

مقترح بشأن تعديل بعض أحكام التشريعات الوطنية المعنية بالنقابات العمالية

1) قانون القانون رقم (49) لسنة 2006 بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002

- الفقرة (د) من المادة (21) من القانون رقم (49) لسنة 2006، قبل تعديلها:

"د- عدم جواز الإضراب في المنشآت الحيوية التي يترتب على الإضراب فيها الإخلال بالأمن الوطني أو اضطراب في سير الحياة اليومية للمواطنين. ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد المنشآت الحيوية التي لا يجوز فيها الإضراب".

- مقترح الفقرة (د) من المادة (21) من القانون رقم (49) لسنة 2006، بعد التعديل:

"د- عدم جواز الإضراب بالشكل الكلي في المنشآت الحيوية الهامة وهي: الأمن- الدفاع المدني- المطارات- الموانئ- المستشفيات والمراكز الطبية والصيدليات- جميع وسائل نقل الأشخاص والبضائع - الاتصالات السلكية واللاسلكية- الكهرباء- الماء- المخابز- المؤسسات التعليمية- منشآت قطاع النفط والغاز، واعتماد مبدأ التدرج في ممارسة الحق في الإضراب باعتبار أن الإضراب الكلي فيها يترتب إخلالا بالأمن الوطني أو اضطراب في سير الحياة اليومية للمواطنين".

2) المرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 بإصدار قانون النقابات العمالية الغاء الفقرات (و) و (ز) و (ح) و (ط) ، وإضافة فقرة جديدة (هـ) في المادة (5)

- الفقرات (و) و (ز) و (ح) و (ط) من المادة (5) من المرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 بإصدار قانون النقابات العمالية، قبل التعديل:

"يجب أن يشتمل النظام الأساسي للمنظمة

النقابية العمالية بوجه خاص على ما يلي:

و) الخدمات والمساعدات المالية التي تقدم للأعضاء في حالات الضرورة.

- ز) شروط تعيين موظفي المنظمة واجراءاته وكيفية انهاء خدمتهم.
- ح) كيفية حفظ اموال المنظمة ، ونظامها المالي ، وسجلاتها ودفاترها المالية.
- ط) إجراءات ومواعيد وحالات دعوة مجلس إدارة المنظمة وجمعيتها العمومية إلى الاجتماعات العادية وغير العادية".

- مقترح الفقرات (و) و (ز) و (ح) و (ط) ، والفقرة الجديدة (هـ) في المادة (5) من المرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 بإصدار قانون النقابات العمالية، بعد التعديل:

"يجب أن يشمل النظام الأساسي للمنظمة النقابية العمالية بوجه خاص على ما يلي:

و- شروط العضوية وحقوق أعضائها وواجباتهم.

ز- اختصاصات الجمعية العمومية العادية وغير العادية.

ح- القواعد المتعلقة بالميزانية.

ط- إجراءات تعديل النظام الأساسي للمنظمة وإجراءات حلها وكيفية تصفية أموالها.

ي- السجلات والدفاتر التي تحتفظ بها المنظمة وأسس الرقابة الذاتية".

3) المرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 بإصدار قانون النقابات العمالية

- المادة (17) قبل التعديل:

"يكون حل المنظمات النقابية العمالية ومجالس إدارتها وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في نظامها الأساسي، أو بناء على حكم قضائي. ويحظر على من تثبت مسئوليتهم عن وقوع المخالفات التي دعت إلى حل المنظمة النقابية العمالية أو مجلس إدارتها ترشيح أنفسهم لعضوية مجلس إدارة أية منظمة نقابية إلا بعد انقضاء خمس سنوات من تاريخ صدور قرار أو حكم قضائي نهائي".

- مقترح المادة (17) بعد التعديل:

"يجوز حل المنظمات النقابية العمالية حلاً اختيارياً بقرار يصدر من الجمعية العمومية طبقاً للنظام الأساسي للمنظمة، ويتحدد مصير أموال النقابة بعد تصفيتها طبقاً للقرار الذي تتخذه الجمعية العمومية في حالة الحل الاختياري.

كما يجوز حل مجلس إدارة المنظمة عن طريق إقامة دعوى من الوزارة أمام المحكمة المختصة لتصدر حكماً بجل مجلس الإدارة إذا قام بعمل يعتبر مخالفاً لأحكام هذا القانون والقوانين المتعلقة بحفظ النظام العام والآداب، ويجوز استئناف حكم المحكمة خلال 30 يوماً من تاريخ صدوره لدى محكمة الاستئناف.

ويحظر على من تثبت مسئوليتهم عن وقوع المخالفات التي دعت إلى حل المنظمة النقابية العمالية أو مجلس إدارتها ترشيح أنفسهم لعضوية مجلس إدارة أية منظمة نقابية إلا بعد انقضاء خمس سنوات من تاريخ صدور قرار أو حكم قضائي نهائي".

4) المرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 بإصدار قانون النقابات العمالية

- نص المادة (18) قبل التعديل:

"يتولى مجلس إدارة الاتحاد النقابي الذي تنتمي إليه النقابة العمالية بصفة مؤقتة اختصاصات مجلس إدارة النقابة التي صدر قرار بجل مجلس إدارتها لحين تشكيل مجلس إدارة جديد طبقاً للنظام الأساسي".

- مقترح المادة 18 بعد التعديل

"يتولى مجلس إدارة الاتحاد النقابي الذي تنتمي إليه النقابة العمالية بصفة مؤقتة اختصاصات مجلس إدارة النقابة التي صدر قرار بجل مجلس إدارتها من الجمعية العمومية لحين تشكيل مجلس إدارة جديد طبقاً للنظام الأساسي".

5) المرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 بإصدار قانون النقابات العمالية

- البند (د) من المادة (20):

"يحظر على المنظمات النقابية العمالية:
د- ممارسة العمل السياسي."

- مقترح البند (د) من المادة (20)، بعد التعديل:

"يحظر على المنظمات النقابية العمالية :

د- ممارسة العمل السياسي وكل عمل من شأنه يدخل ضمن رعاية شئون الناس داخلياً وخارجياً، ونظام الحكم وجهاز الدولة، وأيضا علاقة الناس وعلاقة الأمة بغيرها من الأمم، وهو ما اصطلح على تسميته بالسياسة الداخلية والخارجية".

6) المرسوم بقانون رقم (35) لسنة 2011 بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002

- الفقرة (1) من المادة (8) قبل التعديل:

"1- يجوز لكل نقابتين أو أكثر من النقابات العمالية المتشابهة أن تنشئ فيما بينها اتحاداً نقابياً، ويكون إنشاء الاتحاد النقابي والانضمام إليه بعد موافقة أغلبية أعضاء الجمعية العمومية للنقابة العمالية".

- مقترح الفقرة (1) من المادة (8) بعد التعديل:

"1- يجوز لكل نقابتين أو أكثر من النقابات العمالية أن تنشئ فيما بينها اتحاداً نقابياً. ويكون إنشاء الاتحاد النقابي والانضمام إليه بعد موافقة أغلبية أعضاء الجمعية العمومية للنقابة العمالية".

★ ★ ★

المرفقات

- مذكرة بالرأي القانوني
- الاتفاقية الدولية رقم (87) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي
- القانون رقم (49) لسنة 2006 بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر
بمرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002
- المرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 بإصدار قانون النقابات العمالية
- المرسوم بقانون رقم (35) لسنة 2011 بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر
بالمرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002

مذكرة بالرأي القانوني للمؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان حول "الحرية النقابية والحق في تنظيم النقابات العمالية في مملكة البحرين"

1- أهمية انضمام مملكة البحرين إلى الاتفاقية الدولية رقم (87) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي.

أولاً: النصوص القانونية ذات العلاقة:

- الاتفاقية الدولية رقم (87) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم.
- نص المادة (8) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- نص المادة (27) من دستور مملكة البحرين.
- نص المادة (37) من دستور مملكة البحرين.

ثانياً: الرأي القانوني بشأن هذه التوصية:

تعد الاتفاقية الدولية رقم (87) لسنة 1948 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم أحد أهم الاتفاقيات الصادرة من منظمة العمل الدولية التي تنص على مبدأ الحرية النقابية. فقد أكدت الاتفاقية على المبادئ التالية:

(1) للعمال وأصحاب العمل دون أي تمييز الحق في إنشاء منظماتهم والانضمام إليها وذلك دون ترخيص مسبق، وفي إنشاء اتحادات واتحادات عامة والانضمام إليها وإلى المنظمات الدولية.

(2) لمنظمات العمل وأصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية، وانتخاب ممثليها بحرية كاملة، وتنظيم إدارتها ونشاطها وإعداد برامج عملها، كل ذلك دون أي تدخل من السلطات العامة يقيد أو يعيق هذا الحق وممارسته المشروعة، ودون أن يكون للسلطة الإدارية الحق في حل هذه المنظمات أو وقف نشاطاتها.

(3) أن يحترم العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم قوانين الدولة في ممارستهم لهذه الحقوق، وأن تتخذ الدولة التدابير اللازمة لضمان ممارسة حقهم في التنظيم بحرية.



ومن خلال قراءة تلك المبادئ يتضح أن هذه الاتفاقية تتضمن الأسس التي ينبغي على المشرع البحريني التقيد بها عند القيام بتنظيم الحرية النقابية وحماية التنظيم النقابي في مملكة البحرين.

فعلى الرغم من كفالة الدستور البحريني للحق في تكوين النقابات على أسس وطنية ولأهداف مشروعة وبوسائل سلمية وفقاً للشروط والأوضاع التي يبينها القانون. وعلى الرغم من انضمام مملكة البحرين للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقاً للقانون رقم (10) لسنة 2007، إلا أن ذلك غير كاف، حيث ينبغي على المشرع البحريني أيضاً التقيد بنص المادة (8) الواردة في العهد والتي نصت على حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها وفي تكوين اتحادات نقابية والحق في الإضراب وغيرها من الحقوق النقابية شريطة ممارسة هذا الحق وفقاً للطريقة التي ينظمها القانون من جهة، ومن دون تعسف الدولة في فرض قيود على ممارسة الحق النقابي بما من شأنه يخل بالضمانات التي منحها اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة 1948 (الاتفاقية رقم 87) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي من جهة أخرى.

وهذا راجع لكون أحكام العهد تعد جزءاً من القواعد القانونية الواجبة التطبيق وذلك وفقاً للمادة (37) من الدستور البحريني والتي منحت الاتفاقيات الدولية التي توقع عليها مملكة البحرين قوة القانون الوطني في التطبيق، فقد حددت المادة (37) من دستور مملكة البحرين طريقة وإجراءات إبرام المعاهدات وحددت مرتبتها في سلم تدرج القواعد القانونية، فنصت على أن للمعاهدات قوة القانون بمجرد التصديق عليها ونشرها الجريدة الرسمية.

لذا انطلاقاً من كون الاتفاقية الدولية رقم (87) هي الاتفاقية الأساسية التي تنظم الحرية النقابية وتحقق نوع من التوازن بين حق الأفراد في التمتع بالحرية النقابية وحق الدولة في فرض بعض القيود على ممارسة هذه الحرية بما يحفظ ويصون الأمن القومي أو النظام العام ويحمي حقوق الآخرين وحررياتهم، يجدر بمملكة البحرين الانضمام إليها خصوصاً أن حكومة مملكة البحرين قد نصت صراحة في تقريرها الوطني الذي قدم لمجلس حقوق الإنسان في دورته الأولى عام 2008 بأن ذوي المصلحة في مملكة البحرين قد عبروا عن حاجتهم للإسراع في التوقيع والتصديق على اتفاقيات منظمة العمل المعنية بالحرية النقابية وهي الاتفاقية الدولية رقم (87) لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، وأيضاً الاتفاقية الدولية رقم (98) لسنة 1949



بشأن حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية.¹ والجدير بالذكر أن دولة الكويت كانت السباقة على باقي دول الخليج العربية في الانضمام إلى تلك الاتفاقية، فقد انضمت لها في عام 1961.

2- يعتبر موقف المشرع البحريني في القانون رقم (49) لسنة 2006 بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002، بجعل تحديد المنشآت الحيوية المحظور فيها الإضراب متروكاً للسلطة التنفيذية مسلماً غير محمود وكان الأجدى أن يترك النص كما كان عليه في المرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 بإصدار قانون النقابات العمالي، مع تحديد المنشآت على سبيل الحصر وليس المثال بما لا يتيح المجال ولسرعة إمكانية تغيير القرارات أن يتم كل مرة زيادة عدد المنشآت دون مسوغ أو مبرر بما يعصف بالحق في الإضراب ويفرقه من محتواه ويكبله بصورة تجعله مقيداً خصوصاً أن الحق في الإضراب من المتفرعة عن الحق في التنظيم والحرية النقابية.

أولاً: النصوص القانونية الوطنية ذات العلاقة:

- نص الفقرة (هـ) من المادة (21) من المرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 بإصدار قانون النقابات العمالية.
- نص الفقرة (د) من المادة (21) من القانون رقم (49) لسنة 2006 بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002.
- قرار رقم (62) لسنة 2006 بشأن تحديد المنشآت الحيوية المحظور بها الإضراب.

ثانياً: النصوص القانونية الدولية ذات العلاقة:

- نص البند (ج) و(د) من الفقرة (1) من المادة (8) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- نص المادة (8) من الاتفاقية الدولية رقم (87) الخاصة بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي.

¹ لمزيد من المعلومات الرجاء الرجوع للتقرير الوطني المقدم وفقاً للفقرة 15 (أ) من مرفق قرار مجلس حقوق الإنسان 1/5 : البحرين. صفحة 23 البند (هـ) نقابات العمال - أبريل 2008.



ثالثاً: الرأي القانوني بشأن هذه التوصية:

مما تقدم بيانه من الإشارة إلى النصوص القانونية الوطنية و الدولية ذات العلاقة بموضوع التوصية محل الرأي القانوني يمكن بيان جملة من الملاحظات تفصيلاً كما يلي:

1- يعني الإضراب هو قيام العمال، أو الموظفين العاميين أو أصحاب المهن بالتوقف المؤقت عن العمل بشكل جماعي كوسيلة ضغط تهدف إلى تحقيق أهدافه.

3- على الرغم من أنه حق مكفول في القوانين الدولية إلا أن الحق في الإضراب ليس مطلقاً، لذا يشترط العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ممارسة الإضراب وفقاً للقوانين المحلية في الدولة وذلك حسبما جاء في البند (د) من الفقرة (1) من المادة (8) حينما نص على أن:

"1- تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي: (د) حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعني".

وقد أجاز العهد المذكور فرض قيود قانونية على ممارسة الحقوق النقابية بما في ذلك الحق في الإضراب. إلا أن الواقع أن صيغة النص الوارد في العهد هو صيغته عامة ولا يمكن الاستناد إليها بشأن تحديد الحالات التي يجوز فيها تقييد الحق في الإضراب، ويتضح ذلك من نص البند (ج) من الفقرة (1) من المادة (8) من العهد حينما نص على أن:

"(ج) حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحررياتهم".

كما نصت المادة (8) من الاتفاقية الدولية رقم (87) الخاصة بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي :

"1) علي العمال وأصحاب العمل، ومنظمات أولئك وهؤلاء، في ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية أن يحترموا القانون الوطني، شأنهم في ذلك شأن غيرهم من الأشخاص والجماعات المنظمة. (2) لا يجوز للقانون الوطني، ولا للأسلوب الذي يطبق به، انتقاص الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية".

ومن الملاحظ أيضاً أن النص الوارد في الاتفاقية الدولية رقم (87) تمت صياغته على نحو عام لا يمكن من خلاله تحديد الحالات التي يجوز فيها الإضراب ومتى يعد القانون الوطني مكبلاً للحق في الإضراب، خصوصاً أن الحق في الإضراب لم يرد بالنص الصريح في تلك الاتفاقية.

4- لذا عملت لجنة الحريات النقابية في منظمة العمل الدولية على بناء مجموعة من السوابق حول الحالات التي يجوز فيها تقييد الإضراب. وقد أقرت اللجنة بإمكانية تقييد أو وضع ضوابط على ممارسة الحق في الإضراب في حالتين هما:

الحالة الأولى: إضراب الموظفين الحكوميين الذين يمارسون عملهم باسم السلطة (رجال القوات المسلحة والشرطة)، إذ أن ممارسة الإضراب من قبل هذه الفئات يؤدي إلى إلحاق ضرر بالأمن العام للمجتمع.

الحالة الثانية: وهي التي تهمنا، الإضراب في مجال الخدمات العامة الأساسية فقط. حيث أثارت هذه الحالة مشاكل من حيث مفهوم "الخدمات الأساسية"، إذ ترغب الحكومات في وصف أي نوع من الأعمال بأنها "خدمات أساسية"، وذلك بهدف حظر الأنشطة النقابية في هذا المجال، وخاصة الإضراب.

وعليه، فقد تمحور جزء من مهام لجنة الحريات النقابية في منظمة العمل الدولية خلال السنوات الخمسين المنصرمة حول وضع لائحة تدرجية بالخدمات الأساسية، وتلك التي لا تعتبر جزءاً منها. وبشكل خاص أوضحت اللجنة أنه يجب عدم منع فئات كثيرة من الموظفين الحكوميين، وتحديدًا المعلمين من الإضراب. وأن المتداول في البلدان الديمقراطية في هذا الشأن هو وضع بعض القيود على الممارسة الشاملة للإضراب وفرض حد أدنى من الخدمات على بعض القطاعات الحساسة حتى لا تصبح حياة وصحة المواطنين وأمنهم ذريعة لمنع ممارسة حق الإضراب. أي أنه في حال إعلان الإضراب في قطاع حساس، كقطاع الصحة مثلاً، فإنه لا يجوز التوقف عن تقديم الخدمات الضرورية التي من شأنها الحفاظ على حياة وصحة المواطنين بل لابد من اعتماد مبدأ التدرج في ممارسة الحق في الإضراب. وثرّك صلاحية تحديد مدى قانونية حظر أو تقييد الإضراب في قطاع خدماتي ما إلى القضاء، والذي من خلاله تطوّرت المعايير الدولية بهذا الخصوص.

5- وفيما يتعلق بالوظيفة العامة، فمن المفترض أن الإدارة الحكومية هي التي تقوم بإدارة مرافق الإضراب، لذا فإن هناك كثيراً من الدول وضعوا فيها تنظيمات لهذا الأمر، بحيث يحفظ حقوق



كافة الأطراف، وأيضاً بحيث لا يؤدي الإضراب إلى إحداث شلل في المرافق العامة مثل الطوارئ الطبية على سبيل المثال، فهذه قطاعات لا يمكن أن تتوقف عن العمل لأي سبب من الأسباب.

فلا يوجد ما يمنع من قيام الإدارات الحكومية من تقييد ممارسة الحق في الإضراب في الوظيفة العامة، على أن تتمثل تلك القيود في وضع ضوابط ضرورية يكون الهدف منها صيانة الأمن العام أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحررياتهم. ، وليس حظر الإضراب بشكل مطلق.

6- فالذي يمكن استخلاصه أن الحق في الإضراب هو حق مكفول في المواثيق والاتفاقيات الدولية، وهذا ما يجعل الإضراب العمالي أمراً مشروعاً. كما أن تلك المواثيق نفسها تركت للدول وضع النظم الخاصة بممارسة الحقوق النقابية ومن ضمنها الحق في الإضراب، لما قد يرتبه الإضراب من إحداث شلل في المنشآت الحيوية وبالتالي الإضرار بالأمن الوطني أو اضطراب في سير الحياة اليومية للمواطنين، إلا أن ذلك لا يعني أن تتعسف الدولة في استعمال حقها في فرض القيود القانونية على ممارسة الحق في الإضراب، فينبغي على الدول فرض بعض القيود على الممارسة الشاملة للإضراب وفرض حد أدنى من الخدمات على بعض الخدمات مع ضرورة تحديد الأماكن التي تعد من قبيل المنشآت الحيوية تحديداً قصرياً في القانون المنظم للحرية النقابية وذلك بهدف غل يد السلطة التنفيذية عن المساس بممارسة الحق في الإضراب.

فمن غير الجائز ترك أمر تحديد المنشآت الحيوية لتقدير السلطة التنفيذية، وذلك حتى لا تصبح حياة وصحة المواطنين وأمنهم ذريعة لمنع ممارسة حق الإضراب، إذ من غير العقول أن يتم تغيير وصف المنشآت الحيوية بين فينة وأخرى فالأساس أن هذه الصفة عادة ما تمتاز بالثبات والديمومة ولا يطرأ عليها أي تغيير. كما انه لا يجوز أن تقوم السلطة التنفيذية بحظر الإضراب في المنشآت الحيوية حظراً تاماً بل ينبغي عليها أن تنظم ممارسة هذا الحق دون حذرة كأن تفرض ضرورة اعتماد مبدأ التدرج في ممارسة الحق في الإضراب كأن يبدأ الإضراب في قطاع معين بنسبة 5% مثلاً على أن يتم زيادة تلك النسبة بالتدرج وصولاً للإضراب الكلي.

لذا فالمشرع البحريني لم يوفق حينما ترك أمر تحديد المنشآت الحيوية التي لا يجوز الإضراب فيها إلى قرار صادر من رئيس مجلس الوزراء، وفقاً لنص الفقرة (د) من المادة (21) من القانون رقم (49) لسنة 2006 بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 والتي نصت على:

"(د) عدم جواز الإضراب في المنشآت الحيوية التي يترتب على الإضراب فيها الإخلال بالأمن الوطني أو اضطراب في سير الحياة اليومية للمواطنين. ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد المنشآت الحيوية التي لا يجوز فيها الإضراب".

في حين كانت الفقرة (هـ) من المادة (21) من المرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 بإصدار قانون النقابات العمالية تنص على :

"(هـ) عدم جواز الإضراب في المرافق الحيوية الهامة وهي: الدفاع المدني- المطارات - الموانئ- المستشفيات- المواصلات- الاتصالات السلكية واللاسلكية- الكهرباء- الماء".

ويتضح من هذا النص أن قانون النقابات العمالية لسنة 2002 قبل إجراء التعديل فيه قد حدد الأماكن التي تعد من قبيل المنشآت الحيوية تحديداً قصيراً وهذا ما سمحت به كافة المواثيق الدولية المنظمة للحق في الإضراب.

إلا أنه وبالرجوع إلى نص القرار رقم (62) لسنة 2006 بشأن تحديد المنشآت الحيوية والصادر من رئيس مجلس الوزراء نجد أنه قد تم إضفاء صفة المنشآت الحيوية على أربعة مرافق جديدة وهي (المراكز الطبية والصيدليات وإحاقها بالمستشفيات، المخازن، المؤسسات التعليمية، وأخيراً منشآت قطاع النفط والغاز)، على الرغم من كون تلك المرافق تعتبر منشآت حيوية لما قد يسببه توقفها عن العمل من اضطراب في سير الحياة اليومية للمواطنين وإضرار بالأمن الوطني، إلا أن هذا القرار يؤكد ما نصت عليه التوصية من إمكانية زيادة عدد المنشآت بين فينة وأخرى إن ترك أمر تحديد المنشآت الحيوية في يد السلطة التنفيذية بدلاً من السلطة التشريعية. كما نلاحظ أن فرض الحظر التام على ممارسة الحق في الإضراب في المنشآت الحيوية يعد مسلكاً مخالفاً لما ورد في كافة المواثيق الدولية المنضمة للحرية النقابية.

ومما تقدم بيانه فإن الرأي القانوني يخلص إلى لزوم إجراء التعديل التشريعي على نص الفقرة (د) من المادة (21) من القانون رقم (49) لسنة 2006 بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بمرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002، بإيراد نص صريح يحدد الأماكن التي تعد من قبيل المنشآت الحيوية تحديداً قصيراً والتي لا يجوز الإضراب فيها إضراباً كلياً ، لذا من الأجدر تعديل النص الحالي ليكون بالصيغة التالية:



النص التشريعي المراد تعديله

نص الفقرة (د) من المادة (21) من القانون رقم (49) لسنة 2006:

"د- عدم جواز الإضراب في المنشآت الحيوية التي يترتب على الإضراب فيها الإخلال بالأمن الوطني أو اضطراب في سير الحياة اليومية للمواطنين. ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد المنشآت الحيوية التي لا يجوز فيها الإضراب".

النص التشريعي المقترح

"د- عدم جواز الإضراب بالشكل الكلي في المنشآت الحيوية الهامة وهي: الأمن- الدفاع المدني- المطارات- الموانئ- المستشفيات والمراكز الطبية والصيديات- جميع وسائل نقل الأشخاص والبضائع - الاتصالات السلكية واللاسلكية- الكهرباء- الماء- المخابز- المؤسسات التعليمية- منشآت قطاع النفط والغاز، واعتماد مبدأ التدرج في ممارسة الحق في الإضراب باعتبار أن الإضراب الكلي فيها يترتب إخلالاً بالأمن الوطني أو اضطراب في سير الحياة اليومية للمواطنين".

3- إحداث تعديل تشريعي لنص المادة (18) من المرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 بإصدار قانون النقابات العمالية، لتكون واضحة الدلالة على أن حل المنظمة أو مجلس إدارتها لا يكون إلا بناء على حكم قضائي استناداً على مخالفتها نظامها الأساسي أو التشريعات المحلية.

أولاً: النصوص القانونية الوطنية ذات العلاقة:

- الباب الرابع من قانون النقابات العمالية الصادر بمرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 والذي نضم مسألة حل المنظمات النقابية العمالية ومجالس إدارتها من خلال المادتين (17) و(18).
- نص المادة (5) من قانون النقابات العمالية الصادر بمرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002.
- نص الفقرة (ج) من المادة (13) من قانون النقابات العمالية الصادر بمرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002.

ثانياً: النصوص القانونية العربية ذات العلاقة:

- نص المادة رقم (108) من القانون رقم (6) لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي الخاص بدولة الكويت.

— نص المادة (101) من نفس القانون.

ثالثاً: النصوص القانونية الدولية ذات العلاقة:

— نص المادة (4) من الاتفاقية الدولية رقم (87) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي.

رابعاً: الرأي القانوني بشأن هذه التوصية:

ومما تقدم بيانه من الإشارة لبعض نصوص قانون النقابات العمالية البحريني، إلى جانب بعض نصوص قانون العمل في القطاع الأهلي الخاص بدولة الكويت وما نصت عليه الاتفاقية الدولية رقم (87) ذات العلاقة بموضوع التوصية محل الرأي القانوني يمكن بيان جملة من الملاحظات تفصيلاً:

1- جاء الباب الرابع من قانون النقابات العمالية لعام 2002 وتعديلاته لينظم حل المنظمات النقابية العمالية ومجالس إدارتها وفقاً لنص المادتين (17) و (18). فقد نصت المادة (17) على أن:

"يكون حل المنظمات النقابية العمالية ومجالس إدارتها وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في نظامها الأساسي، أو بناء على حكم قضائي.".

فالذي يتضح من نص هذه المادة إن حل المنظمات النقابية العمالية ومجالس إدارتها يتم بطريقتين:

— الطريقة الأولى تكون وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في النظام الأساسي للنقابة العمالية.

— أما الطريقة الثانية فهي تكون بناءً على حكم قضائي.

2- في حين نصت المادة (18) على أنه:

"يتولى مجلس إدارة الاتحاد النقابي الذي تنتمي إليه النقابة العمالية بصفة مؤقتة اختصاصات مجلس إدارة النقابة التي صدر قرار بحل مجلس إدارتها لحين تشكيل مجلس إدارة جديد طبقاً للنظام الأساسي".

فهذه المادة أوكلت لمجلس إدارة الاتحاد النقابي الذي تنتمي إليه النقابة العمالية مهمة القيام بصفة مؤقتة باختصاصات مجلس إدارتها لحين تشكيل مجلس إدارة جديد طبقاً للنظام الأساسي.

3- ونظراً لارتباط نص المادة (18) بنص المادة (17)، فالذي يفهم هنا أن المقصود من القرار الصادر بجل مجلس إدارة النقابة العمالية هو القرار الصادر من الجمعية العمومية وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في النظام الأساسي للنقابة العمالية. وذلك بالاستناد على نصين قانونيين؛

النص القانوني الأول:

نص المادة (17) حيث أن المشرع البحريني حدد صراحة أن حل المنظمات النقابية العمالية يكون إما وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في نظامها الأساسي أو بناء على حكم قضائي، وبهذا النص الصريح يكون المشرع البحريني قد قدم ضماناً مهمة تحمي العمل النقابي من الوقوع تحت سيطرة السلطات الإدارية في الدولة حيث لا يوجد في هذا النص ما يشير إلى خضوع النقابات العمالية لقرارات الحل التي تتخذها سلطة إدارية.

النص القانوني الثاني:

فهو نص الفقرة (ج) من المادة (13) حيث نصت على أنه:

"تختص الجمعية العمومية للنقابة بما يلي: ج- إيقاف أو عزل أعضاء مجلس الإدارة".

وعادة ما تمارس الجمعية العمومية هذا الاختصاص في صورة قرارات إدارية تصدر منها. فعبارة "القرار" الواردة في نص المادة (18) تعود في الأصل على القرار الصادر من الجمعية العمومية للنقابة العمالية.

4- وبمقارنة تلك النصوص القانونية مع الشبيهة بها في قوانين دول عربية، وتحديدًا قانون رقم (6) لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي الخاص بدولة الكويت، نجد أن المشرع الكويتي



سلك نفس النهج الذي سلكه المشرع البحريني، إلا أن النصوص التشريعية امتازت بالوضوح والدقة، بحيث لا تجعل هناك مجالاً للشك والتساؤل حول الجهة التي أصدرت القرار الإداري.

فبين المشرع الكويتي في نص المادة (108) - والتي نصت على أنه:

"يجوز حل منظمات أصحاب العمل والعمال حلاً اختيارياً بقرار يصدر من الجمعية العمومية طبقاً للنظام الأساسي للمنظمة، ويتحدد مصير أموال النقابة بعد تصنيفها طبقاً للقرار الذي تتخذه الجمعية العمومية في حالة الحل الاختياري. كما يجوز حل مجلس إدارة المنظمة عن طريق إقامة دعوى من الوزارة أمام المحكمة الكلية لتصدر حكماً بجل مجلس الإدارة إذا قام بعمل يعتبر مخالفاً لأحكام هذا القانون والقوانين المتعلقة بحفظ النظام العام والآداب، ويجوز استئناف حكم المحكمة خلال 30 يوماً من تاريخ صدوره لدى محكمة الاستئناف"

فهناك ما يسمى بالحل الاختياري ويكون بقرار صادر من الجمعية العمومية طبقاً للنظام الأساسي للمنظمة.

وهناك حل آخر يتم عن طريق إقامة دعوى من الوزارة أمام المحكمة لتصدر حكماً بجل مجلس الإدارة. وهنا نلاحظ أن المشرع الكويتي قد حرص على الالتزام بنص المادة (4) من الاتفاقية الدولية رقم (87) - والتي نصت على أنه:

"لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل، أو وقف العمل التي تتخذها سلطة إدارية"

وذلك من خلال تبيان ذلك في نصوص قانونية بالغة الوضوح حينما بينت المادة رقم (108) أن السلطة الإدارية لا تملك في مسألة حل النقابات إلا اللجوء إلى القضاء وإقامة دعوى للحصول على حكم بجل مجلس الإدارة. فلا شك أن تخويل القضاء صلاحية حل النقابة هي ضمانات هامة تعزز استقلال النقابات وتوفر لها الحماية من الوقوع تحت تأثير السلطات الإدارية.

5- ولتوضيح المسائل المتعلقة بجل النقابات العمالية ولا سيما تلك المتعلقة بالحل الاختياري، نلاحظ أن المشرع الكويتي قد نص صراحة في المادة (101) على ضرورة أن يبين النظام الأساسي للمنظمة إلى جانب أهدافها وأغراضها و..... أيضاً إجراءات حلها، وهذا ما أغفل عن ذكره المشرع البحريني في المادة (5) من قانون النقابات العمالية الصادر بمرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002، والمتعلقة بتحديد ما يجب أن يشتمل عليه النظام الأساسي للمنظمة النقابية



العمالية بوجه خاص، واقتصر على ذكر الحل الاختياري وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في النظام الساسي للنقابة العمالية لأول مرة في نص المادة (17) حينما نص على أن:
"يكون حل المنظمات النقابية العمالية....، وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في نظامها الأساسي...".

على الرغم من أن المشرع البحريني في نص المادة (18) لم يقصد بلفظ "القرار" بأنه قرار صادر من السلطة التنفيذية كما ذهبت إليه التوصية محل الراي القانوني، إلا إننا نتفق مع ما ترمي إليه التوصية من وجوب إحداث تعديل تشريعي على نص المادة (18) ونضيف على ذلك أيضاً ضرورة إجراء تعديل تشريعي على نص المادة (17) لارتباط كلتا المادتين ببعض ولكونهما تنظمان مسألة حل المنظمات النقابية العمالية ومجالس إدارتها، بحيث يكون نص المادتين أكثر وضوحاً في تحديد الطرق التي يتم بها حل النقابات العمالية. هذا بالإضافة إلى ضرورة إجراء تعديل تشريعي على نص المادة (5) من قانون النقابات العمالية لارتباطها أيضاً بالمادتين سالفتي الذكر، بحيث يتم النص صراحة في هذه المادة على ضرورة أن يشتمل النظام الأساسي للنقابة العمالية على إجراءات حل النقابة العمالية.

ومما تقدم بيانه فإن الراي القانوني يخلص إلى ضرورة تبني مسلك المشرع الكويتي في الكيفية التي صاغ بها نصوص المادتين (108) و (101) بحيث يتم إجراء تعديل تشريعي لنصوص المواد (5) و(17) و (18) من المرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 بإصدار قانون النقابات العمالية وأن يتم تعديل النص الحالي ليكون بالصيغة التالية:

النص التشريعي المراد تعديله:

الفقرات (و) و (ز) و (ح) و (ط) من المادة (5):

"يجب أن يشتمل النظام الأساسي للمنظمة النقابية العمالية بوجه خاص على ما يلي:

و) الخدمات والمساعدات المالية التي تقدم للأعضاء في حالات الضرورة.

ز) شروط تعيين موظفي المنظمة واجراءاته وكيفية انهاء خدمتهم.

ح) كيفية حفظ أموال المنظمة، ونظامها المالي، وسجلاتها ودفاترها المالية.

ط) اجراءات ومواعيد وحالات دعوة مجلس إدارة المنظمة وجمعيتها العمومية إلى الاجتماعات العادية وغير العادية.



نص المادة (17):

"يكون حل المنظمات النقابية العمالية ومجالس إدارتها وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في نظامها الأساسي، أو بناء على حكم قضائي. ويحظر على من تثبت مسؤليتهم عن وقوع المخالفات التي دعت إلى حل المنظمة النقابية العمالية أو مجلس إدارتها ترشيح أنفسهم لعضوية مجلس إدارة أية منظمة نقابية إلا بعد انقضاء خمس سنوات من تاريخ صدور قرار أو حكم قضائي نهائي".

نص المادة (18):

"يتولى مجلس إدارة الاتحاد النقابي الذي تنتمي إليه النقابة العمالية بصفة مؤقتة اختصاصات مجلس إدارة النقابة التي صدر قرار بحل مجلس إدارتها لحين تشكيل مجلس إدارة جديد طبقاً للنظام الأساسي".

النص التشريعي المقترح

الغاء الفقرات (و) و (ز) و (ح) و (ط) ، وإضافة فقرة جديدة (هـ) في المادة (5)؛

يجب أن يشمل النظام الأساسي للمنظمة النقابية العمالية بوجه خاص على ما يلي:

و- شروط العضوية وحقوق أعضائها وواجباتهم.

ز- اختصاصات الجمعية العمومية العادية وغير العادية.

ح- القواعد المتعلقة بالميزانية.

ط- إجراءات تعديل النظام الأساسي للمنظمة وإجراءات حلها وكيفية تصفية أموالها.

ي- السجلات والدفاتر التي تحتفظ بها المنظمة وأسس الرقابة الذاتية.

المادة (17) "يجوز حل المنظمات النقابية العمالية حلاً اختيارياً بقرار يصدر من الجمعية العمومية طبقاً للنظام الأساسي للمنظمة، ويتحدد مصير أموال النقابة بعد تصفيتها طبقاً للقرار الذي تتخذه الجمعية العمومية في حالة الحل الاختياري.



كما يجوز حل مجلس إدارة المنظمة عن طريق إقامة دعوى من الوزارة أمام المحكمة المختصة لتصدر حكماً بحل مجلس الإدارة إذا قام بعمل يعتبر مخالفاً لأحكام هذا القانون والقوانين المتعلقة بحفظ النظام العام والآداب، ويجوز استئناف حكم المحكمة خلال 30 يوماً من تاريخ صدوره لدى محكمة الاستئناف.

ويحظر على من تثبت مسؤوليتهم عن وقوع المخالفات التي دعت إلى حل المنظمة النقابية العمالية أو مجلس إدارتها ترشيح أنفسهم لعضوية مجلس إدارة أية منظمة نقابية إلا بعد انقضاء خمس سنوات من تاريخ صدور قرار أو حكم قضائي نهائي".

المادة 18

"يتولى مجلس إدارة الاتحاد النقابي الذي تنتمي إليه النقابة العمالية بصفة مؤقتة اختصاصات مجلس إدارة النقابة التي صدر قرار بحل مجلس إدارتها من الجمعية العمومية لحين تشكيل مجلس إدارة جديد طبقاً للنظام الأساسي".

4- إحداث تعديل تشريعي أو إصدار قرار يبين المقصود بالعمل السياسي الوارد في مضمون نص البند (د) من المادة (20) من المرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 بإصدار قانون النقابات العمالية.

أولاً: النصوص القانونية الوطنية ذات العلاقة:

- نص المادة (7) من قانون النقابات العمالية الصادر عام 2002.
- نص الفقرة (د) من المادة (20) من نفس القانون سالف الذكر.

ثانياً: النصوص القانونية الدولية ذات العلاقة:

- نص الفقرة (1) من المادة (8) من الاتفاقية الدولية رقم (87) الخاصة بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي.



ثالثاً: قرارات مؤتمر العمل الدولي ذات العلاقة:

— القرار الصادر في مؤتمر العمل الدولي عن "النقابات والعمل السياسي" سنة 1952.

رابعاً: الرأي القانوني بشأن هذه التوصية:

ومما تقدم بيانه من الإشارة لنص الفقرة (د) من المادة (20) من قانون النقابات العمالية البحريني، ونص الفقرة (1) من المادة (8) من الاتفاقية الدولية رقم (87)، وقرار مؤتمر العمل الدولي في سنة 1952 حول النقابات والعمل السياسي بالإضافة إلى رأي لجنة الحريات النقابية بمكتب العمل الدولي يمكن بيان جملة من الملاحظات تفصيلاً كما يلي:

1- نصت المادة (7) من قانون النقابات العمالية الصادر عام 2002. على أنه:

"تستهدف المنظمات النقابية حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف وشروط العمل...".

وبالتالي فإن نشأة العمل النقابي دائماً ما ارتبط في سعي العمال للدفاع عن مصالحهم والمطالبة بتحسين شروط عملهم ودفع أجورهم كما ارتبط في أحيان كثيرة بأهداف سياسية كالضغط من أجل سن تشريعات تعترف بحقوق العمال في التنظيم النقابي والمطالبة بالمساواة في التمتع بالحقوق لجميع المواطنين، وهذا ما يجعل النقابات تدخل في مجال العمل السياسي. إلا أنه في أحيان كثيرة قد تتماهى النقابات العمالية فتدخل في العمل السياسي بصورة تجعلها تخرج عن طبيعتها الأصلية كمنظمة عمل تهتم بمصالح وحقوق العمال الاقتصادية والاجتماعية، لتتدخل فيما يُعرف بالسياسة والتي يمكن تعريفها بأنها: "رعاية شئون الناس داخلياً وخارجياً، وتعني كذلك نظام الحكم وجهاز الدولة، و أيضاً علاقة الناس وعلاقة الأمة بغيرها من الأمم، وهو ما اصطلح على تسميته بالسياسة الداخلية والخارجية".²

2- في سنة 1952 صدر بمؤتمر العمل الدولي قراراً مشهوراً عن "النقابات والعمل السياسي" تضمن ثلاثة مبادئ:³

أولاً: أن النقابات هي في الأصل منظمات مهنية تعني بقضايا العمل وعلاقاته.

² بحوث ودراسات، دراسات علمية، مفهوم العمل السياسي ومشروعيته،

<http://islamtoday.net/bohooth/mobile/mobartBoh-86-165664.htm>

³ جمال البنا، "النقابات المهنية المصرية في معركة البقاء"، دار الفكر الإسلامي الحديث (1993) بين العمل النقابي والعمل السياسي،

<http://www.ikhwanwiki.com>



ثانياً: للنقابات الحق في دخول المجال السياسي إذا أتت بمحض إرادتها ومن منطلق مصلحتها بأن ذلك يحقق أهدافها.

ثالثاً: إن الدخول في المجال السياسي يجب أن لا يحيف عن طبيعتها الأصلية كمنظمة عمل وألا يسمح للأحزاب بالتدخل في شؤونها أو السيطرة عليها أو الإضرار ببعض أعضائها.

وفصلت لجنة الحرية النقابية بمكتب العمل الدولي في عدد من الحالات، ومنها على سبيل المثال تحريم بعض القوانين على الشيوعيين الانضمام إلى النقابات. ورأت في إحدى هذه الحالات أنه: "إذا حُرِّم على الحركة النقابية الاشتغال بالنشاط السياسي بصفة عامة أو بمقتضى تعبيرات فضفاضة فإن هذا قد يُبرز صعوبات تنشأ عن الترجمة العملية لهذه النصوص الفضفاضة، وقد تتغير تلك الترجمة في أي لحظة ومن ثم يتم تقييد حرية العمل المحتمل، ولهذا فيتوجب على الدول ألا تحرم النشاط السياسي للمنظمات المهنية بعبارة عامة وأن توكل إلى السلطات القضائية مهمة كبح إساءات الاستخدام التي يحتمل أن تقع فيها المنظمات النقابية التي قد تنحرف عن هدفها الأساسي المتمثل في تحقيق التقدم الاقتصادي لأعضائها".

مما سبق يمكن أن نستخلص، أنه يجوز للنقابات العمالية الدخول في المجال السياسي طالما كان هدفها من ذلك هو الحصول على مكاسب اقتصادية واجتماعية للعمال ولحماية حقوقهم.

2- إلا أنه من ناحية أخرى نصت الاتفاقية الدولية رقم (87) في الفقرة (1) من المادة (8) :

"1- علي العمال وأصحاب العمل، ومنظمات أولئك وهؤلاء، في ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية أن يحترموا القانون الوطني، شأنهم في ذلك شأن غيرهم من الأشخاص والجماعات المنظمة".

وبالتالي فإنه يتوجب على العمال والنقابات العمالية ممارسة حقوقهم النقابية وفقاً للطريقة التي نضمها القانون الوطني، وحيث أن قانون النقابات العمالية البحريني قد حظر في مادته رقم (20) وتحديداً في البند (د) على المنظمات النقابية العمالية ممارسة العمل السياسي فينبغي في هذه الحالة أن تحترم النقابات العمالية القانون الوطني وأن تلتزم بالابتعاد عن التدخل في الشؤون السياسية للبلد.

4- وبالرجوع إلى رأي لجنة الحرية النقابية بمكتب العمل الدولي نجد أن المشرع البحريني قد استخدم تعبيراً فضفاضاً حينما حظر على النقابات العمالية ممارسة العمل السياسي بصفة عامة، الأمر الذي قد يؤدي في المستقبل إلى تقييد حرية العمل النقابي. فغياب مصطلح واضح



يحدد الأفعال التي تعد من قبيل العمل السياسي المحظور، قد يسمح بغل يد المنظمات النقابية العمالية في مشاركة الدولة في وضع السياسات الاقتصادية وفي الاشتراك بوضع التشريعات الوطنية التي تصب في مصلحة العامل، وفي تنظيم إضرابات العمل الاحتجاجية ضد ممارسات وسياسات أرباب العمل خصوصاً إن كانوا يشكلون أحد أجهزة الدولة المختصة بالعملية الصناعية. هذا من ناحية ومن ناحية أخرى، قد يُفهم أن المشرع البحريني لا يسمح للنقابات العمالية ممارسة العمل السياسي المباح والمنصب على حماية حقوق العمال.

لا شك إن تحديد ما المقصود بالعمل السياسي المحظور من شأنه أن يحافظ على مبدأ استقلالية النقابات العمالية ويحمي الحرية النقابية من تدخل السلطة التنفيذية في عملها. لذا فأنا نتفق مع ما ذهبت إليه التوصية سالفه الذكر من ضرورة تحديد العمل السياسي المحظور على النقابات العمالية العمل فيه، وترك تحديد ذلك إما للمشرع البحريني أو للسلطة القضائية بدلاً من السلطة التنفيذية كما ورد في نص التوصية محل الرأي.

ومما تقدم بيانه فإن الرأي القانوني يخلص إلى خيارين:

الخيار الأول: تبني رأي لجنة الحريات النقابية التابعة لمكتب العمل الدولي وهو، أن توكل إلى السلطة القضائية مهمة كبح إساءات الاستخدام التي يُحتمل أن تقع فيها المنظمات في ممارسة العمل السياسي وذلك حينما تحيد عن هدفها الأساسي وهو حماية التقدم الاقتصادي والاجتماعي لأعضائها مع الإبقاء على النص التشريعي للبند (د) من المادة (20) دون تعديل.

الخيار الثاني: إحداث تعديل تشريعي للبند (د) من المادة (20) بحيث يتضمن تعريفاً واضحاً وصريحاً بالعمل السياسي المحظور على النقابات العمالية ممارسته. واقترح أن يكون تعديل النص الحالي ليكون بالصيغة التالية:

النص التشريعي المراد تعديله

البند (د) من المادة (20):

" يحظر على المنظمات النقابية العمالية:

د- ممارسة العمل السياسي."



النص التشريعي المقترح

"يحظر على المنظمات النقابية العمالية :

د- ممارسة العمل السياسي وكل عمل من شأنه يدخل ضمن رعاية شئون الناس داخلياً وخارجياً، ونظام الحكم وجهاز الدولة، وأيضا علاقة الناس وعلاقة الأمة بغيرها من الأمم، وهو ما اصطلح على تسميته بالسياسة الداخلية والخارجية".

5- إحداث تعديل تشريعي يلغي ويحذف التشابه الذي تطلبه المرسوم بقانون رقم (35) لسنة 2011 بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002، لأن العبرة ليست بطبيعة العمل أو الصناعة أو الحرفة وغيرها في الاتحادات بل الهدف هو الدفاع عن حقوق العمال، وإن كان التشابه مطلوباً في تأسيس النقابات والانضمام لها.

أولاً: النصوص القانونية الوطنية ذات العلاقة:

- نص الفقرة (1) من المادة (8) من المرسوم بقانون رقم (35) لسنة 2011 بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002.
- نص الفقرة (1) من المادة (8) من القانون رقم (49) لسنة 2006 بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002.

ثانياً: النصوص القانونية الدولية ذات العلاقة:

- نصوص المواد (2) و الفقرة (2) من المادة (2) من المادة (3) و (5) و(6) من الاتفاقية الدولية رقم (87).
- نص البند (ب) من الفقرة (1) من المادة (8) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

ثالثاً: الرأي القانوني بشأن هذه التوصية:

ومما تقدم بيانه من الإشارة إلى النصوص القانونية الوطنية والدولية ذات العلاقة، يمكن بيان جملة من الملاحظات تفصيلاً كما يلي:



1- تعطي الاتفاقيات الدولية العمال وأصحاب العمل والمهنيين والموظفين العموميين الحق في أن يقوموا بتشكيل أكثر من نقابة، حتى ولو تعلق الأمر بأشخاص من نفس المهنة أو الإقليم أو محل العمل. كما أن لهم الحق في تشكيل اتحاداً أو أكثر يضم أكثر من نقابة.

3- فالاتفاقية الدولية رقم (87) وتحديداً نص المادة (2) منها تنص على أن:

"للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات". كما تنص المادة (5) منها على أنه "لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق تكوين اتحادات واتحادات حلافية والانضمام إليها، كما أن لكل منظمة أو اتحاد أو اتحاد حلافي من هذا النوع حق الانتساب إلى منظمات دولية للعمال وأصحاب العمل".

3- ومما يؤكد ذلك، التقارير الكثيرة الصادرة عن لجنة الحريات النقابية في منظمة العمل الدولية، والتي تفسر النصوص الواردة في الاتفاقية الدولية رقم (87)، حيث بينت تلك التقارير "أن المبدأ المطروح في المادة (2) من الاتفاقية الدولية رقم (87) التي تنص على حق العمال بتأسيس منظماتهم والانتساب إليها باختيارهم المستقل". وتضيف "إن الحكم الذي يمنع النقابات في أقسام مختلفة من تأسيس اتحادات، يشكل حداً من حق المنظمات العمالية في تأسيس الاتحادات والاتحادات الكونفدرالية التي تعترف بها المادة (5) من الاتفاقية الدولية رقم (87)".

4- وتؤكد لجنة الحريات النقابية في منظمة العمل الدولية في نفس التقرير على التالي؛ "يشكل أي حد، مباشر كان أم غير مباشر، لحق النقابات في تأسيس اتحادات من قطاعات متشابهة أو مختلفة والانتساب إليها، على مستوى إقليمي، خرقاً لمبادئ الحرية النقابية".⁴

5- وقد نص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في البند (ب) من الفقرة (1) من المادة (8) على "حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها".

6- بناءً على ما تقدم، يتضح أن الاتفاقيات الدولية منحت العمال الحق في إنشاء اتحادات نقابية عمالية دون الاشتراط على ضرورة وجود تشابه فيما بين النقابات. في حين أن الفقرة (1) من المادة (8) من قانون النقابات العمالية البحريني بعد تعديلها في عام 2011 وفقاً للمرسوم بقانون رقم (35) لسنة 2011، قد ضيقت من نطاق التعددية النقابية في إطار تشكيل الاتحادات العمالية، وذلك حينما نصت على أنه:

⁴ خليل بوهزاع - قراءة في المرسوم بقانون بشأن تعديل قانون النقابات العمالية،
<http://www.ahewar.org/debat/s.asp?t=4&aid=296197>



"يجوز لكل نقابتين أو أكثر من النقابات العمالية المتشابهة أن تنشئ فيما بينها اتحاداً نقابياً، ويكون إنشاء الاتحاد النقابي والانضمام إليه بعد موافقة أغلبية أعضاء الجمعية العمومية للنقابة العمالية".

فوفقاً لهذا النص قصر المشرع البحريني الحق في تشكيل الاتحادات العمالية على النقابات المتشابهة فقط، بينما كان نص الفقرة (1) من المادة (8) قبل التعديل - أي في قانون رقم (49) لسنة 2006 بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية - يعطي للنقابات العمالية الحق في إنشاء اتحادات نقابية بشكل مطلق، أي كان بإمكان أي نقابتين أو أكثر تشكيل اتحاداً فيما بينهم دون اشتراط وجود أي تشابه بين تلك النقابات.

7- لذا ووفقاً للتعديل الجديد فإن قانون النقابات العمالي البحريني لا يجيز تشكيل اتحادات بين نقابات مختلفة وذلك راجع لعدم إمكانية الاجتهاد في التفسير في ظل وجود نص واضح وصريح بذلك. وقد يكون ذلك راجع لرغبة المشرع البحريني في تضيق دائرة تشكيل الاتحادات النقابية مما يعد في الواقع خرقاً لبدأ التعددية النقابية وخرقاً لضمن ممارسة الحرية النقابية دون تقييد أو تمييز. وكان الأجدر به الإبقاء على النص كما كان عليه في القانون رقم (49) لسنة 2006 لخلوه من شرط التشابه، حيث كانت هذه الفقرة تنص على أنه:

"يجوز لكل نقابتين أو أكثر من النقابات العمالية أن تنشئ فيما بينها اتحاداً نقابياً....".

فمن المستغرب أن يتم منح حق من دون شروط ثم يتم تقييده بعد ذلك، مما يُعد تراجعاً في مجال الحقوق والحريات الأساسية.

وعليه فإن الرأي القانوني يخلص إلى أن التعديل في الفقرة (1) من المادة (8) جاء مخالفاً لمفهوم الحرية النقابية التي نصت عليها مواثيق منظمة العمل الدولية، من حيث السماح للعمال بتشكيل منظماتهم النقابية بحرية سواء على مستوى النقابات أو على مستوى الاتحادات العمالية، وذلك بأن حظر تشكيل أي اتحاد نقابي بين نقابات غير متشابهة. وأن التعديل التشريعي الموصي به يجب أن يؤخذ في عين الاعتبار، ونوصي بضرورة إجراء تعديل تشريعي على نص الفقرة (1) من المادة (8) واعتماد النص الموجود في القانون رقم (49) لسنة 2006، بحيث يكون التعديل التشريعي كالاتي:

النص التشريعي المراد تعديله

الفقرة (1) من المادة (8) من المرسوم بقانون رقم (35) لسنة 2011 بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002؛



"1- يجوز لكل نقابتين أو أكثر من النقابات العمالية المتشابهة أن تنشئ فيما بينها اتحاداً نقابياً، ويكون إنشاء الاتحاد النقابي والانضمام إليه بعد موافقة أغلبية أعضاء الجمعية العمومية للنقابة العمالية".

النص التشريعي المقترح

العودة الى الفقرة (1) من المادة (8) من القانون رقم (49) لسنة 2006 بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002؛

"1- يجوز لكل نقابتين أو أكثر من النقابات العمالية أن تنشئ فيما بينها اتحاداً نقابياً. ويكون إنشاء الاتحاد النقابي والانضمام إليه بعد موافقة أغلبية أعضاء الجمعية العمومية للنقابة العمالية".

الاتفاقية (رقم 87) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي
اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية
في 9 تموز/يوليه 1948، في دورته الحادية والثلاثين
تاريخ بدء النفاذ: 4 تموز/يوليه 1950، وفقا لأحكام المادة 15

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في سان فرانسيسكو، وانهقد فيها في دورته الحادية والثلاثين يوم 17 حزيران/يونيه 1948،
وقد قرر أن يعتمد، على شكل اتفاقية، مقترحات معينة تتصل بموضوع الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي وهو موضوع البند السابع من جدول أعمال الدورة،
وإذ يري أن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تعتبر "الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية" وسيلة لتحسين أوضاع العمال ولإقرار السلام،
وإذ يري أن إعلان فيلادلفيا قد أكد مجددا أن "حرية التعبير والحرية النقابية" شرطتان أساسيان لاطراد التقدم،
ولما كان مؤتمر العمل الدولي قد أقر بالإجماع، في دورته الثلاثين، المبادئ التي ينبغي أن تكون أساسا للتنظيم الدولي،
وإذ يري أن الجمعية العامة للأمم المتحدة، في دورتها الثانية، قد تبنت هذه المبادئ ورجت منظمة العمل الدولية أن تواصل بذل كل ما في وسعها لكي يصبح في المستطاع عقد اتفاقية دولية أو عدة اتفاقيات دولية،
يعتمد، في هذا اليوم التاسع من شهر تموز/يوليه عام ألف وتسعمائة وثمانية وأربعين، الاتفاقية التالية التي ستدعي "اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لعام 1948":

الباب الأول: الحرية النقابية

المادة 1

يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية تكون هذه الاتفاقية نافذة إزاءه بوضع الأحكام التالية موضع التنفيذ.

المادة 2

للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، ولهم كذلك، دون أن يرتثن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق.

المادة 3

1. لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق وضع دساتيرها وأنظمتها، وانتخاب ممثليها في حرية تامة، وتنظيم إدارتها ووجوه نشاطها، وصياغة برامجها.
2. تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو يحول دون ممارستها المشروعة.

المادة 4

لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها سلطة إدارية.

المادة 5

لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق تكوين اتحادات واتحادات حلافية والانضمام إليها، كما أن لكل منظمة أو اتحاد أو اتحاد حلافي من هذا النوع حق الانتساب إلى منظمات دولية للعمال وأصحاب العمل.

المادة 6

تنطبق أحكام المواد 2 و 3 و 4 من هذه الاتفاقية على اتحادات منظمات العمال وأصحاب العمل واتحاداتها الحلافية.

المادة 7

لا يجوز إخضاع اكتساب منظمات العمال وأصحاب العمل واتحاداتها الحلافية للشخصية القانونية لشروط يكون من شأنها الحد من تطبيق أحكام المواد 2 و 3 و 4 من هذه الاتفاقية.

المادة 8

1. على العمال وأصحاب العمل، ومنظمات أولئك وهؤلاء، في ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية أن يحترموا القانون الوطني، شأنهم في ذلك شأن غيرهم من الأشخاص والجماعات المنظمة.
2. لا يجوز للقانون الوطني، ولا للأسلوب الذي يطبق به، انتقاص الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

المادة 9

1. تحدد القوانين واللوائح الوطنية مدي انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية علي القوات المسلحة والشرطة.
2. طبقا للمبدأ المقرر في الفقرة 8 من المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية، لا يعتبر تصديق أي عضو لهذه الاتفاقية ذا أثر علي أي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو اتفاق قائم بالفعل، يتمتع أعضاء القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه بأي حق تضمنه هذه الاتفاقية.

المادة 10

في هذه الاتفاقية، يراد بكلمة "منظمة" أية منظمة للعمال أو لأصحاب العمل تستهدف تعزيز مصالح العمال أو أصحاب العمل والدفاع عنها.

الباب الثاني: حماية حق التنظيم النقابي

المادة 11

يتعهد كل عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية تكون هذه الاتفاقية نافذة إزاءه باتخاذ جميع التدابير اللازمة والمناسبة لضمان تمكين العمال وأصحاب العمل من ممارسة حق التنظيم النقابي في حرية.

الباب الثالث: أحكام متنوعة

المادة 12

1. في ما يتعلق بالأقاليم المشار إليها في المادة 35 من دستور منظمة العمل الدولية بصيغتها المعدلة بصك تعديل دستور منظمة العمل الدولية لعام 1946، عدا الأقاليم المشار إليها في الفقرتين 4 و 5 من المادة المذكورة المعدلة علي النحو المذكور، يقوم كل عضو في المنظمة بصدق علي هذه الاتفاقية بإيداع المدير العام لمكتب العمل الدولي، لدي التصديق، أو في أقرب وقت ممكن بعده، بيانا يحدد فيه:
 - (أ) الأقاليم التي بشأنها يتعهد بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية دون تعيير،
 - (ب) الأقاليم التي بشأنها يتعهد بأن يتم تطبيق أحكام الاتفاقية مع تغييرات، مع ذكر تفاصيل هذه التغييرات،
 - (ج) الأقاليم التي لا تنطبق عليها الاتفاقية، مع ذكر مبررات عدم انطباقها في هذه الحالات،
 - (د) الأقاليم التي بشأنها يتحفظ باتخاذ قراره.
2. تعتبر التعهدات المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة 1 من هذه المادة جزءا لا يتجزأ من التصديق، ويكون لها مثل آثاره.
3. لأي عضو، في أي حين، أن يلغي بإعلان لاحق، كليا أو جزئيا، أية تحفظات أوردتها في إعلانه الأصلي عملا بالفقرات الفرعية (ب) و (ج) و (د) من الفقرة 1 من هذه المادة.
4. لأي عضو، في أي حين يجوز فيه الانسحاب من هذه الاتفاقية طبقا لأحكام المادة 16، أن يوجه إلي المدير العام إعلانا جديدا يدخل، علي أي صعيد آخر، تغييرات علي مضامين أي إعلان سابق ويذكر الموقف الراهن في أية أقاليم يحددها.

المادة 13

1. حين تكون المسائل التي تعالجها هذه الاتفاقية داخلية في اختصاصات الحكم الذاتي التي يملكها أي إقليم غير متروبولي، يجوز للعضو المسؤول عن العلاقات الدولية لهذا الإقليم أن يوجه إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، بالاتفاق مع حكومة الإقليم المذكور، إعلانا يقبل به، باسم ذلك الإقليم، التزامات هذه الاتفاقية.
2. يمكن أن يوجه إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي إعلانا بقبول التزامات هذه الاتفاقية:
 - (أ) أي اثنين أو أكثر من أعضاء المنظمة، بصدد أي إقليم موضوع تحت سلطتهما أو سلطتهم المشتركة، أو
 - (ب) أية سلطة دولية تكون مسؤولة عن إدارة أي إقليم بمقتضى ميثاق الأمم المتحدة أو بمقتضى أي حكم آخر، بصدد هذا الإقليم.
3. يجب أن تذكر الإعلانات الموجهة إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي عملا بالفقرتين السابقتين من هذه المادة هل ستطبق أحكام الاتفاقية في الإقليم المعني دون تغيير أم رهنا بإدخال تغييرات عليها، فإذا ذكر الإعلان أن أحكام الاتفاقية ستطبق رهنا بإدخال تغييرات عليها يجب أن يذكر تفاصيل هذه التغييرات.
4. للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر، أن يتخلوا كليا أو جزئيا، في أي حين، بإعلان لاحق، عن حق اللجوء إلي أي تغيير أشير إليه في أي إعلان سابق.
5. للعضو أو الأعضاء أو السلطة الدولية المعنيين بالأمر، في أي حين يجوز فيه الانسحاب من هذه الاتفاقية طبقا لأحكام المادة 16، أن يوجهوا إلي المدير العام إعلانا يدخل، علي أي صعيد آخر، تغييرات علي مضامين أي إعلان سابق، ويحدد الموقف الراهن بشأن تطبيق الاتفاقية.

الباب الرابع: أحكام ختامية

المادة 14

توجه صكوك التصديق الرسمية لهذه الاتفاقية إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها.

المادة 15

1. لا تلزم هذه الاتفاقية إلا أعضاء منظمة العمل الدولية الذين تم تسجيل صكوك تصديقهم لها لدي المدير العام.
2. ويبدأ نفاذها بعد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل المدير العام لصكي تصديق عضوين.
3. وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية إزاء كل عضو بعد اثني عشر شهرا من التاريخ الذي يكون قد تم فيه تسجيل صك تصديقه.

المادة 16

1. لأي عضو صدق هذه الاتفاقية أن ينسحب منها لدي انقضاء عشر سنوات علي وضعها موضع النفاذ، وذلك بوثيقة توجه إلي المدير العام لمكتب العمل الدولي، الذي يقوم بتسجيلها. ولا يسري مفعول هذا الانسحاب إلا بعد سنة من تاريخ تسجيله.
2. كل عضو صدق هذه الاتفاقية ولم يمارس، خلال السنة التي تلي انقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، حق الانسحاب الذي تنص عليه هذه المادة، يظل مرتبطا بها لفترة عشر سنوات أخرى، وبعد ذلك يجوز له الانسحاب من هذه الاتفاقية لدي انقضاء كل فترة عشر سنوات بالشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

المادة 17

1. يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإشعار جميع أعضاء منظمة العمل الدولية بجميع صكوك التصديق والإعلانات والتحفظات ووثائق الانسحاب التي يوجهها إليه أعضاء المنظمة.
2. علي المدير العام، حين يقوم بإشعار أعضاء المنظمة بتسجيل صك التصديق الموجهة إليه، أن يسترعي نظر أعضاء المنظمة إلي التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

المادة 18

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإيداع الأمين العام للأمم المتحدة بيانات كاملة عن جميع صكوك التصديق والإعلانات ووثائق الانسحاب التي قام بتسجيلها ووفقا للمواد السابقة، كيما يقوم هذا الأخير بتسجيلها وفقا لأحكام المادة 102 من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة 19

لدي انقضاء كل فترة عشر سنوات تلي بدء نفاذ هذه الاتفاقية، يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلي المؤتمر العام تقريرا حول سير تطبيق هذه الاتفاقية، كما يدرس مسألة ضرورة أو عدم ضرورة إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر حول تنفيذها كليا أو جزئيا.

المادة 20

1. إذا حدث أن اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تنطوي علي تنقيح كلي أو جزئي، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة علي خلاف ذلك،
(أ) يستتبع تصديق أي عضو للاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، بمجرد قيام هذا التصديق، وبصرف النظر عن أحكام المادة 16 أعلاه، انسحابه الفوري من هذه الاتفاقية، إذا، ومتي، أصبحت الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح نافذة المفعول،
(ب) تصبح هذه الاتفاقية، اعتبارا من بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المنطوية علي التنقيح، غير متاحة للتصديق من قبل الأعضاء.
2. تظل هذه الاتفاقية علي أية حال، بشكلها ومضمونها الراهنين، نافذة المفعول إزاء الأعضاء الذين صدقوها ولكنهم لم يصدقوا الاتفاقية المنطوية علي التنقيح.

المادة 21

يكون النصاب الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويين في الحجية.
النص الوارد أعلاه هو النص الرسمي للاتفاقية التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وفقا للأصول في دورته الحادية والثلاثين المنعقدة في سان فرانسيسكو والتي أعلن اختتامها في اليوم العاشر من تموز/يوليه 1948. وإثباتا لذلك، ذيلناه بتواقيعنا في هذا اليوم، الحادي والثلاثين من آب/أغسطس 1948.

مرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢
بإصدار قانون النقابات العمالية

نحن حمد بن عيسى آل خليفة . ملك مملكة البحرين .

بعد الإطلاع على الدستور ،

وعلى قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته ،

وعلى القانون البحري الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٨٢ ،

وبناء على عرض وزير العمل والشئون الاجتماعية ،

وبعد موافقة مجلس الوزراء على ذلك ،

رسمنا بالقانون الآتي:

المادة الأولى

يعمل في شأن النقابات العمالية بأحكام القانون المرافق .

المادة الثانية

يلغى الباب السابع عشر الخاص بالتنظيم العمالي واللجان والمجالس المشتركة من قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦ ، كما يلغى كل نص يخالف أحكام هذا القانون .

المادة الثالثة

تستمر التنظيمات العمالية القائمة وقت العمل بأحكام هذا القانون في مزاولة مهامها لحين تشكيل التنظيمات النقابية العمالية الجديدة .

المادة الرابعة

يصدر وزير العمل والشئون الاجتماعية القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا القانون .

المادة الخامسة

على رئيس مجلس الوزراء ، والوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القانون ، ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

ملك مملكة البحرين
حمد بن عيسى آل خليفة

رئيس مجلس الوزراء
خليفة بن سلمان آل خليفة

وزير العمل والشئون الاجتماعية
عبدالله الشعلة

صدر في قصر الرفاع :

بتاريخ ١٧ رجب ١٤٢٣ هـ

الموافق ٢٤ سبتمبر ٢٠٠٢ م

قانون النقابات العمالية

الباب الأول

أحكام عامة

مادة (١)

في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها :
منظمة نقابية عمالية: تنظيم ينشأ لرعاية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم ، ويشمل ذلك : النقابات
العمالية والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين .
النقابة العمالية : تنظيم يضم عدداً من العمال في منشأة معينة أو قطاع معين أو نشاط محدد ، يشكل
وفق أحكام هذا القانون .

الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين : تنظيم يضم كافة النقابات العمالية على مستوى المملكة .
الوزارة : وزارة العمل والشئون الاجتماعية .
الوزير المختص : وزير العمل والشئون الاجتماعية .

مادة (٢)

تسري أحكام هذا القانون على :

- أ (العاملين المخاطبين بأحكام قانون العمل في القطاع الأهلي .
- ب (العاملين المخاطبين بأحكام القانون البحري .
- ج (العاملين المخاطبين بأنظمة الخدمة المدنية .

مادة (٣)

حرية الانضمام للمنظمات النقابية العمالية والاستمرار فيها مكفولة ، وكذلك حرية الانسحاب
منها .
ولا يجوز أن يتخذ من العمل النقابي ذريعة للتمييز في الاستخدام أو التأثير على العمال على أي
وجه من الوجوه .

مادة (٤)

تتمتع المنظمات النقابية العمالية المنصوص عليها في هذا القانون بالشخصية الاعتبارية المستقلة
وذلك من تاريخ ايداع أوراق تكوينها لدى الوزارة .

مادة (٥)

يجب أن يشتمل النظام الأساسي للمنظمة النقابية العمالية بوجه خاص على ما يلي :

- أ (اسم المنظمة وعنوان مقرها الرئيسي .

الباب الثاني

البنیان النقابي- وأهدافه

مادة (٦)

يتكون البنیان النقابي من النقابات العمالية والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين .

مادة (٧)

تستهدف المنظمات النقابية حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين

ظروف وشروط العمل ، وتعمل بوجه خاص على تحقيق الأغراض الآتية :

- أ) نشر الوعي النقابي بين العمال .
- ب) رفع المستوى الثقافي للعمال .
- ج) رفع المستوى المهني والفني للعمال .
- د) رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء وعائلاتهم .
- هـ) المشاركة في المحافل العمالية العربية والدولية ، وعرض وجهة نظر عمال مملكة البحرين من خلالها.

ويجوز للمنظمة النقابية في سبيل تحقيق أهدافها أن تنشئ صناديق ادخار أو زمالة وأن تكون

جمعيات تعاونية ونواد اجتماعية .

ب) الأهداف التي سيتم من أجلها تأسيس المنظمة .

ج) اجراءات انضمام الاعضاء بالنسبة للنقابة العمالية ، وفصلهم منها ، وقيمة رسم الانضمام ومقدار الاشتراك الذي يتحمله العضو وحالات وشروط الإعفاء منه .

د) عدد أعضاء مجلس إدارة المنظمة ، ومدته ، وكيفية انتخابهم ، ومواعيد اجتماعات مجلس الإدارة ، وكيفية استكمال الأماكن الشاغرة به ، واختصاصاته .

هـ) اجراءات تأديب الأعضاء بالنسبة للنقابة العمالية عن المخالفات المسلكية ، والعقوبات التي توقع عليهم، والهيئات المختصة بالتحقيق والتأديب .

و) الخدمات والمساعدات المالية التي تقدم للأعضاء في حالات الضرورة .

ز) شروط تعيين موظفي المنظمة واجراءاته وكيفية انهاء خدمتهم .

ح) كيفية حفظ أموال المنظمة ، ونظامها المالي ، وسجلاتها ودفاترها المالية .

ط) اجراءات ومواعيد وحالات دعوة مجلس إدارة المنظمة وجمعيتها العمومية إلى الاجتماعات العادية وغير العادية .

الفصل الأول

الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين

مادة (٨)

الاتحاد العام لنقابات العمال هو المسئول عن العمل النقابي لعمال البحرين ، ويباشر بوجه خاص الاختصاصات التالية :

- أ (وضع السياسة العامة وميثاق شرف العمل النقابي لعمال مملكة البحرين .
- ب (تدعيم التعاون بين النقابات العمالية والوزارة .
- ج (تدعيم التعاون بين النقابات العمالية وأصحاب الأعمال .
- د (إنشاء وإدارة المراكز الثقافية والاجتماعية العمالية .
- هـ (المشاركة في وضع الاستراتيجيات العمالية مع الجهات المختصة وفي التفاوض الجماعي وتعزيز الحوار الاجتماعي مع الجهات المعنية .
- و (المشاركة في المجالس واللجان المعنية بشئون العمل والعمال .
- ز (اقتراح إنشاء نقابات عمالية جديدة .
- ح (التصريح للنقابات العمالية بالانضمام للاتحادات والمنظمات العمالية العربية والدولية وإخطار الوزارة.
- ط (التصريح لممثلي النقابات العمالية بحضور المؤتمرات خارج مملكة البحرين .
- ي (تحديد الحد الأقصى لرسم الانضمام والاشتراكات السنوية لعضوية النقابات .
- ك (النظر في أمر إيقاف أعضاء مجالس إدارات النقابات العمالية .
- ل (النظر في المسائل التي تحال إليه من مجالس إدارات النقابات العمالية .

مادة (٩)

يقر الإتحاد العام لنقابات العمال لائحة المسئولية النقابية لأعضاء مجالس إدارات المنظمات النقابية، ويضع نموذجاً لكافة اللوائح الداخلية المالية والإدارية لتلك المنظمات .

الفصل الثاني

النقابة العمالية

الفرع الأول

تأسيس النقابة

مادة (١٠)

للعمال في أية منشأة أو قطاع معين أو نشاط محدد أو صناعات أو حرف متماثلة أو مرتبط بعضها ببعض تأسيس نقابة خاصة بهم وفق أحكام هذا القانون ، ويكون للعاملين المخاطبين بأنظمة الخدمة المدنية حق الانضمام إليها .

ولا يجوز تكوين أكثر من نقابة واحدة لعمال المنشأة الواحدة .

مادة (١١)

تتم إجراءات تكوين النقابة بإيداع نظامها الأساسي وأسماء مؤسسيها لدى الوزارة بشرط ألا يتعارض النظام مع أحكام القوانين واللوائح السارية في المملكة .

الفرع الثاني

أجهزة النقابة

مادة (١٢)

تتكون أجهزة النقابة من :

أ) الجمعية العمومية .

ب) مجلس الإدارة .

ج) اللجان العاملة طبقاً للنظام الأساسي لكل نقابة .

مادة (١٣)

تختص الجمعية العمومية للنقابة بما يلي :

أ - انتخاب مجلس الإدارة .

ب - تعديل النظام الأساسي ووضع اللوائح الداخلية المتعلقة بالشؤون الإدارية والمالية .

ج - إيقاف أو عزل أعضاء مجلس الإدارة .

د - تعيين مدقق الحسابات وتحديد أتعابه .

هـ - إقرار الميزانية السنوية والحساب الختامي وتقرير مجلس الإدارة ومدقق الحسابات .

و - النظر في المسائل التي تعرض عليها من قبل مجلس الإدارة أو الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين .

الفرع الثالث شروط العضوية

مادة (١٤)

يشترط في عضو النقابة العمالية :

- أ (أن يكون من بين العاملين الذين تسرى بشأنهم أحكام هذا القانون .
- ب (ألا يكون صاحب العمل في المنشأة ، أو من المسؤولين المختصين برسم سياستها أو اتخاذ القرار فيها .

الباب الثالث

الموارد المالية للمنظمات النقابية العمالية والإعفاءات المقررة لها

مادة (١٥)

تتكون موارد المنظمات النقابية العمالية من :

- أ (رسم الانضمام .
- ب (الاشتراك الذي يدفعه الأعضاء .
- ج (الإعانات والهبات والتبرعات والوصايا التي يقبلها مجلس الإدارة بعد موافقة الوزارة .
- د (ريع الحفلات والأنشطة المختلفة المخصص دخلها لصالح العمل النقابي .
- هـ (الموارد الأخرى التي لا تتعارض مع أحكام هذا القانون أو النظام الأساسي للمنظمة .

مادة (١٦)

تعفى المنظمات النقابية من الرسوم المقررة على العقارات التي تملكها أو تستأجرها، والرسوم الجمركية المقررة على السلع المستوردة لصالح العمل النقابي .
ولا يجوز التصرف في السلع المستوردة المعفاة جمركياً قبل مضي خمس سنوات على استيرادها والا استحققت عنها الرسوم الجمركية .

الباب الرابع
حل المنظمات النقابية العمالية

ومجالس إدارتها

مادة (١٧)

يكون حل المنظمات النقابية العمالية ومجالس إدارتها وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في نظامها الأساسي ، أو بناءً على حكم قضائي .

مادة (١٨)

يتولى مجلس إدارة الاتحاد بصفة مؤقتة اختصاصات مجلس إدارة النقابة التي صدر قرار بحل مجلس إدارتها لحين تشكيل مجلس إدارة جديد طبقاً للنظام الأساسي .

الباب الخامس

أحكام متنوعة

مادة (١٩)

يصدر بشأن تفرغ أعضاء مجالس إدارات المنظمات النقابية للعمل النقابي قرار من الوزير ، بالتشاور مع ممثلي أصحاب الأعمال ، والاتحاد العام لنقابات عمال البحرين ، يتضمن قواعد وشروط هذا التفرغ والمعاملة المالية للعضو المتفرغ ، والمهام النقابية وقواعد التفرغ الخاصة بها .

مادة (٢٠)

يحظر على المنظمات النقابية العمالية :

- أ - القيام بأية أنشطة تخرج عن الأغراض النقابية الواردة بهذا القانون .
- ب - توظيف أموالها في مضاربات مالية أو عقارية أو غيرها من أنواع المضاربات .
- ج - استعمال القوة أو العنف أو التهديد أو التدابير غير المشروعة في الاعتداء أو الشروع في الاعتداء على حق الغير في العمل أو على أي حق آخر من حقوقه .
- د - ممارسة العمل السياسي .

مادة (٢١)

الإضراب وسيلة مشروعة للدفاع عن حقوق العمال ومصالحهم وفقاً للضوابط التالية :

- أ - موافقة ثلاثة أرباع الأعضاء الذين تتألف منهم الجمعية العمومية للنقابة من خلال الاقتراع السري .

- ب - منح صاحب العمل مهلة لا تقل عن أسبوعين قبل الشروع في الإضراب ، وإخطار الوزارة بذلك .
- ج - أن يكون الهدف من الإضراب تحقيق مطالب اقتصادية واجتماعية خاصة بالعمال .
- د - عدم المساس بأموال الدولة وممتلكات الأفراد وأمنهم وسلامتهم .
- هـ - عدم جواز الإضراب في المرافق الحيوية الهامة وهي : الأمن - الدفاع المدني - المطارات - الموانئ- - المستشفيات - المواصلات - الاتصالات السلكية واللاسلكية - الكهرباء - الماء .
- ز - عدم اللجوء للإضراب إلا بعد تعذر الحل الودي بين العمال وصاحب العمل ، ويحسم الخلاف بينهما بالتوفيق أو التحكيم بواسطة لجنة للتوفيق والتحكيم تشكل من ثلاثة قضاة من المحكمة الكبرى المدنية - برئاسة أحدهم - يندبهم وزير العدل والشئون الإسلامية في أول كل سنة قضائية ، ومندوب عن وزارة العمل والشئون الاجتماعية يندبه وزيرها ، ومندوب عن وزارة التجارة والصناعة يندبه وزيرها ، ومندوب عن ديوان الخدمة المدنية يندبه رئيس الديوان ، ومندوب عن الاتحاد العام لنقابات العمال ، ومندوب عن منظمات أصحاب الأعمال .
- وتصدر اللجنة قراراتها بالأغلبية المطلقة ، وإذا تساوت الأصوات يرجح الجانب الذي منه الرئيس .
- وتندب اللجنة من بين أعضائها من يتولى التوفيق بين العمال وصاحب العمل ، ويجوز لها أن تستعين بذوي الخبرة من خارجها ، ويكون التوفيق بناء على طلب الطرفين ، فإذا رفضا اللجوء إليه أو تعذر الوصول إلى حل من خلاله تتعقد اللجنة بهيئة تحكيم وتفصل في النزاع دون حاجة إلى موافقة أي من طرفيه وذلك في ميعاد أقصاه أسبوع .
- ويحدد وزير العدل والشئون الإسلامية بقرار منه مكان ومواعيد وإجراءات انعقاد هيئة التوفيق والتحكيم ومقابل أتعابها وكيفية تنفيذ قراراتها .

الأوصاف المعتبرة شرعاً من البلوغ والرشد والاختيار والقناعة قائلة أشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له وأشهد أن محمداً عبده ورسوله وتبرأت من كل دين سوى دين الإسلام والتزمت العمل بأوامر الإسلام واجتناب نواهيه ورغبت في تغيير اسمها إلى اسم جديد هو (فاطمة).
وشهد على ذلك عبدالرحمن أحمد النصار وجاسم محمد أحمد العلي وعليه فقد أصبحت من عامة المسلمين لها ما لهم وعليها ما عليهم وقد أعطيت لها هذه الشهادة بناء على ثبوت اسلامها. وفقها الله وهداها وصلى الله على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن والاه.

قاضي المحكمة الصغرى الشرعية الثانية

حرر في: ١٧/٧/١٤٢٣ هـ

الموافق: ٢٣/٩/٢٠٠٢ م

رقم الإعلان: ٢٦٦٨/٢٠٠٢

الحمد لله الذي نور قلوبنا بالإيمان وشرح صدورنا للإسلام القائل: (فمن يرد الله أن يهديه يشرح صدره للإسلام) (إن الدين عند الله الإسلام) (ومن يبتغ غير الإسلام ديناً فلن يقبل منه) والصلاة والسلام على سيدنا محمد بن عبدالله خاتم الأنبياء والمرسلين والمبعوث رحمة للعالمين وعلى آله وصحبه ومن اتبع هداه إلى يوم الدين.

وبعد فقد حضر لدى المحكمة الصغرى الشرعية الثانية الرجل فيليب روز دانيلز المسيحي الديانة البريطاني الجنسية بتاريخ ٢٤/٩/٢٠٠٢ م بموجب جواز سفر بريطاني رقم ٢٢٠١٨٨٠٣٢ الصادر بتاريخ ٤/١٠/٢٠٠٠ م في السفارة البريطانية بمملكة البحرين والمولود في سكوتلندا ببريطانيا بتاريخ ٢٤/٦/١٩٦٢ وعنوانه حالياً ص. ب ١٠٦١٤ المنامة وأعرب عن رغبته في اعتناق الدين الإسلامي وتلفظ بالشهادتين وهي بكامل الأوصاف المعتبرة شرعاً من البلوغ والرشد والاختيار والقناعة قائللاً أشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له وأشهد أن محمداً عبده ورسوله وأن عيسى عبدالله ورسوله وكلمته القاها إلى مريم العذراء وتبرأ من كل دين سوى دين الإسلام والتزم العمل بأوامر الإسلام واجتناب نواهيه ورغب في الإبقاء على اسمه السابق (فيليب) وشهد على ذلك عبدالله أحمد الحاي وجاسم محمد سيادي وعليه فقد أصبح من عامة المسلمين له ما لهم وعليه ما عليهم وقد أعطيت له هذه الشهادة بناء على ثبوت إسلامه. وفقه الله وهداه وصلى الله على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن والاه.

قاضي المحكمة الصغرى الشرعية الثانية

حرر في: ١٨/٧/١٤٢٣ هـ

الموافق: ٢٤/٩/٢٠٠٢ م

إستدراك

نُشر في عدد الجريدة الرسمية رقم (٢٥٤٩) الصادر بتاريخ ٢٥ سبتمبر ٢٠٠٢، قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢. وقد سقطت سهواً من المادة (٥) من هذا القانون ثمانية بنود من (ب) حتى (ط)، حيث وردت هذه البنود عقب نهاية المادة (٧) من ذات القانون. والصحيح أن المادة (٧) تنتهي بما نُص عليه في عجزها من أنه « ويجوز للمنظمة النقابية في سبيل تحقيق أهدافها أن تُنشئ صناعاتٍ إدارية أو زمالة وأن تكون جمعيات تعاونية ونوادي إجتماعية ». وأن البنود المنشورة بعد هذه العبارة تقع ضمن نص المادة (٥) على النحو المشار إليه .

لذا لزم التنويه.

**قانون رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٦
بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية
الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢**

نحن حمد بن عيسى آل خليفة
ملك مملكة البحرين .
بعد الاطلاع على الدستور ،
وعلى قانون العقوبات الصادر بالمرسوم بقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته ،
وعلى قانون العمل في القطاع الأهلي الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٧٦
وتعديلاته ،
وعلى قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ ،
أقر مجلس الشورى ومجلس النواب القانون الآتي نصه ، وقد صدقنا عليه وأصدرناه :

المادة الأولى

تستبدل بنصوص المواد (١) و (٨) و (٩) و (٢١) من قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ ، النصوص الآتية :
مادة (١) :

في تطبيق أحكام هذا القانون ، يكون للكلمات والعبارات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها ما لم يقتض سياق النص خلاف ذلك :
النقابات العمالية : تنظيم يشكل طبقاً لأحكام هذا القانون من عدد من العمال في منشأة معينة أو قطاع معين أو نشاط محدد .
الاتحاد النقابي : تنظيم يشكل طبقاً لأحكام هذا القانون من عدد من النقابات العمالية .
المنظمة النقابية العمالية : تنظيم ينشأ لرعاية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم ، ويشمل ذلك النقابات العمالية والاتحادات النقابية .
الوزارة : الوزارة المعنية بشؤون العمل في القطاع الأهلي .
الوزير المختص : الوزير المختص بشؤون العمل في القطاع الأهلي .

مادة (٨) :

- ١ - يجوز لكل نقابتين أو أكثر من النقابات العمالية أن تنشئ فيما بينها اتحاداً نقابياً . ويكون إنشاء الاتحاد النقابي والانضمام إليه بعد موافقة أغلبية أعضاء الجمعية العمومية للنقابة العمالية .
- ٢ - لا يجوز للنقابة العمالية أن تكون عضواً في أكثر من اتحاد نقابي .
- ٣ - يمثل عمال مملكة البحرين في المحافل الدولية وفي المفاوضات الجماعية مع أصحاب الأعمال ومنظماتهم على مستوى المملكة ، الاتحاد النقابي الأكثر تمثيلاً للعمال من حيث عدد العمال المنتمين إلى النقابات أعضاء الاتحاد .
ويصدر بتسمية الاتحاد النقابي الذي يمثل عمال مملكة البحرين قرار من الوزير المختص .

مادة (٩):

يباشر الاتحاد النقابي الاختصاصات التالية :

- أ - وضع السياسات العامة وميثاق شرف العمل النقابي لعمال النقابات العمالية أعضاء الاتحاد .
- ب - تدعيم التعاون بين النقابات العمالية أعضاء الاتحاد وبين كل من الوزارة وأصحاب الأعمال ومنظماتهم .
- ج - إنشاء وإدارة المراكز الثقافية والاجتماعية العمالية .
- د - المشاركة في وضع الاستراتيجيات العمالية مع الجهات المختصة وتعزيز الحوار الاجتماعي مع الجهات المعنية .
- هـ - المشاركة في المجالس واللجان المعنية بشؤون العمل والعمال .
- و - التصريح للنقابات العمالية أعضاء الاتحاد بالانضمام للاتحادات والمنظمات العمالية العربية والدولية وإخطار الوزارة بذلك .
- ز - التصريح لممثلي النقابات العمالية أعضاء الاتحاد بحضور المؤتمرات خارج مملكة البحرين .
- ح - تحديد الحد الأقصى لرسم الانضمام والاشتراكات السنوية لعضوية النقابات أعضاء الاتحاد .
- ط - النظر في أمر إيقاف أعضاء مجالس إدارة النقابات العمالية أعضاء الاتحاد .
- ي - النظر في المسائل التي تحال إليه من مجالس إدارة النقابات العمالية أعضاء الاتحاد .
- ك - إقرار لائحة المسؤولية النقابية لأعضاء مجلس إدارة الاتحاد ومجالس إدارة النقابات العمالية أعضاء الاتحاد .
- ل - إقرار اللوائح الداخلية المالية والإدارية التي تنظم عمل الإتحاد .
- م - وضع نماذج استرشادية لكافة اللوائح الداخلية المالية والإدارية التي تنظم عمل النقابات العمالية أعضاء الاتحاد .

مادة (٢١) :

- ١ - يعد الإضراب وسيلة سلمية مشروعة للدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية للعمال، ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية .
 - ٢ - يلزم لصحة الإضراب توافر الشروط التالية :
 - أ - موافقة أغلبية أعضاء الجمعية العمومية غير العادية للمنظمة النقابية المعنية على إعلان الإضراب .
 - ب - إخطار صاحب العمل بعزم العمال على التوقف عن العمل قبل خمسة عشر يوماً على الأقل من القيام بالإضراب .
 - ج - عدم التوقف عن العمل أثناء عرض النزاع لحسمه عن طريق التوفيق والتحكيم .
 - د - عدم جواز الإضراب في المنشآت الحيوية التي يترتب على الإضراب فيها الإخلال بالأمن الوطني أو اضطراب في سير الحياة اليومية للمواطنين .
- ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد المنشآت الحيوية التي لا يجوز فيها الإضراب.

٣ - يكون اللجوء إلى التوفيق والتحكيم إجبارياً في المنازعات الجماعية التي تقع في المنشآت الحيوية المشار إليها في البند السابق بعد فشل التسوية الودية بين العمال وصاحب العمل .

المادة الثانية

يستبدل بنص البند (ج) من المادة (٥) من قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ ، النص الآتي :
مادة (٥) :

ج (إجراءات الانضمام إلى المنظمة النقابية وفصل العضو منها وقيمة رسم الانضمام ومقدار الاشتراك الذي يتحمله العضو وحالات وشروط الإعفاء منه .

المادة الثالثة

- ١ - تستبدل عبارة «الوزير المختص بشئون العمل في القطاع الأهلي» بعبارة « وزير العمل والشئون الاجتماعية» الواردة في المادة الرابعة من المرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون النقابات العمالية .
- ٢ - تستبدل عبارة « الاتحادات النقابية» بعبارة «الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين» الواردة في المادتين (٦) و (١٩) وفي عنوان الفصل الأول من الباب الثاني من قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ .
- ٣ - تستبدل عبارة «الاتحاد النقابي الذي تنتمي إليه النقابة العمالية» بعبارة «الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين» الواردة في البند (و) من المادة (١٣) وبكلمة «الاتحاد» الواردة في المادة (١٨) من قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ .

المادة الرابعة

تضاف فقرة أخيرة إلى المادة (٣) من قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ ، نصها الآتي :
مادة (٣) فقرة أخيرة :

وتتقضي المحكمة بإلزام صاحب العمل بدفع تعويض للعامل لا يقل عن أجر شهرين ولا يجاوز أجر ستة أشهر متى ثبت لها قيام صاحب العمل بالتمييز ضد العامل بسبب نشاطه النقابي .

المادة الخامسة

على رئيس مجلس الوزراء والوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ أحكام هذا القانون ، ويعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره في الجريدة الرسمية .

ملك مملكة البحرين
حمد بن عيسى آل خليفة

صدر في قصر الرفاع :
بتاريخ: ٥ رجب ١٤٢٧هـ
الموافق: ٣٠ يوليو ٢٠٠٦م

مرسوم بقانون رقم (٣٥) لسنة ٢٠١١
بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية
الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢

نحن حمد بن عيسى آل خليفة

ملك مملكة البحرين

بعد الاطلاع على الدستور،

وعلى قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ المعدل

بالقانون رقم (٤٩) لسنة ٢٠٠٦،

وبناءً على عرض وزير العمل،

وبعد موافقة مجلس الوزراء،

رسمنا بالقانون الآتي

المادة الأولى

يُستبدل بنصي المادتين رقمي (٨) البندين ١، ٣، و (١٠) من قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ النصوص الآتية:

مادة (٨)

يجوز لكل نقابتين أو أكثر من النقابات العمالية المتشابهة أن تنشئ فيما بينها اتحاداً نقابياً، ويكون إنشاء الإتحاد النقابي والانضمام إليه بعد موافقة أغلبية أعضاء الجمعية العمومية للنقابة العمالية .

٢- يمثل عمال مملكة البحرين في المحافل الدولية وفي المفاوضات الجماعية مع أصحاب الأعمال ومنظماتهم على مستوى المملكة، الإتحاد النقابي الذي يصدر بتسميته قراراً من الوزير المختص.

مادة (١٠)

للعامل في أية منشأة أو قطاع معين أو نشاط محدد أو صناعات أو حرف متماثلة أو مرتبط بعضها ببعض تأسيس نقابة أو أكثر خاصة بهم وفق أحكام هذا القانون، على ألا يكون تأسيس النقابة على أساس طائفي أو ديني أو عرقي، ويكون للعاملين المخاطبين بأنظمة الخدمة المدنية حق الانضمام إليها.

المادة الثانية

تُضاف فقرة جديدة للمادة (١٧) من قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢ نصها الآتي:
ويحظر على من تثبت مسؤليتهم عن وقوع المخالفات التي دعت إلى حل المنظمة النقابية العمالية أو مجلس إدارتها ترشيح أنفسهم لعضوية مجلس إدارة أية منظمة نقابية عمالية إلا بعد انقضاء خمس سنوات من تاريخ صدور قرار أو حكم قضائي نهائي بالحل.

المادة الثالثة

على رئيس مجلس الوزراء والوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القانون، ويُعمل به من اليوم التالي لتاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

ملك مملكة البحرين
حمد بن عيسى آل خليفة

رئيس مجلس الوزراء
خليفة بن سلمان آل خليفة

صدر في قصر الرفاع
بتاريخ: ٨ ذي القعدة ١٤٣٢هـ
الموافق: ٦ أكتوبر ٢٠١١م

رقم ملف التنفيذ: ١/٣٩٧/٢٠١١/٠٤

تعلن محكمة التنفيذ الثانية عن وضعها في المزاد العلني الأرض الكائنة بالجفير ومساحتها ٣٠ ألف قدم والواقعة خلف مسجد الفاتح المسجلة بموجب وثيقة رقم (٥٩٠٢٧) ومقدمة رقم (٢٠٠٨/٧٨٦٧) الخاصة بالمحكوم عليها شركة إم جي إم للاستثمار العقاري ش.م.م.ب. يمثلها (محمد إبراهيم الشطي) على أن يبدأ المزاد بسعر أساسي قدره ٧٢٤٦٠٦/٦٣٢/١. دنائير وذلك في يوم الأربعاء ٢٠١١/١١/٣٠.

فعلى كل من لديه رغبة في المزايدة مراجعة الدلال عبد الحميد علي حسن القاسمي هاتف ٣٣٢٣٤٣٥ أو إدارة التنفيذ بوزارة العدل والشئون الإسلامية والأوقاف في أوقات الدوام الرسمي وذلك بموجب ملف التنفيذ رقم ١/٣٩٧١/٢٠١١/٠٤.

استدراك

نُشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (٣٠٢١) الصادر بتاريخ ١٣ أكتوبر ٢٠١١ المرسوم بقانون رقم (٣٥) لسنة ٢٠١١ بتعديل بعض أحكام قانون النقابات العمالية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (٣٣) لسنة ٢٠٠٢، وقد سقط ذكر رقم البند (١-) من بداية السطر الأول من المادة المعدلة (٨) من هذا القانون.

لذا لزم التنويه