:

١- يمكن للآخرين اقتباس أية مادة من هذا البحث غير المنشور في كتابتهم بشرط الاعتراف بفضل صاحب النص المقتبس وتوثيق النص بصورة مناسبة.

٢- يكون للجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا ومكتبتها حق الاستنساخ (بشكل الطبع أو بصورة آلية) لأغراض مؤسساتية وتعليمية، ولكن ليس لأغراض البيع العام.

٣- يكون لمكتبة الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا حق استخراج نسخ من هذا البحث غير المنشور إذا طلبتها مكتبات الجامعات ومراكز البحوث الأخرى.

٤- سيزود الباحث مكتبة الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا بعنوانه مع إعلامها عند تغير العنوان.

٥- سيتم الاتصال بالباحث لغرض الحصول على موافقته على استنساخ هذا البحث غير المنشور للأفراد من خلال عنوانه البريدي أو الإلكتروني المتوفر في المكتبة. وإذا لم يجب الباحث خلال عشرة أسابيع من تاريخ الرسالة الموجهة إليه، ستقوم مكتبة الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا باستخدام حقها في تزويد المطالبين به.

أكد هذا الإقرار: حمد سالم الأصيمع

التوقيع:..... التاريخ: .....

إلى

من مهدا لي الطريق للوصول إلى هذه المرحلة ولم يتوانا عن الدعاء لي ودعمي بكل السبل المتاحة ... أمي الغالية حفظها الله وأبي رحمه الله رحمة واسعة

من وقفت بجانبي وشاركتني عناء هذا البحث وغمرتني المحبة والوفاء... زوجتي العزيزة

أبنائي وبناتي

إلى دعاة الإصلاح والباحثين والمهتمين في كل مكان

أهدي هذا الجهد المتواضع

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمَّد وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين، وبعد.

فإني أشكر الله تعالى على فضله حيث يسّر لي إنجاز هذا العمل، فله الحمد أولاً وآخراً. وإني لأتقدم بخالص الشكر وأجزل العرفان لأستاذي الدكتور محمد ليبا المشرف على هذه الرسالة الذي لم يبخل علي بتوجيهاته الكريمة في سبيل إنجاز العمل، والذي لم يدَّخر جهداً في مساعدتي وتذليل ما أواجه من صعوبات وعقبات.

ولا يفوتني أيضا أن أتقدم بالشكر لهذا الصرح العظيم الجامعة الإسلامية العالمية ماليزيا (IIUM) كونها مصدراً من مصادر المعرفة لديّ ولكلية أحمد إبراهيم للقانون (AIKOL) متبوعاً بالشكر لمركز الدراسات العليا بالجامعة (CPS) على تسهيل العقبات والصعاب، وأشكر الأساتذة المحكمين الداخليين والخارجيين وجميع من ساهم بأي مساهمة كبيرة أو صغيرة في سبيل إنجاز هذا العمل، وأقول: جزاكم الله عني خير الجزاء.

فهرس محتويات البحث

ملخص البحث ..... ب
ملخص البحث باللغة الانجليزية ..... ج
صفحة القبول ..... د
صفحة التصريح ..... هـ
صفحة الإقرار بحقوق الطبع ..... و
الإهداء ..... ز
الشكر والتقدير ..... ح
فهرس محتويات البحث ..... ط
التشريعات ..... ن
الفصل التمهيدي ١
المقدمة ١
مشكلة الدراسة ٢
أسئلة الدراسة ٣
أهداف الدراسة ٣
أهمية الدراسة ٤
حدود الدراسة ٥
منهج الدراسة ٥
الدراسات السابقة ٦
الباب الأول: النقابات العمالية ١٢
الفصل الأول: ماهية النقابات العمالية ١٣
المبحث الأول: الاتجاهات النظرية في تفسير نشأة النقابة ١٣
المطلب الأول: التعريف اللغوي والقانوني للنقابة ١٣

المطلب الثاني: الاتجاهات النظرية في تفسير نشأة النقابات العمالية ١٨
المبحث الثاني: المواثيق الدولية والإقليمية في العمل النقابي ٢٤
المطلب الأول: اتفاقية منظمة العمل الدولية حول الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨م..... ٢٥
المطلب الثاني: الحرية النقابية في العهود والمواثيق الدولية الصادرة عن الأمم المتحدة..... ٢٨
المطلب الثالث: الاتفاقية العربية بشأن الحريات والحقوق النقابية رقم ٨ لسنة ١٩٧٧م ٣٣
المبحث الثالث: التطور التاريخي للعمل النقابي في الكويت ومصر ٣٩
المطلب الأول: التطور التاريخي للعمل النقابي في الكويت ٣٩
المطلب الثاني: التطور التاريخي للعمل النقابي في مصر ٤٢
الفصل الثاني: تنظيم النقابات ٤٧
المبحث الأول: الإطار القانوني للعمل النقابي في دولة الكويت ٤٧
المطلب الأول: تنظيم العمل النقابي في الكويت ومهام النقابات ٤٨
المطلب الثاني: الإشكاليات القانونية التي تواجه العمل النقابي في الكويت ٥٣
المبحث الثاني: الإطار القانوني للعمل النقابي في مصر..... ٥٦
المطلب الأول: تنظيم العمل النقابي في مصر ٥٧
المطلب الثاني: الإشكاليات القانونية التي تواجه مجالس إدارة النقابات العمالية ٦٣
الفصل الثالث: إدارة العمل النقابي ٦٨
المبحث الأول: حقوق وحرياتالنقابات ٦٨
المطلب الأول: مفهوم الحقوق والحريات ٦٨
المطلب الثاني: سلطاتهم وواجاتهم الإدارية..... ٧٠
المبحث الثاني: قواعد تأسيس النقابة..... ٧٨

المطلب الأول: خطوات إنشاء النقابة ٧٨
المطلب الثاني: النظام الأساسي للنقابة ٨٠
المطلب الثالث: العضوية ٨٢
المبحث الثالث: هيكلة النقابة ٨٦
المطلب الأول: التشكيل الإداري للهيئات القيادية ٨٦
المطلب الثاني: نظام إدارة الاجتماعات..... ٩١
المطلب الثالث: التمثيل النقابي ونظم الانتخابات..... ٩٧
المطلب الرابع: الإدارة المالية للنقابة..... ٩٩
الباب الثاني: آليات تسوية النزاعات النقابية العمالية في الكويت ومصر ١٠٣
الفصل الأول: الإطار القانوني لحقوق العمال في دولتي الكويت ومصر..... ١٠٤
المبحث الأول: أبرز حقوق العمال وإجراءات التقاضي في قانون العمل
الكويتي ١٠٤
المطلب الأول: قانون العمل رقم ٦ لسنة ٢٠١٠م..... ١٠٤
المطلب الثاني: حماية الأجور ١٠٧
المبحث الثاني: اللائحة التنفيذية الاسترشادية ومشروع قانون المنظمات
النقابية في دولة الكويت..... ١١٥
المطلب الأول: القصور التشريعي في اللائحة التنفيذية الاسترشادية للنظام
الأساسي للنقابات العمالية ١١٥
المطلب الثاني: مناقشة مشروع قانون النقابات العمالية الكويتية وبيان مواضع
القصور فيه ١١٧
المبحث الثالث: أبرز حقوق العمال في قانون العمل في مصر ١١٩
المطلب الأول: قانون العمل رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧م..... ١١٩
المطلب الثاني: طرق إنهاء العلاقة التعاقدية في قانون العمل المصري .. ١٢٣
الفصل الثاني: هيئات تسوية النزاعات النقابية في الكويت ومصر..... ١٢٧
المبحث الأول: الهيئات السلمية لتسوية النزاعات النقابية ١٢٨

المطلب الأول: الهيئات الاتفاقية ١٢٨
المطلب الثاني: الهيئات التنظيمية..... ١٣٢
المبحث الثاني: تقسيم هيئات التسوية من حيث الدوام والتأقيت ١٣٥
المطلب الأول: الهيئات المؤقتة لتسوية النزاعات النقابية..... ١٣٥
المطلب الثاني: الهيئات الدائمة لتسوية النزاعات النقابية..... ١٣٧
المبحث الثالث: تكوين هيئات تسوية النزاعات النقابية العمالية ١٣٩
المطلب الأول: التكوين الفردي أو الجماعي لهيئات تسوية النزاعات النقابية العمالية..... ١٣٩
المطلب الثاني: الصفة الاختيارية أو الإلزامية لإجراءات التسوية السلمية ١٤٣
الفصل الثالث: الوسائل السلمية لتسوية النزاعات النقابية العمالية في الكويت ومصر ١٤٨
المبحث الأول: الوسائل السلمية ذات الطابع الغير قضائي ١٤٨
المطلب الأول: المفاوضات الجماعية..... ١٤٨
المطلب الثاني: المصالحة والتوفيق..... ١٥١
المطلب الثالث: الوساطة ١٥٤
المبحث الثاني: الوسائل السلمية ذات الطابع القضائي (التحكيم)..... ١٥٩
المطلب الأول: مفهوم التحكيم..... ١٦٠
المطلب الثاني: أنواع التحكيم ١٦١
المطلب الثالث: الحالات التي يتم فيها اللجوء إلى التحكيم..... ١٦٥
المطلب الرابع: إجراءات التحكيم لتسوية النزاعات النقابية ١٦٦
المطلب الخامس: صدور حكم التحكيم ١٦٩
المطلب السادس: الطعن في قرار التحكيم..... ١٧٠
الفصل الرابع: الوسائل القسرية لتسوية النزاعات النقابية العمالية في الكويت ومصر ١٧٢

المبحث الأول: الإضراب كوسيلة ضغط لتسوية النزاع ١٧٢
المطلب الأول: مفهوم الإضراب ١٧٢
المطلب الثاني: التطور التاريخي لحق الإضراب ١٧٤
المطلب الثالث: شروط الإضراب ١٨٠
المطلب الرابع: الأساس القانوني للإضراب لتسوية النزاعات النقابية... ١٨٣
المبحث الثاني: الاحتجاج كوسيلة ضغط لتسوية النزاع ١٨٧
المطلب الأول: مفهوم الاحتجاج ١٨٧
المطلب الثاني: أهداف الاحتجاج ١٨٨
المطلب الثالث: أسباب الاحتجاج..... ١٩٣
الخاتمة ٢٠٢
أولا: النتائج ٢٠٢
ثانيا: التوصيات:..... ٢٠٥
قائمة المراجع والمصادر..... ٢٠٦
الملاحق..... ٢٢٢

التشريعات

الاتفاقية ٨٧ الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لعام ١٩٤٨م.

الاتفاقية العربية بشأن الحريات والحقوق النقابية رقم ٨ لسنة ١٩٧٧م.

الاتفاقية العربية رقم ١ لسنة ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل.

اتفاقية منظمة العمل الدولية حول الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨م.

حكم المحكمة الكلية الدائرة، تجاري ومدني كلي حكومة/١٤، بجلسة ٢٠/١٠/ ٢٠١٠م.

دستور دولة الكويت لعام ١٩٦٢م.

قانون – رقم ١٠٧ – لسنة ٢٠١٣ بشأن تنظيم الحق في الاجتماعات العامة والمواكب والتظاهرات السلمية.

قانون التأمين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥م، وتعديلاته، والقرارات المنفذة له، ٢٠١٠م.

قانون التحكيم الكويتي.

قانون التحكيم المصري.

قانون الطفل.

قانون العقوبات المصري رقم(٥٨) لسنة ١٩٣٧م.

قانون العقوبات، طبقا لأحدث التعديلات بالقانون ٩٥ لسنة ٢٠٠٣م.

قانون العمل الكويتي، ٢٠١٠م.

قانون العمل المصري لسنة ٢٠١٣م.

قانون العمل المصري، ٢٠٠٣م.

قانون العمل المصري، لسنة ٢٠١٧م.

القانون المدني المصري، ١٣١ لسنة ١٩٤٨م.

قانون الهجرة ورعاية المصريين فى الخارج، ١٩٨٣م.

قانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨م.

قانون مكافحة الاتجار بالبشر رقم ٦٤ لسنة ٢٠١٠.
مشروع قانون العمل النقابي الكويتي الجديد، ٢٠١٥م.
وزارة القوى العاملة والهجرة – قرار رقم ١١٨ لسنة ٢٠٠٣م.

الفصل التمهيدي

المقدمة

تعد النقابات من منظمات المجتمع المدني، وأكبرها حجمًا، وأهمها شأنًا، وأكثرها نفوذًا، وقد لعبت دورًا مهما في وضع حد لاستغلال وابتزاز العمال واضطهادهم من تسلط واستغلال الرأسمالية، وقد تمكنت الحركة النقابية في أغلب البلدان من تنظيم صفوفها، وأن تجعل من شروط العمل أكثر واقعية لمصلحة العمال، ووصلت إلى ذروة قوتها في القرن العشرين، وشكلت الأساس في بناء الاقتصاد، والإنتاج، والعمل، ورسم السياسة الاجتماعية والاقتصادية في أغلب الدول.

ولكن بعد سقوط الشيوعية شهد العالم تغيرات متسارعة من النواحي الاقتصادية والسياسية والاجتماعية. وكان التأثير الأكبر على دول العالم الثالث التي لم يكتمل بنائها بعد.

وقد أضرّت تلك التغيرات بأوضاع العمال، وحركاتهم النقابية بسبب الخلل في ميزان القوى لصالح الرأسمالية في ظل انفتاح الأسواق، وأصبحت الرأسمالية أكثر قدرة على التهرب من الالتزامات الضريبية والاجتماعية والتأمين على العمال.

وفي الوقت الراهن، أصبحت النزاعات النقابية ظاهرة، بسبب كثرة أعداد النقابات وتنوعها، ولا يوجد قانون للفصل في تلك النزاعات سوى النظام الأساسي للنقابة. ومن المعلوم أنه عندما يشرع القضاء في حل أي نزاع، فإنه لا بد له أن يستند على قانون معين لتطبيقه، وفي النزاعات النقابية يعتمد على النظام الأساسي للنقابة، الذي تتم صياغته من الجمعية العمومية للنقابة، والتي لا تملك بالضرورة الخلفية القانونية التي تمكنها من صياغة النظام الأساسي بوضوح قانوني لا لبس فيه؛ لذلك غالبًا ما يكون النظام الأساسي للنقابة غير واضح، ولا يعالج جميع المشاكل المتوقعة، فيكون غير صالح لحل العديد من المشاكل والنزاعات التي تشهدها النقابة.

ولما كانت الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨م بشأن الحرية النقابية تمنع الدولة من التدخل في شئون النقابات والاتحادات، لذلك كان القضاء في دولة الكويت هو المسلك الوحيد لحل الخلافات، لكن اللجوء للقضاء يستغرق وقتًا طويلًا، وتأتي الأحكام النهائية في أغلب

الأحيان بعد انتهاء ولاية مجلس الإدارة الذي عاصر المشكلة، وبالتالي؛ فإن الحكم لا يحقق الغاية التي رفعت الدعوى من أجلها، الأمر الذي جعل أغلب مجالس الإدارات تخالف القانون؛ لعلمها بأن الأحكام القضائية لن تأتي سريعًا، وتحسم الأمر.

ولقد تسبّب هذا القصور التشريعي في حل النزاعات النقابية، وتسويتها في دولة الكويت في تفاقم النزاعات النقابية واكتسابها أبعادًا قانونية واجتماعية واقتصادية، تظهر بشكل بارز أثناء التطبيق العملي، حيث إنه عندما تثور مشكلة بين أعضاء الجمعية العمومية للنقابة مع مجلس إدارتها، أو بين أعضاء مجلس الإدارة أنفسهم، أو أي جهة أخرى، فإنهم يلجؤون للقضاء للفصل في المشكلة، والتقاضي يستغرق سنوات طويلة، مما ينتج عنه ضياع الحقوق.

في المقابل نجد أن القانون النقابي المصري قد شهد تطورًا ملحوظًا، وذلك لأن العمل النقابي في مصر يعدّ من أقدم الحركات النقابية في العالم العربي، ففي مصر جاءت المبادرة لإنشاء نقابة عمالية في عام ١٨٩٩م من قبل عمال السجائر، وقد أعلنوا إضرابًا عامًا؛ لزيادة أجورهم، ثم نقابة عمال شركة ماتوسيان سنة ١٩٠٨م، ثم توالى إنشاء النقابات وبدأت في الانتشار، ثم صدر القانون رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢م وهو أول قانون للنقابات العمالية، ثم القانون رقم ٣١٩ لسنة ١٩٥٢م، وبعده قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩م في بابه الرابع حيث تضمن الأحكام الخاصة بالنقابات، ثم قانون النقابات الحالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦م المعدل بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١م، والقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٥م، ووقع الاختيار على المقارنة ببين القانون الكويتي والمصري؛ نظراً لوجود بعض الاختلافات في طبيعة الحكومة وأنواع العمال التي يجب على الدول حمايتها.

مشكلة الدراسة

المشكلة التي تضطلع الدراسة بدراستها، وفرض الفروض لحلها، هي تسوية النزاعات النقابية، في التشريع الكويتي في ظل المواثيق، والاتفاقيات الدوليةو قانون العمل المصري ٢٠١٧م، وقانون النقابات ٢٠١٧م، فهناك العديد من النزاعات النقابية التي قامت ولا زالت بين العمال والمؤسسات التي يعملون بها، والتي تتطلب حلولاً وتسويات؛ إما سلمية، أو غير سلمية، من

أجل الحصول على حوقهم، وتحاول الدراسة حل هذه المشكلة من خلال الإجابة على الأسئلة التالية.

أسئلة الدراسة

سيحاول الباحث من خلال هذه الدراسة الإجابة على الأسئلة التالية:

١. ما هو مفهوم النقابات العمالية في ظل قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ وقانون العمل المصري ٢٠١٧م وقانون النقابات ٢٠١٧م؟
٢. ما هو الإطار القانوني للعمل النقابي في ظل قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ وقانون العمل المصري ٢٠١٧م وقانون النقابات ٢٠١٧م؟
٣. ما هو الإطار القانوني لحقوق العمال في الكويت ومصر في ظل قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ وقانون العمل المصري ٢٠١٧م، وقانون النقابات ٢٠١٧م؟
٤. ما هي هيئات تسوية النزاعات النقابية العمالية في الكويت ومصر في ظل قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ وقانون العمل المصري ٢٠١٧م، وقانون النقابات ٢٠١٧م؟
٥. ما هي الوسائل السلمية لتسوية النزاعات النقابية العمالية في الكويت ومصر في ظل قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ وقانون العمل المصري ٢٠١٧م، وقانون النقابات ٢٠١٧م؟
٦. ما هي الوسائل القسرية لتسوية النزاعات النقابية العمالية في الكويت ومصر في ظل قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ وقانون العمل المصري ٢٠١٧م، وقانون النقابات ٢٠١٧م؟

أهداف الدراسة

يسعى الباحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. الكشف عن الإطار القانوني لتنظيم النقابات العمالية، ومهامها، ومبادئ العمل النقابي في ظل قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ وقانون العمل المصري ٢٠١٧م، وقانون النقابات ٢٠١٧م.
٢. التعرف على مفهوم النزاعات النقابية وأنواعها، وأسبابها، وآثارها على العمال، وصاحب العمل في ظل قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ وقانون العمل المصري ٢٠١٧م، وقانون النقابات ٢٠١٧م.
٣. التعرف على مدى إسهام القصور التشريعي في دول الكويت في جعل النزاعات النقابية مشكلة ذات أبعاد قانونية، واجتماعية واقتصادية.
٤. محاولة الاستفادة من التشريع المصري خاصة قانون العمل المصري ٢٠١٧م، وقانون النقابات ٢٠١٧م في تطوير، وتعديل القانون النقابي في الكويت.
٥. التعرف على دور المواثيق الدولية والتشريعات الكويتية والمصرية كقانون العمل المصري ٢٠١٧م، وقانون النقابات في تجاوز الإشكالات القانونية المترتبة على النزاعات النقابية.
٦. التعرف على الهيئات في الكويت ومصر، التي تقوم بتسوية النزاعات النقابية، ولاسيما الهيئات الاتفاقية، والهيئات التنظيمية، والهيئات المزدوجة وذلك من خلال قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ وقانون العمل المصري ٢٠١٧م وقانون النقابات ٢٠١٧م.
٧. التعرف على الوسائل السلمية، والقسرية لتسوية النزاعات العمالية من خلال قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ وفي قانون العمل المصري ٢٠١٧م، وقانون النقابات ٢٠١٧م.

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة في الأمور التالية:

أولا: حدوث الكثير من النزاعات النقابية العمالية.

ثانيا: كما تتمثل أهمية الدراسة في الحاجة الماسة إلى بيان الطرق السلمية وغير السلمية التي يمكن اللجوء إليها في تسوية النزاعات النقابية العمالية.

ثالثا: ارتباط الدراسة بشريحة كبيرة في المجتمعين الكويتي والمصري.
رابعا: جهل الكثير من العمال بطرق تسوية النزاعات العمالية.
خامسا: تراكم القضايا العمالية في المحاكم وزيادتها بشكل ملحوظ.
سادسا: عدم وعي الأفراد بالطرق المتاحة لتسوية النزاعات العمالية.

حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة في حدود موضوعية وأخرى مكانية، وذلك كما يلي:
الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على بحث موضوع تسوية النزاعات النقابية العمالية في التشريع الكويتي مع الاستفادة والاستئناس بما جاء في التشريعات المصرية كقانون العمل المصرى ٢٠١٧م وقانون النقابات ٢٠١٧م، وذلك في ظل المواثيق والاتفاقيات الدولية.
الحدود المكانية: ستقتصر الدراسة على دولة الكويت إلى جانب جمهورية مصر.

منهج الدراسة

يعتمد الباحث على ثلاثة مناهج:

١. المنهج الوصفي التحليلي: باعتباره المنهج الذي يتواءم مع طبيعة هذه الدراسة، وذلك من أجل وصف الحقائق العلمية كما هي وتفسيرها، وكذلك تحليل مختلف المواد القانونية المنظمة لموضوع تسوية النزاعات النقابية.
٢. المنهج المقارن: وذلك من أجل عقد مقارنة بين التشريع الكويتي والمصري فيما يتعلق بموضوع تسوية النزاعات النقابية.
٣. المنهج التاريخي: وذلك من أجل تتبع التطور التاريخي للنقابات العمالية في العالم كثمرة من ثمرات الفكر الإنساني، والوقوف على أهم المراحل التي شهدت أهمية الحركات النقابية، وتأثيرها على المجتمعات بوجه عام، وعلى حقوق العمال بوجه خاص.

الدراسات السابقة

الدراسة الأولى بعنوان: "الوساطة الاجتماعية وطرق تسوية النزاعات الجماعية"[١].

تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية الوساطة لتسوية النزاعات الجماعية، وتكملة ماهو معمول به من صيغ أخرى مع بيان ماهيتها وهي الالتجاء لشخص محايد للوصول إلى اتفاق معين بين أطراف النزاع يدعى الوسيط، كما يعدّ التحكيم صيغة اختيارية أخرى لحل النزاعات، تُسند من خلالها الأطرافُ لطرف ثالث (المحكم) مهمة حسم النزاع، لذلك فهي عدالة خاصة مبنية على إطار اتفاقي.

الفرق بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية: لقد أغفلت الدراسة السابقة ذكر باقي الوسائل الأخرى لحل النزاعات النقابية؛ لذلك يتطرق الباحث -بالإضافة إلى ما سبق- إلى جميع الوسائل السلمية والقسرية. ويمكن الاستفادة من الدراسة السابقة في كتابة الفصل المتعلق بالوسائل السلمية لتسوية النزاعات النقابية.

الدراسة الثانية بعنوان: "الإضراب عن العمل دراسة مقارنة بين القانون والفقه الإسلامي"[٢].

تناول هذا البحث الإضراب عن العمل من خلال دراسة مقارنة بين القانون والفقه الإسلامي، بهدف بيان رأي القانون والفقه الإسلامي فيها، مؤكدًا بأن الحق في الإضراب حق أصيل ومكفول في المواثيق، والعهود الدولية.

الفرق بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية: يؤخذ على هذا البحث أنه أغفل الآراء الفقهية (في القانون والشريعة الإسلامية) التي لا تجيز الإضراب، كوسيلة قسرية لتسوية بعض النزاعات النقابية، كما أنها لم تتطرق للوسائل القسرية الأخرى، وكذلك الوسائل السلمية. أما في الدراسة الحالية؛ فيتناول الباحث هذه الوسيلة باعتبارها من الوسائل القسرية التي يمكن

---

[١] **الوساطة الاجتماعية وطرق تسوية النزاعات الجماعية**، (المغرب: دراسة الاتحاد العام لمقاولات المغرب، د.ط، ٢٠١٥م).

[٢] سهيل الأحمد، وعلي أبو مارية، بعنوان: "الإضراب عن العمل دراسة مقارنة بين القانون والفقه الإسلامي"، **مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية**، مجلد ٢٦، العدد ٦، (٢٠١٢م).

الاعتماد عليها للضغط على صاحب العمل لتسوية المنازعات النقابية القائمة، مع عرض كافة الوسائل القسرية لتسوية النزاعات النقابية بالإضافة إلى الوسائل السلمية.

الدراسة الثالثة بعنوان: "الحرية النقابية في الجزائر"[٣].

أوضحت الدراسة أن السبب الرئيس لنشأة النقابات في كل من انجلترا، وأمريكا، وفرنسا، يعود إلى قيام الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر؛ نتيجة لظهور الاختراعات واكتشاف الآلة، وتطورها، واستخدامها في مختلف الصناعات، الأمر الذي أدى إلى التسبب في هجرة العمال من الريف إلى المدن؛ بحثا عن الرزق، مما أتبعه ظهور الطبقة الرأسمالية التي تهتم بجمع الأموال من المشروعات الاقتصادية، وزيادة الطلب على الأيدي العاملة من رجال ونساء وأطفال، فانتشر الفكر الرأسمالي الذي كان يقوم على مبادئ تتفق مع مصالح الطبقة الرأسمالية، ومن ذلك "مبدأ التجاريين" القائم على مبدأ حرية العمل، الذي كان يفسر على أساس عدم تدخل الدولة في العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، وترك حرية التعاقد لهما وفقًا للشروط التي يرتضيها الطرفان دون قيد أو رقابة، وكان ذلك سببًا في تسلط أصحاب الأعمال على العمال بإملاء شروط عمل مجحفة وبالأخص في مجال الأجور وساعات العمل، أدى كل ذلك إلى رغبة العمال في إنشاء منظمات نقابية ترعى شؤونهم وتدافع عن مصالحهم، وكانت بداية تلك المحاولات في القرن التاسع عشر، وقد لاقت منذ الوهلة الأولى لنشأتها المقاومة والرفض، ومن ثم ظهر مبدأ الحرية النقابية الذي ينادي بحرية إنشاء النقابات وحرية الانضمام إليها، وحرية العمل النقابي وحرية ممارسة الإضراب.

الفرق بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية: ركزت الدراسة على التطور التاريخي للعمل النقابي، وأغفلت طرق تسوية النزاعات النقابية الأخرى. أما الدراسة الحالية؛ فتتطرق إلى الوسائل السلمية، والقسرية لتسوية النزاعات النقابية، ويمكن الاستفادة من الدراسة السابقة في إثراء الفصل المتعلق بالتطور التاريخي للعمل النقابي في العالم الغربي والعربي.

---

[٣] سميحة مناصرية، "الحرية النقابية في الجزائر"، (رسالة ماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر – باتنة، ٢٠١١/٢٠١٢م).

الدراسة الرابعة بعنوان: "الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية"[٤].

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على الحركة العمالية في الجامعة الجزائرية، وأوضحت أنه يوجد في العالم تجمعات للعمال، من أجل الدفاع عن المصالح المادية، أو المعنوية لأعضائها، فالنقابة العمالية تجمع اختياري منظم للعمال، من أجل التمثيل، وحماية الحقوق، والدفاع عن المصالح المادية أو المعنوية لأحد أعضائها، بعضا منهم أو كانت مشتركة بينهم، بالإضافة إلى المساهمة في اتخاذا القرارات المتعلقة بهم، وبتنظيم عملهم، وفقًا لسياسة معينة، مبنية على إطار مرجعي محدد.

الفرق بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية: الدارسة الحالية؛ تتطرق إلى الوسائل السلمية والقسرية لتسوية النزاعات النقابية في التشريع الكويتي والمصري، ويعد التطور التاريخي للنقابات مدخلًا لدراستنا الحالية، وبذلك يمكن الاستفادة من الدراسة السابقة في إثراء الجانب التاريخي لدراستنا الحالية.

الدراسة الخامسة بعنوان: "تطوير آليات العمل النقابي"[٥].

وقد هدفت هذه الدراسة إلى تقديم مشروع مقترح قانون موحد للنقابات المهنية، فلا شك أن إصلاح النقابات مسألة لا خلاف عليها، مما يعني البحث عن حوار جاد يحفظ للنقابات مكانتها، كأحد أهم مؤسسات المجتمع المدني، في إطار الحفاظ على حرية التنظيم النقابي ضمن حدود القانون. هذا؛ وإن التزام النقابات والمنظمات الأهلية بقوانينها أمر لابد منه، ولذلك يتعين صون الديمقراطية والتعددية في العمل النقابي والأهلي، ولا يجوز بحال أن تصطبغ ممارسات النقابات والمنظمات الأهلية بلون سياسي أيديولوجي فحسب، مما يقتضي المواءمة بين دورها السياسي والمهني.

---

[٤] حنان شطيبي، "الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية"، (رسالة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، ٢٠٠٩/٢٠١٠م).

[٥] **تطوير آليات العمل النقابي**، مشروع مقترح قانون موحد للنقابات المهنية، (عمان: مركز البديل للدراسات، د.ط، ٢٠١٠م).

الفرق بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية: تضيف الدراسة الحالية على ما في الدراسة السابقة طرق تسوية النزاعات النقابية في التشريع الكويتي والمصري، ويمكن الاستفادة من الدراسة السابقة في تقديم توصيات تتعلق بتعديل بعض مواد القوانين الحالية المعمول بها في دولة الكويت وجمهورية مصر العربية، فيما يتعلق بتسوية النزاعات النقابية.

الدراسة السادسة بعنوان: "الإضراب في مصر بين المشروعية والعقاب"[٦].

قد أوضحت هذه الدراسة أن النظرة إلى الإضراب نظرة مختلفة من بلد إلى آخر باختلاف الفلسفة السائدة في هذا المجتمع أو ذاك، فأغلب التشريعات ترى في الإضراب وسيلة مشروعة للحصول على الحقوق المسلوبة، ونتيجة لتطور الديمقراطية وقضية حقوق الإنسان بدأ العمال وموظفي المرافق العامة يحصلوا شيئًا فشيئًا على حقوقهم، إلى أن حصلوا على حق الإضراب؛ لذلك قامت معظم الدول بتنظيم هذا الجانب بسنّ قوانين، وتنظيمات؛ سعيًا لإحاطته بمجموعة من القواعد التي تنظم ممارسته في بعض الأنشطة والقطاعات، وتحد منه في قطاعات أخرى، ومنعه، وتحريمه في ميادين الأنشطة الأساسية ذات الطابع الحيوي للمجتمع. فأغلب دول العالم خاصة المتقدمة منها تعترف بالإضراب كحق من الحقوق الإنسانية السامية،وهذا الاعتراف عادة ما يكون في نص قانوني، غالبًا ما يتضمنه الدستور، وتأتي النصوص التنظيمية التكميلية لتحديد كيفيّة ممارسته.

الفرق بين الدراسة السابقة والدراسة الحالية: الدراسة السابقة اقتصرت على دراسة الإضراب فقط، أما الدراسة الحالية؛ فقد ركزت على وسيلة الإضراب كوسيلة قسرية لتسوية النزاعات النقابية، وقد تناولت هذه الوسيلة في دراستنا الحالية، وأضف إلى ذلك أنها تناولت كافة الوسائل القسرية لتسوية النزاعات النقابية ومن أهمها بالإضافة للإضراب وسيلة الاحتجاج، والإغلاق.

---

[٦] **الإضراب في مصر بين المشروعية والعقاب**، (تقرير المنظمة المصرية لحقوق الإنسان حول الإضرابات والاعتصامات خلال العام ٢٠٠٩م).