

## الكتاب الرابع علاقات العمل الجماعية (٢٠١)

(١) يتضمن هذا الكتاب أربعة أبواب على النحو التالي:

- الباب الأول : التشاور والتعاون (المادة ١٤٥)
- الباب الثاني : المفاوضات الجماعية (المواد ١٤٦ إلى ١٥١)
- الباب الثالث : إتفاقيات العمل الجماعية (المواد ١٥٢ إلى ١٦٧)
- الباب الرابع : منازعات العمل الجماعية (المواد ١٦٨ إلى ٢٠١)

(٢) من المذكرة الإيضاحية:

لوحظ أن علاقات العمل الجماعية تتخذ بصفة عامة أهمية متزايدة. وتبدو أهميتها على الأخص بالنسبة لمصر في المرحلة القادمة، وفي ضوء ما توخاه المشروع من أهداف من بينها الإستقرار التشريعي وتقرير الحد الأدنى من شروط العمل، وأنه في سبيل ذلك قرر الإكتفاء في مواد القانون بإيراد القواعد العامة المتعلقة بالحد الأدنى تاركاً لإتفاقيات العمل الجماعية تحديد شروط العمل وفقاً لظروف كل قطاع على حدة، مما يستوجب تنظيم علاقات العمل في المرحلة القادمة على نحو دقيق وأسس واضحة، لذلك جاء الكتاب الرابع من المشروع في علاقات العمل الجماعية متضمناً أربعة أبواب مستحدثاً العديد من النصوص والأحكام.



## الباب الأول التشاور والتعاون (٢٠١)

(١) وهو يقابل الفصل الأول من الباب الرابع من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ المواد (٧٦ - ٧٩).

### (٢) توصيتان دوليتان بشأن التشاور والتعاون:

أولا : توصية التعاون على مستوى المنشأة لعام ١٩٥٢:

التوصية ١١٣ بشأن التشاور والتعاون بين السلطات العامة وبين منظمات أصحاب الأعمال والعمال على مستوى الصناعة والمستوى القومي:

أقر هذه التوصية في اليوم العشرين من شهر يونيو (حزيران) عام ١٩٦٠ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الرابعة والأربعين المنعقدة في جنيف في أول يونيو (حزيران) ١٩٦٠ والتي يطلق عليها اسم "توصية التشاور (مستوى الصناعة، المستوى القومي) عام ١٩٦٠":

١- (أ) يجب أن تتخذ التدابير الملائمة للظروف القومية لتشجيع التشاور، والتعاون الفعال على مستوى الصناعة، والمستوى القومي بين السلطات العامة، وبين منظمات أصحاب الأعمال، والعمال. وكذا بين هذه المنظمات نفسها لتحقيق الأغراض المبينة في المادتين (٤،٥) التاليين. وكذا في المسائل الأخرى التي تعنى هذه الأطراف مشتركة طبقا لما تقرر.

(ب) يجب أن تتخذ تلك التدابير دون إعتبار لأي تمييز من أي نوع بين هذه المنظمات كلها، أو بعضها على أساس من العنصر، أو الجنس، أو الدين، أو الأصل الوطني لأعضائها.

٢- يجب ألا ينتقص هذا التشاور، أو التعاون من الحرية النقابية، أو من حقوق منظمات أصحاب الأعمال، والعمال، بما في ذلك حقها في المفاوضات الجماعية.

٣- يجب أن يتوافر، أو يبسر هذا التعاون، والتشاور، طبقا للعادات، أو الأساليب القومية المتبعة بإحدى الطرق الآتية: على أسس إختيارية من جانب منظمات أصحاب الأعمال، والعمال/ بتشجيع من السلطات العامة/ بحكم القوانين، واللوائح/ بمجموعة من هذا الوسائل.

٤- يجب أن يستهدف هذا التشاور، والتعاون هدفا مشتركا، وهو تشجيع التفاهم المتبادل، وحسن العلاقات بين السلطات العامة، وبين منظمات أصحاب الأعمال، ومنظمات العمال. وكذا بين هذه المنظمات في سبيل النهوض بالإقتصاد العام، أو بفروع منه، وتحسين شروط العمل، ورفع مستوى المعيشة.

٥- يجب أن يستهدف هذا التشاور، والتعاون (على الأخص) ما يأتي:

(أ) التقدير المشترك من منظمات أصحاب الأعمال، والعمال لمسائل ذات أهمية مشتركة، بغية الوصول (بأقصى حد ممكن) إلى حلول متفق عليها. =

**مادة (١٤٥): (٢٠١) يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس إستشارى للعمل يضم فى عضويته ممثلين للجهات المعنية وعددا من ذوى الخبرة وممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات**

=(ب) ضمان إطلاع السلطات العامة المختصة على وجهة نظر منظمات أصحاب الأعمال، والعمال، ونصائحهم، ومعاونتهم فيما يتعلق بمثل المسائل الآتية: إعداد، وتنفيذ القوانين، واللوائح التى تؤثر على مصالحهم/ تشكيل، وإدارة هيئات قومية يعهد إليها بتنظيم شئون: كالإستخدام، والتدريب المهني، وإعادة التدريب، والوقاية الصحية الصناعية، والأمن الصناعى، والكفاية الإنتاجية، والتأمينات، والرفاهية الإجتماعية/ وضع، وتنفيذ المشروعات الخاصة بالتنمية الإجتماعية والإقتصادية.  
ثانيا: توصية التشاور على مستوى الصناعة وعلى المستوى القومى لعام ١٩٦٠:

التوصية ٩٤ بشأن التشاور والتعاون بين أصحاب الأعمال والعمال على مستوى المنشأة:

أقر هذه التوصية فى اليوم السادس والعشرين من يونيو(حزيران) عام ١٩٥٢ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية فى دورته الخامسة والثلاثين المنعقدة فى جنيف فى ٤ يونيو(حزيران) ١٩٥٢ والتى يمكن تسميتها: "توصية التعاون على مستوى المنشأة لعام ١٩٥٢".

أولا: يجب إتخاذ الخطوات الملائمة لتهيئة فرص التشاور، والتعاون بين أصحاب الأعمال، والعمال على مستوى المنشأة، حول المسائل ذات الأهمية المشتركة، والتى لا تدخل فى نطاق إجراءات المفاوضة الجماعية، أو لا تعالجها عادة أداها أخرى مختصة بتحديد شروط، وأوضاع العمل.

ثانيا : يجب وفقا لما يتمشى مع العادات القومية، أو العرف القومى - أن:  
(أ) يبسر مثل هذا التشاور، والتعاون بتشجيع الإتفاقيات الإختيارية بين الأطراف  
(ب) أن يتحقق هذا التشاور، والتعاون بواسطة القوانين، واللوائح التى تقام بمقتضاها هيئات للتشاور، والتعاون، وتحدد نطاق عملها، وإختصاصها، ونظام تشكيلها، ووسائل ممارستها لنشاطها على النحو الذى يلائم ظروف المنشآت المتنوعة.  
(ج) أن يبسر التشاور أو يحقق بهذه الوسائل مجتمعة.

**(١) تشكيل ونظام العمل بالمجلس الإستشارى للعمل:**

فى ٢٠٠٣/٦/١٠ صدر فى هذا الشأن قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٧٠ لسنة ٢٠٠٣ المنشور بالعدد ١٣٧ من الوقائع المصرية الصادر فى ٢٠٠٣/٦/٢١ ليعمل به اعتبارا من ٢٠٠٣/٦/٢٢ اليوم التالى لنشره.

**(٢) النص وفقا لمشروع القانون:**

"يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس إستشارى للعمل يضم أعضاء بحكم وظائفهم أو خبراتهم وأعضاء يمثلون كل من منظمات .. ونظام العمل به ويختص المجلس بالنظر فى المسائل الآتية:  
أ- مناقشة مشروعات القوانين المتعلقة بالعمل والعمال وعليه إبداء الرأى فيها=

العمال تختارهم منظماتهم بالتساوى بينهم، ويحدد القرار رئيس المجلس ونظام العمل به ويتولى المجلس على وجه الخصوص ما يلي: (١)  
(أ) إبداء الرأي فى مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل.  
(ب) إبداء الرأي فى إتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها.  
(ج) دراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية على المستوى القومى.

=قبل إصدارها.

ب- مناقشة الأمور ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية على المستوى القومى.

ج- إقتراح الحلول المناسبة لإنهاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومى، وعلى الأخص فى حالة الأزمات الإقتصادية التى تؤدى إلى توقف بعض المشروعات عن العمل جزئيا.

د - توثيق التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال.

هـ - إبداء الرأي فى إتفاقيات العمل الدولية التى تتضمن اليها مصر وذلك قبل التوقيع عليها لضمان تناسب هذه الإتفاقيات مع ظروف المجتمع المصرى.

و - إبداء الرأي فى كل ما تعرضه عليه وزارة القوى العاملة والتشغيل من الموضوعات المتعلقة بعلاقات العمل."

(١) تقابل هذه المادة بالقانون ١٣٧ لسنة ٨١ المواد ٧٦، ٧٧، ٧٨، ٧٩ (الباب

الرابع علاقات العمل الجماعية الفصل الأول التشاور والتعاون) ونصهم كما يلى:

"م ٧٦ : يشكل بقرار من رئيس الجمهورية مجلس إستشارى أعلى للعمل برئاسة وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب يضم أعضاء بحكم وظائفهم وعددا متساويا من أعضاء يمثلون إتحادات أصحاب الأعمال وأعضاء يمثلون العمال ويحدد القرار إختصاصات هذا المجلس."

"م ٧٧ : تشكل لجان إستشارية مشتركة فى المنشآت التى تستخدم خمسين عاملا فأكثر تتكون من ستة أعضاء نصفهم يمثلون المنشآت والنصف الآخر يمثلون العمال، ويكون إختيار ممثلى العمال من بين عمال المنشأة بمعرفة اللجنة النقابية فى بداية كل سنة ويراعى تمثيلهم لجميع أقسام العمل على قدر الإمكان.

ويجوز للجنة أو لمندوب العمال أو للمنشأة دعوة مندوب عن الجهة الإدارية المختصة لحضور جلساتها خلال نظر الموضوعات التى يختلف عليها.

وعلى اللجان المذكورة خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تكوينها أن تضع لائحة داخلية تنظم طريقة إختيار رئيسها على أن يتناوب أصحاب الأعمال والعمال رئاسة اللجنة وفى الحالات التى يدعى فيها مندوب من الجهة الإدارية تكون له الرئاسة كما تبين اللائحة طريقة تنظيم الإجتماعات ومواعيدها ومكان إنعقادها، وتعتمد هذه اللائحة من الجهة الإدارية المختصة.

فإذا لم تشكل هذه اللجنة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذ القانون قامت الجهة =

- (د) إقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال.<sup>(١)</sup>
- (هـ) إقتراح الحلول المناسبة لإتقاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي، وعلى الأخص فى الأزمات الإقتصادية التى تؤدى إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كلياً أو جزئياً.
- (و) إبداء الرأى فى الموضوعات التى تعرضها عليه الوزارة المختصة.

=الإدارية المختصة باختيار أعضائها."  
"م ٧٨ : تختص اللجان المشار إليها فى المادة السابقة بالنظر فى إصدار التوجيهات اللازمة فى المسائل الآتية :  
١- الإقتراحات الخاصة بتنظيم العمل ورفع مستوى الكفاية الإنتاجية.  
٢- تحسين ظروف العمل.  
٣ - الإشراف على خطط التدريب المهنى فى حدود المستويات العامة الموضوعية.  
٤ - العمل على تنظيم العلاقات الإجتماعية بين العمال وأصحاب الأعمال وتهيئة فرص التعاون بينهم بما يحقق مصالحهم المشتركة.  
٥ - تقدير المبالغ اللازمة لإصلاح ما أتلفه العامل طبقاً للمادة ٦٨."  
"م ٧٩ : يشكل وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بقرارات منه لجان مساعدة أو إستشارية فى مجالات الإستخدم والتدريب المهنى والأجور سواء على مستوى الجمهورية أو المحافظة أو القطاع.  
وتحدد القرارات إختصاصات هذه اللجان وطريقة وكيفية سير العمل بها ومدى الزامية قراراتها.  
وتضم اللجان المشار إليها ممثلين عن الجهة الإدارية المختصة أصحاب الأعمال والعمال ومن يرى الإستعانة بخبرتهم."

(١) من المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون: عبارة منظمات أصحاب الأعمال لماذا؟  
تم إطلاق عبارة منظمات أصحاب الأعمال مراعاة لتعدد هذه المنظمات خاصة بعد قرارات التحولات الإقتصادية للأخذ بآليات السوق وتوسيع قاعدة الملكية وعودة المنشأة الفردية وما ترتب على كل ذلك من ظهور جمعيات رجال الأعمال إلى جانب إتحاد الصناعات وإتحاد الغرف التجارية، وعلى الرغم من أن هذه الجمعيات مشهورة وفقاً لقانون الجمعيات ٣٢ لسنة ١٩٦٤ فإن أى تنظيم لعلاقات العمل لا يمكن له أن يتجاهل وجودها وسوف تعمل هذه المنظمات جميعاً على تنظيم صفوفها والتنسيق بين أنشطتها مع الأخذ فى الإعتبار "كما هو الأمر فى القانون المقارن" أنه عند تعدد المنظمات الممثلة للمهنة الواحدة فإنه يجب أن تتوافر لهذه المنظمات من الشروط ما يجعلها تمثل أعضاء المهنة تمثيلاً حقيقياً مثل شرط الأقدمية والخبرة ونسبة الأعضاء المنضمين أو ما يطلق عليه "المنظمة الأكثر تمثيلاً".

## الباب الثانى المفاوضة الجماعية (٢٠١)

مادة (١٤٦): (٣) المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التى تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم، من أجل:  
(أ) تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الإستخدام.  
(ب) التعاون بين طرفى العمل لتحقيق التنمية الإجتماعية لعمال المنشأة.

(١) مستويات التفاوض الجماعى وموضوعاته وإجراءاته:  
فى ٢٠٠٣/٧/١٤ صدر فى هذا الشأن القرار ١٢٤ ليعمل به إعتبارا من ٢٠٠٣/٨/٢١ اليوم التالى لنشره بالعدد ١٨٨ من الوقائع المصرية الصادر فى ٢٠٠٣/٨/٢٠.

(٢) ذات النص وفقا لمشروع القانون.

(٣) من المذكرة الإيضاحية: هذا الباب بأكمله (٦ مواد) مستحدث، حيث تناولت المادة ١٤٦ من المشروع تعريف المفاوضة الجماعية وهى الحوار والمناقشات التى تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل:  
- تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الإستخدام.  
- التعاون بين طرفى الإنتاج لتحقيق التنمية الإجتماعية لعمال المنشأة.  
- تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال.

(٤) الإتفاقية (٩٨) بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية .. دخلت هذه الإتفاقية دور التنفيذ إعتبارا من ١٨ يولية (حزيران) سنة ١٩٥١.  
وقد أقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية فى اليوم الأول من يوليو(تموز) سنة ألف وتسعمائة وتسع وأربعين المنعقد فى جنيف فى دورته الثانية والثلاثين فى ٨ يونيو(حزيران) سنة ١٩٤٩ ويطلق عليها "إتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية" سنة ١٩٤٩.

مادة (١): ١- يجب أن توفر للعمال وسائل الحماية الكافية ضد أعمال التمييز التى يقصد بها الحد من حريتهم النقابية فيما يختص بالعمالة.  
٢- تطبق مثل هذه الحماية بصفة خاصة بالنسبة للأعمال التى يقصد بها:  
( أ ) أن تجعل تشغيل عامل يخضع لشرط عدم الإنضمام لنقابة أو التنحى عن عضوية نقابة.  
=

## ج) تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال.

مادة (١٤٧): (١) تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة كما تكون على المستوى الإقليمي أو القومي.

= (ب) أن تؤدي إلى فصل العامل أو الإضرار به بأى صورة بسبب عضويته فى النقابة أو مشاركته فى النشاط النقابى فى غير ساعات العمل أو خلال ساعات العمل بموافقة صاحب العمل.

مادة (٢): ١- يجب أن تتوفر لمنظمات أصحاب الأعمال والعمال حماية مناسبة من تدخل بعضها فى أعمال البعض الأخر مباشرة أو بواسطة مندوبيها أو أعضائها سواء كان هذا التدخل فى إنشائها أو عملها أو إدارتها.

٢- وبوجه خاص يعتبر ضمن أعمال التدخل بالمعنى المقصود فى هذه المادة أى إجراء يقصد به تشجيع إنشاء نقابات عمالية تسيطر عليها أصحاب الأعمال أو تدعيم منظمات العمال بمعونات مالية أو غير ذلك بهدف وضع مثل هذه المنظمات تحت هيمنة أصحاب الأعمال أو منظماتهم.

مادة (٣): يجب - عند الضرورة - إنشاء أجهزة تتلاءم مع الظروف القومية بضمان إحترام حق التنظيم كما عرف فى المواد السابقة.

مادة (٤): يجب - عند الضرورة - إتخاذ إجراءات تتلاءم مع الظروف القومية بقصد تشجيع وتنمية وتطبيق إجراءات واسعة المدى للتفاوض الإختيارى لعقد إتفاقات جماعية بين منظمات أصحاب الأعمال والعمال تهدف إلى تنظيم شروط العمل.

مادة (٥): ١- تحدد القوانين واللوائح القومية مدى تطبيق الضمانات المنصوص عليها فى هذه الإتفاقية على القوات المسلحة أو على البوليس.

٢- لا يؤثر تصديق أى عضو على هذه الإتفاقية بالتطبيق للمبدأ المنصوص عليه فى الفقرة الثامنة من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية على أى قانون أو حكم أو عرف أو إتفاق قائم يعترف للقوات المسلحة وقوات البوليس بالضمانات المقررة فى هذه الإتفاقية.

مادة (٦): لا تعالج هذه الإتفاقية وضع الموظفين العموميين الذين يعملون فى إدارة الدولة ولا تفسر بصورة تمس حقوقهم أو وضعهم على أى نحو.

### (١) ذات النص وفقا لمشروع القانون مع ضبط الصياغة:

"تكون المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة أو فروع النشاط أو المهنة أو الصناعة أو على المستويين الإقليمى والقومى."



مادة (١٤٨): (١) يتم التفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة العامة وبين صاحب العمل.

فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة.

وبالنسبة للمنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملا يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية، وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو عن صاحب العمل، ويعتبر ممثلو كل طرف مفوضين قانونا في إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من إتفاق.

فإذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال (٢) بحسب الأحوال لمباشرة التفاوض الجماعي نيابة عن الطرف الرفض، وتعتبر المنظمة المختصة في هذه الحالة مفوضة قانونا في التفاوض وتوقيع الإتفاق الجماعي.

#### (١) النص وفقا لمشروع القانون:

"يتم التفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة العامة وبين صاحب العمل. فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال ثلاثة منهم يختارهم عمال المنشأة وأثنين يمثلان النقابة العامة المعنية وبالنسبة للمنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملا يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية، وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية ويعتبر ممثلو التنظيم النقابي ومنظمة أصحاب الأعمال مفوضين قانونا في ذلك".

(٢) من مناقشات مجلس الشعب: التنظيم النقابي يمثل العمال المشتركين وغير المشتركين وحق أي شخص في إختيار من يدافع عنه:

نوقشت المادة ١٤٨ بالجلسة الرابعة والعشرين المنعقدة في ٢٠٠٣/١/١٤ وفي البداية إقترح العضو محمد عبد العزيز شعبان: لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة من العمال تختارهم النقابة العامة المعنية، وهنا أتقدم بإقتراح بالتعديل لأنه إذا لم توجد منظمة نقابية ولم يكن العمال مشتركين في النقابة فكيف تمثلهم النقابة التي لم يشتركوا فيها من الأصل فمن المفوض أن يكون ممثلو العمال من العمال أنفسهم سيختارهم العمال .

## مادة (١٤٩): (٢٠١) يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة.

=وأفاد وزير القوى العاملة والهجرة: التنظيم النقابي يمثل العمال سواء كانوا مشتركين أم غير مشتركين وللعامل أن يتقدم بالشكوى لنقابته طبقاً لنوعية الصناعة حتى ولو لم يكن مشتركاً في النقابة ، وللنقابة أن تحمي العامل وتمثل كل مصالحه ولا شرط لموضوع الإشتراك ولذلك تلاحظ سيادة الرئيس، في النص أننا لم نقل عبارة (عمال مشتركين) ولكننا تكلمنا عن العمال بشكل عام لأن الإتحاد العام للنقابات ونقاباته يمثلون العمال سواء كانوا مشتركين أو غير مشتركين حتى في بعض الصناديق التي تكلمنا عنها وهي صناديق الطوارئ أو ما إلى ذلك إذا كان العمال مشتركين في النقابة فإنهم يصرفون وإذا كانوا غير مشتركين فإنهم أيضاً يصرفون إذن موضوع الإشتراك في النقابة لم يكن شرطاً على الإطلاق لحماية العمال.

وأضاف العضو محمد عبد العزيز شعبان أن أى شخص له الحق في أن يختار من يدافع عنه، وليس هناك من يفرض نفسه للدفاع عن الشخص ومن منطلق هذا الحق فإنني أختار من يدافع عني فلا يوجد تكليف بالدفاع إلا إذا أردت أنا ذلك ومن هنا يختلف الأمر، أما بالنسبة للصندوق فالإشتراك فيه إنما لحل مشكلة عامة ليس لها علاقة بالتعثر في مصنع من المصانع أو شركة من الشركات وتوجد مشكلة بينها وبين عمالها، كما أن الصندوق قد أنشئ لجميع العاملين أما مسألة الدفاع فهو حق لكل مواطن وأوضح وزير القوى العاملة والهجرة: نحن نتكلم عن الطرف الضعيف جداً فالعمالة غير المنتظمة والعمالة الصغيرة التي ليس لها من تلجأ إليه فقد نظمنا هذا من خلال هذه المادة بأنه إذا كان هناك مجموعة من العمال الضعفاء غير المشتركين في النقابة العامة فيكون للنقابة العامة أن تشكل منهم خمسة، اثنين من النقابة العامة حتى يقودنهم ويعرفونهم حقوقهم، وثلاثة من العمال يتفاوضون مع صاحب العمل.

### (١) ذات النص وفقاً لمشروع القانون مع ضبط الصياغة .. وقد كان:

"يلتزم صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة.

ويجوز لصاحب العمل أو ممثلي التنظيم النقابي طلب هذه البيانات من منظماتهم بحسب الأحوال.

ويكون على الإتحاد العام لنقابات العمال، ومنظمات أصحاب الأعمال تقديم البيانات والمعلومات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة واللائحة لحسن سير المفاوضات الجماعية ولها الحق في طلب هذه البيانات والمعلومات من الجهات المعنية. ويراعى في جميع البيانات والمعلومات المطلوبة أن تكون أساسية ولا غنى عنها ويؤدي إفتقادها إلى إعاقة السير في المفاوضات".

### (٢) من المذكرة الإيضاحية:

حددت المادتين ١٤٨ و ١٤٩ طريقة تمثيل العمال في المفاوضات الجماعية والتزامات أصحاب الأعمال ومنظماتهم وكذا منظمات العمال وما ينبغى عليهم قانوناً =

ولصاحب العمل أو ممثلى التنظيم النقابى طلب هذه البيانات من منظماتهم بحسب الأحوال.  
ويلتزم الإتحاد العام لنقابات عمال مصر، ومنظمات أصحاب الأعمال بتقديم ما يلزم لحسن سير المفاوضات الجماعية من البيانات والمعلومات الخاصة بفرع النشاط أو المهنة أو الصناعة، ولالإتحاد 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.

مادة (١٥٠) : (٢٠١) يحظر على صاحب العمل أثناء المفاوضات إتخاذ إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض، إلا عند قيام حالة الضرورة والإستعجال، ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار فى هذه الحالة مؤقتا.

مادة (١٥١) : (٣) يدون الإتفاق الذى تسفر عنه المفاوضات فى إتفاقية جماعية طبقا للشروط وللقواعد الخاصة بإتفاقيات العمل

= تقديمه من بيانات أو معلومات تتطلبها مقتضيات الثقة وحسن النية. ويلاحظ أنه وفقا لمبدأ تنفيذ العقود بحسن نية يقتصر حق طرفى المفاوضات فى طلب المعلومات المشار إليها على ما هو لازم وضرورى لإتمام المفاوضات وإبرام عقد العمل المشترك.

(١) ذات النص وفقا لمشروع القانون مع ضبط الصياغة .. وقد كان النص: "يحظر على صاحب العمل أثناء سير المفاوضات إتخاذ إجراءات أو قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض، إلا إذا دعت إلى ذلك ضرورة عاجلة وأن يكون ذلك بصفة مؤقتة".

(٢) حظرت المادة ١٥٠ من المشروع على صاحب العمل - أثناء سير المفاوضات- إتخاذ إجراءات أو قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة على التفاوض إلا إذا دعت إلى ذلك ضرورة عاجلة وأن يكون ذلك بصفة مؤقتة بحيث يحسم الأمر وفقا لما ينتهى إليه الرأى بينهما عند توقيع إتفاقية العمل الجماعية.

(٣) النص وفقا لمشروع القانون:  
"فى حالة نجاح المفاوضات تسجل النتيجة فى إتفاقية جماعية طبقا للشروط والأوضاع الخاصة بالإتفاقيات الجماعية الواردة فى هذا القانون.  
="

الجماعية الواردة في هذا القانون.  
فإذا لم تسفر المفاوضات عن إتفاق، كان لأى من الطرفين أن يلجأ  
إلى الجهة الإدارية المختصة لمحاولة التوفيق بينهما ومساعدتهما  
للوصول إلى إتفاق.<sup>(١)</sup>

---

=أما إذا لم يصل المتفاوضون إلى إتفاق، كان لأى من الطرفين فى هذه الحالة  
أن يلجأ إلى الجهة الإدارية المختصة كطرف محايد للوساطة والتقريب بين وجهات  
النظر والوصول إلى إتفاق".

(١) من المذكرة الإيضاحية: قررت المادة ١٥١ من المشروع أنه فى حالة نجاح  
المفاوضات تسجل النتيجة التى توصل إليها طرفى الإنتاج فى إتفاقية جماعية تراعى  
فيها الشروط والأوضاع الخاصة بالإتفاقيات الجماعية التى حددها المشروع.  
فاذا لم يصل الطرفان إلى إتفاق، كان لأى منهما ان يلجأ إلى الجهة الإدارية  
المختصة كطرف محايد للوساطة بقصد التقريب بين وجهات النظر والوصول إلى  
إتفاق.

## الباب الثالث اتفاقيات العمل الجماعية (١)

### (١) توصية الاتفاقيات الجماعية ١٩٥١: "٩١"

وافق على هذه التوصية في التاسع والعشرين من يونيو (حزيران) سنة ١٩٥١ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية خلال إنعقاده في جنيف في دورته الرابعة والثلاثين في ٦ يونيو (حزيران) ١٩٥١ وأطلق عليها "توصية الاتفاقيات الجماعية ١٩٥١"  
أولا - أجهزة المفاوضات الجماعية:

١- (أ) توضع أجهزة تتفق مع الظروف الخاصة لكل دولة عن طريق الاتفاق أو التشريع وفق ما تقتضيه الظروف القومية لإجراء، وعقد، وتجديد الاتفاقيات الجماعية أو لمساعدة الأطراف خلال مفاوضات الاتفاقيات الجماعية أو إبرامها أو تجديدها.  
(ب) يحدد تنظيم هذه الأجهزة وكيفية عملها، ووظائفها بمقتضى إتفاقيات بين الأطراف، أو بمقتضى تشريع قومي. وذلك حسب الطريقة التي تتفق مع الظروف القومية  
ثانيا - تعريف الاتفاقيات الجماعية:

٢- (أ) تعنى عبارة "إتفاقية جماعية" في مفهوم هذه التوصية، كل إتفاق كتابي يتعلق بشروط العمل، والإستخدام يبرم بين رب عمل، أو فئة من أرباب الأعمال، أو منظمة لأرباب الأعمال واحدة، أو أكثر من ناحية، وبين منظمة واحدة، أو أكثر تمثل العمال، أو بين ممثلي العمال المعنيين في حال عدم وجود مثل هذه المنظمات والذين يتم إنتخابهم وتفويضهم وفق أحكام التشريع القومي من ناحية أخرى.  
(ب) يجب ألا يفهم من هذا التعريف - أنه يؤدي إلى الإعتراف بأية منظمة للعمال ينشئها أرباب الأعمال، أو يهيمن عليها، أو يمولونها.  
ثالثا - آثار الاتفاقيات الجماعية:

٣- (أ) الإتفاقية الجماعية تلزم موقعيها، والأشخاص الذين أبرمت بأسمهم. فلا يجوز لأصحاب العمل، والعمال المرتبطون بإتفاقية جماعية إدراج أحكام مخالفة لها في عقود العمل.

(ب) تعتبر ملغاة أحكام عقود العمل هذه المخالفة لإتفاقية جماعية وتحل محلها تلقائيا الأحكام المقابلة في الإتفاقية الجماعية.

(ج) لا تعتبر مخالفة للإتفاقية الجماعية - أحكام عقود العمل التي هي أكثر ميزة للعمال من التي تنص عليها الإتفاقية الجماعية.

(د) يجب ألا تفسر الأحكام الواردة في البندين السابقين بأنها تتطلب تدابير تشريعية، إذا كان الأطراف في الإتفاقية الجماعية هم الذين يقومون بالتطبيق الفعلي لأحكامها.

٤- يجب أن تكون الإتفاقيات الجماعية- قابلة للتطبيق على كل العمال في الفئات المعينة العاملة في المنشآت التي تشملها الإتفاقية الجماعية، ما لم ينص صراحة على عكس ذلك في الإتفاقية الجماعية نفسها.  
=

مادة (١٥٢): (١) إتفاقية العمل الجماعية هي إتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، ويبرم بين منظمة أو أكثر من

= رابعا - توسيع نطاق الإتفاقيات الجماعية:

٥- (أ) يجب أن تتخذ في الأوقات المناسبة - إجراءات يحددها التشريع القومي بما يتوافق مع الأوضاع الخاصة في كل بلد مع مراعاة النظام المعمول به فيما يتعلق بالإتفاقيات الجماعية، لينسحب تطبيق بعض أو كل أحكام الإتفاقية على كل أرباب الأعمال، والعمال الموجودين في النطاق الصناعي، والإقليمي الذي تطبق فيه الإتفاقية. (ب) للتشريع القومي أن يعلق توسيع نطاق الإتفاقية الجماعية بصورة خاصة على الشروط التالية:

١- يجب أن تكون الإتفاقية الجماعية شاملة عددا من أرباب الأعمال، والعمال المعنيين تعتبره السلطات المختصة كافيا لتمثيل هذه الفئة.

٢- يجب أن يقوم بتقديم طلب توسيع نطاق الإتفاقية الجماعية كقاعدة عامة منظمة، أو أكثر للعمال، أو أرباب الأعمال الذين هم أطراف في الإتفاقية الجماعية ذاتها.

٣- يجب أن يكلف أرباب الأعمال، والعمال الذين قد تشملهم أحكام الإتفاقية الجماعية ببيان ملاحظاتهم عليه مسبقا.

خامسا - تفسير الإتفاقيات الجماعية:

٦- يجب أن تتنوع لحل الخلافات الناتجة عن تفسير الإتفاقية الجماعية أصول خاصة تحدد أما باتفاق الأطراف، وأما بالتشريع وفق ما يتلاءم مع الظروف القومية.

سادسا - مراقبة تطبيق الإتفاقيات الجماعية:

٧- يجب ضمان مراقبة تطبيق الإتفاقيات الجماعية، أما بواسطة منظمات أرباب الأعمال، والعمال الأطراف فيها، وأما بواسطة أجهزة مراقبة قائمة.

سابعاً - تدابير مختلفة:

٨- للتشريع القومي أن ينص بصورة خاصة على :

(أ) إلزام أرباب الأعمال المرتبين بإتفاقيات جماعية: بأن يتخذوا الإجراءات اللازمة لإطلاع العمال المعنيين على نصوص الإتفاقيات الجماعية المطبقة في مؤسساتهم.

(ب) تسجيل، أو إيداع الإتفاقيات الجماعية، وكل تعديل يطرأ عليها فيما بعد.

(ج) تحديد الحد الأدنى من الزمن الذي تعتبر فيه الإتفاقيات الجماعية سارية المفعول، إذا لم يرد النص فيها على خلاف ذلك، وليعتمد الأطراف إلى تعديلها، أو إلغائها قبل إنقضائه.

(١) ذات النص وفقا لمشروع القانون مع تعديل في الصياغة وإستبدال عبارة "وأحكام الإستخدام" بعبارة "وأحكام التشغيل".

وقد جاء ذلك عند مناقشة المادة ١٥٢ بالجلسة الرابعة والعشرين المنعقدة في ٢٠٠٣/١/١٤ حيث أبدت الدكتورة أمال عثمان أن صياغة المادة تحتاج إلى شئ من =

## المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم.(١)

=التعديل، لأن المشروع يستخدم كلمتي..التشغيل والإستخدام، يستخدم التشغيل عندما تكون الأحكام عامة، ويستخدم الإستخدام كلما أشار إلى القوى العاملة، لهذا الإقتراح أن نقول تعبير "وأحكام التشغيل" الواردة في السطر الثاني بدلا من "وأحكام الإستخدام" ... ووافقت الحكومة ممثلة في وزير القوى العاملة والهجرة على تعديل الصياغة.

### (١) من المذكرة الإيضاحية:

تقابل م ٨٠ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ويقرر نصها أن "عقد العمل الجماعي هو إتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه بين منظمة نقابية أو أكثر أو بين صاحب عمل أو أكثر أو من يستخدمون عمالا ينتمون لتلك المنظمات أو منظمات أصحاب الأعمال بما يكفل شروطا أو مزايا أو ظروفًا أفضل" وهذا الحكم لم يكن يثير لبسا وهو لا يختلف كثيرا عن حكم المادة ١٥٢ من المشروع إنما أتى اللبس في ظل القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ من حكم الفقرتين الثانية والثالثة من المادة ٨٠، واللذان تقرران أنه "يجوز لصاحب العمل أن ينيب عنه في إبرام العقد إتحاد الصناعات أو الغرفة التجارية أو أية منظمة ينتمي إليها، كما يجوز للمنظمات أصحاب الأعمال إبرام هذا العقد ممثلين لأصحاب الأعمال".

ويتضح من نص الفقرتين المشار إليهما أنهما مأخوذتان من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ (المادة رقم ٨٩) ولكنهما يختلفان عن الحكم الوارد بالقانون ٩٧ لسنة ١٩٥٠ الذي ينظم أحكام عقد العمل المشترك: فوفقا للمادة الأولى من القانون الأخير كان الطرف المقابل لنقابات العمال في عقد العمل المشترك هو صاحب عمل أو عدة أصحاب أعمال وإلى هنا يتفق القانون ٩٧ لسنة ١٩٥٠ مع القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ والقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ لكن الإختلاف، يبدو فيما أجازه القانون القديم، لصاحب العمل أو لأصحاب الأعمال في أن ينيب عنه في إبرام العقد الغرفة التجارية والصناعية التي ينتمي إليها فكانت الغرفة التجارية، وفقا لهذا النص "مجرد وكيل عن صاحب أو أصحاب الأعمال" فتسرى على علاقتها بهؤلاء القواعد الخاصة بالوكالة، وتظهر في العقد بصفتها وكيلا لا أصيلا. لكن المشرع، ذهب في القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩، أبعد من سابقة، فقد أبقى على الغرفة التجارية والصناعية، باعتبارها وكيلا عن أصحاب الأعمال في إبرام عقد العمل المشترك، وبذلك أجاز القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ أن يكون هناك شخصا إعتباريا(الغرفة التجارية والصناعية) وكيلا عن أصحاب الأعمال في إبرام العقد المشترك(نصت المادة ٨٩ عمل في نهايتها على أنه "يجوز لصاحب العمل أن ينيب عنه في إبرام العقد الغرفة الصناعية أو التجارية أو أي منظمة أخرى ينتمي إليها")، مثلما فعل القانون ٩٧ لسنة ١٩٥٠، ولكن المشرع في القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ أجاز، بالإضافة لذلك، أن تكون "المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال" طرفا أصيلا في العقد المشترك، وأن لا يقتصر دورها على مجرد الوكالة.

فأصبحت المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال طرفا في عقد العمل المشترك (استخدمت في المتن عبارة عقد العمل المشترك وهي العبارة التي إستخدمها القوانين =

= ٩٧ لسنة ١٩٥٠، ٩١ لسنة ١٩٥٩ كما استخدمت عبارة عقد العمل الجماعى فى القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١، بينما يجرى المشروع على إستخدام عبارة إتفاق العمل الجماعى وهى جميعا عبارات مرادفة، غير أن لجنة الصياغة فضلت إستخدام عبارة (إتفاق العمل الجماعى) لأسباب فنية تبين من المذكرة الإيضاحية، ولكن اللجنة استخدمت العبارات الأخرى المشار إليها قرينه كل نص قانونى إستخدم ذات العبارات)، ولا تقف مهمتها عند حدود الوكاله، إلا إذا نص العقد صراحة على هذه الصفة التى لا يثبت لها إلا بتوكيل خاص، وهى نفس الأحكام التى أخذ بها المشرع فى القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (مادة ٨٠).

ولا شك أن التمثيل الجماعى لأصحاب الأعمال، أمرا مرغوب فيه، حتى يشمل العقد، المحال المختلفة المتنافسة مما يساعد على تقبل أصحاب الأعمال لشروط العقد، أكثر مما لو أبرم مع كل على إنفراد، ما دام العقد شاملا للجميع، فلا يخشى أحدهم الإنفراد بآثار العقد، ومايؤدى اليه من تأثير على تكاليف إنتاجه. فضلا عن أن المصلحة العامة، تملى هذا التمثيل الجماعى، حتى يؤدى لتوحيد الشروط العمل بالنسبة للعمال فى المهن والصناعات المتماثلة أو المرتبطة، وتحقيق قاعدة المساواة، بالإضافة لسهولة رقابة التنفيذ بسبب سريان العقد على جميع عمال المهن المتماثلة أو المرتبطة

وبالإضافة لهذه الملاحظة الأولية، فإن نص المادة ٨٠ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ يدعوا للقول مرة أخرى أن المشرع قد نقل أحكام القانون ١٣٧ لسنة ١٩٥٠ دون تغيير، إلى قانون العمل ٩١ لسنة ١٩٥٩ ومنه إلى القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١، فجاءت أحكام عقد العمل الجماعى، فهذا الأخير، متناقضة مع أحكام قانون النقابات ٣٥ لسنة ١٩٧٦ ..

ولذلك حرصت المادة ١٥٢ من المشروع على تحديد أطراف إتفاق العمل الجماعى على النحو الذى أتت به لإزالة كل لبس عند التطبيق، ولنفس الهدف إستبعد المشروع نص م ٨١ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والذى كان يجرى حكمه على النحو التالى:

"إذا تعددت المنظمات النقابية التى تكون طرفا فى عقد العمل الجماعى وجب ان تكون ممثلة لصناعات أو مهن متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض أو مشتركة فى إنتاج واحد".

وتفصيل ذلك، أن المادة ٨١ من قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١، تطلبت فى حالة تعدد النقابات التى تكون طرفا فى عقد العمل الجماعى، "أن تكون هذه النقابات ممثلة لصناعات أو مهن متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض أو مشتركة فى إنتاج واحد". يفهم من ذلك، أنه وحتى يطبق هذا النص، إمكانية تعدد النقابات الممثلة لمهنة أو صناعة واحدة، أو تعدد النقابات الممثلة "لمهن أو صناعات مماثلة أو مرتبطة". ولقد كانت تلك النتيجة متصورة فى ظل قانون النقابات ٣٩١ لسنة ١٩٥٢، والذى كان يجيز تعدد النقابات الممثلة لعمال المهنة أو لصناعة الواحدة فى إقليم الدولة، ولم يمنع التعدد إلا "فى البلد الواحد"، وكان يجوز من ثم، أن تتعدد نقابات المهنة أو الصناعة الواحدة فى البلاد المختلفة وأن تتعدد فى البلدة الواحدة، نقابات المهن أو الصناعات المماثلة أو المرتبطة وأن تتعدد نتيجة لذلك، إتحادات النقابات أو الصناعة الواحدة، أو المهن أو صناعات المتماثلة أو المرتبطة.

=



= لذلك، نص قانون عقد العمل المشترك رقم ٨٥ لسنة ١٩٤٢ في مادته الثانية، على وجوب أن تكون النقابات أو الإتحادات التي تدخل طرفاً في العقد المشترك "ممثلة لصناعة أو مهنة أو حرفة واحدة أو صناعات أو مهن أو حرف متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض".

وهذا الحكم، لم يعد له محل، لا في ظل قانون النقابات ٦٢ لسنة ١٩٦٤، ولا في ظل قانون النقابات ٣٥ لسنة ١٩٧٦، حيث حظر المشرع في كلا التشريعين، تكوين أكثر من نقابة واحدة لعمال المهن والصناعات المتماثلة أو المرتبطة والتي تضمها مجموعة واحدة من المجموعات المحددة طبقاً لأحكام القانون. كذلك، فإن المشرع، لم يسمح إلا بتكوين "إتحاد عام لنقابات العمال" دون أن يسمح بتعدد الإتحادات.

ينتج عن ذلك، أن حكم المادة ٨١ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١، والتي تفترض إمكانية تعدد النقابات، أصبح لغواً ولا محل له من التطبيق، حيث نقل هذا الحكم عن قانون عقد العمل المشترك الذي كان مطبقاً، في آن واحد، مع القانون ٣١٩ لسنة ١٩٥٢ "المتعلق بالنقابات" وحيث كان من الممكن في ظل هذا الأخير "تعدد النقابات الممثلة لمهنة أو صناعة واحدة أو مهنة أو صناعات متماثلة أو مرتبطة"، فإستلزم المشرع من ثم، في حالة تعدد النقابات "الطرف" في العقد المشترك، أن تكون "ممثلة لصناعات أو مهن متماثلة أو مرتبطة" حرصاً على وحدة المصالح فيما بين هذه النقابات وعدم تشعب الأحكام التي ينظمها عقد العمل المشترك "تعلق بعضها بصناعة أو مهنة وتعلق البعض الآخر بصناعة أو مهنة مختلفة" وما قد يؤدي إليه ذلك من صعوبة، في التطبيق والتفسير.

ولكن تطبيق حكم المادة ٨١، المشار إليه، لم يعد متصوراً في ظل قانون النقابات ٣٥ لسنة ١٩٧٦ حيث لا يمكن أن تكون للمهن أو الصناعات المتماثلة أو المرتبطة إلا نقابة عامة واحدة، تتولى تمثيلها في كل إقليم الدولة، ولا يتصور إلا أن تكون هذه النقابة هي الطرف في العقد، ولا يكون هناك أية فرصة "تعدد النقابات"، وإلا أدى هذا التعدد، إلى تباين المهن والصناعات التي تمثلها كل نقابة وإختلاف طبيعة الموضوعات التي يقوم إتفاق العمل الجماعي على تنظيمها، وهو ما أراد المشرع تجنبه، بحيث يترتب على أعمال النص، تحقيق نتيجة لم يقصدها المشرع، بل، أبعد من ذلك، حرص المشرع على إستبعادها.

**ولا يمكن القول في هذا الصدد، أن المقصود بعبارة "تعدد النقابات" الواردة بالقانون هي "تعدد اللجان النقابية"، فهذه اللجان لم يمنحها المشرع، الشخصية المعنوية، إلا في حدود الإختصاصات التي توكل إليها بموجب لائحة النظام الأساسي، وحظر المشرع عليها الإنفرد بإبرام عقود العمل الجماعية، والزمها بضرورة الإشتراك مع النقابة العامة "في إعداد مشروعات عقود العمل المشتركة" على أن تتولى النقابة العامة، إبرام العقد المشترك.**

وكذلك الأمر، بالنسبة لإتحادات النقابات، فبالتنسيق بين أحكام قانون العمل، وقانون النقابات العمالية، يتضح أن الإتحاد العام للعمال، لا يمكنه أن يبرم عقد عمل مشترك، فلقد أعطى القانون الحق للنقابات جميعاً أن تكون فيما بينها "إتحاداً عاماً للنقابات" ليقود الحركة النقابية ويرسم سياستها العامة، فصار هذا الإتحاد =

## مادة (١٥٣): (٢١) يجب أن تكون الإتفاقية الجماعية مكتوبة

=بالضرورة، ممثلاً لمهن وصناعات متباينة، بحيث لا يتوافر فيه شرط "تماثل المهن أو الصناعات أو ترابطها" الذي تتطلبه المادة ٨١ ليطسنى للإتحاد النقابي إبرام عقد عمل مشترك، ومن ثم لا يتوافر للإتحاد العام، شرط من الشروط التي يتطلبها المادة ٨١ فيمن يجوز له الإشتراك في إبرام العقد المشترك، وعلى الرغم من شذوذ هذه النتيجة، إلا أنها النتيجة المنطقية لإعمال نصوص المواد رقم ٨١ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ و١٦ و١٧ من قانون النقابات ٣٥ لسنة ١٩٧٦، والتنسيق بين أحكام هذه المواد. وبذلك فإن النقابات العامة الممثلة لعمال المهن والصناعات التي تضمها مجموعة من المجموعات المحددة قانوناً، هي وحدها صاحبة الحق في أن تكون طرفاً في عقد العمل المشترك، ولا يمكن من ثم أن تتعدد النقابات الممثلة للعمال في العقد المشترك، ولا أن يتم إبرام هذا العقد بواسطة "إتحاد النقابات".

ولذلك حرص المشروع على النص الوارد به والذي أوضح فيه أطراف الإتفاقية الجماعية بشكل واضح لا يحتمل اللبس ولا يؤدي إلى الخلط.

... هذا وتنص المادتين ٨٥ و ٩١ القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (الفصل الثاني عقود وإتفاقيات العمل الجماعية) على :

"م ٨٥ : تسرى أحكام عقد العمل الجماعي على:

أ) المنظمات النقابية وأصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم أو المنشآت التي تكون طرفاً في العقد وقت إبرامه أو ينضمون إليه بعد إبرامه على الوجه المبين في المادة السابقة وكذلك المنظمات التي تحل محل المنظمات المتعاقدة ومن يحل محل أصحاب الأعمال المتعاقدين.

ب) العمال المنضمين لمنظمة نقابية تكون طرفاً في العقد أو الإتفاق أو لمنظمة نقابية تكون قد إنضمت إليه بعد إبرامه.

ويظل العمال الذين تسرى عليهم أحكام هذه المادة خاضعين لأحكام العقد أو الإتفاق طوال مدته ولو إنسحبوا من عضوية هذه المنظمات قبل إنتهاء هذه المدة.

"م ٩١ : تسرى أحكام العقد الجماعي الذي تبرمه المنظمة النقابية على جميع عمال المنشأة ولو لم يكن بعضهم أعضاء في المنظمة النقابية بشرط ألا يقل عدد العمال المنتمين للمنظمة النقابية عن نصف عدد العمال الذين يعملون بالمنشأة وقت إبرام العقد."

### (١) النص وفقاً لمشروع القانون:

"يجب أن تكون الإتفاقية الجماعية مكتوبة، وباللغة العربية، وأن توافق عليها الأغلبية المطلقة لمجلس إدارة النقابة العامة أو الإتحاد العام لنقابات العمال حسب الأحوال في مدة لا تتجاوز ٣٠ يوماً من تاريخ توقيع الإتفاقية، وينترتب على تخلف شرط من هذه الشروط بطلان الإتفاقية".

### (٢) تقابل م ٨٢ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ونصها كما يلي:

"يجب أن يكون عقد العمل الجماعي مكتوباً وإلا كان باطلاً، كما يجب أن يوافق عليه ثلثاً أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية المتعاقدة."

باللغة العربية، وأن تعرض خلال خمسة عشر يوما من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الإتحاد العام لنقابات عمال مصر على حسب الأحوال المقررة فى قانون النقابات العمالية، وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الإدارة وذلك خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوما من تاريخ توقيع الإتفاقية.

ويترتب على تخلف أى شرط من الشروط السابقة بطلان الإتفاقية.<sup>(١)</sup>

مادة (١٥٤): (٣٥٢) يقع باطلا كل حكم يرد فى الإتفاقية الجماعية يكون مخالفا لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة.

وفى حالة تعارض حكم فى عقد العمل الفردى مع حكم مقابل فى الإتفاقية الجماعية، يسرى الحكم الذى يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره.

(١) نوقشت المادة ١٥٣ بالجلسة الرابعة والعشرين المنعقدة فى ٢٠٠٣/١/١٤ حيث أبدى العضو أحمد همام القزماوى: إن حرف "الواو" فى السطر الثانى من هذه المادة ليس له ضرورة، لأن القول "يجب أن تكون الإتفاقية الجماعية مكتوبة، باللغة العربية" أوقع وأفضل.

(٢) ذات النص وفقا لمشروع القانون مع ضبط الصياغة .. وكان النص:  
"يقع باطلا كل شرط يخالف الإتفاقية الجماعية يرد بعقد العمل الفردى ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل.  
وفى حالة بطلان الشرط المخالف يسرى الحكم المقابل الوارد فى الإتفاقيات الجماعية.  
كما يقع باطلا كل شرط يرد فى الإتفاقية الجماعية يكون مخالفا لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة".

(٣) تقابل المادتين ٨٦، ٨٧ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ويلاحظ ان النص الوارد بالمشروع اكد على نفس الأحكام الواردة بالقانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مع تعديل طفيف فى الصياغة قصد به تجنب التكرار ... وفيما يلى نص المادتين ٨٦، ٨٧:  
"٨٦م: يقع باطلا كل شرط فى عقد العمل الجماعى يخالف حكما من أحكام هذا القانون ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل.  
٨٧م: يقع باطلا كل شرط فى عقد العمل الجماعى يكون من شأنه الإخلال بالأمن أو الأضرار بمصلحة البلاد الإقتصادية أو يكون مخالفا لأحكام القوانين واللوائح المعمول بها أو النظام العام والآداب العامة".

مادة (١٥٥): (٣ و ١ و ٢) يكون إبرام الإتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد على ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين، فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفي الإتفاقية التفاوض لتجديدها كل ثلاث سنوات في ضوء ما يكون قد إستجد من ظروف إقتصادية وإجتماعية.

ويتبع في شأن التجديد الإجراءات الواردة بالمادة (١٥٦) من هذا القانون.

مادة (١٥٦): (٤) يتعين على طرفي الإتفاقية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل إنتهاء مدتها بثلاثة أشهر، فإذا

(١) النص وفقا لمشروع القانون:

"يكون إبرام الإتفاقية لمدة محددة لا تزيد على ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين، فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفي الإتفاقية مراجعة أحكامها في ضوء ما يكون قد إستجد من ظروف إقتصادية وإجتماعية.

ويتبع في شأن المراجعة الإجراءات الواردة بالمادة (١٥٦) من هذا القانون"

(٢) تقابل المادة ٨٩ من القانون ١٣٧ لسنة ٨١ ونصها كما يلي:

"يجوز إبرام عقد العمل الجماعي لمدة محددة أو للمدة اللازمة لاتمام مشروع معين على ألا تزيد المدة في أى من الحالتين على ثلاث سنوات.

فإذا إنتقضت المدة اعتبر العقد مجددا تلقائيا لسنة أخرى ما لم ينص العقد على خلاف ذلك.

وينتهى العقد بانتهاء مدته الأصلية أو المجددة اذا قام أحد الطرفين بإبلاغ الطرف الآخر والجهة الإدارية المختصة قبل نهاية المدة بشهر على الأقل برغبته في الإنهاء.

وإذا جدد أحد طرفي العقد فلا يترتب على انقضائه بالنسبة إلى أحدهم انقضاؤه بالنسبة للباقيين."

(٣) في بيان نص المشروع جاء بالمذكرة الإيضاحية " حددت المادة ١٥٥ من المشروع مدة الإتفاقية الجماعية فجعلت إبرام الإتفاقية لمدة لا تزيد على ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين، فإذا زادت المدة في الحالة الأخيرة على ثلاث سنوات تعين على طرفي الإتفاقية فور إنتهاء هذه المدة التفاوض ومراجعة أحكام الإتفاقية في ضوء ما يكون قد إستجد من ظروف إقتصادية وإجتماعية."

(٤) النص وفقا لمشروع القانون مع إعادة الصياغة وكان:

"يتعين .. قبل إنتهاء مدتها بثلاثة أشهر، فإذا إنتهت مدة الإتفاقية ولم يتفق الطرفان على التجديد يمتد العمل بالإتفاقية لمدة ثلاثة أشهر يقوم الطرفان خلال=

إنقضت المدة الأخيرة دون الإتفاق على التجديد إمتد العمل بالإتفاقية مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديدها، فإذا إنقضى شهران دون التوصل إلى إتفاق كان لأى من طرفى الإتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لإتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات الوساطة وفقا لأحكام المادة (١٧٠) من هذا القانون(١).

مادة (١٥٧): (٣٩٢) يلتزم صاحب العمل بأن يضع فى مكان ظاهر فى محل العمل الإتفاقية الجماعية متضمنة نصوصها والموقعين عليها

=الشهرين الأولين من هذه المدة بمواصلة التفاوض لتجديدها، فإذا لم يصل إلى إتفاق كان لأى منهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لإتخاذ ما يلزم نحو تحريك إجراءات الوساطة وفقا للمادة ١٧٠".

#### (١) من المذكرة الإيضاحية:

الزمت المادة ١٥٦ من المشروع طرفى الإتفاقية قبل إنتهاء مدتها بثلاثة شهور بالتفاوض ومراجعة أحكامها فى ضوء ما يكون قد إستجد من ظروف إقتصادية وإجتماعية. وهو حكم مستحدث مرده هو الفلسفة التسيقومية عليها المشروع من حيث الرغبة فى وضع الحدود الدنيا لشروط العمل وترك الأمر فيما زاد عن ذلك لإتفاق طرفى علاقة الإنتاج أى لإتفاقية العمل الجماعية، وبحيث لا يتصور إنتهاء هذه الإتفاقية إلا إذا كانت قد أبرمت من أجل تنفيذ مشروع معين ولكنها إذا أبرمت فى نطاق عمل دائم وجب إستمرارها، وهذا الإستمرار يقتضى أن تظل محافظة على توازنها الإقتصادي والإجتماعى، وهو ما دفع المشروع إلى إلزام الطرفين قبل إنتهاء مدة الإتفاقية(مراجعة أحكامها) فى ضوء ما يكون قد إستجد من ظروف إقتصادية وإجتماعية، وتأكيدا لهذا الهدف الزمت المادة ١٥٦ - وهى مادة مستحدثة - طرفى الإتفاقية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل إنتهاء مدتها بثلاثة أشهر، فإذا إنتهت مدة الإتفاقية ولم يتفق الطرفان على التجديد، يمتد العمل بالإتفاقية لمدة ثلاثة أشهر يقوم الطرفان خلال الشهرين الأولين من هذه المدة بمواصلة التفاوض لتجديد الإتفاقية فإذا لم يصل إلى إتفاق كان لأى منهما عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لإتخاذ ما يلزم نحو تحريك إجراءات الوساطة وفقا لأحكام المادة ١٧٠ من المشروع.

#### (٢) النص وفقا لمشروع القانون:

"يلتزم صاحب العمل بأن يعلق فى مكان ظاهر فى محل العمل نصوص الإتفاقية الجماعية والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة".

#### (٣) من المذكرة الإيضاحية:

تحقيقا لنفس الهدف (المشار إليه بهامش المادة ١٥٦) الزمت المادة ١٥٧ من المشروع - مستحدثة - صاحب العمل ان يعلق فى مكان ظاهر فى محل العمل نصوص الإتفاقية الجماعية والموقعين عليها وتاريخ ايداعها لدى الجهة الإدارية المختصة.

## وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة.

مادة (١٥٨): (٢١) تكون الإتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملا على ملخص لأحكام الإتفاقية. وتتولى الجهة الإدارية المختصة قيد الإتفاقية خلال ثلاثين يوما من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقا لأحكام الفقرة الأولى. ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض على الإتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الإتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه، وذلك بكتاب موصى عليه ومصحوب بعلم الوصول. فإذا إنقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقا للأحكام السابقة.

(١) ذات النص وفقا لمشروع القانون مع ضبط الصياغة .. وقد كان: "تكون الإتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملا لأحكام الإتفاقية. فإذا رفضت الجهة الإدارية قيد الإتفاقية وجب عليها أن تخطر طالب القيد خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديم الطلب بهذا الرفض وأسبابه. فإذا إنقضت المدة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد أو الرفض وجب عليها القيد والنشر وفقا لأحكام هذه المادة".

## (٢) من المذكرة الإيضاحية: مبدأ الإيداع بدلا من التسجيل:

يلاحظ أن المشروع أخذ بمبدأ الإيداع بدلا من التسجيل تحقيقا للتناسق بين أحكام القوانين الإجتماعية وخاصة بين أحكام إيداع الإتفاقية كما وردت بالمشروع وأحكام إيداع أوراق تأسيس المنظمات النقابية كما وردت بالقانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته ... وتقابل المادة ١٥٨ بالقانون ١٣٧ لسنة ٨١ المادة ٨٣ منه ونصها كما يلى:

"لا يكون العقد الجماعى ملزما إلا بعد مراجعته وقيده لدى الجهة الإدارية المختصة، فإذا إعترضت هذه الجهة على العقد وجب عليها أن تبلغ ذوى الشأن بأسباب هذا الإعتراض خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه إليها فإذا لم تعترض الجهة الإدارية خلال مدة الإعتراض إعتبر العقد نافذا. ويجوز لأى من طرفى العقد الطعن فى قرار الجهة الإدارية أمام المحكمة الجزئية التى يقع فى دائرتها مقر الجهة الإدارية خلال ٣٠ يوما من تاريخ الإعتراض ويعطى ذوى الشأن مستخرجا منها بعد أداء الرسوم المستحقة التى يصدر بتحديددها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب."

مادة (١٥٩): (٢٩) إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الإتفاقية وفق أحكام المادة السابقة جاز لكل من طرفى الإتفاقية اللجوء إلى المحكمة الابتدائية التى يقع بدائرتها محل العمل بطلب القيد وفق الإجراءات المعتادة لرفع الدعوى، وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ الإخطار بالرفض.

فإذا قضت المحكمة بقيد الإتفاقية وجب على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد فى السجل الخاص ونشر ملخص الإتفاقية فى الوقائع المصرية بلا مصروفات.

مادة (١٦٠): (٤٣) للمنظمات النقابية، وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفى الإتفاقية الجماعية الإنضمام إلى الإتفاقية بعد نشرها بالوقائع المصرية، وذلك بناء على إتفاق بين الطرفين الراغبين فى الإنضمام ودون حاجة إلى موافقة طرفى الإتفاقية الأصليين.

#### (١) النص وفقا لمشروع القانون:

"إذا إعترضت الجهة الإدارية المختصة على الإتفاقية فى الميعاد المبين فى المادة السابقة جاز لكل من طرفيها طلب الحكم بالقيد من المحكمة الابتدائية التى يقع بدائرتها مكان العمل وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ الإبلاغ بالإعتراض، فإذا قضت المحكمة بقيد الإتفاقية وجب على الجهة الإدارية المختصة التأشير بذلك فى السجل الخاص ونشر ملخص الإتفاقية فى الوقائع المصرية بدون مصروفات".

(٢) عند مناقشة المادة بالجلسة الستين المنعقدة فى ٢٠٠٣/٤/٥ تم إستبدال كلمة "السابقة" بعبارة "١٥٨ من هذا القانون" لتصبح العبارة "وفق أحكام المادة السابقة".

#### (٣) النص وفقا لمشروع القانون:

"يجوز لغير طرفى الإتفاقية الجماعية من المنظمات النقابية وأصحاب الأعمال ومنظماتهم الإنضمام إلى الإتفاقية بعد النشر بالوقائع المصرية وذلك بناء على إتفاق بين الطرفين الراغبين فى الإنضمام دون حاجة إلى موافقة طرفى الإتفاقية الأصليين. ويكون الإنضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة".

(٤) تقابلها م ٨٤ من القانون ١٣٧ لسنة ٨١ (الفصل الثانى عقود وإتفاقيات العمل الجماعية) ونصها :

"يجوز لغير المتعاقدين من المنظمات النقابية أو أصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم الإنضمام إلى العقد بعد قيده وذلك بناء على اتفاق بين طرفى العمل طالبى الإنضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين ويكون الإنضمام بطلب يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة موقعا عليه من الطرفين".

ويكون الإنضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة.

مادة (١٦١): (٢٩١) على الجهة الإدارية المختصة التأشير على هامش السجل بما يطرأ على الإتفاقية الجماعية من تجديد أو إنضمام أو تعديل ونشر ملخص للتأشير فى الوقائع المصرية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصوله.

مادة (١٦٢): (٣) يلتزم طرفا الإتفاقية الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وأن يمتنعا عن القيام بأى عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها.

مادة (١٦٣): (٥٣٤) إذا طرأت ظروف إستثنائية غير متوقعة ترتب على حدوثها أن تنفيذ أحد الطرفين للإتفاقية أو لحكم من أحكامها

#### (١) النص وفقاً لمشروع القانون:

"يجب التأشير على هامش السجل بما يطرأ على الإتفاقية الجماعية من تجديد أو إنضمام، أو تعديل، وعلى الجهة الإدارية المختصة نشر ملخص للتأشير المذكور فى الوقائع المصرية خلال خمسة عشر يوماً من حصوله".

#### (٢) من المذكرة الإيضاحية:

يقابل المادة ١٦١ نص م ٩٠ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ويضيف إليه الزام الجهة الإدارية المختصة بنشر ملخص للتأشير المذكور فى (الوقائع المصرية) خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ حصوله... ونص م ٩٠ من القانون ١٣٧: "يجب التأشير بسجل القيد بما يطرأ على العقد من اتمام أو تجديد أو إنهاء أو إنقضاء".

(٣) إستحدث المشروع مجموعة من الأحكام الجديدة تضمنها المواد (١٦٢-١٦٧) فالمادة ١٦٢ منه تلزم طرفى الإتفاق بتنفيذه بطريقة تتفق مع مقتضيات حسن النية والإمتناع عن القيام بأى عمل أو إجراء من شأنه تعطيل تنفيذ أحكامه، وهذا الحكم ليس إلا ترديدا للقواعد العامة فى تنفيذ العقود بحسن نية.

#### (٤) ذات النص وفقاً لمشروع القانون.

#### (٥) من المذكرة الإيضاحية:

إحتاط المشروع من أن تطرأ ظروف إستثنائية يترتب عليها أن يصبح تنفيذ أحد الطرفين لإلتزاماته الناجمة عن الإتفاقية أو لحكم من أحكامها مرهقا (وإن لم =



أصبح مرهقا وجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية  
لمناقشة هذه الظروف والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن بين مصلحتيهما  
فإذا لم يصل الطرفان إلى اتفاق كان لأى منهما عرض الأمر على  
الجهة الإدارية المختصة لإتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات الوساطة وفقا  
لأحكام المادة (١٧٠) من هذا القانون.

مادة (١٦٤) (١): لكل من طرفى الإتفاقية الجماعية وكذلك لكل ذى  
مصلحة من العمال أو أصحاب الأعمال أن يطلب الحكم بتنفيذ أى من  
أحكامها أو بالتعويض عن عدم التنفيذ وذلك على الممتنع عن التنفيذ أو  
المخالف للإلتزامات الواردة بالإتفاقية، ولا يحكم بالتعويض على المنظمة  
النقابية أو منظمة أصحاب الأعمال إلا إذا كان التصرف الذى ترتب عليه  
الضرر الموجب للتعويض قد صدر عن مجلس إدارة المنظمة أو الممثل  
القانونى لها.

مادة (١٦٥) (٢): للمنظمة النقابية ولمنظمات أصحاب الأعمال

= (يكن مستحيلا) فالزم الطرفين فى هذه الحالة بموجب المادة ١٦٣ منه "سلوك طريق  
المفاوضة الجماعية لمناقشة هذا الوضع الإستثنائية الطارئ والوصول إلى اتفاق يحقق  
التوازن بين مصلحتيهما"...راجع مادة ٨٨ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ونصها كالاتى:  
"لكل من طرفى العقد الجماعى أن يطلب الحكم بانتهائه إذا طرأت على ظروف  
العمل تغيرات جوهرية تسوغ هذا الإنهاء بشرط أن تكون قد مضت على تنفيذ العقد  
سنة على الأقل".

(١) ذات النص وفقا لمشروع القانون مع ضبط الصياغة وكان "لكل من طرفى  
الإتفاقية وكذلك لكل عامل أو صاحب عمل مرتبط بها أن يطلب الحكم بتنفيذ أحكامها أو  
بالتعويض عن عدم التنفيذ على الطرف أو الشخص الممتنع عن التنفيذ أو المخالف....  
لها".

(٢) النص وفقا لمشروع القانون:

"للمنظمة النقابية ولمنظمات أصحاب الأعمال ٠٠ أن ترفع جميع الدعاوى  
الناشئة عن الإخلال بأحكامها لمصلحة أى عضو من أعضائها دون حاجة إلى توكيل  
منه بذلك، ويجوز لهذا العضو التدخل فى الدعاوى المرفوعة من المنظمة التابع لها كما  
يجوز له رفع هذه الدعاوى مستقلا عنها".

(٣) المادة ١٦٥ من المشروع مقابله للمادة ٩٢ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وتعطى  
للمنظمة النقابية ولمنظمات أصحاب الأعمال - وهو حكم مستحدث - التى تكون =

التي تكون طرفا في الإتفاقية الجماعية أن ترفع لمصلحة أى عضو من أعضائها جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكام الإتفاقية، وذلك دون حاجة إلى توكيل منه بذلك.  
وللعرض الذى رفعت الدعوى من المنظمة لمصلحته أن يتدخل فيها، كما يجوز له رفع هذه الدعوى ابتداء مستقلا عنها.

مادة (١٦٦) (١) : تخضع المنازعات الخاصة بأى حكم من أحكام الإتفاقية الجماعية للإجراءات التى يتفق عليها الطرفان فى الإتفاقية. فإذا لم ترد هذه الإجراءات فى الإتفاقية، خضعت تلك المنازعات للأحكام الخاصة بتسوية منازعات العمل الجماعية الواردة فى الباب الرابع من الكتاب الرابع من هذا القانون.

مادة (١٦٧) (٣٥٢) : تقوم الوزارة المختصة بإنشاء وحدة إدارية تختص بشئون المفاوضات والإتفاقيات الجماعية ومراقبة تطبيقها.

= طرفا فى الإتفاقية أن ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكامها لمصلحة عضو من أعضائها دون حاجة إلى توكيل منه بذلك. وتجيز لهذا لهذا العضو التدخل فى الدعاوى المرفوعة من المنظمة التابع لها، كما يجوز له رفع هذه الدعاوى مستقلا عنها. ونص م ٩٢ من القانون ١٣٧ كما يلى : "للمنظمات النقابية التى تكون طرفا فى عقد العمل الجماعى أن ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بهذا العقد وذلك لمصلحة أى عضو من أعضائها دون حاجة إلى توكيل منه بذلك. ويجوز لهذا العضو التدخل فى الدعوى المرفوعة منها كما يجوز له رفع هذه الدعاوى مستقلا عنها."

(١) ذات النص مع تعديل فى الصياغة.

ووفقا للمذكرة الإيضاحية للمشروع فإن من الأحكام المستحدثة أن تخضع المنازعات الخاصة بأى حكم من أحكام الإتفاقية للإجراءات الواردة بها، فإذا لم تتضمن الإتفاقية هذه الإجراءات خضعت المنازعة للأحكام الخاصة بتسوية منازعات العمل الجماعية الواردة بالقانون.

(٢) النص وفقا لمشروع القانون:

"تقوم وزارة القوى العاملة والتشغيل بإنشاء وحدات إدارية تختص بشئون المفاوضات والإتفاقيات الجماعية ومراقبة تطبيقها".

(٣) من المذكرة الإيضاحية:

قررت المادة ١٦٧ من المشروع أن تقوم وزارة القوى العاملة والتشغيل بإنشاء =

ويصدر الوزير المختص بالإتفاق مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال قرارا يحدد فيه مستويات التفاوض الجماعى وموضوعاته والإجراءات التى تتبع فى شأنه على المستويين القومى والإقليمى والمستويات الأدنى.<sup>(١)</sup>

ويصدر الوزير المختص قرارا يتضمن عقد عمل جماعى نموذجى يسترشد به أطراف المفاوضة.<sup>(٢)</sup>

---

=وحدة إدارية تختص بشئون المفاوضات والإتفاقيات الجماعية ومراقبة تطبيقها وذلك تمشيا مع الأهمية التى سكتسبها إتفاقيات العمل الجماعية فى ظل التطورات الإقتصادية لتى تشهدها مصر.

ويلاحظ أن المشروع لم يورد نص المادة ٩١ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والتى تقرر أن تسرى أحكام عقد العمل الجماعى الذى تبرمه المنظمة النقابية على جميع عمال المنشأة ولو لم يكن بعضهم أعضاء فى المنظمة النقابية بشرط ألا يقل عدد العمال المنتمين إلى المنظمة النقابية عن نصف عدد الذين يعملون بالمنشأة وقت إبرام العقد.

وإغفال هذه المادة جاء متعمدا لأنه يتمشى وأحكام تمثيل العمال فى المفاوضة الجماعية (مادة ١٤٨) من المشروع ويتفق أيضا والفلسفة التى تقوم عليها من حيث إقتضاره على تحديد الحد الأدنى لشروط العمل وترك ما عدا ذلك لإتفاقيات العمل الجماعية، وهو ما يستلزم تطبيقها على جميع عمال المنشأة دون إستثناء.

(١) راجع هامش (١) من ص٣٤٧ بشأن القرار ١٢٤ لسنة ٢٠٠٣ الصادر فى شأن مستويات التفاوض الجماعى وموضوعاته وإجراءاته.

(٢) نموذج عقد العمل الجماعى:

فى ٢٠٠٣/٩/٦ صدر فى هذا الشأن قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ١٨٤ لسنة ٢٠٠٣ ليعمل به إعتبارا من ٢٠٠٣/٩/٢٨ اليوم التالى لنشره بالعدد ٢٢٠ من الوقائع المصرية.

