



جامعة النجاح الوطنية  
كلية الدراسات العليا

## تحسين ظروف العمل من خلال تنظيم العقود الجماعية: الفرص والتحديات في فلسطين

إعداد

عدي عبد المجيد حسين مدينة

إشراف

د. مؤيد خطاب

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص،  
من كلية الدراسات العليا، في جامعة النجاح الوطنية، نابلس - فلسطين.

تحسين ظروف العمل من خلال تنظيم العقود الجماعية:  
الفرص والتحديات في فلسطين

إعداد

عدي عبد المجيد حسين مدينة

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ 2025/03/26م، وأجيزت:

  
التوقيع

  
التوقيع

  
التوقيع

د. مؤيد خطاب

المشرف الرئيسي

د. حسين عيسه

الممتحن الخارجي

د. أمجد حسان

الممتحن الداخلي

## الإهداء

إلى من أحمل اسمه بكل فخر والدي الغالي

إلى رفيقة المشوار

"والدتي الغالية"

إلى كل شخص كان لي عوناً وسنداً وأحبَّ لي الخير

وإلى أرواح شهدائنا الأبرار

أهدي هذه الرسالة

## الشكر والتقدير

قال الله تعالى في كتابه الكريم: ﴿وَلَقَدْ ءَاتَيْنَا لُقْمَانَ الْحِكْمَةَ أَنِ اشْكُرْ لِلَّهِ وَمَن يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ ۗ

وَمَن كَفَرَ فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ ﴿١٢﴾ [لقمان:12]، الحمد لله حتى يبلغ الحمدُ مُنتهاهُ، إنما الشكرُ لله الذي

أعانني في كتابة وإنجاز هذه الأطروحة، كما أنني أعبر عن امتناني وشكري العميق لله عزّ وجلّ، الذي وفقني ويسرّ لي الطريق نحو هذه الدرجة العلمية الرفيعة.

" من لا يشكر الناس لا يشكر الله " أتقدم بخالص الشكر والتقدير للقامة العلمية الدكتور مؤيد حطّاب لإشرافه على رسالتي وعلى جهوده وتعاونه وتحفيزه وإزاحة العقبات من أجل إنجازي هذه الأطروحة، لذلك كان لا بدّ من شكري وامتناني له، متمنيةً له المزيد من النجاحات واستمرارية العطاء.

وأتقدم بجزيل الشكر للأساتذة الكرام الذين تفضلوا بجهود مبدولة لقبولهم المناقشة في هذه الرسالة.

كما وأتقدم لكل شخص كان له بصمة لإنجاز هذا العمل.

## الإقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل عنوان:

### تحسين ظروف العمل من خلال تنظيم العقود الجماعية: الفرص والتحديات في فلسطين

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة هي نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه  
حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أية درجة أو لقب علمي  
أو بحثي لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

اسم الطالب: كدي عبد الحميد حسيد دينة

التوقيع: كدي دينة

التاريخ: 26-3-2025

## فهرس المحتويات

ج	الإهداء .....
د	الشكر والتقدير .....
هـ	الإقرار .....
و	فهرس المحتويات .....
ح	الملخص .....
1	المقدمة .....
1	اهمية الدراسة .....
1	مشكلة الدراسة .....
2	اسئلة الدراسة .....
2	اهداف الدراسة .....
2	نطاق وحدود الدراسة .....
2	منهجية الدراسة .....
2	الدراسات السابقة .....
3	خطة الدراسة .....
4	<b>الفصل الأول: تكوين عقد العمل الجماعي .....</b>
6	المبحث الاول: مفهوم عقد العمل الجماعي .....
6	المطلب الاول: تعريف عقد العمل الجماعي وخصائصه .....
6	الفرع الأول: تعريف عقد العمل الجماعي .....
8	الفرع الثاني: خصائص عقد العمل .....
11	المطلب الثاني: أطراف عقد العمل الجماعي .....
14	الفرع الثاني: اصحاب العمل .....

16.....	المبحث الثاني: تكوين عقد العمل الجماعي
16.....	المطلب الأول: مراحل انعقاد عقد العمل الجماعي
16.....	الفرع الأول: مرحلة التفاوض
18.....	الفرع الثاني: مرحلة الاتفاق على عقد العمل الجماعي
21.....	المطلب الثاني: شروط عقد العمل الجماعي
21.....	الفرع الأول: الشروط الموضوعية
27.....	الفرع الثاني: الشروط الشكلية
29.....	<b>الفصل الثاني: آثار عقد العمل الجماعي</b>
32.....	المبحث الأول: تسوية النزاعات الجماعية
32.....	المطلب الأول: التفاوض كوسيلة لحل النزاعات العمالية
36.....	المطلب الثاني: مرحلة ما بعد التفاوض (اللجوء للقضاء والتحكيم)
40.....	المبحث الثاني: الطرق البديلة لحل النزاعات العمالية
41.....	المطلب الأول: اللجوء إلى الإضراب أو الإغلاق
45.....	المطلب الثاني: التحكيم في المنازعات العمالية:
49.....	<b>الخاتمة</b>
49.....	أولاً: النتائج
50.....	ثانياً: التوصيات
51.....	<b>المراجع العلمية</b>
<b>b</b> .....	<b>Abstract</b>

## تحسين ظروف العمل من خلال تنظيم العقود الجماعية: الفرص والتحديات في فلسطين

إعداد

عدي عبد المجيد حسين مدينة

إشراف

د. مؤيد حطاب

### الملخص

تناولت هذه الدراسة موضوع عقود العمل الجماعية في القانون الفلسطيني، باعتبارها إحدى الوسائل الحديثة بالنسبة للقانون الفلسطيني لتنظيم علاقات العمل، وأبرزت أهميتها في تحقيق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل. تتمثل الدراسة في تحليل مفهوم عقود العمل الجماعية، وشروط انعقادها، وآثارها القانونية، إضافة إلى بيان دورها في حل المنازعات العمالية، حيث تعمل كنظام قانوني يتيح للعمال التفاوض باسمهم عبر نقاباتهم للوصول إلى مزايا وظروف عمل تتجاوز الحد الأدنى الذي يحدده القانون، وبالتالي فهي تسهم في تحسين شروط وظروف العمل وتعزيز التعاون والثقة بين الأطراف.

تسعى الدراسة إلى الإجابة على أسئلة محورية، منها: تعريف عقد العمل الجماعي وكيفية إبرامه، وآثاره، ومدى كفاية النصوص القانونية الفلسطينية المنظمة له، وأفضل الطرق لحل المنازعات العمالية المرتبطة به. وتعتمد الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لدراسة أحكام عقد العمل الجماعي وفق قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لعام 2000. وعليه، فقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل النصوص القانونية الفلسطينية المنظمة لعقود العمل الجماعية، بدءاً من مفهومها وشروط انعقادها، مروراً بآثارها القانونية، وصولاً إلى النزاعات التي قد تنشأ عنها وطرق تسويتها.

ووفقاً لذلك فقد بينت الدراسة الحلول الودية للنزاعات، مثل المفاوضات والتوفيق والوساطة، وكذلك الحلول القضائية عبر المحاكم. وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن تنظيم عقود العمل

الجماعية يلعب دورًا جوهريًا في تحسين فرص العمل وتطوير بيئة العمل في فلسطين، مع التأكيد على أهمية وجود نصوص قانونية واضحة وشاملة تعزز تنظيم هذه العقود. ومن أبرز توصيات الدراسة ضرورة النص بشكل صريح في قانون العمل على إلزامية المفاوضات كوسيلة لحل النزاعات، وضرورة الاستزادة بالنصوص القانونية المتعلقة بعقود العمل الجماعية، حيث إن النصوص الحالية غير كافية. كما خلصت الدراسة إلى ضرورة ترك الحرية للأطراف في اختيار طرق حل النزاعات دون إلزامهم بترتيب معين، لتجنب إطالة أمد النزاع وتسريع الوصول إلى حلول فعالة.

**الكلمات المفتاحية:** عقود العمل الجماعية، قانون العمل الفلسطيني، حل النزاعات، حقوق العمال،

مفاوضات العمل، شروط العمل.

## المقدمة

إن الشكل الأكثر شيوعاً لعقود العمل هي ان تكون بين صاحب عمل وعامل وهي ما عبر عنها القانون باسم عقد العمل الفردي إلا انه وفي حقيقة الامر عقود العمل لا تنطوي على هذا الشكل من العقود بل امتدت لتأخذ الشكل الجماعي وهذا ما يُميز قانون العمل الفلسطيني بأنه لجأ إلى الاسلوب الجماعي لتنظيم علاقات العمل وقد تجلّى هذا في إنشاء العمال لنقابة لهم وفي المقابل أيضاً إنشاء اصحاب العمل نقابات لهم وفي ابتكار المفاوضات الجماعية كوسيلة تُستخدم إما لإبرام عقود العمل الجماعية او استخدامها كوسيلة لحسم نزاع عمالي جماعي قد ينشأ بين نقابات العمال واصحاب العمل، بحيث تُعتبر عقود العمل الجماعية من الاساليب الهامة بين التكتلات النقابية للعمال وبين اصحاب العمل وذلك من اجل تحسين وتطوير شروط وظروف العمل فمن جهة لغة الحوار والمفاوضات هي طريقة مثالية بالنسبة لإصحاب العمل تُجنبهم اللجوء إلى طرق وإجراءات قسرية لحل النزاع وبالنسبة للعمال فوجود نقابة لهم تُعبر عن إرادتهم وتعمل من اجل توفير ظروف عمل مناسبة لهم تضمن لهم حياة كريمة وتنعكس على العمل وعلى الاداء الخاص بهم بطريقة افضل وبكفاءة افضل.

## اهمية الدراسة

تكمن اهمية الدراسة في التركيز على عقد العمل الجماعي باعتبارها سلوب تعاقدي حديث بالنسبة للتشريع الفلسطيني فهو وسيلة لتقوية ودعم العمال من خلال العمل على إيجاد تكتلات نقابية خاصة لهم تنعكس إيجاباً على شروط وظروف العمل ومن جهة اخرى وسيلة لمعرفة مدى نجاعة الطرق التي خص بها المُشرع إبرام عقود العمل الجماعية وطرق حسم النزاعات التي قد تنشأ وايضاً في توفير الحماية والحصانة للعمال.

## مشكلة الدراسة

ستبين هذه الدراسة مدى ودور تأثير تنظيم عقد العمل الجماعي على ظروف العمل في فلسطين.

## اسئلة الدراسة

1. ما مدى كفاية النصوص المتعلقة بعقد العمل الجماعي في القانون الفلسطيني؟
2. ما هي المنازعات العمالية والطرق التي يمكن إتباعها لحلها في القانون الفلسطيني؟

## اهداف الدراسة

ترمي هذه الدراسة إلى التعرف على مدى ملاءمة النصوص القانونية وكفايتها المنظمة لعقد العمل الجماعي وإيجاد حلول يمكن إتباعها لحسم المنازعات العمالية ووضع حجر اساس لكل من يريد ان يبحث في هذا الموضوع لاحقاً.

## نطاق وحدود الدراسة

الحدود الزمنية: تتمثل بالسنوات التالية لإصدار قانون العمل الفلسطيني، اي منذ عام 2000 وحتى تاريخ إعداد هذه الدراسة.  
الحدود المكانية: تتمثل في فلسطين.

## منهجية الدراسة

لغرض إنجاز هذه الدراسة سيقوم الباحث بإتباع كل من المنهج الوصفي والمنهج الاستقرائي، حيث سيقوم ببيان النصوص القانونية التي سنها المشرع والمُتعلقة بالموضوع وتحليل ما أورده المشرع الفلسطيني للنصوص القانونية والمنهج الاستقرائي للبحث عن الجزئيات الخاصة بالموضوع ومحاولة تعميقها.

## الدراسات السابقة

الدراسة الاولى: دراسة الانباري، عباي كاتب وعود: 2006 عن عقد العمل الجماعي في القانون العراقي حيث تناولت هذه الدراسة عن كيفية إبرام هذا العقد وشروطه ونطاقه وطبيعته القانونية وكانت

محصورة في القانون العراقي، وما يُميز دراستي عن هذه الدراسة انها ستتناول آثار عقد العمل الجماعي ومنازعاته وطرق حلها والتي دراسة الانباري لم تتعمق فيها.

دراسة عباس كاظم حسن: 2009 عن احكام عقد العمل الجماعي بحيث تناولت هذه الدراسة إنشاء هذا العقد وركزت على فكرة وهي ان هذا العقد لا يُنشأ علاقة عمالية بل يُنظم هذه العلاقة من خلال الصلاحيات التي يمنحها المُشرع لأطرافه وذلك من خلال التفاوض الجماعي والذي يستمر مع استمرار العقد، وما يُميز دراستي انني تناولت التفاوض الجماعي لكن تناولت صور وطرق اخرى لحل النزاع العمالي الجماعي.

دراسة السعيدات، محمد خالد عطوي: 2020 عن تنظيم عقد العمل الجماعي في ظل القانون الاردني بحيث ركزت هذه الدراسة على اهمية عقود العمل الجماعية في القانون الاردني مقارنة مع القانون المصري وما يُميز دراستي انها ستوضح كيفية تنظيم المُشرع الفلسطيني لعقد العمل الجماعي في القانون الفلسطيني من خلال نصوص القانون الفلسطيني.

### خطة الدراسة

تتناول هذه الدراسة موضوع تنظيم عقد العمل الجماعي من خلال فصلين اثنين وذلك كما يلي:

الفصل الاول: والذي يتناول الحديث عن مفهوم عقد العمل الجماعي وخصائص عقد العمل الجماعي كما ويتناول هذا الفصل الحديث عن تكوين هذا العقد واطرافه وشروطه الشكلية وشروطه الموضوعية.

الفصل الثاني: والذي يتناول الحديث عن اثار عقد العمل الجماعي ويتناول ايضا الحديث عن تسوية النزاعات العمالية الجماعية سواء بطريقة ودية رضائية كالتفاوض او من خلال اللجوء إلى الإضراب والإغلاق كطرق غير ودية.

## الفصل الأول

### تكوين عقد العمل الجماعي

تُعد النقابات العمالية مؤسسات أساسية تهدف إلى حماية مصالح العمال من خلال تنظيم تجمعات تهتم بالدفاع عن حقوقهم أمام أصحاب العمل وأمام السلطات الحكومية. هذا الدور الحاسم للنقابات في تشكيل سياسات وتشريعات العمل دفع الدول الحديثة إلى سنّ قوانين وتشريعات تنظم عقود العمل الجماعية والعلاقات بين أطرافها الثلاثة: العمال، أصحاب العمل، والدولة. وقد تطورت فكرة العمل النقابي عالمياً لتصبح النقابات العمالية جزءاً لا يتجزأ من نظام التشاور الثلاثي الذي أسسته منظمة العمل الدولية منذ عام 1919، والذي يجمع بين ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال. هذا النظام التشاوري أدى إلى إدراج تشريعات في معظم دول العالم لتنظيم العلاقة العمالية بين الأطراف المختلفة (زعبي، 2015).

وعليه يُعترف دولياً بالحق في العمل النقابي والانضمام إلى النقابات دون تمييز. فالإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 أكد في الفقرة الأولى من المادة (20) على "حق كل شخص في حرية الاشتراك في الاجتماعات والجمعيات السلمية"<sup>1</sup>. كما نص العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966 على الحق في تكوين النقابات والجمعيات والانضمام إليها،<sup>2</sup> وهو ما تم تأكيده أيضاً في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966.<sup>3</sup> إضافة إلى ذلك، وضعت منظمة العمل الدولية مبادئ أساسية في مجال العمل النقابي، مثل الحق في تكوين النقابات والانضمام إليها، وحظر أي تدخل حكومي في عمل النقابات.<sup>4</sup> وقد أكد الميثاق العربي لحقوق الإنسان

<sup>1</sup> اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة في باريس في 10 كانون الأول/ ديسمبر 1948 بموجب القرار 217 ألف، والمتوفر عبر الرابط: [/https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights](https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights)

<sup>2</sup> اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 كانون الأول/ ديسمبر 1966 ودخل حيز النفاذ في 23 آذار/ مارس 1976، ومتوفر عبر الرابط: [https://info.wafa.ps/ar\\_page.aspx?id=4021](https://info.wafa.ps/ar_page.aspx?id=4021)

<sup>3</sup> اعتمد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام في 16 ديسمبر 1966، ودخل حيز النفاذ في 3 يناير 1976، والمتوفر عبر الرابط التالي: [https://info.wafa.ps/ar\\_page.aspx?id=4050](https://info.wafa.ps/ar_page.aspx?id=4050)

<sup>4</sup> تم اعتمادها من قبل مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته المنعقدة في الحادية والثلاثين يوم 17 حزيران/يونيه 1948، والمتوفر عبر الرابط التالي: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c087\\_ar.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c087_ar.pdf)

لعام 2004 في المادة (35) على الحق في تكوين الجمعيات والنقابات المهنية والانضمام إليها وممارسة العمل النقابي، مع احترام حدود القانون وحماية حقوق الآخرين.<sup>1</sup>

أما على الصعيد الوطني، أكد القانون الأساسي الفلسطيني على حق تشكيل النقابات وحرية التنظيم النقابي حيث نصت المادة (25) من القانون الأساسي على أن التنظيم النقابي حق ينظم القانون أحكامه،<sup>2</sup> كما يكفل للفلسطينيين الحق في تشكيل النقابات وفق القانون.<sup>3</sup> كما نص قانون العمل الفلسطيني على حق العمال وأصحاب العمل في تكوين منظمات نقابية بهدف رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم.<sup>4</sup>

لكن على الرغم من هذه الضمانات، يفتقر التشريع الفلسطيني إلى قانون خاص ينظم عمل النقابات وآلية تسجيلها، ويضمن حريتها واستقلالها. هذا الغياب القانوني أدى إلى تعقيد الوضع، خاصة بعد صدور قرار محكمة العدل العليا رقم 1 لسنة 2015،<sup>5</sup> الذي أكد على ضرورة تسجيل النقابات لدى الجهات الحكومية المختصة للحصول على الصفة القانونية، كما سيتم بيانه في المبحث الأول من هذا الفصل. فالقرار الصادر عن المحكمة الإدارية العليا لم يوضح الإجراءات الواجب اتباعها لتسجيل النقابات، مما ترك فراغاً قانونياً يزيد من الغموض.

ورغم ذلك، فإن التنظيم النقابي يمثل حجر الزاوية في حماية حقوق العمال وضمان توازن القوى بين العمال وأصحاب العمل والدولة. (زعبي، 2015) وعليه فقد تم تقسيم هذا الفصل لمبحثين أساسيين وهما:

- المبحث الأول: مفهوم عقد العمل الجماعي
- المبحث الثاني: تكوين عقد العمل الجماعي

<sup>1</sup> اعتمد من قبل القمة العربية السادسة عشرة التي استضافتها تونس 23-أيار/أيار 2004، ومتوفر عبر الرابط التالي: [https://eos.cartercenter.org/uploads/document\\_file/path/328/ACHR2004\\_ARA.pdf](https://eos.cartercenter.org/uploads/document_file/path/328/ACHR2004_ARA.pdf)

<sup>2</sup> المادة (25) من القانون الأساسي الفلسطيني

<sup>3</sup> المادة (26) من القانون الأساسي الفلسطيني.

<sup>4</sup> حيث ذكرت المادة (5) من القانون على أنه "وفقاً لأحكام القانون للعمال وأصحاب العمل الحق في تكوين منظمات نقابية على أساس مهني بهدف رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم".

<sup>5</sup> محكمة العدل العليا، الحكم رقم 1 لسنة 2015، الصادر بتاريخ 2016/4/11.

## المبحث الاول: مفهوم عقد العمل الجماعي

تشكل الاتفاقيات الجماعية التي تنشأ بين أصحاب العمل والعمال الذين تمثلهم النقابة العمالي، الإطار الأهم للتعاون وتحديد الضوابط والشروط المنظمة للعمل وتنظيم العلاقة بين جميع الأطراف في المنشأة. ولتوضيح دور واهمية عقود العمل الجماعية، وسيعرض المطلب الأول تعريف وخصائص عقد العمل الجماعي.

### المطلب الاول: تعريف عقد العمل الجماعي وخصائصه

وضع قانون العمل تعريفا خاص بالاتفاق الجماعي او عقد العمل الجماعي، والذي بدوره يبرز أهمية الاتفاق وخصائصه المميزة، وعليه فسيتم بحث هذه المسائل في فرعين حيث سنبحث في الفرع الأول مسألة تعريف عقد العمل الجماعي، بينما سيتناول الفرع الثاني لاهم الخصائص المتألفة بعقد العمل الجماعي.

### الفرع الأول: تعريف عقد العمل الجماعي

نص قانون العمل الفلسطيني بشكل صريح على تعريف عقد العمل الجماعي، حيث ذكرت المادة (54) منه على أن عقد العمل الجماعي هو "اتفاق مكتوب باللغة العربية يُبرمه طرفا المفاوضة الجماعية ويتضمن احكاما تتعلق بتحسين شروط وظروف العمل ورفع الكفاءة الإنتاجية"<sup>1</sup>. ويتضح من خلال النص المذكور أعلاه أن قانون العمل قد اشترط أن يكون العقد مكتوباً باللغة العربية، وبالتالي فإن الكتابة تعتبر شرط أساسي لإثبات العقد. لكن القانون لم يوضح بشكل واضح وصريح فيما يتعلق بكون شرط الكتابة يمثل أيضا شرط انعقاد، ام مجرد شرط لإثبات العقد، حيث أن اعتباره شرط انعقاد يفيد بأنه ركن شكلي لا ينعقد العقد إلا بتحقيقه (التكروري و سويطي، 2019، صفحة 26). وفي رأي الباحث أن ورود شرط الكتابة في ظل التعريف يفيد بأنه شرط انعقاد وليس مجرد اثبات، بدلالة أن قانون

<sup>1</sup> قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 المنشور في العدد 39 من الوقائع الفلسطينية بتاريخ 2001/11/25

العمل قد ورد في تعريفه لعقد العمل الفردي بكونه " اتفاق كتابي أو شفهي صريح أو ضمني..."، مما يعني أن المشرع قد فرق بين العقد بشكل واضح حيث اعتبر ان عقد العمل الفردي يمكن أن يتم بجميع طرق التعاقد، بينما نص في العقد الجماعي على ضرورة أن يكون العقد مكتوباً. كما أن طبيعة العقد الجماعي وغايته تهدف الى منع النزاعات بين طرفي الإنتاج، مما يستدعي أن يتم ذلك بالاتفاق عبر توثيقه كتابة منعاً لأي نزاع.

وقد يرى البعض أن شرط الكتابة هو شرط صحة، وليس شرط انعقاد، مما يعني أن عقد العمل الفردي يعتبر ملزماً في حال تم الاتفاق عليه شفهيًا، وافر الأطراف بذلك الاتفاق الشفهي، أما إذا اختلف الأطراف حول بنوده الشفهية، فإنه لا ينعقد أي التزام بين الأطراف لانتفاء شرط الكتابة (الفار، 2016، صفحة 36). وسواء اعتبر الكتابة ركن انعقاد او شرط انعقاد، فإنه لا بد أن يقوم الأطراف بتوثيق ذلك الاتفاق الجماعي عبر كتابته وتوقيع الأطراف عليه، خصوصاً أن الهدف منه كما نص عليه التعريف السابق ذكرها "تتعلق بتحسين شروط وظروف العمل ورفع الكفاءة الإنتاجية"، وبالتالي فإن الاتفاقات الجماعية تسعى إلى منع النزاعات وتعزيز الحقوق العمالية، والارتقاء بظروف عمل أفضل، كزيادة الأجور، وتحديد ساعات العمل بدقة، وتحسين فترات الراحة والاجازات، وغير ذلك من ظروف العمل (الجلاد، 2002).

ووفقاً لما سبق بيانه فإن أهمية عقد العمل الجماعي تمكن في عدة جوانب ومزياً يمكن ايجازها بالقول إن عقد العمل الجماعي له أهمية من الناحية الاقتصادية، لكونه يتيح الاستقرار لدى المنشأة عبر إعطاء العمال قوة وثقل قانوني تمنع من أي محاولة لابتزازهم او تنقص من شروط وظروف عملهم. وبذلك فإن شعور العمال بالأمان والاستقرار داخل منشأتهم يدفعهم للعمل بشكل أفضل وأكثر انتاجية، كما أنه يجنب أصحاب العمل للاضطراب او النزاعات التي قد تؤدي الى تعطل الإنتاج او توقفه (كرم، قانون العمل، 1998).

من ناحية أخرى، فإن للاتفاق الجماعي أثر بارز على العمال من الناحية الاجتماعية، حيث وجود جهة قانونية للعمال تمثلهم وتتحدث بلسانهم، تتيح حل أي إشكاليات أو خلافات بطرق سلمية وحضارية، وتتيح الية التفاوض بشكل يضمن حقوق العمال وكرامتهم، وتراعي أيضا مصلحة المنشأة وضرورة ديمومتها (كرم، قانون العمل، 1998). كما إن وجود عقد العمل الجماعي يُعطي اطرافه الحق بتحديد شروط وظروف عملهم وفقا لطبيعة عملهم الخاصة، وتعطي الأطراف طرق حل الخلافات التي قد نشأ بينهم، والتي من شأنها ان تمنع أو تحد من تدخلات أي طرف آخر، غير اصحاب العلاقة، من التدخل في شؤون المنشأة وتنظيم عملها، كون العمال ممثلين بنقابتهم، يمثلون مع أصحاب العمل الجهة الأكثر تفهما لكيفية حل مشاكل العمال او إشكاليات تواجه المنشأة بشكل يضمن مراعاة مصالح طرفي العلاقة (الداودي، 2011).

#### الفرع الثاني: خصائص عقد العمل

سبق وان ذكرنا أن قانون العمل قد عرف في المادة (54) منه اتفاق العمل الجماعي، واعتبر أن ذلك الاتفاق يتعلق بمجموعة من الاحكام او البنود التي تخص العلاقة العمالية وتسعى إلى تحسين شروط وظروف العمل بالنسبة للعمال، بينما تهدف من ناحية اخرى الى رفع الكفاءة الإنتاجية، مما يمثل مصلحة وصورة ملحة لطرفي العلاقة، لضمان ديمومة المنشأة واستمرارها(حطاب م.، تطبيق مبدأ التناسب العام في سياقات قانون العمل الخاص؛ دراسة مقارنة للنهج القانوني في بريطانيا وفلسطين ، 2023). (حطاب م.، تطبيق مبدأ التناسب، 2023). وبناء على تعريف اتفاق العمل الجماعي الوارد في المادة (54) والتي نصت على: "اتفاق العمل الجماعي اتفاق مكتوب باللغة العربية يبرمه طرفا المفاوضة الجماعية ويتضمن احكاما تتعلق بتحسين شروط وظروف العمل ورفع الكفاءة الانتاجية". من قانون العمل الفلسطيني فانه يتبين أن عقد العمل الجماعي يتسم بمجموعة من الخصائص من أهمها ما يلي:

أولاً: ان اتفاق العمل الجماعي هو عقد مسمى، والعقد المسمى هو ذلك العقد الذي سماه واعطاه القانون اسم خاص وذلك لكثرة انتشاره بين الاشخاص في تعاملاتهم. (الفار، 2016) ووفقا لقانون العمل فقد تم تسمية وتنظيم هذا العقد، مما يعني انه ينسجم مع طبيعة وخصائص العقود المسماة.

ثانياً: إن هذا الاتفاق هو من العقود الشكلية والتي تعتبر فيه الكتابة شرط للانعقاد، وفي حال لم يكن العقد مكتوباً فلا ينعقد العقد، ويترتب على تخلف الكتابة البطلان. (نصرة، 2022) فكما تقدم بيانه فان التوجه السائد هو اعتبار شرط الكتابة شرطاً للانعقاد، وليس مجرد شرط صحة او شرط اثبات لورود النص الصريح في المادة السابق ذكرها على وجوب الكتابة.

ثالثاً: أن العقد ملزم لأطرافه، وهذا ما اكدت عليه المادة (55) من قانون العمل الفلسطيني والتي نصت على أنه "يكون اتفاق العمل الجماعي ملزماً من التاريخ المحدد فيه وتعطى نسخة منه لكل من طرفي المفاوضة الجماعية وتودع نسخة لدى الوزارة". وهذه الإشارة الواضحة على الزامية الاتفاق انعكست أيضاً على وجوب إيداع نسخة من العقد لدى وزارة العمل، حتى تتمكن الوزارة من القيام بواجبها في التوسط بين الأطراف لحل النزاعات العمالية، والتحقق من التزام الأطراف بواجباتهم القانونية ذلك أن شرط إيداع نسخة من الاتفاق لدى الوزارة مرتبط بأن لا يكون الاتفاق مُخالف لأحكام قانون العمل او اي نظام صادر بمقتضاه، كما سيتم تفصيله لاحقاً. وفي حال ورود أي نص مُخالف لقانون العمل والأنظمة الصادرة بمقتضاه فإنه يتم تصويب ذلك الاتفاق ومن ثم القيام بإعادة إيداعه لدى الوزارة (وهذا ما اكدت عليه المادة الثالثة من تعليمات وزير العمل رقم(1) لسنة 2004) والتي نصت "إذا تضمن اتفاق العمل الجماعي اية مخالفة لأحكام قانون العمل او الانظمة الصادرة بمقتضاه فلا يودع لدى الوزارة إلا بعد إجراء التصويبات اللازمة عليه بما يتفق واحكام القانون".

رابعاً: يتميز عقد العمل الجماعي بالصفة الجماعية والتي اشارت لها المادة (58) من قانون العمل الفلسطيني والتي تحدثت عن الفئات المشمولة باتفاق العمل الجماعي، أو الإرادة الجماعية الإلزامية

للعمال حيث يتم إبرام هذا الاتفاق بوساطة ممثلين عن العمال، وليس عبر التوقيع المباشر من جميع العمل على بنود الاتفاق، وهذا على عكس صاحب العمل او اصحاب العمل الذي يمكنه أن يتعاقد باسمه الشخصي وان لا يُنيب أحد ليتعاقد بدلاً منه (نصرة، 2022).

وما يُميز هذا العقد أيضا هو اختلافه عن عقد العمل الفردي من حيث أن عقد العمل الجماعي لا يتعلق بشخص العامل او التزاماته الفردية القائمة على أساس قيام العامل بعمل لصالح صاحب العمل لقاء أجر،<sup>1</sup> بل يضع عقد العمل الجماعيشروط وضوابط يتم تطبيقها على جميع العمال، وتخضع لها عقود العمل الفردية، وتتعلق بشروط وشروط العمل، كما تم الإشارة إليه أعلاه، مثل: تحديد ساعات العمل، والأجور، والاجازات وغيرها (نصرة و الجلاد).

وفي حال خالفالاتفاق العمل الجماعي قانون العمل بما يُحقق مصلحة ومنفعة أفضل للعامل فعندئذ يكون الاتفاق صحيح لكونها تحقق مصلحة أفضل للعامل وفقا لما أورده (6) من قانون العمل والتي اعتبرت أن "الاحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل تنطبق على العمال احكام هذا القانون او احكام التنظيم الخاص ايهما أفضل للعامل". وعليه فان وجود تنازع بين النظام الخاص للمؤسسة، بما يشمل عقد العمل الفردي، وعقد العمل الجماعي، مع قوانين العمل فيجب أن يتم تطبيق الحقوق الأصلح للعامل؛ فاذا كانت الأحكام الخاصة المتفق عليها بين العمال مع صاحب العمل أفضل للعامل او مجموع العمال من تلك التي منحها قانون العمل وانظمتها، فيكون الاتفاق أولى بالتطبيق من قانون العمل، وإذا كانت الحقوق أقل من قانون العمل، فيلغى التنظيم الخاص بالمؤسسة، ويتم تطبيق القانون كونه أفضل للعامل.<sup>2</sup> ووفقا لمحكمة النقض، في القضية رقم 969 لسنة 2017،<sup>3</sup> فإن الحق بمكافأة نهاية خدمة التي تم الاتفاق عليها بين

<sup>1</sup> نصت المادة (24) من قانون العمل على ان عقد العمل الفردي هو "اتفاق كتابي أو شفهي صريح أو ضمني يبرم بين صاحب عمل وعامل لمدة محددة أو غير محددة أو لإنجاز عمل معين يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المنفق عليه للعامل".

<sup>2</sup> انظر مثلا الحكم رقم 969 لسنة 2017 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 2020/9/2؛ الحكم رقم 139 لسنة 2012 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 2012/3/4، والمنشورين عبر موقع مقام.

<sup>3</sup> الحكم رقم 969 لسنة 2017 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 2020/9/2.

العمال وصاحب العمل تعتبر ملزمة للأطراف وليس ما فرضه قانون العمل، لكون الاتفاق قد منح حقوقاً أفضل للعامل في هذا الاتجاه، عملاً بنص المادة السادسة من القانون.

### المطلب الثاني: أطراف عقد العمل الجماعي

حدد قانون العمل الفلسطيني أطراف عقد العمل الجماعي، وهم العمال ممثلين بنقابة العمال، وأصحاب العمل أو من يمثلهم. وسنعرض فيما يلي للأحكام التي وضعها قانون العمل الفلسطيني فيما يخص كلا من طرفي عقد العمل الجماعي من خلال تقسيم هذا المطلب الى فرعين، حيث سيتناول الفرع الأول النقابات العمالية بينما سيشرح الفرع الثاني أصحاب العمل أو من يمثلهم.

### الفرع الأول: ممثلين العمال (النقابة العمالية)

تُمثل النقابات العمالية المحور الاساسي والطرف الرئيس في عقد العمل الجماعي، وتتمتع بشخصية معنوية او اعتبارية مُستقلة، وذلك من اجل تمكينها من ممارسة اعمالها ومهامها ومن اجل ان تحقق الهدف التي نشأت من اجله، والمتمثل بالدفاع عن العمال وتحقيق مطالبهم وتوفير ظروف عمل مناسبة لهم (العتوم م.، 1999). كما يمكن أن تهدف النقابات إلى إدارة ومتابعة مصالح العاملين عبر توفير كافة الخدمات الصحية والعمل على إعداد مراكز وعيادات صحية ومؤسسات استهلاكية (ابو شنب، 1999).

وبالعودة لقانون العمل الفلسطيني فان مفهوم النقابة يفيد بكونها شخصية معنوية أو هيئة تتكون من مجموعة من الأشخاص من أصحاب المهنة الواحدة أو المهن المتقاربة في حرفة أو صنعة واحدة بحيث يخضع أعضاؤها لقانون العمل الفلسطيني.

وقد اعتبرت محكمة العدل العليا في القضية رقم 1 لسنة 2015،<sup>1</sup> أن النقابة لا تتمتع بصفتها القانونية حتى يتم تسجيلها بشكل رسمي وتحصل على إذن بممارسة نشاطها من الجهات والدوائر الحكومية الرسمية المختصة. وفي حال تم تسجيل النقابة وحصلت على الاذن بممارسة نشاطها، فإنها تعتبر وفقاً للمحكمة الدراية العليا، "شخصاً اعتبارياً مستقلاً له ذمته المالية المستقلة وتتمتع بجميع الحقوق وذلك في الحدود التي يقرها القانون والنظام الداخلي لها..."<sup>2</sup>.

ولا يشترط في النقابات العمالية سوى أن يتوافر في الأعضاء صفة العامل وأن يعمل في المهنة التي تمثلها نقابتهم (الياس، 1996، صفحة 118). ووفقاً لما أورده قانون العمل الفلسطيني من نصوص خاصة بعقد العمل الجماعي، فإنه لا يعتبر الانضمام، أو العضوية في النقابات العمالية الزامياً، بل يملك العامل الحق بالانضمام لتلك النقابة من عدمه، رغم أن آثار عقد العمل الجماعي تسري على جميع العمال سواء كانوا منتمين للنقابة ام لا. فقد نص قانون العمل على أن الاتفاق الجماعي يعتبر ملزماً لجميع العمال وممثليهم بغض النظر عن انتسابهم لنقابة العمالية، حيث نصت المادة (58) من قانون العمل على أنه "1. تسري أحكام اتفاق العمل الجماعي على: (أ) جميع العاملين لدى أصحاب العمل. (ب) أصحاب العمل ومن يحل محلهم. 2. لغير طرفي اتفاق العمل الجماعي حق الانضمام إليه بناءً على اتفاق مكتوب بينهم يقدم إلى الوزارة". وبذلك فالاتفاق يسري على كل العمال سواء كان العمال منتمين للنقابة أو غير منتمين لها، وسواء كانوا موقعين على عقد العمل الجماعي أو غير الموقعين على قبول الاتفاق.

وتجدر الإشارة إلى أن القانون الأساسي الفلسطيني قد كفل حق تشكيل النقابات وحرية التنظيم النقابي، حيث نص القانون الأساسي الفلسطيني على أن "التنظيم النقابي حق ينظم القانون أحكامه... الحق في الإضراب يمارس في حدود"<sup>3</sup>، كما نص على أن "للفلسطينيين... الحقوق الآتية:... تشكيل النقابات...

<sup>1</sup> محكمة العدل العليا، الحكم رقم 1 لسنة 2015، الصادر بتاريخ 2016/4/11

<sup>2</sup> محكمة العدل العليا، الحكم رقم 1 لسنة 2015، الصادر بتاريخ 2016/4/11

<sup>3</sup> المادة (25) من القانون الأساسي الفلسطيني

وفق القانون".<sup>1</sup> كما نص قانون العمل صراحة على ذات الحق في المادة (5) منه والتي ذكرت أنه "وفقاً لأحكام القانون للعمال وأصحاب العمل الحق في تكوين منظمات نقابية على أساس مهني بهدف رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم".

وقد سبقت الإشارة إلى أن محكمة العدل العليا رقم 1 لسنة 2015،<sup>2</sup> قد بينت آلية تكوين النقابة العمالية، وذلك من خلال تسجيل النقابة لدى الجهات والدوائر الحكومية الرسمية المختصة، وأن تحصل من تلك الجهات الرسمية على شهادة تسجيل وتأسيس لها، وإذن بممارسة نشاطها. ورغم أن وزراء العمل هي الجهة نص قانون العمل على أنها المخولة بتنفيذ قانون العمل، إلا أن المحكمة العليا لم تنص بشكل واضح وصريح أن وزارة العمل هي الجهة الرسمية والمخولة بتسجيل النقابة.

وقد ذكرت المحكمة في القرار ذاته أنه "يجب أن تكون شهادة تسجيل النقابة وقانونها ونظامها وتحديد مركزها ومن يمثلها أو أي تغيير يطرأ عليها مكتوباً ومصادق عليه رسمياً من الجهات والدوائر الحكومية الرسمية المختصة وذلك حتى تتمتع النقابة بالشخصية والصبغة القانونية الرسمية وهذه الأمور هي التي تؤسس وتشكل الوجود القانوني للنقابة".<sup>3</sup> كما ضافت المحكمة بضرورة استيفاء الشرعية، وذلك من خلال "أن تستوفى كامل الإجراءات القانونية لتسجيل النقابة وحصول الموافقة والمصادقة على وجودها وعلى قانون تشكيلها ونشر قانون تشكيلها في الوقائع الفلسطينية وذلك قبل أن تصبح لها الأهلية القانونية في الوجود".<sup>4</sup> ووفقاً للمحكمة العليا، فإنه لا بد من أن تقوم النقابة بعقد مؤتمر عام، بإشراف وحضور ممثلين عن وزارة العمل، ومن ثم فإن عليها تزويد وزارة العمل بكافة الوثائق المتعلقة بكل ما سبق، كما يجب أن تصادق وزارة العمل على النظام الداخلي للنقابة، ويجب أن يتم فتح حساب بنكي باسم النقابة، وان يتم أيضاً اعتماد المفوضين بالتوقيع نيابة عنها.

1 المادة (26) من القانون الأساسي الفلسطيني

2 محكمة العدل العليا، الحكم رقم 1 لسنة 2015، الصادر بتاريخ 2016/4/11

3 الحكم السابق.

4 الحكم السابق.

من جهة أخرى، لم توضح المحكمة ما هي الإجراءات الواجب اتباعها من قبل العمال لتشكيل هيئتهم العامة، تاركة ذلك لأحكام القانون، حيث ذكرت أن "تأليف النقابة وتأسيسها وتسجيلها ووضع قانون ونظام داخلي لها وتحديد أهدافها وغاياتها ومن القائم على إدارتها وتمثيلها يتم ذلك كله بموجب أحكام القانون ويستكمل أي نص لم يرد في قانون النقابة بالرجوع إلى أحكام القانون المدني وإلى اجتهاد رجال الفقه والقضاء".<sup>1</sup> مما يؤكد على أهمية صدور قانون خاص بتنظيم النقابات بحيث يوضح الية تكويني وتشكيل النقابات، ويوضح أيضا آليات العمل النقابي، وهو ما نحث المشرع على ضرورة الإصرار بإصداره.

### الفرع الثاني: اصحاب العمل

تمثل المفاوضات الجماعية في الغالب الخطوة الأولى للتوصل لاتفاق جماعي مع أصحاب العمل، حيث إن أي اتفاق جماعي يتم بعد سلسلة من النقاشات والحوارات بين أطراف العلاقة. وقد أشرنا إلى (في تعريف عقد العمل الجماعي) إلى أن المفاوضات الجماعية إنما تهدف إلى تحسين شروط وظروف العمل والعمال من خلال ممثلين عن العمال وآخرين عن أصحاب العمل.

وخلافا للعمال، الذين يجب أن يمثلهم هيئة نقابة كأحد أطراف العقد، فإن الواضح من نصوص قانون العمل أنه لا يشترط أن يكون الطرف الآخر في عقد العمل الجماعي، نقابة أصحاب عمل، بل يمكن أن يقوم صاحب العمل بشخصه، أو عبر ممثليه القانونية، أو من خلال نقابة أصحاب العمل في التفاوض مع نقابة العمال وتوقيع الاتفاق الجماعي مع نقابة العمل. وهذا ما يؤيده تعريف قانون العمل الفلسطيني للمفاوضات الجماعية في المادة (49) من القانون، حيث نصت على أن "المفاوضة الجماعية هي الحوار الذي يجري بين أي من نقابات العمال أو ممثلين عن العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل أو ممثليهم، بهدف حسم النزاع الجماعي أو تحسين شروط وظروف العمل أو رفع الكفاءة الإنتاجية". وعليه فإن تعريف المفاوضات الجماعية يشمل طرفين وهم نقابات العمال أو ممثليهم، بينما يمكن أن يمثل

<sup>1</sup> محكمة العدل العليا، الحكم رقم 1 لسنة 2015، الصادر بتاريخ 2016/4/11.

الطرف الثاني صاحب العمل بصفته الشخصية، أو أن يمثله شخصية معنوية مثل نقابات أصحاب العمل، كما يمكن أن يوكل مهام التفاوض والتوقيع لنائبه أو وكيله القانوني. كما أن قانون العمل في المادة (51) منه كفل حق كل طرف في اختيار وتسمية ممثلية، حيث نصت المادة على أنه "يحق لكل طرف من طرفي المفاوضة الجماعية تسمية ممثليه كتابة دون أن يكون لأيهما حق الاعتراض على هذا التمثيل" وبالتالي فإنه يمكن لأصحاب العمل تسمية ممثليهم بشرط كتابة الأسماء واعطائها للطرف الآخر منعا لأي نزاع أو خلاف مستقبلي حول وجود أو حضور تلك الأسماء. ووفقا لذات النص، فإنه لا يحق لأي طرف الاعتراض على أسماء ممثلي الطرف الآخر، ذلك ان الممثل يعبر عن ذات كل طرف، وهو حق شخصي مكفول لكل فرد في اختيار أو توكيل من يمثله<sup>1</sup>.

وفي حال كان لأصحاب العمل نقابة تمثلهم، فإن لهذه النقابة ذات الصلاحيات والحقوق الممنوحة لنقابة العمل، حيث نص قانون العمل الفلسطيني صراحة على الحق في تشكيل نقابة تمثل أصحاب العمل، كأساس للمساواة مع العمال في هذا الشأن، حيث ذكرت المادة (5) من القانون على أنه "وفقاً لأحكام القانون للعمال وأصحاب العمل الحق في تكوين منظمات نقابية على أساس مهني بهدف رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم". وفي حال وجود نقابة لأصحاب العمل فإنها تعتبر الطرف الثاني والهام أيضاً في عقد العمل الجماعي. فالهدف من تكوين نقابات اصحاب العمل يتعلق بحماية ورعاية مصالح اعضاء هذه النقابة، وهم اصحاب العمل، والنهوض بالمهنة والإنتاج، والعمل، بحيث يتم التنسيق بين اعضاء تلك النقابات على أفضل الطرق والامكانيات لتحقيق أهداف النقابة.(العتوم ا.، 1999)

من جهة أخرى، فإن قانون العمل الفلسطيني لم ينص على تعريف خاصة للنقابات التي تمثل أصحاب العمل، كما لم يتم تنظيم الية تكوين أو تشكيل تلك النقابة، مما يفيد أن ذات الشروط والاشكاليات التي سبق ذكرها في تكوين النقابات العمالية، تسري أيضاً على نقابة أصحاب العمل.

<sup>1</sup> نصت المادة (1449) من مجلة الأحكام العدلية، والتي عرّفته عقد الوكالة بما يلي، "الوكالة هي تفويض أحد في شغل لآخر وإقامته مقامه في ذلك الشغل ويُقال لذلك الشخص موكّل وللمن أقامه وكيلٌ ولذلك الأمر موكّل به"؛ ونصت المادة (1516) من المجلة في على أن: "لكل من المدعى والمدعى عليه أن يوكل من شاء بالخصومة ولما يُشترط رضاه الآخر". أيضاً نصت المادة (1479) من المجلة على: "إذا قُيدت الوكالة بقيد فليس للوكيل مخالفتها". انظر أيضاً في ذات المبدأ الحكم 82 لسنة 2004، الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 2004/9/14.

## المبحث الثاني: تكوين عقد العمل الجماعي

يخضع عقد العمل الجماعي من حيث إبرامه وصحته للقواعد العامة والتي تسري على إبرام العقد وصحته بشكل عام، مع ضرورة الإشارة إلى أن المشرع في قانون العمل الفلسطيني اعطى خصوصية لعقد العمل الجماعي من حيث إبرامه وتكوينه وهذا ما سيتم بيانه في هذا المبحث وذلك من خلال تقسيم المبحث إلى مطلبين وهو ما سيتم شرحه في هذا المبحث، وذلك من خلال تقسيم المبحث إلى مطلبين، الأول يتعلق بشروط انعقاد عقد عمل الجماعي، وسيكون المطلب الثاني متعلق بأطراف عقد العمل الجماعي.

### المطلب الأول: مراحل انعقاد عقد العمل الجماعي.

وضع قانون العمل كما تقدم في تعريف عقد العمل الجماعي مجموعة من الشروط التي تمثل أساسا لانعقاد العقد بشكل صحيح، ويمكن تقسيم هذه وفقا لمراحل الاتفاق، حيث يتم أولا التفاوض حول بنود عقد العمل الجماعي، ومن ثم يتم التوقيع بين الأطراف على ذلك العقد، وهو ما سيتم بيانه وفقا لما يلي:

### الفرع الأول: مرحلة التفاوض

تمثل مرحلة التفاوض الخطوة الأولى للتوصل لاتفاق جماعي مع أصحاب العمل، حيث يكون الهدف من تلك المفاوضات الجماعية كما أشرنا سابقا إلى تحسين ظروف وشروط العمل عبر قيام ممثلين عن العمال وآخرين عن أصحاب العمل بنقاشات مستفيضة، وسلسلة من الحوارات، تنتهي في المحصلة باتفاق الأطراف على بنود العقد الجماعي بحيث تضمن مصلحة العمال بما لا يؤدي إلى الاضرار بمصلحة المنشأة وديمومتها (العدوي و سليم، 1995، الصفحات 125-126).

وهذا ما أورده قانون العمل الفلسطيني بشكل صريح في تعريفه للمفاوضات الجماعية، والتي ذكرت في المادة (49) من القانون، حيث نصت على أن "المفاوضة الجماعية هي الحوار الذي يجري بين أي من نقابات العمال أو ممثلين عن العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل أو ممثليهم، بهدف حسم

النزاع الجماعي أو تحسين شروط وظروف العمل أو رفع الكفاءة الإنتاجية". ويتضح من هذا التعريف أن الهدف من المفاوضات الجماعية هو في الأساس من أجل الحوار الذي يؤدي في المحصلة إلى اتفاق جماعي بين أطراف العلاقة، لتحسين شروط وظروف العمل، و/أو من أجل تحسين أوضاع المنشأة ورفع الكفاءة الإنتاجية. كما أن التعريف قد اعتبر ان المفاوضات الجماعية قد تأتي في مرحلة ما بعد الاتفاق الجماعي، أو في مرحلة ما قبل التوصل لاتفاق جميع في حال نشوء نزاع عمالي أو حتى منعاً لوقوعه، وبالتالي يكون هدف الحوار حسم أي نزاع عمالي محتمل أو وقع بالفعل.

وقد نصت المادة (50) من قانون العمل الفلسطيني على أن "تجري المفاوضات الجماعية بحرية ودون ضغط أو تأثير"، مما يؤكد على أن قانون العمل قد أوجب حماية الحق في التفاوض الجماعي، وبحرية تامة، دون أن يتعرض أطراف التفاوض لأي ضغط أو تأثير. وفي هذا الإطار فإنه لا يجوز لأي طرف ثالث أو خارجي أن يمارس أي وسيلة غير مشروعة نحو أي طرف من أطراف المفاوضات الجماعية العمالية، لكون ذلك مخالف للنظام العام (الزقرد، 2007، صفحة 576).

وقد ترك قانون العمل آليات وطرق التفاوض لتتم وفق ما يناسب أطراف العلاقة، حيث لم يخضع تلك الإجراءات لا يتنظم خاص، مما يتيح للأطراف المرونة في تحديد ما يناسبهم من إجراءات خاص بتلك المفاوضات، وآلية عقد تلك المفاوضات، وطرق الدعوة لإجراءها.

أعاد قانون العمل تأكيد حق كل طرف في اختيار وتعيين ممثليه، مع الالتزام بتقديم قائمة بالأسماء للطرف الآخر لتجنب أي نزاعات أو خلافات مستقبلية بشأن حضور هؤلاء الممثلين. ولا يُسمح لأي طرف بالاعتراض على ممثلي الطرف الآخر، إذ نصت المادة (51) من قانون العمل على أنه "لكل طرف في المفاوضات الجماعية الحق في تعيين ممثليه كتابة دون أن يملك أي من الطرفين حق الاعتراض على هذا التمثيل".

ولتسهيل عملية التفاوض الجماعي بين نقابات العمال أو ممثليهم ونقابات أصحاب العمل أو ممثليهم، وضمن التوصل إلى اتفاق جماعي، ألزم القانون الجهات ذات العلاقة بتقديم المعلومات والبيانات

المطلوبة عند طلب أي من طرفي المفاوضة الجماعية. ومع ذلك، لم يوضح القانون الإجراء البديل في حال رفض تلك الجهات تقديم المعلومات المطلوبة، مما يشكل قصورا ندعو المشرع إلى تجاوزه، عبر وجود نص خاص يوضح اليات التعامل مع تلك الحالة أو النص على حق الأطراف في حال عدم التوصل الى حل لتلك الإشكالية باللجوء إلى وزارة العمل التي يمكنها أن تفرض الاجراء المناسب لحل لذلك الخلاف.

ومن ناحية أخرى، فرض قانون العمل بعض القيود التنظيمية على حق التفاوض الجماعي، حيث قسم المفاوضات العمالية إلى ثلاثة مستويات، وفقاً للمادة (53) من القانون التي اعتبرت أن المفاوضات الجماعية تجرى على ثلاث مستويات، أولها على مستوى المنشأة بين صاحب العمل أو إدارة المنشأة وممثلي العمال في تلك المنشأة، وثانياً على مستوى قطاع اقتصادي معين بين ممثلي أصحاب العمل في ذلك القطاع والنقابة العمالية المختصة، وأخيراً على المستوى الوطني بين اتحاد أصحاب العمل واتحاد نقابات العمال.<sup>1</sup> إلا أن هذا التحديد لمستويات التفاوض الجماعي يفترض وجود هيكل نقابي معين، وهو ما يستدعي توضيحه من خلال قانون او نصوص خاصة توضح الية العمل النقابي ومسألة تشكيل النقابات العمالية، لضمان تعزيز حرية التنظيم النقابي والحق في التعددية النقابية.

### الفرع الثاني: مرحلة الاتفاق على عقد العمل الجماعي

ذكرنا فيما سبق (اي في تعريف عقد العمل الجماعي) أن تعريف القانون للاتفاقيات الجماعية، والتي ورد في المادة (54) منه، قد اشترط أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة، فالاتفاق الشفهي لا يعتبر اتفاقاً جماعياً وفق نص المادة السابقة، وإنما جاء شرط الكتابة خلافاً للعقد الفردي لما لهذه الاتفاقية من أثر على طرفي العقد ومنعا للنزاعات في إثبات الاتفاق.

<sup>1</sup> نصت المادة (53) من قانون العمل على "تتم المفاوضة الجماعية: 1. على مستوى المنشأة بين صاحب العمل أو إدارة المنشأة وممثلي العمال في المنشأة. 2. على مستوى نشاط اقتصادي محدد بين ممثلي أصحاب العمل في هذا النشاط والنقابة العمالية ذات الصلة. 3. على المستوى الوطني بين اتحاد أصحاب العمل واتحاد نقابات العمال".

وقد سبق أن أشرنا (اي في تعريف عقد العمل الجماعي) إلى أن تعريف قانون العمل للاتفاق الجماعي يوضح أن الغرض الرئيسي منه هو وضع بنود وشروط تتعلق بالعمل والعمال، مع التأكيد على ضرورة عدم تضمين أي نصوص تقلل من الحقوق التي يكفلها قانون العمل أو تنتازل عنها، وفقاً لما نصت عليه المادة السادسة من القانون. كما يشترط أن يخلو هذا الاتفاق من أي بنود تتعارض مع القانون أو النظام العام. وقد ورد تأكيد على هذا المبدأ في تعليمات وزير العمل بشأن تنفيذ اتفاق العمل الجماعي لسنة 2004، والتي نصت المادة (3) منه على أنه "إذا تضمن الاتفاق الجماعي أية مخالفة لأحكام قانون العمل أو اللوائح الصادرة بموجبه، فلن يتم إيداعه لدى الوزارة إلا بعد إجراء التعديلات اللازمة ليتوافق مع أحكام القانون"<sup>1</sup>.

وقد أُلزم قانون العمل في المادة (59) وزير العمل بإصدار التعليمات اللازمة لتنفيذ الاتفاقات الجماعية، وهو ما تم بالفعل من خلال تعليمات وزير العمل رقم (1) لسنة 2004م المتعلقة بتنفيذ الاتفاقات الجماعية، والتي بينت الشروط الواجبة على الأطراف بعد توقيع الاتفاق الجماعي.<sup>2</sup> ويتضح من خلال تلك التعليمات الصادرة عن وزير العمل أن على الوزارة إنشاء سجل خاص لدى الوزارة يتم فيه تسجيل كافة اتفاقيات العمل الجماعية المودعة. يشمل هذا السجل تفاصيل مهمة مثل أسماء الأطراف الموقعة على الاتفاق، والمستفيدين منه، وتاريخ إبرامه، ومدة سريانه، بالإضافة إلى ملخص لأهم بنود وأحكام الاتفاق.<sup>3</sup> ويهدف هذا السجل إلى توثيق الاتفاقيات وضمان حفظها بشكل يتيح العودة إليها عند الحاجة.

وفي حال نشوء أي نزاع يتعلق بتنفيذ اتفاقية العمل الجماعي، فإن النسخة المودعة لدى الوزارة تعد النسخة الرسمية التي يتم الاستناد إليها للفصل في النزاع. تعتبر هذه النسخة هي المرجع الأساسي

<sup>1</sup> تعليمات وزير العمل رقم (1) لسنة 2004م بشأن تنفيذ اتفاق العمل الجماعي، المنشور في العدد 54 من الوقائع الفلسطينية (السلطة الوطنية الفلسطينية)، بتاريخ 2005/04/23، صفحة 150.

<sup>2</sup> أنظر حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم (1) لسنة 2021، الصادرة عن المحكمة الدستورية العليا بتاريخ 2021/6/23، والمنشورة في العدد 181، من مجلة الوقائع الفلسطينية، بتاريخ 2021/7/27 صفحة 54-57، والذي أكدت المحكمة في هذا الحكم، على دستورية وصلاحيات وزير العمل في تنفيذ اتفاقيات العمل الجماعية والسعي لضمان انعقادها، حيث استندت المحكمة الدستورية العليا على الصلاحيات التي منحها قانون العمل لوزير العمل، لا سيما المواد (49) و(59) منه.

<sup>3</sup> المادة (2) من تعليمات وزير العمل رقم (1) لسنة 2004م "يتم إنشاء سجل خاص لتسجيل اتفاقيات العمل الجماعية المودعة لدى الوزارة، على أن يدون بالسجل أسماء أطراف الاتفاق والمستفيدين منه وتاريخه ومدة سريانه وملخص لبنود أحكامه."

والمعتمد الذي يتم الاحتجاج به في حالة الخلاف.<sup>1</sup> كما تسري نفس الإجراءات المتعلقة بإيداع الاتفاقية الجماعية على أي اتفاقيات أخرى تُبرم لاحقاً لتنضم إلى الاتفاقية الأصلية. وهذا يشمل اتفاقيات الانضمام التي تأتي لاحقاً، والتي يجب أن تخضع لعملية الإيداع نفسها لضمان نفاذها وتوثيقها بشكل رسمي.<sup>2</sup>

من جهة أخرى فإن لأي من الأطراف الموقعة على الاتفاقية الجماعية أو أي من المستفيدين منها الحق في تقديم طلب خطي للوزارة للحصول على نسخة من الاتفاق. يتعين على الوزارة تزويدهم بنسخة مصدقة من الاتفاق، مما يضمن شفافية الإجراءات وحق الأطراف في الوصول إلى مستندات الاتفاق التي تم إبرامها.<sup>3</sup>

كما يُلزم القانون طرفي الاتفاق الجماعي بإشهار الاتفاق من خلال تعليق نسخة منه في مكان بارز وظاهر داخل المنشأة.<sup>4</sup> هذا الإجراء يهدف إلى ضمان اطلاع جميع الأطراف المعنية، بمن فيهم العمال وأصحاب العمل، على تفاصيل الاتفاق، مما يعزز من شفافية العملية ويؤكد على الالتزام بتنفيذ أحكام الاتفاق.<sup>5</sup>

وأخيراً، تُلزم كافة الجهات المختصة بتنفيذ أحكام هذه التعليمات كل وفق اختصاصه. تُعتبر هذه التعليمات سارية المفعول ابتداءً من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية، مما يضيف عليها الطابع الرسمي والإلزامي لجميع الأطراف المعنية.

<sup>1</sup> المادة (4) من تعليمات وزير العمل رقم (1) لسنة 2004م "في حالة حدوث أي نزاع بشأن تنفيذ اتفاق العمل الجماعي تعتبر النسخة المودعة لدى الوزارة هي النسخة التي يحتج بها في هذا النزاع".

<sup>2</sup> المادة (5) من تعليمات وزير العمل رقم (1) لسنة 2004م تسري أحكام الإيداع السابقة على اتفاقية الانضمام إلى اتفاق العمل الجماعي".

<sup>3</sup> المادة (6) من تعليمات وزير العمل رقم (1) لسنة 2004م "لأي من أطراف اتفاق العمل الجماعي أو المستفيدين منه التقدم بطلب خطي إلى الوزارة للحصول على صورة من هذا الاتفاق، وعلى الوزارة تزويدهم بصورة مصدقة عنه".

<sup>4</sup> المادة (7) من تعليمات وزير العمل رقم (1) لسنة 2004م "على طرفي اتفاق العمل الجماعي إشهار هذا الاتفاق، وتعلق نسخة منه في مكان بارز وظاهر في المنشأة".

<sup>5</sup> المادة (8) من تعليمات وزير العمل رقم (1) لسنة 2004م "على جميع الجهات المختصة -كل فيما يخصه- تنفيذ أحكام هذه التعليمات، ويعمل بها من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية".

## المطلب الثاني: شروط عقد العمل الجماعي

لم يضع قانون العمل أي تقييد للبنود التي يمكن للأطراف الاتفاق حولها، كما لم يضع أي تحديد خاص للمحتوى الكلي للاتفاق الجماعي، أو ما هي طبيعة البنود والشروط التي يمكن الاتفاق عليها، وبالتالي فإن قانون العمل قد ترك مساحة واسعة للأطراف لتحديد تلك البنود والشروط التي يرغبون بالتفاوض أو الاتفاق عليها، وترك لهم حرية تحديد أولوياتهم والأهداف التي يرغبون خلال ذلك الاتفاق من تحقيقها. ألا إن هناك شروط موضوعية خاصة بنشأة الاتفاق، وشروط تنظيمية وشكلية خاصة فرضها قانون العمل على هذا الاتفاق يمكن شرحها فيما يلي:

### الفرع الأول: الشروط الموضوعية

يتطلب عقد العمل الجماعي من حيث الإنشاء وتكوين الالتزام أن تتوفر فيه أركان العقد الثلاث الواجبة في جميع العقود والمعاملات المدنية، وهي، الرضا، والمحل والسبب (الحيدري، 2015). ويعتبر ركن السبب الذي نشأ الاتفاق عليه، مفترضا صحته ما دام الاتفاق لا يخالف النظام العام (المغربى، 2022، الصفحات 203-208). أما ركني الرضا والمحل فسنبين تفصيليهما فيما يلي:

#### أولاً: الرضا

يجب توفر الرضا في كل اتفاق أو علاقة تعاقدية، حتى يعتبر ذلك الاتفاق ملزماً لأطرافه. وبالتالي فإن عقد العمل الجماعي ينشأ عندما يتم الاتفاق بين أطرافه على بنود وشروط محددة عبر توفر الإيجاب والقبول، أي تطابق الإرادة، بين أطراف العقد. (الداودي). وتمثل نقابة العمال أحد أطراف بصفتها المعنوية، كونها تمثل جميع العمال وتتحدث نيابة عنهم، بينما يمثل أصحاب العمل بصفتهم الشخصية، أو عبر منشأتهم، بصفتها المعنوية، الطرف الآخر للتعاقد.

وحتى يتم إنشاء الرضا فلا بد أن تكون هناك إرادة حرة ممن يملك تلك الإرادة، بحيث تكون خالية من أي عيب من عيوب الرضا. ووفقاً للقواعد العامة للقانون المدني فإن الأهلية تقسم إلى: أهلية وجوب

وهي صلاحية الشخص ليكون له حقوق وعليه التزامات وتثبت لكل شخص طبيعي موجود على قيد الحياة منذ ولادته وحتى وفاته، أو شخص معنوي، كالشركة أو المنشأة، والتي تثبت أيضا منذ ميلاد ونشأة تلك الشخصية المعنوية عبر تسجيلها بشكل قانوني. أما القسم الثاني للأهلية فهي أهلية أداء، وهي صلاحية الشخص الطبيعي أو المعنوي لإصدار تصرف قانوني يعتد به قانونياً.

وقد نص قانون العمل على تحديد سن الأهلية بالنسبة للعمال، حيث نصت المادة (93) منه على أنه "يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشر"، مما يعني أن العامل الذي لم يبلغ سن الخامسة عشر، لا يملك التعاقد حتى وإن اذن له وليه بذلك. أما من بلغ سن الخامسة عشر، وهو الحدث، فقد شرع لهم القانون إبرام عقد عمل، بموافقة الولي، ويعتبر العامل كامل الأهلية حين بلوغه سن الثامنة عشر وبالتالي يملك إبرام عقد العمل دون الرجوع إلى وليه. (خطاب 2021، صفحة 780) وبناء على ذلك فإن للعامل الحدث المأذون له بالعمل، والعامل الذي بلغ سن الأهلية، أن ينيب عنه غيره، كتنقيب العمال، لكي يقوم بالتفاوض والتعاقد حول حقوقه وتحسين ظروف عمله، ما لم يخالف ذلك الحد الأدنى للحقوق المنصوص عليها بقانون العمل وفقاً لنص المادة السادسة منه، كما سبق وأشرنا إليه في الحديث عن أطراف عقد العمل الجماعي. فالحدث المأذون له بالعمل يخضع في أحكام الأهلية ذات الأحكام التي أوردها القانون المدني النافذ فيما يتعلق بالصغير المميز التي نظمها القانون المدني النافذ من حيث تكوين العقود، والحق بالتوكيل أو الانابة، حيث تعتبر تصرفاته في حكم البالغ الكامل الأهلية، ويترتب عليها ما يترتب على كامل الأهلية من حقوق والتزامات.<sup>1</sup> وهذا ما أكدت عليه محكمة النقض، في الدعوى الحقوقية رقم 19 لسنة 2005،<sup>2</sup> والتي اعتبرت فيها محكمة النقض أن الصغير المميز المأذون له بالتصرف تصح جميع تصرفاته في حدود ذلك الأذن.

<sup>1</sup> المادة (1573) من المجلة: "... الصغِيرُ الْمُمَيَّزُ الْمَأْذُونُ هُوَ فِي حُكْمِ الْبَالِغِ فِي الْخُصُومَاتِ الَّتِي تَصِحُّ مَأْذُونِيَّتُهُ فِيهَا".

<sup>2</sup> الحكم رقم 19 لسنة 2005 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 20/4/2005. انظر أيضا حكم محكمة النقض في الدعوى الحقوقية رقم 106 لسنة 2004 الصادر في رام الله بتاريخ 24/10/2004، والحكم 82 لسنة 2004، الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 14/9/2004، والتي اكدت جميعها أن القاصر المميز تصح تصرفاته بحدود إجازة وليه.

بناء على ما سبق فإن للحدث المأذون له بالعمل يملك أن ينتسب نيابة عنه ممثل نقابي، ويحق له أن ينتخب أو يرشح أعضاء النقابة، كما يمكن له أن يكون عضواً من أعضاء النقابة العمالية، أو يشكل نقابة عمالية مع غيره من العمال، دون حاجة لأن ولإي أو وصي عمالاً بقواعد القانون المدني العامة التي اعتبرت أن للصغير المميز المأذون له كافة الحقوق القانونية الممنوحة لكامل الأهلية، بما يشمل الحق الشخصي بإقامة خصومة قانونية، والحق بإيكال الغير في التصرفات المأذون له بها،<sup>1</sup> وذلك لعموم النص الوارد في المادة (972) من مجلة الأحكام العدلية التي ذكرت أنه "لَوْ أُذِنَ لِلصَّغِيرِ مِنْ قِبَلِ وَاٰلِيْهِ يَكُوْنُ فِي الْخُصُوْمَاتِ الدَّاخِلَةِ تَحْتَ الْاِذْنِ بِمَنْزِلَةِ الْبَالِغِ وَتَكُوْنُ عُقُوْدُهُ الَّتِي هِيَ كَالْبَيْعِ وَالْاِجَارَةِ مُعْتَبَرَةً"، وكذا نص المادة (1573) الذي أكد أن "الصَّغِيرَ الْمُمَيِّزَ الْمَأْذُوْنَ هُوَ فِي حُكْمِ الْبَالِغِ فِي الْخُصُوْمَاتِ الَّتِي تَصِحُّ مَأْذُوْنِيَّتُهُ فِيهَا".<sup>2</sup> وبما أن للحدث إقامة الخصومة على صاحب العمل أو توكيل غيره للقيام بها، فبإمكانه من باب أولى، ووفقاً لما تقدم، أن ينتسب إلى النقابة العمالية، أو ينتدب عنه ممثل نقابي، أو يقوم بتمثيل غيره من العمال عبر العمل النقابي. وتطبيقاً لما سبق فقد قضت محكمة الاستئناف الفلسطينية في القضية رقم 345 لسنة 2000 أن "صغر السن وفق ما جاء في لائحة الادعاء لا يعتبر سبباً لإبطال الوكالة الدورية ... عملاً بأحكام المواد 970 و 971 و 972 من المجلة... وبذلك فإن تنظيم الوكالة المبرزة ط/4 وعقد البيع المبرز ط/6 يكونان معتبرين ما دام وليه أذن بذلك كما أثبتت البيئة المقدمة في الدعوى".<sup>3</sup> وبالتالي فإن توجه المحكمة يؤيد حق الحدث المأذون له بالعمل في التمثيل النقابي، والعمل النقابي، باعتباره ضمن حدود التصرفات المأذون له بها.

ووفقاً لما تقدم فإن أحد أطراف العقد، المُمثِّلُ بِنقابة العمال، فإنها تتمثل بمجموعة من العمال الذي لهم أهلية التعاقد، والذين تم ترشيحهم من باقي العمال ليقوموا بهذا التمثيل، وفقاً للقواعد والأنظمة التي نص عليها قانون العمل الفلسطيني.

<sup>1</sup> نصت المادة (1457) من المجلة على أنه "...وأما في التصرفات المتعلقة بالبيع والشراء المترددة بين النفع والضرر فإن الصبي مأذوناً بها فله أن يوكل، وإلا فالنوكيل يُعقد موقوفاً على إجازة وليه".

<sup>2</sup> أنظر القضية رقم 295 لسنة 2016 المنعقدة في محكمة النقض بتاريخ 2018/11/5

<sup>3</sup> الحكم رقم 345 لسنة 2000، المنعقدة في محكمة الاستئناف في رام الله والصادر بتاريخ 2004/6/7.

أما بالنسبة للطرف الثاني لعقد العمل الجماعي، أي أصحاب العمل، فإن شرط الأهلية لم يتم تنظيمه بشكل خاص في قانون العمل، ولم يضع قانون العمل أي قواعد خاصة أو تنظيمًا متعلقًا بشروط الأهلية المتعلقة بهم، مما يوجب تطبيق القواعد العامة المتعلقة بالأهلية، ووفقاً للقانون المدني النافذ في فلسطين. وعليه، إذا كان صاحب العمل شخصاً طبيعياً فيجب أن يكون كامل الأهلية، ببلوغه سن الثامنة عشرة، مع ضرورة أن يكون خالياً من عوارض الأهلية مثل الجنون أو العته أو السفه؛ وفي حال كان صغيراً مميزاً، وهو الطفل الذي بلغ سبع سنوات حتى سن الثامنة عشر،<sup>1</sup> فإنه يجب أن يؤذن له بالتجارة من قبل وليه أو وصيه، وفقاً لقواعد القانون المدني العامة التي نظمت هذه المسألة. (حطاب، 2021، صفحة 782). وفي حال كان صاحب العمل منشأة أو شركة فإنه يجب أن يكون لها أهلية قانونية وفق قانون الشركات المعمول به في فلسطين.<sup>2</sup>

من ناحية أخرى، فإنه لا بد من توفر الإرادة السليمة الخالية من أي عيب حتى يعتبر الرضا سليماً وناظراً بالنسبة لنشأة الالتزام. (صباح و العجوري، 2014) فلا بد أن تخلو إرادة طرفي عقد العمل الجماعي من أي عيوب قد يشيب تلك الإرادة، سواء تم ذلك عبر قيام أي طرف من الأطراف بالتغريب بالطرف الآخر، أو أكراه الطرف الآخر على التوقيع، أو عبر حدوث غلط في جوهر العقد الجماعي.<sup>3</sup> وفي حال شاب ذلك العقد أي من عيوب الإرادة فإنه يغدو الاتفاق معيباً، وفقاً لقواعد القانون المدني العامة، وبالتالي يملك الطرف الذي تعرض لأي من تلك العيوب، ان يفسخ العقد الجماعي، كونه عقداً فاسداً. (حطاب، 2013) وقد دلت نصوص المجلة على حكم الغلط حيث نصت المادة (72) "لَا عِبْرَةَ بِالظَّنِّ الْبَيِّنِ خَطْوُهُ". أما إذا كان الغلط في مسائل غير جوهرية - ثانوية - فهنا يكون العقد صحيحاً من

<sup>1</sup> أخذت محكمة النقض الفلسطينية بهذا السن حيث اعتبرت أن المقصود بالصغير هو من لم يبلغ سن التمييز وهو سبع سنين، أما الذي جاوز السن المذكور فيسمى بالصغير المميز". انظر حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 19 لسنة، 2005 فصل بتاريخ، 2005/4/20، والمنشور على الموقع الإلكتروني <http://edu.birzeit.muqtafi/>

<sup>2</sup> أنظر مواد القرار بقانون رقم (42) لسنة 2021 بشأن الشركات، وأنظر المادة (2/32) منه والتي نصت على أنه "لا يقبل أي شخص شريكاً في الشركة العادية العامة إلا إذا كان متمتعاً بالأهلية القانونية وأكمل الثامنة عشر من عمره".

<sup>3</sup> أنظر الحكم رقم 856 لسنة 2017 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 2020/7/13؛ والحكم رقم 271 لسنة 2021 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 2021/12/27.

حيث أصله، فلا يفسخ العقد، بل يتم تعويض المتضرر وفق القواعد العامة الواردة في القانون المدني النافذ (القاضي، 1994، صفحة 28)<sup>1</sup>.

### ثانياً: المحل

المحل هو الشيء محل التعاقد او المعقود عليه والتي تسعى الإيرادات المتعلقة بالأطراف للاتفاق عليه بحيث لا بد من ان يكون لكل عقد محل يُنسب له وينصب عليه ويجب ان يكون حسب القواعد العامة للقانون المدني والتي اوجبت أن يتوافر في المحل عدة شروط منها أن يكون هذا المحل موجود، أو قابل للوجود، كما لا بد ان يكون هذا المحل ممكن اي غير مستحيل وان يكون معين او قابل للتعين (التكروري و سويطي، 2019).

ووفقاً لذلك فان محل التعاقد في عقود العمل الجماعية هي تلك البنود او الشروط التي يتفق عليها الأطراف من أجل تنظيم العمل أو تحسين ظروفه (رمضان، 2004). وقد نص قانون العمل الفلسطيني شروط معينة يجب تضمينها محل الاتفاق، عقد العمل الجماعي، حيث تمثل تلك البنود حداً أدنى لا يجوز أن يخلو الاتفاق الجماعي منها، وهي المسائل والبنود التي وردت في نص المادة (57) من قانون العمل والتي ذكرت إنه "وفقاً لأحكام هذا القانون يجب أن يتضمن اتفاق العمل الجماعي كحد أدنى البنود التالية: 1. حرية ممارسة العمل النقابي. 2. الحد الأدنى للأجور على كل أنواع العمل. 3. شروط تشغيل العمال وإعفائهم من العمل. 4. لجنة ثنائية لحسم أية خلافات تنشأ عن تطبيق الاتفاق". وبالتالي فان عقد العمل الجماعي يجب أن يشمل في بنوده النص على حرية ممارسة العمل النقابي، والحد الأدنى للأجور، وشروط تشغيل العمال وإعفائهم من العمل، واللجنة الثنائية التي سيكون من شأنها حل النزاعات العمالية.

<sup>1</sup> أنظر: القاضي، منير: شرح مجلة الأحكام العدلية، ج1، الطبعة الأولى، وزارة المعارف العراقية، مطبعة العاقي، بغداد، 1994، ص28.

ويعتبر تحديد مدة العقد الجماعي من الشروط الواجبة لصحة المحل، والتي حددها القانون بما لا يتجاوز الثلاث سنوات، حيث ذكرت المادة (56) من قانون العمل الفلسطيني أن "مدة اتفاق العمل الجماعي ثلاث سنوات، وتجري المفاوضة الجماعية بناء على طلب أحد طرفي العمل قبل انتهائها بثلاثة أشهر ويبقى الاتفاق سارياً إلى أن يتم التوصل إلى اتفاق جديد ويجوز أن يتفق طرفا الإنتاج على فتح باب التفاوض إذا اقتضت الضرورة ذلك". ويتبين من النص اعلاه ان المشرع الفلسطيني قد حدد المدة القصوى لهذا العقد بثلاث سنوات، بالتالي فان العقد الجماعي يعتبر من العقود مُحدد المدة، ولا يمكن للأطراف الاتفاق على خلاف القانون كون تلك المدة المنصوص عليه ملزمة للأطراف.

وإذا لم يتم تحديد مدة الاتفاق الجماعي فإنه يعتبر اتفاقاً محدد المدة لثلاث سنوات بنص القانون، وفق نص المادة السابق ذكرها. ووفقاً للقانون فإنه يجب على الأطراف، وقبل انتهاء مدة الاتفاق بثلاثة أشهر، أن يعملوا على تحديد مآل الاتفاق الجماعي عبر التفاوض فيما بينهم، بحيث يتفق الأطراف على إبقاء بنوده وتجديد مدته، أو أن يتم الاتفاق على تغيير بعض أو كل بنوده، كما نص على ذلك المادة (56) السابقة.

وعليه، فإن للأطراف صلاحية تمديد العقد بنفس الشروط والبنود السابقة، أو تعديل بعض أو جميع بنود العقد الجماعي. وفي حال لم يقر الأطراف بالتفاوض على بنود عقد جديدة، ما سبق، أو في حال عدم تمكن الأطراف من الاتفاق على البنود خلال الثلاث الأشهر، فإن نص المادة (56) من قانون العمل تفيد بأن الاتفاق الجماعي يبقى سارياً إلى أن يتم الاتفاق على بنود العقد الجديد، ويعتبر الاتفاق الجماعي متجدداً بشكل تلقائي، وب نفس شروطه ومدته القديمة، بحكم القانون. كما يستفاد من نص المادة (56) السابق ذكرها، أنه يمكن للأطراف تعديل بنود الاتفاق قبل انتهاء مدته، إذا دعت الضرورة إلى ذلك، مع اشتراط التوافق على البنود الجديدة، وإلا اعتبر الاتفاق سارياً بنوده السابقة دون أي تعديل.

## الفرع الثاني: الشروط الشكلية

وفقا لنصوص قانون العمل والأنظمة الصادرة بموجبه، فإن الاتفاق الجماعي يجب أن يتم وأن يحتوي على مجموعة من الشروط الشكلية الواجب تحققها لضمان الزامية عقد العمل الجماعي. وهذه الشروط هي كما يلي:

1. شرط الكتابة: سبق وأن أشرنا إلى ضرورة أن يكون عقد العمل الجماعي مكتوبا، وذلك وفقا لنص المادة (54) التي اوجبت أن يكون ذلك الاتفاق مكتوبا. وتعتبر مسألة الكتابة للعقد الجماعي أحد الشروط الضامنة لعدم حدوث اية نزاعات بين العمال واصحاب العمل، وهي أهم اهداف الاتفاق الجماعي. ولم يضع القانون أطراف العلاقة بصيغة محددة، تاركا شكل أو صيغة هذا الاتفاق لما يتم التوصل اليه بين الأطراف، من شروط او ظروف، لكن مع ضرورة قيام الأطراف بالتوقيع على ما توصلوا اليه من اتفاق. (رمضان، 2004).

2. تضمين الاتفاق بنود معينة: فرض قانون العمل على الأطراف المتعاقدة في الاتفاق الجماعي الالتزام بتضمين الحد الأدنى من البنود الأساسية التي يجب أن يشملها الاتفاق. هذه البنود تتضمن: حرية ممارسة العمل النقابي، الحد الأدنى للأجور، شروط تشغيل العمال وإنهاء خدماتهم، وإنشاء لجنة ثنائية لحل النزاعات الناشئة عن تطبيق الاتفاق.<sup>1</sup> وبعد الاتفاق على شروط وبنود الاتفاق الجماعي، يجب على الأطراف تحديد مدة سريان الاتفاق، على ألا تتجاوز ثلاث سنوات، كما تم توضيح هذه المسألة في المطلب السابق المتعلق بشرط المحل. وقبل انتهاء مدة الاتفاق بثلاثة أشهر، يتعين على الأطراف الشروع في مفاوضات جديدة لتحديد مآل الاتفاق الجماعي. تعدد النسخ: وفقا لما نصت عليه المادة (55) من قانون العمل الفلسطيني فإنه لا بد أن يكون اتفاق العمل الجماعي متعدد النسخ، وهو ما أكدت عليه المادة (1) من تعليمات وزير العمل رقم (1) لسنة 2004م،

<sup>1</sup> نصت المادة (57) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: 'يجب أن يتضمن اتفاق العمل الجماعي كحد أدنى البنود التالية: 1. حرية ممارسة العمل النقابي. 2. الحد الأدنى للأجور على كل أنواع العمل. 3. شروط تشغيل العمال وإعفائهم من العمل. 4. لجنة ثنائية لحسم أية خلافات تنشأ عن تطبيق الاتفاق.'

والتي أعطت الخيار لاي من طرفي الاتفاق بوضع نسخة من الاتفاق لدى الوزارة خلال شهر من تاريخ توقيع عقد العمل الجماعي.<sup>1</sup> وبالتالي فان نصوص قانون العمل والأنظمة الصادرة بموجبه تفرض أن يكون هناك ثلاث نسخ على الأقل من عقد العمل الجماعي الموقع عليه، بحيث يتم إعطاء نسخة لكل طرف من اصحاب العلاقة مع ضرورة إيداع نسخة لدى وزارة العمل. ولعل أهم الأهداف التي تفرض وضع نسخة من الاتفاق لدى الوزارة متعلق بضمان الرجوع الى الاتفاق، وسهولة الاطلاع على بنوده، فيحال حدوث اي خلاف بين الأطراف، كما يضمن وجود نسخة لدى وزارة العمل سهولة الإثبات وما تم بالفعل التوافق عليه بين الأطراف، مما يحد من وقوع إشكاليات حول ذلك الأمر (علي، 1999).

3. الإيداع لدى وزارة العمل: أشرنا فيما سبق، أن المادة (55) من قانون العمل الفلسطيني قد اوجبت ضرورة إيداع نسخة من اتفاقيات العمل الجماعي لدى وزارة العمل. كما أنه، وبناء على المادة الاولى من تعليمات وزير العمل بشأن تنفيذ اتفاق العمل الجماعي، فيمكن لاي من طرفي العلاقة التقدم خلال شهر من توقيعه ووضع نسخة من الاتفاق لدى الوزارة. وفي حال تضمن الاتفاق لاي مخالفة لإحكام قانون العمل، فلا تقبل الوزارة ذلك الإيداع حتى يتم إجراء التصويبات اللازمة والمنسجمة مع قانون العمل. وهذا ما أكدت عليه المادة (3) من تعليمات وزير العمل بشأن تنفيذ اتفاق العمل الجماعي حيث نصت على أنه: "إذا تضمن اتفاق العمل الجماعي اية مخالفة لأحكام قانون العمل او الانظمة الصادرة بمقتضاه فلا يودع لدى الوزارة إلا بعد إجراء التصويبات اللازمة عليه بما يتفق واحكام القانون". وبالتالي فان النسخ المودعة لدى الوزارة لا بد وأن تتسجم مع قانون العمل، مما يعني أن لدى الوزارة صلاحية رفض وإعادة أي اتفاق لا ينسجم مع قانون العمل الى اطرافه، ليتم تعديله وفقا للقانون (العتوم م.، 1999).

<sup>1</sup> المادة (7) من تعليمات وزير العمل رقم (1) لسنة 2004م "لأي من أطراف العمل الجماعي التقدم للوزارة بطلب إيداع نسخة منه خلال شهر من تاريخ توقيعه".

## الفصل الثاني

### آثار عقد العمل الجماعي

تم الإشارة في الفصل الأول من هذه الدراسة إلى أن عقد العمل الجماعي يمثل أداة قانونية تُبرم بين طرفين رئيسيين، وهما أصحاب العمل، سواء كانوا أفرادًا أو يمثلهم نقابة مهنية، ونقابة العمال التي تمثل مصالح العاملين. ويعد هذا العقد أساسًا لتنظيم العلاقة بين الطرفين، حيث يحدد الحقوق والواجبات المتبادلة، ويؤطر الشروط التي يجب الالتزام بها لضمان بيئة عمل متوازنة ومستدامة. عند إبرام هذا العقد، يسري بشكل مباشر على الأطراف الموقعة عليه، ما يعني أن أحكامه تصبح ملزمة لأصحاب العمل والعاملين الذين يمثلهم الطرف الآخر في الاتفاقية.

وفقًا للمادة (58/1) من قانون العمل الفلسطيني، فإن نطاق سريان أحكام اتفاق العمل الجماعي يشمل جميع العاملين لدى أصحاب العمل، بالإضافة إلى أصحاب العمل أنفسهم ومن يحل محلهم. بمعنى آخر، إن الالتزامات والحقوق الناشئة عن هذا الاتفاق ليست مقتصرة على أصحاب العمل الحاليين فحسب، بل تشمل أيضًا أي طرف يحل محلهم في المستقبل. إذا تم تغيير ملكية المنشأة أو انتقالها إلى صاحب عمل جديد، يظل هذا الأخير ملزمًا بتطبيق جميع البنود والشروط التي نص عليها العقد الجماعي السابق، دون الحاجة إلى إعادة التفاوض أو تعديل هذه الشروط. هذا الأمر يعزز من استقرار العمل ويحمي حقوق العمال من التأثير بالتغييرات الإدارية أو الاقتصادية التي قد تطرأ على المنشأة (الحوح، 2017).

ومن جهة أخرى، فإن عقد العمل الجماعي لا يقتصر فقط على حماية مصالح الأطراف الأصلية التي شاركت في إبرامه، بل يتوسع نطاق تأثيره ليشمل حتى الأطراف غير الموقعة عليه. فقد نصت المادة (58/2) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على حق الأطراف غير الموقعة على اتفاق العمل الجماعي في الانضمام إليه من خلال اتفاق مكتوب يقدم إلى الوزارة. هذا النص يعكس رؤية

المشروع الفلسطيني في تعزيز العمل الجماعي وتوسيع دائرة المستفيدين من الاتفاقيات الجماعية، حيث يتيح لجهات أخرى غير مشاركة في المفاوضات الأصلية الانضمام إلى الاتفاق والاستفادة من مزاياه.

هذا التوسع في نطاق العقد الجماعي يعزز من مفهوم التضامن المهني والعمل المشترك، حيث يمكن للأطراف الخارجية، التي قد تكون متأثرة بشكل غير مباشر بالاتفاق، أن تصبح جزءاً منه وبالتالي تتمتع بالحقوق نفسها وتحمل الالتزامات ذاتها التي تنطبق على الأطراف الأصلية. مع ذلك، يشترط المشروع أن يكون هذا الانضمام مشروطاً باتفاق مكتوب يتم تقديمه إلى الوزارة المختصة، لضمان توثيق العملية وضبطها وفقاً للقانون (الجلاد، 2002).

إضافة إلى ذلك، قدم قانون العمل الفلسطيني إطاراً متكاملًا لتسوية النزاعات العمالية الجماعية بطرق سلمية، قبل اللجوء إلى الإجراءات الغير ودية كالإضراب أو إغلاق المنشآت، أو حتى التوجه إلى القضاء الذي قد يستغرق وقتاً طويلاً ويؤدي إلى نتائج غير مرضية للطرفين. وبالتالي فإن مسألة تسوية النزاعات العمالية تمثل الأثر الرئيس الذي ينتج عن ذلك الاتفاق. لكن قانون العمل قد وضح أيضاً طرق أو وسائل سلمية، نص عليها بشكل صريح، كالتفاوض المباشر بين الأطراف، الذي يتيح الفرصة لتسوية الخلافات من خلال الحوار والتفاهم المتبادل. كما يشمل الوساطة، حيث يمكن لطرف ثالث محايد التدخل لمساعدة الطرفين في التوصل إلى اتفاق مرضٍ للجميع، والتحكيم كخيار أخير قبل الوصول إلى الحلول الغير ودية (منصور، 2010).

وفي حال فشل هذه الوسائل في تحقيق التوافق، فإن القانون قد وضع إطاراً قانونياً دقيقاً لتنظيم الإضراب والإغلاق، والتي كفلها القانون بكونها أحد الحقوق الأساسية للعمل النقابي. في المحصلة فإن هذا التنظيم الذي وضعه قانون العمل لتنظيم العمل النقابي إنما يهدف في الدرجة الأولى للحفاظ على توازن المصالح بين حقوق العمال في التعبير عن مطالبهم وحقوق أصحاب العمل في حماية أعمالهم

واستمرارها. فوفقاً لقانون العمل، يجب أن تتم هذه الإجراءات وفق ضوابط محددة لضمان عدم الإضرار بالمصالح العامة أو تجاوز حقوق الأطراف المعنية.

في هذا السياق، سيتم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين رئيسيين. الأول سيتناول بالتفصيل تسوية النزاعات العمالية بطرق ودية، حيث سيتم استعراض الإجراءات المختلفة المتاحة للأطراف للوصول إلى حلول سلمية. أما المطلب الثاني، فسيخصص لشرح التنظيم القانوني للإضراب والإغلاق، مبيّناً الضوابط والشروط التي وضعها القانون لضمان توازن حقوق العمال وأصحاب العمل، بما يحافظ على الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع.

وعليه فقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين رئيسيين وهما:

- المبحث الأول: تسوية النزاعات الجماعية
- المبحث الثاني: الطرق البديلة لحل النزاعات العمالية

## المبحث الأول: تسوية النزاعات الجماعية

تسوية النزاعات الجماعية النزاعات العمالية ظاهرة شائعة في عالم العمل، تنشأ عندما تتعارض مصالح العمال مع مصالح أصحاب العمل حول قضايا مثل الأجور، ظروف العمل، الأمان الوظيفي، وغيرها. يمكن أن تؤدي هذه النزاعات إلى اضطرابات كبيرة في بيئة العمل، ما يؤثر سلباً على الإنتاجية والاستقرار الاجتماعي. (سليمان، 2019) لذلك، أصبح من الضروري وجود آليات فعالة لحل هذه النزاعات بطرق سلمية تحفظ حقوق جميع الأطراف. التفاوض هو إحدى أهم هذه الآليات، حيث يتيح للطرفين المتنازعين فرصة الوصول إلى تسويات توافقية بدون اللجوء إلى الإجراءات القانونية أو الإضرابات (المصاروة، 2014).

سنبين في هذا المبحث لوسائل تسوية النزاعات العمالية، من خلال مطلبين، حيث سيتناول المطلب الأول مرحلة التفاوض كأداة لحل النزاعات العمالية، مع التركيز على القوانين التي تنظم هذه العملية، بينما سيتناول المطلب الثاني لمرحلة ما بعد التفاوض في حال فشلت التفاوض في حل النزاعات الجماعية

### المطلب الأول: التفاوض كوسيلة لحل النزاعات العمالية

يُعتبر التفاوض من أقدم وأهم الوسائل السلمية لحل النزاعات العمالية. فعند نشوب نزاع جماعي بين العمال وأصحاب العمل، يعد التفاوض الخطوة الأولى والأكثر فعالية للوصول إلى حل يرضي جميع الأطراف. يتضمن التفاوض عملية حوار مباشرة بين النقابة العمالية أو ممثلي العمال من جهة، وأصحاب العمل أو ممثليهم من جهة أخرى. فالهدف من هذا التفاوض هو التوصل إلى اتفاقيات تسوية تحل النزاع القائم، دون اللجوء إلى إجراءات غير ودية مثل الإضرابات أو التدخل القضائي (رمضان ك.، 2008، الصفحات 422-423).

إضافة إلى ذلك، فإن التفاوض ليس مجرد وسيلة لحل النزاعات، بل هو أيضاً أداة لبناء الثقة بين العمال وأصحاب العمل. من خلال التفاوض، يتمكن الطرفان من فهم احتياجات ومصالح بعضهم البعض بشكل أفضل، مما يساهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز التعاون بين الجانبين. في هذا السياق، يعتبر التفاوض أكثر من مجرد حل لنزاع قائم؛ إنه عملية مستمرة لبناء علاقات عمل قوية ومستدامة (دسوقي، 2008، الصفحات 24-26).

ويحتوي التفاوض على عدة مراحل، تبدأ غالباً بتحضير الأطراف لمواقفهم وتجميع المعلومات الضرورية، يليها مرحلة الحوار المباشر حيث يعرض كل طرف مطالبه وتصوراته لحل النزاع. ينتهي التفاوض إما بالتوصل إلى اتفاقية تسوية أو بفشل المفاوضات، مما يستدعي اللجوء إلى وسائل أخرى لحل النزاع.

لم يحدد قانون العمل الفلسطيني مدة زمنية محددة للتفاوض الودي، مما يمنح الأطراف مرونة في تحديد الوقت المناسب للوصول إلى اتفاق. يمكن أن يتفق الطرفان في بداية التفاوض على إطار زمني، أو قد يتركان الأمر مفتوحاً حتى الوصول إلى حل يرضي الجميع. إذا لم ينجح التفاوض الودي، يمكن لأي طرف اللجوء إلى وزارة العمل، التي تتدخل من خلال مندوب التوفيق لإعادة توجيه المفاوضات نحو الحل.

فوفقاً للمادة (61) من قانون العمل فإنه "إذا لم يحل هذا النزاع بالطرق التفاوضية داخل المنشأة يحق لكل من طرفي نزاع العمل الجماعي اللجوء إلى مندوب التوفيق في الوزارة". وعليه، فإن دور وزارة العمل، وخاصة مندوب التوفيق، هو توفير منصة محايدة يمكن للطرفين من خلالها التوصل إلى تسوية. كما يلاحظ من خلال النص السابق أن مسألة اللجوء إلى مندوب التوفيق، متوقفة على لجوء أحد الأطراف إليها، أي أنه لا يقوم المندوب بالتدخل حتى يقوم أحد الأطراف باللجوء إلى ذلك المندوب. ولا تقوم الوزارة بالتدخل عبر مندوب التوفيق في الوزارة من تلقاء نفسها، بل لا بُدَّ أن يقوم صاحب العمل

أو نقابة العمال بالتوجه أو اللجوء إلى الوزارة ومندوب التوفيق لديها، لكي يتم التدخل من طرف الوزارة (عرفات، 2017، صفحة 398).

وفي حال قيام أحد الأطراف باللجوء إلى الوزارة أو المندوب، فإن المندوب يقوم بالتوفيق بين الأطراف من خلال سعيه أولاً لتحليل النزاع، وتقديم المشورة غير المنحازة، وقد يقوم باقتراح حلول وسط تحاول إرضاء الطرفين دون تحيز. ويمكن لمندوب التوفيق أيضاً أن يدعو إلى اجتماعات خاصة مع كل طرف على حدة أو مع كلا الطرفين معاً، لمحاولة تقريب وجهات النظر والوصول إلى حل يرضي الجميع.

وقد منح قانون العمل الفلسطيني صلاحيات المحكمة العمالية لمندوب التوفيق بغية تسهيل مهمته، حيث نصت المادة (64) من قانون العمل على أنه "عند النظر في نزاع عمالي يكون لمندوب التوفيق وللجنتي التوفيق أو التحكيم صلاحية المحكمة المختصة فيما يتعلق بإحضار الشهود وسماع أقوالهم وإجراء المعاينة والاستعانة بأهل الخبرة". وبالتالي فقد منح المندوب الحق في إحضار الشهود وسماع أقوالهم، والنظر في البيئات، وتعيين الخبراء وإجراء المعاينة، مما يسهل عمله ويسرع من إجراء التفاوض والتسوية.

ووفقاً لما تقدم فإن دور وزارة العمل يعتبر دواراً محورياً في حل النزاعات العمالية، حيث يصبح تدخل الوزارة عند فشل التفاوض الودي بين أطراف العلاقة العمالية، ضرورياً لضمان استمرار الحوار بين الأطراف (المصاروة، 2014)، وهو ما حدا بالمشروع، عبر قانون العمل الفلسطيني، لإعطاء مندوب التوفيق تلك الصلاحيات الواسعة السابقة الإشارة إليها.

من جهة أخرى، فإن تدخل مندوب التوفيق لا بد أن يتم في إطار زمني محدد؛ وإذا لم يتمكن من حل النزاع خلال عشرة أيام، فيحال النزاع إلى لجنة التوفيق، وهو ما نصت عليه المادة (62) من قانون العمل التي ذكرت أنه "إذا فشل مندوب التوفيق في حل النزاع خلال عشرة أيام على الوزير إحالة النزاع إلى لجنة توفيق....". فهذا النص يفيد أن مسألة الإحالة هي واجبة التطبيق وأن على الوزير

إحالة النزاع إلى لجنة محددة بنص القانون وهي لجنة التوفيق، وهي اللجنة التي نص قانون العمل على أنها تعمل تحت إشراف وزارة العمل، وتتألف من ممثل عن الوزارة وعدد متساوٍ من ممثلي العمال وأصحاب العمل، بالإضافة إلى رئيس يعينه وزير العمل، مما يضمن توازناً في الآراء والقرارات.<sup>1</sup> ويتمتع رئيس اللجنة بصلاحيات إضافية، مثل تحديد وسائل تسوية النزاع والبحث عن حلول توافقية. وعليه، فإن لجنة التوفيق تتحمل المسؤولية عن مراجعة النزاع ومحاولة إيجاد حل توافقي بين الأطراف، وتعمل على تحليل أسباب النزاع، واقتراح حلول عملية، ومن ثم تقديم توصيات للأطراف المعنية. ووفقاً لقانون العمل فإنه يمكن للجنة أن تستخدم نفس الصلاحيات التي يتمتع بها مندوب التوفيق، مثل استدعاء الشهود والاستعانة بالخبراء (عرفات، 2017، صفحة 399). وفي حال لم تتمكن اللجنة من التوصل إلى اتفاق خلال أسبوعين، تنتهي حينها مهامها وتقدم تقريراً لوزير العمل يوضح الأعمال التي قامت بها وأسباب عدم نجاحها في حل النزاع. بناءً على هذا التقرير، يمكن لوزير العمل اتخاذ خطوات إضافية مثل الإحالة إلى التحكيم أو اتخاذ قرارات إدارية أخرى<sup>2</sup>

ولابد من الإشارة إلى أنه على الرغم من فعالية التفاوض كوسيلة لحل النزاعات العمالية، فإنها غالباً ما تواجه العديد من التحديات التي يمكن أن تعيق تحقيق نتائج مرضية. ولعل من أبرز هذه التحديات تتمثل في اختلاف القوة التفاوضية، فغالباً ما يكون لأصحاب العمل قدرة تفاوضية أقوى بفضل مواردهم وإمكاناتهم، مما يجعل العمال أو نقاباتهم في موقف أضعف. كما أن تصلب الأطراف في المواقف، وتمسك كل طرف بمواقفه الأولية وعدم الرغبة في التنازل يمكن أن يؤدي إلى تعقيد المفاوضات وإطالة أمدها. وما يزيد من تعقيد عملية التفاوض غياب الثقة المتبادلة بين الأطراف، مما يجعل من الصعب التوصل إلى اتفاقيات فعالة، حيث يخشى كل طرف من نوايا الطرف الآخر. وقد تؤدي تدخلات

<sup>1</sup> المادة (64) من قانون العمل. "لجنة توفيق تشكل من أحد موظفي الوزارة رئيساً ومن عدد متساوٍ من الأعضاء ينسبهم كل من صاحب العمل والعمال  
<sup>2</sup> نصت المادة (63) من قانون العمل على أنه "1- إذا فشلت لجنة التوفيق في حل النزاع خلال أسبوعين يحق لأي من طرفيه اللجوء إلى المحكمة المختصة. 2- إذا لم يلجأ أي من الطرفين للقضاء وكان النزاع الجماعي يمس بالمصلحة العامة يحق للوزير إلزام الطرفين بالمثل أمام لجنة تحكيم يشكلها الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية من: أ) قاض رئيساً للجنة. ب) ممثل عن الوزارة. ج) ممثل عن العمال. د) ممثل عن أصحاب العمل".

الحكومة أو أطراف أخرى إلى تعقيد النزاع بدلاً من حله، خصوصاً إذا كانت هذه التدخلات منحازة لأحد الأطراف.

وللتغلب على تلك التحديات فإنه لابد للأطراف ان يكون لديهم مرونة وتفهم للاحتياجات الطرف الاخر، وان يتم العمل معا على حماية الهدف المشترك لديهم وهو الإنتاجية الصحية للعمال والمنشأة معا. كما أن دور الوزارة ومن يمثلها من مندوبين أو لجان، يقع عليهم دور بارز في معالجة تلك الإشكاليات السابقة وإقناع الأطراف بضرورة مراعات المصالح المشتركة وعدم الاضرار بالطرف الاخر.

### المطلب الثاني: مرحلة ما بعد التفاوض (اللجوء للقضاء والتحكيم)

نظمت الفقرة الأولى من المادة (63) من قانون العمل الفلسطيني الإجراءات المتبعة في حال فشل لجنة التوفيق في التوصل إلى حل للنزاع العمالي. وفقاً لهذا النص، يحق لأي من الطرفين، سواء كان صاحب العمل أو العمال، اللجوء إلى القضاء. حيث تنص المادة بوضوح على أنه: "إذا فشلت لجنة التوفيق في حل النزاع خلال أسبوعين، يحق لأي من طرفيه اللجوء إلى المحكمة المختصة". يوضح هذا النص أن جميع الوسائل الودية التي تسبق اللجوء إلى القضاء، والتي تشمل التفاوض، الوساطة عبر مندوب التوفيق، والتوفيق من خلال لجنة التوفيق، هي وسائل اختيارية وغير ملزمة. بمعنى أن الأطراف يمكنهم رفض الحلول المقترحة في أي مرحلة من هذه العمليات، حتى لو تم التوصل إلى توافق بين أعضاء لجنة التوفيق، فإن هذا التوافق لا يُعتبر ملزماً لأي من الطرفين، حيث لا يوجد في قانون العمل الفلسطيني ما يجبر الأطراف على قبول التوصيات أو القرارات التي تصدر عن مندوب التوفيق أو لجنة التوفيق. وبالتالي فإن فشل كافة الوسائل الودية في حل النزاع خلال الفترة الزمنية المحددة، وهي أسبوعين، يفتح المجال أمام الطرفين للجوء إلى القضاء، وفقاً لما نص عليه قانون العمل الفلسطيني. وعلى الرغم من أن القانون يمنح هذا الخيار، إلا أنه لا يجبر الأطراف على اتخاذ هذه الخطوة، بل يبقى اللجوء إلى المحكمة اختياراً يمكن لأي طرف من أطراف النزاع اللجوء إليه في حال رغبته بذلك. ولكون اللجوء إلى القضاء يمثل خطوة حاسمة ونهائية، فإن قانون العمل لم يعطي بالحق

في اللجوء إلى القضاء لوازرة العمل، أو طرف ثالث أو حتى الوسيط، بما يشمل وزير العمل أو مندوب التوفيق أو رئيس لجنة التوفيق، بل تبقى تلك الصلاحية محصورة بين طرفي النزاع كما تقدم.

من جهة أخرى، فإن نص المادة (63) يُشير إلى أن المحكمة المختصة في مثل هذه الحالات هي المحكمة التي تعالج القضايا العمالية. وبالنظر إلى أن قانون العمل الفلسطيني فإننا نجد أن "المحكمة المختصة" تم تعريفها في المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني بأنها "المحكمة المختصة بالقضايا العمالية"، وبالتالي فإن قانون العمل لم ينشئ محكمة عمالية متخصصة مما يفرض إحالة هذه النزاعات إلى المحاكم النظامية وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم (2) لسنة 2001<sup>1</sup>. يشير هذا القانون الأخير إلى الصلاحيات والاختصاصات التي تتمتع بها المحاكم النظامية في النظر في النزاعات المدنية بما يشمل أيضاً النزاعات العمالية. (أنظر: التكروري، الكافي في شرح قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية، 2019، الصفحات 119 وما بعدها).

وعند اللجوء إلى المحكمة النظامية، تُتبع الإجراءات القانونية المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية. يشمل ذلك تقديم الدعاوى، تبادل الإفادات، عرض الأدلة والشهادات، وإجراء المعاينات إذا لزم الأمر. المحكمة المختصة تنظر في النزاع بناءً على الأدلة المقدمة وتصدر حكماً ملزماً للطرفين. يهدف هذا الإجراء إلى ضمان تحقيق العدالة وحل النزاع وفقاً للأطر القانونية المعتمدة (التكروري، 2019).

إضافة إلى ما سبق، فإن قانون العمل الفلسطيني يفرض قيوداً صارمة على أي تغييرات في شروط العمل السارية أثناء فترة النزاع. هذا يعني أنه سواء كان النزاع قيد التفاوض أو قيد النظر أمام مندوب التوفيق أو لجنة التوفيق، أو حتى أمام القضاء أو لجنة التحكيم، فلا يجوز لصاحب العمل القيام بأي تغييرات في شروط العمل القائمة. فوفقاً لما نصت عليه المادة (65) من قانون العمل فإنه "خلال النظر

<sup>1</sup> قانون رقم (5) لسنة 2005م بتعديل قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم (2) لسنة 2001م، المنشور في العدد 55 من الوقائع الفلسطينية (السلطة الوطنية الفلسطينية)، بتاريخ 2005/06/27، صفحة 8.

في منازعات العمل الجماعي لا يجوز لصاحب العمل تغيير شروط العمل السارية". ويهدف هذا الإجراء إلى منع تفاقم النزاع وإعطاء فرصة لحله بوسائل سلمية أو قانونية، دون أن تتأثر حقوق العمال أو يُحدث تصعيد في الخلافات.

وتشير المادة (63) من قانون العمل الفلسطيني السابق ذكرها إلى إشكالية حقيقية فيما يتعلق باللجوء إلى القضاء في حالة النزاعات العمالية. فحصر الحق اللجوء إلى القضاء فقط بالطرفين المعنيين بالنزاع، وبالتالي منع الجهات الوسيطة مثل وزير العمل، أو مندوب التوفيق، أو رئيس لجنة التوفيق، صلاحية التوجه إلى القضاء نيابة عن الأطراف المتنازعة، قد يؤدي إلى استمرار النزاع لفترة طويلة بعد استفاد جميع الوسائل الودية لحله، مثل التفاوض والوساطة والتوفيق، دون التوصل إلى حل مرضٍ، مما قد يؤدي بدوره إلى اثار سلبية على عجلة الإنتاج وديمومة المنشأة وضمنان مصالح العمال (المصاروة، 2014).

كما أن استمرار النزاع العمالي، في حال عدم الوصول إلى حل نهائي، قد يجعل العمال يختارون اللجوء إلى الإضراب كوسيلة ضغط لتحقيق مطالبهم، بينما قد يلجأ صاحب العمل إلى إغلاق المنشأة كإجراء مضاد. كلا الخيارين يحملان مخاطر كبيرة، حيث يمكن أن يؤدي الإضراب إلى تعطيل الإنتاج والإضرار بمصالح العمال وأصحاب العمل على حد سواء. وبالمثل، فإن إغلاق المنشأة يمكن أن يتسبب في فقدان العمال لمصدر دخلهم، ويؤثر سلباً على الاقتصاد المحلي والتنمية الاجتماعية.

وللتعامل مع الحالات التي يمتد فيها النزاع العمالي لفترة طويلة التي تترك أثراً سلبياً على المصلحة العامة، وضعت الفقرة الثانية من المادة (63) من قانون العمل استثناءً يتيح لوزير العمل التدخل بشكل مباشر لحل النزاع. فوفقاً لذلك النص فإنه إذا لم يلجأ أي من الطرفين إلى القضاء وكان النزاع يمس بالمصلحة العامة، فيحق لوزير العمل فرض مثل الطرفين أمام لجنة تحكيم يتم تشكيلها من قبل الوزير نفسه. وفقاً لنص المادة (2/64) من قانون العمل، تتكون لجنة التحكيم من عدة أعضاء يمثلون مختلف الجهات ذات الصلة، وهم رئيس اللجنة التحكيم، بحيث يكون قاضياً: ممثل عن وزارة العمل يعينه

الوزير؛ ممثل عن العمال يتم تعيينه لضمان تمثيل مصالح العمال؛ وممثل عن أصحاب العمل يتم تعيينه لتمثيل مصالح أصحاب العمل.

ومما سبق يتضح أن شروط وصلاحيات التدخل الوزاري، أو صلاحية وزير العمل في تشكيل لجنة تحكيم ملزمة ترتبط بشرطين رئيسيين:

أولاً: عدم لجوء الأطراف إلى القضاء: أي أن أي من الطرفين لم يتخذ خطوة اللجوء إلى المحكمة المختصة.

ثانياً: تأثير النزاع على المصلحة العامة: يجب أن يكون النزاع العمالي قد تجاوز الحدود الداخلية للأطراف المتنازعة ليؤثر على المجتمع بشكل عام، مما يبرر تدخل الدولة لضمان استمرارية العمل وحماية المصالح العامة.

ويُعد هذا التدخل من قبل وزير العمل استجابة قانونية تهدف إلى الحفاظ على استقرار الاقتصاد والمجتمع، وضمان عدم تأثير النزاعات العمالية على المصلحة العامة. هذه الخطوة تمنح الدولة القدرة على فرض حلول ملزمة على الأطراف، مما يحد من احتمالات الإضراب أو الإغلاق الذي قد يؤدي إلى أضرار واسعة النطاق. فعلى الرغم من أن القانون يمنح الأطراف حرية تقرير مصير النزاع، إلا أن تدخل الدولة من خلال لجنة التحكيم يعكس ضرورة التوازن بين حقوق الأطراف المتنازعة وواجبات الدولة في حماية المصلحة العامة. هذه اللجنة تهدف إلى تحقيق تسوية عادلة تضمن استمرار عجلة الإنتاج وتحافظ على الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي.

في هذا السياق، يُبرز القانون الفلسطيني أهمية إيجاد حلول توافقية قبل الوصول إلى مراحل الصراع المفتوح، مثل الإضراب أو الإغلاق، التي قد تُضر بجميع الأطراف. كما أن وجود آلية قانونية للتدخل الوزاري يضمن أن الدولة تظل طرفاً محايداً يمكنه التدخل عندما يتطلب الأمر حماية المصلحة العامة.

وهذا ينقلنا لشرح التحكيم في النزاعات العمالية، وهو ما سيتم شرحه في المبحث التالي.

## المبحث الثاني: الطرق البديلة لحل النزاعات العمالية

سبق واشرنا في المبحث الأول أن الأصل أن تقوم أطراف العلاقة العمالية بمحاولة التفاوض، وحل أي نزاع عمالي أو أسبابه، وفقاً للطرق الودية، بغية الحفاظ على ديمومة العلاقة، واستمرارية المنشأة، إلا أن تعنت أحد الأطراف قد يلجئ الطرف الآخر لاختيار وسائل بديلة أكثر قدرة على الضغط على الطرف المقابل، بغية تحقيق مطالبه أو التوصل لحل مرضٍ له، ومن أهم هذه الوسائل التي يستخدمها العمال للضغط على أصحاب الأعمال هي قيامهم بالإضراب والامتناع عن أداء العمل بحيث يتم تهديد مصالح صاحب العمل المالية، وبالتالي الإذعان لمطالبهم الجماعية، أو حل النزاع العمالي بأسرع وأفضل الطرق بالنسبة لهم. في المقابل قد يقوم أصحاب العمل بالضغط على العمال عبر تهديد مصدر رزقهم من خلال وسائل مقابلة وأهمها إغلاق المنشأة أمام العمال حتى لا يتمكنوا من أداء العمل وبالتالي يحرمون من الأجر الذي يمثل مورد رزقهم الرئيسي (رمضان، 2004، صفحة 503).

من جهة أخرى فإن لهذه الوسائل غير الطبيعية أثراً كبيراً على عجلة الاستثمار والرخاء الاقتصادي والاجتماعي للدولة والمجتمع، فقد سعت معظم دول العالم إلى تنظيم هذه الوسائل، وفق قيود ومحددات وضعها القانون، مع كفالة الحق بممارسة الإضراب باعتباره أحد الحقوق العمالية الرئيسية. (الداودي، 2011، صفحة 179). وعليه فقد نظم قانون العمل وسيلة مختلفة للتوصل لحل النزاع بين الأطراف وهي التحكيم، حيث تجنب هذه الوسيلة الآثار السلبية التي تنشأ عن اللجوء إلى الإضراب أو الإغلاق.

وعليه سنقوم في هذا المبحث بعرض كلا الوسيلتين حيث سيتناول المطلب الأول وسيلة الإضراب أو الإغلاق، بينما يتناول المبحث الثاني اللجوء إلى التحكيم كوسيلة أخرى متاحة للأطراف.

## المطلب الأول: اللجوء إلى الإضراب أو الإغلاق

يُعد الإضراب من الظواهر المعاصرة التي يمارسها مجموعة من الأفراد كوسيلة للضغط على الدولة أو المنشآت أو المؤسسات بهدف تحقيق حقوقهم، تحسين أوضاعهم، أو الاعتراض على عدم حصولهم على حقوق مكتسبة. في السياق العمالي، يعني الإضراب امتناع العمال بشكل جماعي عن أداء الأعمال المتفق عليها أو المطلوبة منهم بموجب عقد العمل أو النظام الداخلي للمنشأة. يهدف هذا الامتناع الجماعي إلى الحصول على حقوق عمالية معينة، سواء كانت مادية أو معنوية، أو المطالبة بتحسين ظروف العمل (الأحمد و أبو مارية، 2012، صفحة 1296).

على الرغم من أن قانون العمل والقوانين الوطنية الأخرى لم تقدم تعريفاً محدداً للإضراب، فقد أكدت على الحق في ممارسته، كما سيتم توضيحه لاحقاً. ومع ذلك، فقد ورد تعريف الإضراب في حكم المحكمة الدستورية العليا الفلسطينية في القضية رقم 8 لسنة 2018،<sup>1</sup> حيث عرّفت المحكمة الإضراب العمالي بأنه "أحد أشكال التظاهر أو الاحتجاج الجماعي الأكثر شيوعاً من قبل العاملين والهيئات النقابية التي تمثلهم". وأضافت المحكمة أن الإضراب يُعرف عموماً في الأدبيات القانونية على أنه توقف جماعي عن العمل يمارسه العمال أو الهيئات الممثلة لهم بهدف الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية الناتجة عن علاقة العمل أو المرتبطة بها.

وأكدت الاتفاقيات الدولية، بما في ذلك العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي انضمت إليه فلسطين، على حق العمال في تنظيم العمل النقابي، بما في ذلك حق الإضراب، ولكن ضمن القيود القانونية التي تحددها الدولة. فقد نصت المادة (8) من العهد على أن "حق الإضراب

<sup>1</sup> أنظر حكم المحكمة الدستورية العليا في القضية رقم (8) لسنة 2018، الصادرة عن المحكمة الدستورية العليا بتاريخ 2020/2/26، والمنشورة في العدد 165، من مجلة الوقائع الفلسطينية، بتاريخ 2020/3/19 صفحة 64 - 68.

مشروط بممارسته وفقاً لقوانين البلد المعني<sup>1</sup>، مما يعني أن هذا الحق ليس مطلقاً بل يخضع لتنظيمات قانونية محددة (الأحمد ش.، 2021، صفحة 302).

وبعد انضمام فلسطين إلى الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والتي تم المصادقة عليها دون تحفظ، لا يجوز لها حظر الإضراب بشكل مطلق، بل يمكنها فقط تقنينه وتنظيمه بقواعد محددة. وأشارت المحكمة الدستورية السابق ذكرها إلى أن الحق في الإضراب يرتبط بالحق في العمل والتنظيم النقابي، وهو جزء من الحقوق العمالية والنقابية التي يتطلب تنظيمها قوانين فرعية.

كما أن القانون الأساسي الفلسطيني، قد أكد على هذا الحق، حيث نصت الفقرة الرابعة من المادة (25) على أن "الحق في الإضراب يمارس في حدود القانون". وهذا يشير إلى أن القانون الأساسي قد كفل حق الإضراب ضمن إطار القوانين التي تنظم ممارسته. كما أشارت المحكمة الدستورية العليا إلى أن الحق في الإضراب لم يعد مجرد منحة، بل أصبح حقاً دستورياً مكفولاً لكل فئات العمال، بغض النظر عن طبيعة الجهة التي يعملون بها. وأكدت المحكمة أن هذا الحق يُمارس ضمن حدود القانون، مع منح المشرع الفلسطيني صلاحية تنظيمه.

من جهة أخرى فقد نظم قانون العمل الفلسطيني الحق في الإضراب، حيث نصت المادة (66) على أن "الإضراب حق مكفول للعمال للدفاع عن مصالحهم"، ولكنه وضع أيضاً شروطاً وضوابط يجب اتباعها لضمان أن يكون الإضراب مشروعاً، كما ورد في المادة (67) من قانون العمل. وهي كما يلي:

1. موافقة وتوقيع العمال على الإضراب: عندما ترغب نقابة العمال أو مجموعة من العمال في اللجوء إلى الإضراب كوسيلة ضغط، يجب عليهم أولاً الحصول على موافقة أغلبية العمال، حيث أن الإضراب قد يؤثر بشكل كبير على حياتهم الاقتصادية والاجتماعية، وربما يعرض المنشأة لخطر

<sup>1</sup> المادة (8) من العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966، والذي اعتمد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام في 16 ديسمبر 1966، ودخل حيز النفاذ في 3 يناير 1976، والمتوفر عبر موقع "مقام" (موسوعة القوانين وأحكام المحاكم الفلسطينية)، التابع لكلية القانون - جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، عبر الرابط التالي <https://maqam.najah.edu/legislation/1269>

الإغلاق، مما يهدد بفقدانهم لمصدر رزقهم. لذلك، يتطلب القانون موافقة أكثر من 50% من العمال في المنشأة على الإضراب، ويجب توقيع كتاب تنبيه يُرسل إلى صاحب العمل ووزارة العمل. فوفقاً للفقرة الثالثة من المادة (64) من قانون العمل فإنه في حال لجوء العمال للإضراب فإنه يجب أن يتم توجيه تنبيه كتابي لصاحب العمل، وأن يكون "موقعاً من 51% من عدد العاملين في المنشأة على الأقل...". وبالتالي فإن هذا الشرط يفرض أن تكون نسبة التصويت متعلقة بعدد العمال وليس بعدد المنتسبين للهيئة العامة للنقابة العمالية. فإذا كانت النقابة لا تمثل سوى نصف العمال، فيجب عليها إقناع الآخرين بالمشاركة في التصويت. ولتسهيل هذه العملية، يمكن عقد الاجتماع وتوقيع الكتاب إلكترونياً<sup>1</sup> ما يوفر الجهد والوقت. إلا أن هذا يتطلب التزاماً بالقواعد العامة للإثبات وفقاً للقانون. كما يُنصح بتعديل القوانين لضمان حصول النقابة على معلومات حول عدد العمال وأسمائهم لتسهيل تنظيم الإضراب (خطاب، 2025)<sup>2</sup>.

2. التنبيه للإضراب: بعد موافقة العمال بأغلبية تزيد عن 50%، يشترط القانون توجيه تنبيه كتابي إلى صاحب العمل ووزارة العمل قبل الإضراب بفترة لا تقل عن أسبوعين، ويجب أن يتضمن التنبيه توضيحاً لأسباب الإضراب. فقد ذكرت الفقرة الأولى من المادة (67) أنه "يجب توجيه تنبيه كتابي من قبل الطرف المعني بالإضراب أو الإغلاق إلى الطرف الآخر وإلى الوزارة قبل أسبوعين من اتخاذ الإجراء موضعاً أسباب الإضراب أو الإغلاق. يتيح هذا لصاحب العمل فرصة للتفاوض أو حل الخلاف قبل تنفيذ الإضراب، كما يمكن لوزارة العمل التدخل عبر مندوب التوفيق لحل النزاع.

3. إعطاء مهلة قبل بدء الإضراب: يجب الانتظار لمدة أسبوعين بعد توجيه التنبيه قبل البدء في الإضراب، ويمتد هذا المدة إلى أربعة أسابيع في حالة المرافق العامة نظراً لأهمية هذه الخدمات

<sup>1</sup> انظر قرار بقانون رقم (15) لسنة 2017م بشأن المعاملات الإلكترونية، المنشور في العدد 0 من الوقائع الفلسطينية (السلطة الوطنية الفلسطينية)، بتاريخ 2017/07/09، صفحة 2

<sup>2</sup> نصت المادة (9) من القرار بقانون رقم (15) لسنة 2017م بشأن المعاملات الإلكترونية، على أنه "يكون للمعاملات والسجلات والتوقيعات الإلكترونية أثرها القانوني، وتعتبر صحيحة وناظمة، شأنها في ذلك شأن الوثائق والمستندات الخطية، بموجب أحكام التشريعات المعمول بها من حيث إلزامها لأطرافها، أو صلاحيتها في الإثبات. 2. تعتبر الصورة المنسوخة على الورق من رسالة البيانات الإلكترونية حجة على الكافة، ما لم ينازع في ذلك أحد الطرفين، وفي هذه الحالة تراجع الصورة على الأصل".

وتأثيرها الكبير على المجتمع.<sup>1</sup> هذه الفترة تهدف إلى منح الأطراف فرصة لحل النزاع وتجنب الإضراب. يمكن أيضاً اللجوء إلى القضاء للاعتراض على الإضراب أو لحل النزاع.

4. عدم توافق الإضراب مع إجراءات النظر في النزاع الجماعي: لضمان قانونية الإضراب، يجب ألا يتم أثناء إجراءات تسوية النزاع الجماعي، مثل النظر في النزاع من قبل لجنة التوفيق أو القضاء. وإذا تم عرض النزاع على جهة مختصة، يجب تعليق الإضراب حتى يتم الانتهاء من النظر في القضية.<sup>2</sup>

من جهة أخرى قد يلجأ صاحب العمل إلى إغلاق المنشأة كوسيلة غير ودية للرد على الإضراب، حيث يقوم بإغلاق المنشأة لمنع العمال من دخول مكان العمل وتنفيذ مهامهم. وبالتالي يستخدم صاحب العمل الإغلاق كوسيلة ضغط على العمال لإجبارهم على التراجع عن إضرابهم أو للتأكيد على رفض صاحب العمل الاستمرار في تشغيلهم بسبب نزاع عمالي. يعتبر الإغلاق سلاحاً بيد أصحاب العمل مقابل سلاح الإضراب بيد العمال، حيث يسعى كل طرف من خلاله إلى فرض إرادته على الآخر.

نظم قانون العمل الفلسطيني مسألة الإغلاق وفقاً للأحكام الواردة في المادة (67) الخاصة بالإضراب، حيث يشترط القانون أن يوجه صاحب العمل إشعاراً كتابياً للعمال ولوزارة العمل قبل أسبوعين من بدء الإغلاق في القطاع الخاص، وقبل أربعة أسابيع في المرافق العامة، ويجب أن يكون هذا التنبيه موقفاً من قبل أغلبية أعضاء مجلس الإدارة، كما يتطلب القانون وقف أي إجراءات متعلقة بالإغلاق إذا كان النزاع الجماعي قيد النظر من قبل جهة مختصة.

في حال إغلاق المنشأة بشكل غير قانوني أو مخالف للشروط المحددة في المادة (67)، يحق للعمال المطالبة بكافة حقوقهم، بما في ذلك الأجور المستحقة عن فترة الإغلاق. إلا أن قانون العمل لم يوضح

<sup>1</sup> المادة (67) من قانون العمل " يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة"

<sup>2</sup> المادة (67) من قانون العمل "4. لا يجوز الإضراب أو الإغلاق أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي. 5. يترتب على عرض نزاع العمل الجماعي على جهة الاختصاص وقف الإضراب أو الإغلاق"

بشكل صريح تأثير الإغلاق القانوني على عقود العمل وحقوق العمال، مما يترك المجال لتفسيرات مختلفة. ومع ذلك، يمكن أن يكون الإغلاق غير عادل إذا حرم بعض العمال غير المشاركين في الإضراب من حقوقهم، مما يثير الحاجة إلى مراجعة قانونية لتوضيح هذه المسألة.

### المطلب الثاني: التحكيم في المنازعات العمالية:

يُعتبر التحكيم من الوسائل البديلة لحل النزاعات الجماعية التي تنشأ بين العمال وأصحاب العمل، وهو وسيلة تهدف إلى إيجاد حلول ملزمة للطرفين دون اللجوء إلى المحاكم التقليدية. يتميز التحكيم بسرعه ومرونته مقارنة بالإجراءات القضائية العادية، حيث يسمح للأطراف المتنازعة بتقديم قضاياهم أمام هيئة تحكيمية مختارة أو معينة وفقاً للقانون، والتي تصدر حكماً نهائياً غير قابل للطعن (العطين، 2009، صفحة 182).

في السياق الفلسطيني، ينظم قانون العمل الفلسطيني إجراءات التحكيم بشكل يُراعي خصوصيات النزاعات العمالية الجماعية. يُعطي القانون الحق للأطراف في اللجوء إلى التحكيم عندما تفشل جهود التوفيق والتفاوض في حل النزاع. ويضع القانون إطاراً قانونياً واضحاً يحدد كيفية تعيين هيئة التحكيم وصلاحياتها، بالإضافة إلى الإجراءات التي يجب اتباعها لضمان عدالة العملية وشفافيتها.

التحكيم في النزاعات الجماعية في فلسطين يمثل أداة قانونية مهمة لضمان استقرار علاقات العمل، ويعكس التزام المشرع الفلسطيني بتوفير وسائل فعالة وعادلة لحل النزاعات بطريقة تضمن حقوق العمال وتحمي مصالح أصحاب العمل، مما يعزز مناخ العمل ويضمن استمرارية الإنتاجية في ظل ظروف عادلة للجميع (الأحمد، 2021).

ورغم أن قانون العمل الفلسطيني لم ينص على حق التحكيم في النزاعات العمالية الفردية، والمتعلقة بعقد العمل الجماعي (حسين، 2022)، إلا أن نصوصه فيما يخص التحكيم في عقد العمل الجماعي جاء واضحة وصريحة كما سيأتي. وعليه، فإن المشرع قد راعى أهمية التحكيم، واخذ على عاتقه أهميته

اللجوء إلى التحكيم لحل النزاعات في العلاقات العمالية الجماعية باعتباره أحد الوسائل العصرية البديلة عن القضاء العادي، لما له من فوائد وميزات عدة، أهمها مرونة الإجراءات، وسرعة الإجراءات وتقصير المدة للوصول إلى قرار حول موضوع النزاع<sup>1</sup>.

وقد نظم القانون الفلسطيني مسألة التحكيم من خلال قانون خاص، وهو قانون التحكيم رقم (3) لسنة 2000، الذي يُعتبر الإطار القانوني الأساسي لتنظيم عمليات التحكيم في مختلف أنواع النزاعات، بما في ذلك النزاعات العمالية. ووفقاً للفقرة الأولى من المادة (5) من هذا القانون التحكيم فإن التحكيم يعرف بأنه "اتفاق بين طرفين أو أكثر يقضي بإحالة كل أو بعض المنازعات التي نشأت أو قد تنشأ بشأن علاقة قانونية معينة تعاقدية كانت أو غير تعاقدية، ويجوز أن يكون اتفاق التحكيم في صورة شرط تحكيم وارد في عقد أو اتفاق منفصل"<sup>2</sup>.

وعليه فإن التحكيم هو عملية قانونية يوافق من خلالها طرفا النزاع على إحالة نزاعهما إلى طرف ثالث محايد، يُعرف بالمحكم، للفصل فيه بدلاً من اللجوء إلى القضاء. ويتمتع المحكم بصلاحيات إصدار قرار ملزم للأطراف، ويُعد هذا القرار بمثابة حكم قضائي نهائي. وفي سياق النزاعات العمالية الجماعية، يمكن لأطراف النزاع الاتفاق على التحكيم كوسيلة لحل النزاعات التي قد تنشأ بينهم. يتم ذلك إما من خلال إدراج شرط تحكيم في الاتفاق العمالي الجماعي، أو عبر اتفاق منفصل يُبرم بعد نشوء النزاع، يُعرف بمشارطة التحكيم (عبد الصادق، 2008).

ويعتبر شرط التحكيم أحد الأشكال الشائعة للتحكيم، وهو الذي يتم إدراجه مسبقاً في العقد أو الاتفاق العمالي الجماعي. بموجب هذا الشرط، يتفق الأطراف على إحالة أي نزاع قد ينشأ بينهم في المستقبل إلى التحكيم، مما يعني أن الأطراف قد أبدوا موافقتهم على حل أي نزاع قد يظهر في إطار العلاقة العمالية من خلال التحكيم بدلاً من اللجوء إلى القضاء. ميزة شرط التحكيم أنه يضع إطاراً واضحاً

<sup>1</sup> أنظر: العطين، عمر، "التحكيم في القضايا العمالية"، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، المجلد 15/ العدد 2، 2009، الصفحات: 181-208، ص 182؛ وأيضاً:

<sup>2</sup> قانون التحكيم رقم (3) لسنة 2000، المنشور في العدد 33 من الوقائع الفلسطينية (السلطة الوطنية الفلسطينية)، بتاريخ 2000/06/30، صفحة 5.

للتعامل مع النزاعات المستقبلية، حيث يُضمن أن الأطراف قد توافقوا مسبقاً على الإجراءات التي ستتبع في حالة ظهور نزاع. هذا يمكن أن يساعد في تسريع حل النزاع، وتجنب التأخيرات والتكاليف المرتبطة بالإجراءات القضائية التقليدية. (الصرايرة، 2021، ص 69-91).

أما في حال عدم وجود شرط تحكيم مسبق في الاتفاق العمالي، فيمكن للأطراف الاتفاق على التحكيم بعد نشوء النزاع، من خلال ما يُعرف بمشارطة التحكيم. هذا النوع من الاتفاق يتم توقيعه بعد أن يظهر النزاع، ويعكس رغبة الأطراف في تجنب القضاء التقليدي وحل النزاع بوسيلة أسرع وأكثر فعالية. توفر مشارطة التحكيم مرونة للأطراف، حيث يمكنهم الاتفاق على جميع التفاصيل المتعلقة بالتحكيم، مثل اختيار المحكمين، تحديد القانون الواجب التطبيق، مكان التحكيم، والقواعد التي ستتبع خلال العملية. هذه المرونة تمنح الأطراف القدرة على تصميم إجراءات التحكيم بما يتناسب مع احتياجاتهم الخاصة وظروف النزاع (شندي، 2015، صفحة 106).

ووفقاً لما سبق فإن عدم تضمين الاتفاق الجماعي بين الأطراف شرطاً للتحكيم، فيكون اللجوء إلى التحكيم اختيارياً في حالة نشوب نزاع عمالي. وفي هذه الحالة، يُترك للأطراف حرية اتخاذ قرار باللجوء إلى التحكيم لحل النزاع القائم بينهم. هذا الخيار يتمتع بميزة كونه يعتمد على إرادة الأطراف الحرة ورغبتهم المشتركة في تجنب اللجوء إلى القضاء التقليدي. وإذا اختار الأطراف التحكيم كوسيلة لحل النزاع، فإنهم يلتزمون بقبول النتائج التي تصدر عن لجنة التحكيم، والتي تُعد نهائية وملزمة. وفقاً لأحكام قانون التحكيم الفلسطيني، يتمتع قرار التحكيم بقوة قانونية مشابهة لقرارات المحاكم بعد تصديقه من المحكمة المختصة. تنص المادة (47) من قانون التحكيم على أن "يكون لقرار التحكيم بعد تصديقه من المحكمة المختصة القوة والمفعول التي لقرارات المحاكم ويتم تنفيذه بالصورة التي ينفذ فيها أي حكم أو قرار صادر عن محكمة وفقاً للأصول المرعية"<sup>1</sup>.

1 المادة (47) من قانون التحكيم "يكون لقرار التحكيم بعد تصديقه من المحكمة المختصة القوة والمفعول التي لقرارات المحاكم ويتم تنفيذه بالصورة التي ينفذ فيها أي حكم أو قرار صادر عن محكمة وفقاً للأصول المرعية".

إلى جانب التحكيم الاختياري، يحدد قانون العمل الفلسطيني حالة أخرى يصبح فيها التحكيم إلزامياً. فوفقاً للفقرة الثانية من المادة (63) من قانون العمل، والتي سبق الإشارة إليها في المبحث السابق، يمكن لوزير العمل إصدار قرار بإلزام الأطراف المتنازعة بالمثول أمام لجنة تحكيم، ويصبح قرار اللجنة ملزماً لجميع الأطراف. وهذا النوع من التحكيم يُفرض في ظروف معينة حيث تكون هناك ضرورة لحماية المصلحة العامة. وعند إصدار قرار التحكيم الإلزامي، تُشكل لجنة التحكيم وفقاً لما نصت عليه المادة (63) من قانون العمل، حيث تتألف اللجنة من قاضٍ يرأسها، دون تحديد لنوع أو درجة هذا القاضي، مما يمنح وزير العمل مرونة في اختيار القاضي سواء بالتنسيق مع الأطراف أو أي جهة أخرى يرتأها الوزير، أو عبر الاختيار المباشر من قبل الوزير. بالإضافة إلى القاضي، تضم اللجنة ممثلاً عن وزارة العمل، وممثلاً عن العمال، وممثلاً عن أصحاب العمل. هذا التكوين يضمن توازناً بين مصالح جميع الأطراف المتنازعة، ويجعل القرارات تُتخذ بأغلبية الأصوات نظراً لأن عدد الأعضاء فردي. وتخضع لجنة التحكيم في عملها لنفس الإجراءات المنصوص عليها في قانون التحكيم الفلسطيني، مما يعني أنها تتبع قواعد محددة تضمن النزاهة والشفافية في معالجة النزاع (عبد المالك، 2021).

## الخاتمة

إن موضوع دراستي وهو موضوع عقود العمل الجماعية في القانون الفلسطيني هو من المواضيع الهامة في قانون العمل باعتبار ان العلاقات التي تنشأ عن هذه العقود وما تحقّقه من مزايا وامتيازاتلكلا الطرفين تتعكس في طبيعة التعاون والمشاركة القائمة ما بين نقابات العمال من جهة واصحاب العمل من جهة أخرى، لذا سعت هذه الدراسة إلى بيان اهمية ودور النقابات العمالية في تحسين وتطوير شروط وظروف العمل ومعرفة مدى نجاعة وفعالية الطرق التي منحها المشرع حصراً لإبرام عقود العمل الجماعية وطرق حسم النزاعات التي قد تنشأ وفي توفير الحماية والحصانة للعمال.

ومن خلال ذلك توصلت إلى مجموعة من النتائج والتوصيات تتمثل فيما يلي:

### أولاً: النتائج

1. المشرع الفلسطيني في قانون العمل نص على المفاوضة لكنه لم ينص او يوضح من خلال نصوصه ما يفيد على إلزاميتها اي ان الطرف الذي وجهت له الدعوة بالمفاوضة هو مجبر على قبولها ام لا.
2. المشرع الفلسطيني لم يتوسع في الحديث عن النصوص المتعلقة بعقد العمل الجماعي مثلما فعل في عقد العمل الفردي.
3. المشرع الفلسطيني رسم مسار واضح ويجب السير فيه على الترتيب فيما يخص طرق حل النزاعات العمالية.
4. الاقتراحات او الحلول التي ستنج عن التفاوض والوساطة ومندوب التوفيق ولجنة التوفيق لا يوجد ما يفيد بأنها ملزمة ولم ينص المشرع على إلزاميتها.

## ثانياً: التوصيات

1. ضرورة إلزامية المفاوضات الجماعية لما من شأنه ان يُساعد ويُسهل في تقريب وجهات النظر مما يجعل الاطراف في منأى عن اللجوء إلى طرق تسوية النزاعات.
2. ضرورة ان يتوسع المُشرع الفلسطيني ويُسهب في الحديث عن عقد العمل الجماعي وان لا يكتفي بنصوص بسيطة وذلك لِغايات التوضيح أكثر والتشجيع على التعامل بِمثل هذا النوع من التعاقد.
3. ضرورة ان يترك المُشرع الفلسطيني الخيار للأطراف على ان يقوموا باختيار طريق الحل الافضل لهم ولا يجبرهم على السير بمسار معين لما من شأنه ان يُفاقم النزاع.
4. ضرورة ان يأخذ المُشرع الفلسطيني موقف واضح بخصوص الإلزامية من عدمها من الحلول التي تنتج عن الطرق السلمية لحل النزاعات كالمفاوضات والوساطة مندوب التوفيق ولجنة التوفيق

## المراجع العلمية

ابو شنب، احمد. (1999). شرح قانون العمل (الإصدار الطبعة الثانية). مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.

الأحمد، س؛ أبو مارية، ع. (2012). الإضراب عن العمل: دراسة مقارنة بين القانون والفقہ الإسلامي . مجلة جامعة النجاح للأبحاث - العلوم الإنسانية. 1293-1324, 26(6) ,

الأحمد، ش. (2021). المفاوضات الجماعية ودورها في تسوية منازعات العمل الجماعية: دراسة مقارنة مجلة كلية القانون الكويتية العالمية. 301-341, 9(35) ,

التكروري، ع. (2019). الكافي في شرح قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية (الطبعة الرابعة ed. فلسطين: المكتبة الاكاديمية، 2019).

التكروري، عثمان؛ سويطي، احمد. (2019). مصادر الالتزام-مصادر الحق الشخصي في ضوء احكام مجلة الاحكام العدلية وقانون المخالفات المدنية (الإصدار الطبعة الثانية). فلسطين: المكتبة الاكاديمية.

الجلاد، فريد. (2002). شرح احكام قانون العمل رقم 7 لسنة 2000. نابلس: فريد الجلاد.

حسين، أ. (2022). التحكيم في النزاعات العمالية في ظل قانون التحكيم الفلسطيني "دراسة مقارنة مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، العلوم الاقتصادية والقانونية. 342-351, 14(2) ,

حطاب، مؤيد. (2013) شرح القانون المدني: العقود المسماة- عقد البيع والإجارة، فلسطين: تحت الطبع.

حطاب، كمال. (2023). تطبيق مبدأ التناسب العام في سياقات قانون العمل الخاص؛ دراسة مقارنة للنهج القانوني في بريطانيا وفلسطين. المجلة الاكاديمية لجامعة نوروز، 1(1)، 13-31.

حطاب، مؤيد. (2021). التنظيم القانوني لمراحل الأهلية وفق القانون النافذ في فلسطين. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، 35(5)، 769-820.

حطاب، مؤيد. (بلا تاريخ). شرح قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 (الإصدار ط2).

الحوح، نائل. (2017). قراءة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000. نابلس-فلسطين: الإتحاد العام لنقابات عمال فلسطين.

الحيدري، ر. (2015). *دروس في قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي* (الطبعة الاولى). ed.). المؤسسة الحديثة للكتاب.

الداوودي، غالب. (بلا تاريخ). *شرح قانون العمل* (الإصدار الطبعة الاولى). الاردن: دار الثقافة للنشر.

دسوقي، ر. (2008). *المفاوضة الجماعية في قانون العمل*. مصر: دار الكتب القانونية.

رمضان، ك. ج. (2008). *شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 والقرارات التنفيذية الصادرة تنفيذاً له* (الطبعة الخامسة). ed.). مصر: المركز القومي للإصدارات القانونية.

رمضان، سيد. (2004). *الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة 2002* (الإصدار الطبعة الاولى). الاردن: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.

زعيبي، ع. (2015). *الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية*. مجلة العلوم القانونية والسياسية , 10, 26.

الزقرد، ا. أ. (2007). *قانون العمل شرح للقانون الجديد رقم 12 لسنة 2003*. مصر: المكتبة العصرية.

سليمانى، ص. (2019). *الوساطة في القضايا العمالية*. مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم. 4(2), 389-418 ,

شندي، ي. (2015). *قانون التحكيم الفلسطيني لسنة 2000- دراسة مقارنة* (الطبعة الثانية). ed.). فلسطين: معهد الحقوق، جامعة بيرزيت.

صباح، مازن مصباح؛ العجوري، سامي عدنان. (2014). *عيوب الرضا وأثرها على الإرادة العقدية* عند الشيخ مصطفى الزرقا- دراسة فقهية مقارنة. مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الإنسانية)، 18(1)، 142-102.

الصريرة، إبراهيم صالح عبد (2021). *التنظيم القانوني للمفاوضات الجماعية ودورها في تسوية نزاعات العمل الجماعية*، مجلة الميزان للدراسات الإسلامية والقانونية، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، مج8، ع3، السنة 2021.

عبد الصادق، أ. م. (2008). *المرجع العام في التحكيم المصري والعربي والدولي* (الطبعة السادسة). ed.). القاهرة، مصر: دار القانون للإصدارات القانونية.

عبد المالك، م. (2021). *الدفع بوجود اتفاق التحكيم في المنازعات العمالية*. مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم. 6(3), 325-344\* ,

- العتوم، ابراهيم. (1999). شرح قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 (الإصدار الطبعة الثانية).
- العتوم، منصور. (1999). شرح قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 (الإصدار الطبعة الثانية).
- العدوي، ج، سليم، ع. (1995) قانون العمل. الاسكندري، مصر: منشأة المعارف بالاسكندرية.
- عرفات، حسام. (2017). شرح قانون العمل الفلسطيني،دراسة مقارنة (الإصدار الطبعة الاولى). رام الله-فلسطين: الكلية العصرية الجامعية.
- العتين، ع. (2009). التحكيم في القضايا العمالية. مجلة المنارة للبحوث والدراسات-181, (2)15, 208.
- علي، عامر. (1999). شرح قانون العمل الاردني (الإصدار الطبعة الاولى).
- الفار، عبد القادر. (2016). مصادر الالتزام -مصادر الحق الشخصي في القانون المدني- (الإصدار ط 8). عمان، الاردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- القاضي، م. (1994) شرح مجلة الأحكام العدلية) الطبعة الاولى. Vol., ed. الجزء 1. (بغداد، العراق: وزارة المعارف العراقية، مطبعة العافي.
- كرم، عبد الواحد. (1998). قانون العمل (الإصدار ط1). عمان، الاردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- المصاروة، ه. (2014). فعالية التوفيق في تسوية نزاعات العمل الجماعية في قانون العمل الأردني . مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، جامعة الزرقاء. 18-1, (1)14 ,
- المغربي، ج. (2022). شرح احكام قانون العمل وفقاً لإخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز) الطبعة الرابعة. (ed. الاردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- منصور، محمد. (2010). ماهية قانون العمل: عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات العمالية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق. الإسكندرية: منشورات الحلبي الحقوقية.
- نصرة، احمد. (2022). قانون العمل الفلسطيني (الإصدار ط 4).
- الياس، ي. (1996). محاضرات في قوانين العمل العربية) الطبعة الأولى. (ed. عمان، الاردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.



**An-Najah National University**  
**Faculty of Graduate Studies**

**ENHANCING LABOR CONDITIONS THROUGH  
THE REGULATION OF COLLECTIVE  
BARGAINING: OPPORTUNITIES AND  
CHALLENGES IN PALESTINE**

**By**  
**Udai Madinah**

**Supervisor**  
**Dr. Mu'ayyad Hattab**

**This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree  
of Master of Private Law, Faculty of Graduate Studies,  
An-Najah National University, Nablus, Palestine.**

**2025**

# **ENHANCING LABOR CONDITIONS THROUGH THE REGULATION OF COLLECTIVE BARGAINING: OPPORTUNITIES AND CHALLENGES IN PALESTINE**

**By**  
**Udai Madinah**  
**Supervisor**  
**Dr. Mu'ayyad Hattab**

## **Abstract**

This study examines the issue of collective labor contracts within the framework of Palestinian law, recognizing them as a contemporary mechanism for regulating labor relations. It underscores the significance of these contracts in achieving a balance between the interests of workers and employers. The analysis encompasses the definition of collective labor contracts, the conditions for their establishment, and their legal ramifications. Furthermore, the study elucidates the role of collective labor contracts in the resolution of labor disputes. These contracts function as a legal framework that empowers workers to negotiate on their behalf through their unions, enabling them to secure benefits and working conditions that surpass the minimum standards established by law. As a result, they play a crucial role in enhancing working conditions and promoting cooperation and trust between the involved parties.

The present study aims to address several critical inquiries, including: the definition of the collective labor contract, the process of its conclusion, its implications, the adequacy of the Palestinian legal texts that govern it, and the most effective methods for resolving labor disputes associated with it. A descriptive and analytical approach has been employed to examine the provisions of collective labor contracts as outlined in Palestinian Labor Law (No. 7 of 2000). This approach facilitates a thorough analysis of the Palestinian legal texts regulating collective labor contracts, beginning with their conceptual framework and conditions for conclusion, progressing to their legal effects, and ultimately addressing the disputes that may arise from them and the methods for their resolution. The study identifies amicable dispute resolution methods, such as negotiation, conciliation, and mediation, alongside judicial remedies through the courts. The findings of the study underscore that the regulation of collective labor contracts is pivotal in enhancing employment opportunities and fostering a conducive work

environment in Palestine. Furthermore, it highlights the necessity for clear and comprehensive legal texts that reinforce the regulation of these contracts.

The study recommends that labor law should explicitly mandate negotiations as a requisite method for resolving disputes. Furthermore, it is essential to enhance the legal provisions pertaining to collective labor contracts, as the existing texts are inadequate. The study also concludes that parties should be afforded the autonomy to select their preferred methods of dispute resolution without being compelled to adhere to mitigate the duration of disputes and facilitate the timely attainment of effective solutions.

**Keywords:** collective labor contracts, Palestinian labor law, dispute resolution, workers' rights, labor negotiations, employment conditions