



جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

التنظيم القانوني للعمل النقابي: دراسة تحليلية مقارنة

إعداد

إسراء فتحي محمد عثمان

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.

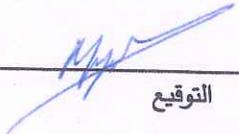
2023

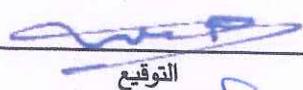
التنظيم القانوني للعمل النقابي: دراسة تحليلية مقارنة

إعداد

إسراء فتحي محمد عثمان

نوقشت هذه الرسالة بتاريخ: 2023/7/2م وأجيزت:


التوقيع


التوقيع


التوقيع

د. مؤيد خطاب
المشرف الرئيسي

د. حسين العيسة
الممتحن الداخلي

د. أشرف حسين
الممتحن الخارجي

الاهداء

إلى أحب انسانة على قلبي، إلى الأمل الذي لا ينقطع والدتي حبيبتي وقدوتي التي كانت الداعم الدائم لي

في كل مرحلة من حياتي .. أُمي الحبيبة ..

إلى روح والدي العزيز ..

إلى من ظفرت بهم هدية من الأقدار وملاذي بعد الله .. أخوتي وأخواتي ..

إلى صديقاتي اللواتي شاركنني رحلة الحياة ..

إلى من وقف بجانبني إن علناً ، وإن خفاءً ..

إلى أرواح شهدائنا الأبرار ..

إلى كل من أحبه، ويحبني ..

الشكر

يا رب لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك، سبحانك لا علم لنا إلا ما علمتنا وأنت علام الغيوب، والصلاة والسلام على سيدنا محمد (صلى الله عليه وسلم).

إنما الشكر لله - سبحانه وتعالى - الذي أعانني على إنجاز هذه الأطروحة. ومن باب

" من لا يشكر الناس لا يشكر الله " أتقدم بخالص الشكر والامتنان إلى مشرفي ودكتورائي الرائع الدكتور مؤيد حطاب على جهوده وتحفيزه وكل ما قدمه لي من علم قيم.

وأقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى الأساتذة الكرام الذين تفضلوا مشكورين بقبول المشاركة في مناقشة هذه

الرسالة .

كما وأتقدم بجزيل الشكر لكل من مدَّ لي يد العون وساهم في إنجاز هذا العمل .

الإقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل عنوان:

التنظيم القانوني للعمل النقابي: دراسة تحليلية مقارنة

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.

اسرار عثمان

اسم الطالب:

التوقيع:

٢٠١٤ / ٧ / ٢٠

التاريخ:

فهرس المحتويات

ج	الاهداء
د	الشكر
هـ	الإقرار
و	فهرس المحتويات
ح	الملخص
1	المقدمة
2	أهمية الدراسة
3	حدود الدراسة
4	منهجية الدراسة
4	الدراسات السابقة
5	إشكالية الدراسة
6	أهداف الدراسة
7	خطة الدراسة
8	الفصل الأول: ماهية النقابات العمالية والتنظيم القانوني لعملها
9	المبحث الأول: مفهوم النقابات العمالية وتشكيلها
9	المطلب الأول: تعريف النقابات العمالية ونشأتها التاريخية
9	الفرع الأول: تعريف النقابات العمالية
12	الفرع الثاني: النشأة التاريخية للنقابات العمالية
17	الفرع الثالث: أهداف ومهام النقابات العمالية
20	المطلب الثاني: المعايير الدولية والوطنية لممارسة العمل النقابي
20	الفرع الأول: العمل النقابي في نصوص الاتفاقيات الدولية
23	الفرع الثاني: العمل النقابي في النصوص الوطنية
28	المبحث الثاني: دور النقابات العمالية في تنظيم علاقات العمل الجماعية

29.....	المطلب الأول: دور النقابات العمالية في تمثيل العمال في المفاوضات الجماعية
29.....	الفرع الأول: مفهوم المفاوضات الجماعية
31.....	الفرع الثاني: إجراءات المفاوضات الجماعية
33.....	الفرع الثالث: مستويات المفاوضات الجماعية
34.....	المطلب الثاني: دور النقابات العمالية كطرف من أطراف اتفاق العمل الجماعي
35.....	الفرع الأول: مفهوم اتفاق العمل الجماعي وأطرافه
38.....	الفرع الثاني: انعقاد اتفاق العمل الجماعي وآثاره
41.....	الفصل الثاني: دور النقابات العمالية في حل منازعات العمل الجماعي
42.....	المبحث الأول: المنازعات العمالية الجماعية ومظاهرها
43.....	المطلب الأول: ماهية منازعات العمل الجماعية
43.....	الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الجماعي
45.....	الفرع الثاني: الفرق ما بين منازعة العمل الجماعية ومنازعة العمل الفردية
47.....	المطلب الثاني: مظاهر النزاع العمالي الجماعي:
49.....	الفرع الأول: الإضراب
54.....	الفرع الثاني: إغلاق المنشأة
57.....	المبحث الثاني: سبل حل المنازعات العمالية الجماعية
58.....	المطلب الأول: السبل الرضائية لحل المنازعات العمالية الجماعية
58.....	الفرع الأول: التوفيق في المنازعات العمالية
63.....	الفرع الثاني: التحكيم في المنازعات العمالية
65.....	المطلب الثاني: السبل القضائية لحل المنازعات العمالية الجماعية
66.....	الفرع الأول: اختصاص المحاكم العمالية بحل النزاعات الجماعية
66.....	الفرع الثاني: نظر النزاعات العمالية الجماعية أمام القضاء بموجب قانوني العمل الفلسطيني والمصري
68.....	النتائج والتوصيات
71.....	المراجع العلمية
b	Abstract

التنظيم القانوني للعمل النقابي: دراسة تحليلية مقارنة

إعداد

إسراء فتحي محمد عثمان

إشراف

د. مؤيد خطاب

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تبيان الدور الذي تلعبه النقابات العمالية فيما يتعلق بتمثيل العمال أو أرباب العمل محليا وعربيا ودوليا، بالإضافة لدورها في حماية الحقوق المشروعة لأعضائها وتنمية وعيهم في مختلف المجالات، والحفاظ على استقلالية الحركة النقابية العمالية واحترام معايير ومبادئ الديمقراطية وحقوق الإنسان، ولجأت الباحثة للمنهج الوصفي التحليلي حيث تم دراسة وتحليل النصوص القانونية المتعلقة بالتنظيم النقابي ودور النقابات العمالية في تنظيم العمل النقابي وتنظيم العلاقات العمالية الجماعية بالإضافة لدورها فيما يتعلق بالمنازعات العمالية الجماعية، وقامت الباحثة في هذه الدراسة بتحليل هذه النصوص واستعراض أوجهها المختلفة، والنصوص الأخرى المدعمة لها ومقاصد المشرع من خلالها وتحليلها ومقارنتها مع النصوص المصرية التي تعالج ذات الموضوع، لتتوصل الباحثة في النهاية لنتائج كان أهمها انه تُوقَّع الاتفاقيات العمالية الجماعية ما بين النقابات العمالية ممثلة للعمال من جهة وواحد أو أكثر من أرباب العمل، وتقوم النقابات العمالية بتمثيل العمال في كافة المراحل والإجراءات وصولاً لمرحلة توقيع الاتفاق الجماعي، وتساهم النقابات العمالية في تمثيل العمال في مظاهر النزاع العمالي بهدف المطالبة بحقوق العمال ورعايتها في حال عدم الاستجابة من أرباب العمل، كما وتمثلهم في حل هذه المنازعات سواء كان ذلك في السبل الودية من خلال المفاوضات والتوفيق والوساطة، أو في السبل القضائية أمام القضاء، ووضعت الباحثة توصيات كان أهمها العمل على تنظيم النقابات العمالية في

فلسطين بشكل ممنهج ومنظم وديمقراطي يتيح للعمال فرصة اختيار ممثليهم وإقرار قانون للنقابات العمالية بدلا من أن يبقى التنظيم للعمل النقابي العمالي من خلال مسودات قوانين.

الكلمات المفتاحية: قانون، نقابة، اتفاقية، وزارة، العمل النقابي.

المقدمة

لا شك أن التنظيم النقابي من أهم الوسائل الفعالة التي يمكن استعمالها من قبل العمال لتحقيق مصالحهم العمالية وتوفير الحماية لحقوقهم المشروعة عند أرباب العمل من خلال إنشاء هذه النقابات والانضمام والانتساب لها، والتوحد للمطالبة بحقوقهم وللمطالبة بتحسين شروط وظروف العمل للارتقاء ببيئة العمل لتكون صحية ومناسبة قدر الإمكان ومراعية لاحتياجاتهم الإنسانية.

كما وتلعب النقابات العمالية دوراً في العلاقات الجماعية التي تجمع أطراف الإنتاج سواء المفاوضات الجماعية أو الاتفاقيات الجماعية وكذلك الأمر في حالة النزاعات الجماعية عند تصاعدها أو ظهورها. وتمثل النقابات العمالية إحدى أهم السبل الأساسية للعمال لإبرام عقود العمل الجماعية من أجل رفع المستوى المالي والثقافي والاجتماعي وتحسين ظروف العمال وشروط عملهم. وقد سطرت النقابات الكثير من الانجازات العظيمة في أنحاء العالم على صعيد الحقوق والحريات وتعزيز الديمقراطية، خاصة في ظل كون العمال هم الطرف الأضعف في هذه العلاقة التعاقدية ما بين طرفي الإنتاج بالإضافة لكونهم العنصر الأساسي في عملية الإنتاج، بحيث لا يمكننا الاستغناء عنهم في هذه العملية؛ لذلك فهم يحتاجون إلى حماية وجهة داعمة لتحقيق مطالبهم وحماية حقوقهم وتمثيلهم خير تمثيل في مواجهة أرباب العمل باستخدام شتى الوسائل المشروعة قانوناً والتي من بينها الإضراب. وبسبب الآثار السلبية للإضراب والإغلاق والمنازعات الجماعية على الاقتصاد القومي، حرص المشرع على تنظيم المنازعات العمالية الجماعية وخلق سبل لحل هذه النزاعات ودياً من خلال التوفيق والوساطة والتحكيم مع عدم الإخلال في الحق بالتقاضي وإمكانية اللجوء للقضاء.

وعلى الرغم من الدور الأساسي للنقابات العمالية على إنشاء اتفاقيات عمل جماعية التي تتم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب العمل ويتم عن طريق هذه الاتفاقيات تنظيم شروط

العمل وظروفه بين منظمة نقابية أو أكثر وبين صاحب عمل أو أكثر ، حيث أن هذه الاتفاقيات تقوي مركز العمال قبل صاحب العمل وتحقق المساواة فيما بينهم .

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة الرئيسية بكونها تركز على موضوع يجمع ما بين الناحية العملية والتطبيقية للقانون بالإضافة للناحية النظرية التي تتناول موضوع التنظيم النقابي العمالي. فمن الناحية النظرية، تستعرض هذه الدراسة ماهية العمل النقابي في التشريعات الفلسطينية والمصرية، وما يدعمه من نصوص دولية، بالإضافة لذلك فإن هذه الدراسة وقيامها باستعراض النشأة التاريخية للنقابات العمالية في كل من فلسطين ومصر، فإنها تقديم طريقة لفهم الخلفية التي نشأت منها هذه النقابات والعقبات التي تمكنت من اجتيازها، بالإضافة للمساعدة في فهم سبب وجود قصور تشريعي في بعض المواضع، وتأخر التنظيم القانوني للنقابات العمالية على سبيل المثال.

أما من الناحية العملية، وكون هذه الدراسة تركز على دور النقابات العمالية في العلاقات العمالية الجماعية وكذلك الأمر فيما يتعلق بالمنازعات العمالية الجماعية، وكون أن قانون العمل هو أحد أهم القوانين الخاصة والتي يكون محور تركيزها على الحقوق التي يستحقها العامل من خلال القانون الذي أقرّ بحماية الطبقة العاملة الذين يمثلون شريحة رئيسية وكبيرة في المجتمع، فإن هذه الدراسة تمتلك الكثير من الأهمية العملية بهذا الصدد. فهذه الدراسة تقدم العديد من النصوص التي ترتبط بدور النقابات العمالية من الناحية العملية في حل النزاعات العمالية وتنظيم علاقات العمل مع تبيان بعض مواضع القصور، الأمر الذي يساهم في تقديم اقتراحات لتعديل النصوص القانونية وتطويرها للارتقاء بالتنظيم القانوني للنقابات ودورها، وبالتالي الارتقاء بعلاقات وقطاع العمل. بالإضافة لذلك ومن خلال قيام هذه الدراسة بتبيان الأدوار المختلفة للنقابات العمالية، فإنها توضح الحجم الكبير الذي من الممكن أن تلعبه هذه النقابات من الناحية العملية، الأمر الذي قد يدفع صانعي القرار للتركيز على هذه القطاع ومنحه المزيد من التنظيم

القانوني سواء لآليات التمثيل وتشكيل النقابات، أو للدور الذي تلعبه النقابات في العلاقات العمالية الجماعية المختلفة.

حدود الدراسة

تتمثل هذه الدراسة بشكل رئيس في كل من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، وما يرتبط به من تشريعات ذات صلة بموضوع الدراسة مثل قانون النقابات العمالية الفلسطيني لسنة 2004، وقانون الجمعيات العثمانية لسنة 1909. بالإضافة لقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، وما يرتبط بموضوع الدراسة من تشريعات مصرية مثل القانون المصري رقم 213 لسنة 2017 بشأن المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي، وقرار وزير القوى العاملة و الهجرة المصري رقم 124 لسنة 2003 بتحديد مستويات التفاوض الجماعي وموضوعاته والإجراءات التي تتبع في شأنه، وتعليمات وزير العمل الفلسطيني رقم 1 لسنة 2004 بشأن تنفيذ اتفاق العمل الجماعي وغيرها.

كما وتشمل محددات هذه الدراسة للنصوص الاتفاقيات والمواثيق الدولية ذات الصلة كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966، والعهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966، واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لسنة 1948 وغيرها. بالإضافة لنصوص وقرارات المحاكم الفلسطينية والمصرية ذات الصلة بموضوع الدراسة، واجتهادات الفقهاء والكتاب بهذا الخصوص.

أما محددات الدراسة الزمنية فتتمثل بالسنوات التالية لإصدار قانون العمل الفلسطيني، أي منذ عام 2000 وحتى تاريخ إعداد هذه الدراسة، مع بعض الومضات التاريخية من الحقب الزمنية السابقة كالحقبة العثمانية على سبيل المثال وذلك خلال استعراض التطور التاريخي للتنظيم النقابة للنقابات العمالية. أما المحددات المكانية، وكون أن هذه الدراسة دراسة مقارنة ما بين فلسطين ومصر، فإنها تتمثل بكل من أراضي دولتي فلسطين ومصر.

منهجية الدراسة

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال تحليل نصوص القانون المتعلقة بالتنظيم النقابي واستعراض أوجهها المختلفة، والنصوص الأخرى المدعمة لها ومقارنتها مع النصوص المصرية التي تعالج ذات الموضوع، وتناول بعض أحكام المحاكم والتطبيقات القضائية ذات الصلة بموضوع الدراسة.

الدراسات السابقة

بعد الإطلاع والتقصي ومراجعة للأدبيات، ترى الباحثة بأن الدراسات العربية حول هذا الموضوع قليلة خاصة في التشريع الفلسطيني، وذلك لأنه لم يتم دراستها بشكل مفصل وموضح لذلك لجأت الباحثة بالبحث والتقصي قدر الإمكان ولم تجد سوى عدة دراسات منها:

الدراسة الأولى: محاميد ، خضر : قياس مدى تطبيق مبادئ العمل الدولية على الحركة النقابية العمالية في فلسطين 2006 – 1987 (رسالة ماجستير). جامعة القدس.2006

تناول الباحث في هذه الدراسة موضوع تطبيق مبادئ العمل الدولية على النقابات العمالية، تناولت في طياتها نشأة منظمة العمل الدولية وأهدافها، والمبادئ الأساسية وشروط الانضمام إليها وحرية التنظيم النقابي، وكما تناولت أيضاً حرية تشكيل المنظمات العمالية وحلها، والحق في الإضراب حيث أن الباحث لم يتطرق إلى تعريف مفهوم التنظيم النقابي للعمال بشكل مفصل ، ولم يتطرق إلى الاتفاقيات العربية كما أنه ذكر حق الإضراب بشكل ضيق جداً .

إلا أن الباحثة هنا ستطرق في دراستها إلى تعريف مفهوم التنظيم النقابي بشكل مفصل، وإلى الاتفاقيات الدولية والمواثيق العربية التي تنظم حق تشكيل النقابات العمالية، كما وأن الباحثة ستربط النقابات العمالية بالعلاقات العمالية والنزاعات العمالية والدور الذي تلعبه النقابات العمالية بهذا الصدد.

الدراسة الثانية: عبد الهادي، حسن : دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في صون وحماية حقوق العاملين (رسالة ماجستير) . جامعة القدس.2008.

من المواضيع التي تناولتها هذه الدراسة عن الحركة النقابية العمالية واتحاد النقابات العمالي العالمي والعربي، كما وتطرق في دراسته عن الحق في التنظيم النقابي ومشروعيته وأهداف النقابية ودور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في صون وحماية حقوق العاملين وأعمال الاتحاد في النقابات ، وتحدث عن مظاهر الضعف في العمل النقابي ، وأهداف الاتحاد ودوره في معالجة البطالة .

إلا أن الباحثة في دراستها هذه ستستكمل الحديث عن الاتفاقيات الدولية والعربية التي تنظم الحق في تشكيل النقابات العمالية، بالإضافة لتبيان دور النقابات العمالية فيما يتعلق بالعلاقات العمالية من مفاوضات واتفاقيات عمالية جماعية بالإضافة لدورها فيما يتعلق بالنزاعات العمالية الجماعية وحلها.

الدراسة الثالثة: السعيدات، محمد خالد عطويو :تنظيم عقد العمل الجماعي في ظل قانون العمل الأردني (دراسة مقارنة). (رسالة ماجستير) جامعة الشرق الأوسط.2020

تناول الباحث مفهوم عقد العمل الجماعي وأهميته، وكيفية انعقاده، والشروط الشكلية والموضوعية، وأطراف عقد العمل الجماعي وتطرق إلى موضوع النقابات بشكل ضيق جداً ولم يكن ملم به .

إلا أن الباحثة في دراستها وإن كانت ستعالج ما عالجه الباحث، إلا أنها ستتناول الحديث عن التنظيم القانوني للعمل النقابي وماهية النقابات العمالية ونشأتها التاريخية بالإضافة لتركيز الدراسة على المفاوضات الجماعية وعلى المنازعات العمالية الجماعية أيضاً ودور النقابات فيما يتعلق بكل منهما.

إشكالية الدراسة

إن البحث حول التنظيم القانوني للعمل النقابي يثير في ذهن القارئ العديد من الإشكاليات التي لا بد من معالجتها.

ومن هنا تتمثل إشكالية الدراسة في الإجابة على سؤال رئيس ما هي الحماية القانونية للإجراءات النقابية ؟

ونتيجة للإجابة على هذا السؤال تواجه الباحثة إشكاليات وأسئلة فرعية ما هي الحماية القانونية التي أسبغها المشرع على عمل النقابات العمالية وتمثيلها للعمال ؟ وما هو التنظيم القانوني السليم للمفاوضات العمالية الجماعية وكيف يتم وفقاً لنصوص القانون ؟ وما هو التنظيم القانوني لاتفاق العمل الجماعي وكيف نظم القانون إجراءاته ؟ وهذا ما تحاول الباحثة الإجابة عنه من خلال دراسة النصوص القانونية وتحليلها وعرض أحكام المحاكم المتعلقة فيها .

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة للتركيز على كون النقابات العمالية تنظيم مهني يقوم على تمثيل العمال أو أرباب العمل والدفاع عن مصالحهم وحقوقهم، حيث ظهرت النقابات العمالية حول العالم نتيجة الصراعات الطبقيّة متحدة مع الكثير من التغيرات في العديد من الظروف المختلفة. وتسلط هذه الدراسة الضوء على الدور الذي تلعبه النقابات العمالية فيما يتعلق بتمثيل العمال أو أرباب العمل محلياً وعربياً ودولياً، بالإضافة لدورها في حماية الحقوق المشروعة لأعضائها وتنمية وعيهم في مختلف المجالات، والحفاظ على استقلالية الحركة النقابية العمالية واحترام معايير ومبادئ الديمقراطية وحقوق الإنسان. وتشير هذه الدراسة لنصوص الاتفاقيات الدولية والنصوص الدستورية ونصوص التشريعات المحلية التي تسلط الضوء على الحق في العمل النقابي وحمايته والمشاركة في النقابات المهنية وتشكيلها.

وتعمل هذه الدراسة على إبراز الدور الذي تلعبه النقابات العمالية فيما يتعلق بتمثيل العمال في المفاوضات العمالية الجماعية على مختلف المستويات، للتوصل لحلول للمنازعات العمالية، أو لتطوير وتحسين ظروف وشروط التشغيل ورفع الكفاءة الإنتاجية. والدور الذي تلعبه هذه النقابات بخصوص الاتفاقيات العمالية الجماعية، وكذلك في حل المنازعات العمالية الجماعية وتمثيل العمال في مختلف مراحل النزاع بما في ذلك مظاهر النزاع وصولاً للمفاوضات وحل المنازعات، خاصة فيما يتعلق بالحلول والسبل الودية غير القضائية.

خطة الدراسة

تتناول هذه الدراسة موضوع التنظيم القانون للعمل النقابي من خلال فصلين اثنين وذلك كما يلي:

الفصل الأول: والذي يتناول الحديث حول ماهية النقابات العمالية والتعاريف الواردة لها في كل من التشريع الفلسطيني والمصري بالإضافة لتبيان النشأة التاريخية لهذه النقابات وأهم الأهداف والمهام التي تسعى هذه النقابات لممارستها، والموضحة غالباً في التشريعات النازمة لعمل هذه النقابات. كما ويتناول هذا الفصل الحديث عن الدول المفصلي الذي تلعبه النقابات العمالية في تمثيل العمال في المفاوضات الجماعية، وفي توقيع والتوصل إلى اتفاقيات عمالية جماعية، مع تبيان المقصود بكل من المفاوضات العمالية الجماعية ومراحلها، والمقصود باتفاقيات العمل الجماعية وأطرافها.

الفصل الثاني: والذي يركز على المنازعات العمالية الجماعية من حيث ماهية هذه المنازعات وحالات قيامها، والمظاهر التي تتخذها، ودور النقابات العمالية في هذه المظاهر، وتنظيمها. بالإضافة للحديث عن سبل حل هذه المنازعات سواء قضائياً من خلال اللجوء للقضاء أو رضائياً من خلال مندوب التوفيق أو الوساطة أو التحكيم مع تبيان الأدوار المختلفة التي تلعبها النقابات العمالية في تمثيل العمال في السبل المختلفة لحل هذه المنازعات العمالية.

الفصل الأول

ماهية النقابات العمالية والتنظيم القانوني لعملها

تنظم النقابات العمالية القوى العاملة بشكل فعال في سبيل الدفاع عن حقوقهم، وتحسين شروط وظروف عملهم بما يحد من استغلال أرباب العمل للأيدي العاملة ويحقق توازن المصالح بين طبقات المجتمع ككل¹. كما وتعتبر الحركة العمالية والنقابية حركةً اجتماعيةً واسعة النطاق، إذ نتجت هذه الحركة كانعكاس لخصائص المجتمعات وتحولات التنظيم الاقتصادي والاجتماعي فيها. وقد ساهمت الظروف الاجتماعية والمهنية القاسية لعمال أوروبا في مرحلة بدايات الثورة الصناعية، من تدني الأجور، واستغلال العمال بما في ذلك النساء والأطفال من خلال ساعات العمل الطويلة جدا وغيرها من الظروف إلى الدفع باتجاه ظهور ثورة عمالية أدت في النهاية إلى تشكيل التنظيمات العمالية².

ومع التطور والتقدم، ومع تصاعد الرأسمالية العالمية، أثبتت النقابات العمالية قدرة كبيرة على توحيد صفوف الأيدي العاملة، والدفاع عن مصالحهم، وتحسين شروط وظروف العمل والإنتاج. إلى ان وصلت النقابات العمالية حول العالم إلى مستوى من التطور الذي ساهم في خلق مفهوم التشاور الثلاثي الذي يقوم على الحوار الاجتماعي بين ممثلي الحكومات، وأصحاب العمل، والعمال الذي أسست له منظمة العمل الدولية منذ نشأتها عام 1919.³

تتناول الباحثة في هذا الفصل الحديث عن ماهية النقابات العمالية والتنظيم القانوني لها، وذلك على مبحثين اثنين، بحيث يغطي المبحث الأول الحديث عن مفهوم النقابات العمالية ونشأتها التاريخية، وأما

1 مصطفى، محمد أحمد، "النقابات العمالية وتحديات مستقبل العمل"، مجلة الديمقراطية، المجلد 19/ العدد76، 2019، الصفحات 114-119.

2 بن حمزة، حورية، "مطبوعة بيداغوجية في مقياس: سوسيولوجيا الحركات العمالية"، جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف، الجزائر، 2017، ص 10.

3 مصطفى، محمد أحمد، المرجع السابق، ص114.

المبحث الثاني فيتناول الحديث عن أهم المعايير الدولية والوطنية المرتبطة بالنقابات العمالية وحرية العمل النقابي.

المبحث الأول: مفهوم النقابات العمالية وتشكيلها

تعد النقابات العمالية من المنظمات التي تعنى بالعمال، نظرا لدورها المفصلي المتمثل برعاية مصالح الطبقة العاملة، والحرص على تطبيق نصوص قانون العمل التي تحمي هذه الحقوق وتحظر انتهاكها. ومن هنا بدأ تكوين النقابات العمالية للدفاع عن العمال وحقوقهم وتحسين شروط العمل الخاصة بهم بالازدياد. ويتمثل الدور الرئيسي للنقابات العمالية بالدفاع عن حقوق العمال في الرعاية وتلبية احتياجاتهم المختلفة بما في ذلك خدمات السلامة المهنية، بالإضافة للمطالبة بحقوقهم من خلال المدافعة عنهم وحماية حقوقهم على اعتبار أنها حقوق إنسان بالدرجة الأولى¹.

يتناول هذا المبحث الحديث عن النقابات العمالية من حيث التعريف والنشأة التاريخية وكيفية تشكيل هذه النقابات وآليات الانتساب لها، وذلك على مطلبين اثنين كما يلي:

المطلب الأول: تعريف النقابات العمالية ونشأتها التاريخية

يوضح هذا المطلب المقصود بالنقابات العمالية، والغايات منها وأهم أهدافها ومهامها بالإضافة للنشأة التاريخية للنقابات العمالية، وذلك على الفروع التالية:

الفرع الأول: تعريف النقابات العمالية

تمثل النقابات تنظيم مستمر لجماعة معينة تجمعهم وحدة مهنية أو ارتباط مهني ، بحيث تتكون هذه النقابة مع عدد معين من العمال ولا تقوم لغرض الحصول على ربح مادي². وقد اكتفى قانون العمل

¹ أحمد، إلهام، "دور النقابات العمالية في المدافعة عن حقوق العمال في خدمات الرعاية الاجتماعية"، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، المجلد 1/العدد2، 2015، الصفحات 295-310، ص296.

² الأصبغ، حمد، "مفهوم النقابة، والاتجاهات النظرية في تفسير نشأتها"، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، والمنشورة على: https://mrk.journals.ekb.eg/article_100399_0e8bf0e127561bcfc96b0b93428bd9cf.pdf، تاريخ آخر زيارة: 2022/8/24، ساعة آخر زيارة: 4:00 مساءً. ص301،

الفلسطيني بتعريف النقابة العمالية على أنها، أي تنظيم مهني يشكل وفقاً لقانون النقابات¹. وكذلك الأمر فقد اقتصر تعريف النقابات العمالية في مشروع قانون النقابات العمالية الفلسطيني لسنة 2004، على تعريف النقابة على أنها تنظيم تمثيلي للعمال ولأصحاب العمل للدفاع عن مصالحهم²، فالنقابات العمالية لا تكون من أشخاص القانون العام حيث أنها لا تقوم على سد حاجات عامة ولا تادية خدمات للجمهور كافة كما هو مناط بالمرافق العامة، إنما تقوم على رعاية مصالح فئة معينة³، كما أنها تشكل بموجب نظام صادر عن الهيئة العامة وتكون مسجلة لدى وزارة العمل وليس صادرا عن سلطة حكومية⁴، ومع ذلك ، تحتوي مسودة المنظمة النقابية الفلسطينية لعام 2013 على العديد من التعريفات المفصلة للنقابات العمالية أكثر من تعريف قانون العمل. . والنقابات التابعة ، التي أعرفها على أنها منظمات نقابية إقليمية تخدم الأشخاص المنخرطين في مهن أو حرفة متشابهة أو مجتمعة أو متشابهة ، أو في مؤسسة واحدة ، قد تضم أكثر من لجنة نقابية واحدة. أما بالنسبة للمنظمات المهنية ، فأنا أعرفها بأنها تلك التي تجمع بين أشخاص أو مجموعات منخرطة في وظيفة أو مهنة وتسعى إلى الحفاظ على الشرف المهني وتنميته من خلال تجمعها. يذكر المشروع أيضاً مفهوم اتحاد النقابات العمالية، محددًا اتحادًا للنقابات العمالية كمنظمة نقابية تضم خمسة نقابات فرعية على الأقل،، على أساس مهنة أو صناعة واحدة أو مهن أو صناعات متماثلة أو متكاملة أو متشابهة⁵، بالإضافة لغيرها من المفاهيم المرتبطة بالعمل النقابي العمالي.

¹ المادة 1 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 منشور في الوقائع الفلسطينية، العدد 39، المنشور بتاريخ 25/11/2001 ص7.

² المادة 1 من مشروع قانون النقابات العمالية الفلسطيني لسنة 2004.

³ أنظر قرار المحكمة الإدارية الأردنية رقم 165 لسنة 2017 والصادر بتاريخ 2017/12/27، والمنشور على موقع قسطاس، والمتوفر على:

<https://qistas.com/ar/decs/info/4829526?lang=1&vmode=1&styp=1&sw=&ex=&reshighlight=off&wind ow=1>، تاريخ آخر زيارة 2022/12/20، ساعة آخر زيارة: 10:00 مساءً.

⁴ أنظر قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 256 لسنة 1994 الصادر بتاريخ 1994/10/15 والمنشور على موقع قسطاس، والمتوفر على:

<https://qistas.com/ar/decs/info/416768?lang=1&vmode=1&styp=1&sw=&ex=&reshighlight=off&wind w=1>، تاريخ آخر زيارة: 2023/1/24، ساعة آخر زيارة: 9:30 مساءً

⁵ المادة 1 من مسودة مشروع قانون التنظيم النقابي لسنة 2013.

وعلى خلاف القانون الفلسطيني، لم يشر قانون العمل المصري في أي من نصوصه لمفهوم معين للنقابات العمالية على الرغم من إشارته للنقابات العامة في عدة مواضع منه، إلا أنه خلا من أي تعريف للمقصود بالنقابة. وترى الباحثة أن هذا ربما يعزى إلى كون المشرع المصري قد أفرد تشريعاً خاصاً لتنظيم العمل النقابي العمالي وهو قانون رقم 213 لسنة 2017 بشأن المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي¹.

يحتوي "قانون حماية المنظمات النقابية وحق التنظيم" المصري على عدد من التعريفات المتعلقة بالنقابات العمالية ، ويحدد المنظمات النقابية بأنها جميع الجمعيات النقابية التي سبق لها أن اكتسبت الشخصية الاعتبارية ، والتي تم إنشاؤها بموجب القانون ، والاحتفاظ بها. الشخصية الاعتبارية. المادة 2 من النظام الأساسي أو المنشأة وفقاً لأحكام هذا القانون وحصلت على تأهيل الشخص الاعتباري. أما لجنة النقابات المهنية العمالية ، فقد عرّفها بأنها تجمع نقابي يتكون من عمال في صناعة أو صناعة معينة على مستوى البلديات أو المقاطعات ، وعرف اتحاد النقابات بأنه تجمع نقابي مكون من العمال. في كل صناعة أو صناعة. إنشاء عدة لجان نقابية ، بناءً على إرادتهم ، للجان النقابية المؤسسية والمهنية ، سواء كانت متشابهة أو مرتبطة ببعضها البعض على مستوى الخدمة أو المهنة أو الحرف أو التجارة ، أو المشاركة في الإنتاج ، وفقاً للمعايير الدولية المعمول بها. المعايير في هذا الصدد.²

ومن الملفت للنظر أيضاً، أن قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي المصري، لم يكتف بتعريف المستويات المختلفة للنقابات والتجمعات النقابية العمالية، بل أورد أيضاً تعريفاً للعمل النقابي

¹ قبل هذا القانون، كان القانون الساري في مصر هو قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي رقم 12 لسنة 1995، ولكنه ألغى بموجب أحكام قانون 213 لسنة 2017 بشأن المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي والذي ألغى ما قبلهم من تشريعات.

² المادة 1 من قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي المصري رقم 213 لسنة 2017، الجريدة الرسمية العدد 50 مكرر (ب) الصادر بتاريخ 17 / 12 / 2017

وما يندرج في إطاره، إذ عرفه على أنه كل نشاط يقوم به العضو النقابي لتحقيق أهداف المنظمة النقابية العمالية¹.

وتؤيد الباحثة التوجه الموجود في التشريع المصري، وفي مسودة قانون التنظيم النقابي الفلسطيني من التدرج في التمثيل النقابي، على مستوى المنشأة الواحدة، والقطاع الواحد أو القطاعات المتشابهة، أو المستوى الجغرافي، لما يسهله هذا التدرج من تواصل ما بين العمال ولما يتيح من إمكانية الاستماع لمطالب ومصالح واحتياجات العمال بشكل أكبر على مختلف المستويات، بالإضافة لما يتيح من خيارات التدخل والعمل النقابي وفقا لطبيعة الحاجة المطروحة، إذ قد يتم العمل على مستوى المؤسسة وقد يتم على مستوى إقليمي وقد يتم على مستوى عام في حال كان الأمر متعلقا بقضية تمس بمصالح عدد كبير من العمال أو شرائح متعددة. كما وتؤيد الباحثة التوجه المصري بتوضيح المقصود بالعمل النقابي وربطه بأهداف المنظمة النقابية العمالية بشكل صريح، وهو الأمر الذي خلا منه التشريع الفلسطيني.

الفرع الثاني: النشأة التاريخية للنقابات العمالية

لعبت الثورة الصناعية ونشوء النظام الرأسمالي خلال القرن الثامن عشر، دورا كبيرا في تطور العلاقات الاقتصادية والاجتماعية حول العالم، إذ نتيجة لهذه الظروف برزت في المجتمع طبقتان رئيسان تمثل الأولى منهما طبقة أصحاب العمل، ذوي القوة المادية وحرية المساومة. فيما تمثل الطبقة الثانية منهما طبقة العمال المحرومين من القوة المادية ومن حرية المساومة مع أفراد الطبقة الأولى، إذ كان عليهم دائما الخضوع لعقود الإذعان وشروطها المجحفة التي يفرضها عليهم أرباب العمل². وعليه فقد ظهرت نقابات العمال نتيجة لانعدام التعاون المشترك بين أصحاب العمل وعمالهم في المصنع إذ دفعت هذا عمال المصانع الكبرى للتكتل والتجمع العمال نظرا لضرورة اتحادهم كجماعة وتعاونهم لمواجهة ضعفهم كأفراد

¹ المادة 1 من قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي المصري رقم 213 لسنة 2017

² كرم، عبد الواحد، قانون العمل، الطبعة الأولى، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1997، ص 201

منفصلين للدفاع عن مصالحهم المشتركة. إذ رأى العمال في هذا الاتحاد علاجاً للضعف الذي يعانيه كل واحد منهم منفرداً، وعجزه لوحده عن تحسين حالته¹.

وعلى الرغم من أهمية دورها، إلا أن النقابات العمالية قد واجهت الكثير من المعوقات والعقبات في طريقها إلى أن وصلت لمرحلة الاعتراف بها كتنظيم مشروع لحماية حقوق العمال، إذ أن أصحاب الأعمال قد عملوا من خلال نفوذهم وعلاقاتهم مع الحكومات على الضغط باتجاه مكافحه النقابات العمالية ما أدى إلى إصدار العديد من الحكومات لقوانين تجرم العمل النقابي بدءاً من القانون الفرنسي لسنة 1791، والقانون البريطاني عام 1799، والقانون الروسي عام 1845.²

ومع أواسط القرن التاسع عشر، تبدل هذا الوضع نتيجة لاتحاد الكثير من العوامل والتحولت السياسية والاقتصادية والاجتماعية في مجتمعات أوروبا والصراعات الطبقيّة التي ظهرت فيها، ونتيجة لما نتج عن الديمقراطية في أوروبا توجهها من اهتمام القيادات السياسية بأحوال الأغلبية بما في ذلك العمال سعياً منها لكسب الأصوات الانتخابية، والمدارس الفكرية التي ازدهرت لتشارك معاً في الدعوة إلى التغيير، كل ذلك دفع الحكومات الأوروبية للتخلي عن سياسة عدم التدخل، وتبني سياسات التدخل في تنظيم علاقات العمل من خلال إصدار تشريعات تنظم علاقات العمل وتحكم تفاصيلها. وخلق إدارة عمل تتولى مهمات التخطيط والتنفيذ والرقابة على كل ماله صلة بعلاقات العمل، وإنهاء حظر قيام التنظيمات والسماح لأطراف علاقة العمل بتكوين هذه التنظيمات التي تتولى دوراً مهماً وأساسياً في تنظيم هذه العلاقة³.

أما في فلسطين، فقد كانت بدايات العمل النقابي العمالي محدودة، إذ أنه خلال الحقبة العثمانية كان بإمكان العمال فقد تشكيل جمعيات وليس نقابات وذلك سندا لقانون الجمعيات لسنة 1909، والذي كان

¹ عبد الهادي، حسن، "دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في صون وحماية حقوق العاملين"، (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة القدس، القدس، فلسطين، 2008، ص9.

² الداودي، غالب، "شرح قانون العمل: دراسة مقارنة"، الطبعة الثانية، عمان، دار وائل للنشر، 2001، ص155.

³ الياس، يوسف، "محاضرات في قوانين العمل العربية"، الطبعة الأولى، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1996، ص105.

يتيح لمجموعة من عدة أشخاص تشكيل الجمعيات توحيداً لمعلوماتهم أو مساعيهم بصورة دائمة ولغرض لا يقصد به اقتسام الربح¹. وبعد ذلك ومع ازدياد حجم الطبقة العاملة، بدأ التوجه نحو التنظيم النقابي بالظهور بين العمال العرب خاصة في القطاعات الثابتة كقطاع سكك الحديد، الذي كان خاضعاً بشكل مباشر لسلطات الاحتلال البريطاني ويعمل به مئات العمال العرب الذين ازداد إدراكهم لأهمية العمل النقابي نتيجة لاحتكاكهم بالعمال المصريين الذين استخدمهم البريطانيون للعمل على مد خط سكة الحديد بين حيفا والقاهرة، وبالعمال اليهود الذين عاصروا العمل النقابي في الدول الأوروبية التي قدموا منها والذين كان لديهم تنظيم نقابي خاص بهم تم تأسيسه عام 1920، وهو الاتحاد العام للعمال في أرض إسرائيل المعروف بـ الهستدروت².

وهكذا ، بدأ الوعي النقابي بين العمال العرب الفلسطينيين في عام 1920 حتى اتخذ شكل منفذ عملي للتنظيم النقابي في عام 1925 ، مع إنشاء نقابة العمال العرب في فلسطين ، وفي عام 1942 مع اتحاد نقابات العمال العرب واتحاد النقابات العمالية العربية. تم تشكيل جمعيات لتمثيل نقابة عمالية موازية لاتحاد العمال العرب في فلسطين. في وقت لاحق ، وبعد الكارثة في فلسطين ، انتقل مركز الحركة النقابية الممثلة بجمعية العمال العرب الفلسطينيين من حيفا إلى نابلس ، وغير اسمه بعد اندماج الضفة الغربية في نقابة العمال الأردنيين. ومع ذلك ، في عام 1952 ، قامت الحكومة الأردنية بحل النقابات العمالية في الضفة الغربية وإصدار قانون النقابات العمالية رقم 53 لعام 1953 ، حيث تم تسجيل 40

¹ المادة 1 من قانون الجمعيات العثمانية لسنة 1909 الصادر في 29 رجب 1327 للهجرة

² الشريف، ماهر، مقال بعنوان: "الحركة العمالية النقابية الفلسطينية، 1920-1948: حركة مفعمة بالحيوية تشتتها النكبة"، والمنشورة على الموسوعة التفاعلية للضفة الفلسطينية، والمتوفرة على: <https://2u.pw/q6iDE>، تاريخ آخر زيارة: 2022/8/25، ساعة آخر زيارة: 11:00 مساءً.

نقابة عمالية في الضفة الغربية عام 1955 ، بما في ذلك 4000 عامل فلسطيني ، على أساس التشريع تم سنه.¹

ومع العام 1965 تم تأسيس الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، وهو اتحاد نقابي عمالي ديمقراطي ذو شخصية اعتبارية مستقلة، له بموجبها حق التقاضي والتملك وإبرام العقود، وفقا للقانون والأنظمة الوطنية السارية المفعول، ويشكل امتدادا للحركة النقابية والنضال العمالي الفلسطيني الذي بدأ مع بدايات القرن العشرين. ومع الاحتلال الإسرائيلي للضفة الغربية وقطاع غزة، وفي الوقت الذي كانت قد تشكلت فيه العديد من الكتل النقابية ككتلة الشبيبة العمالية، والكتلة التقدمية، وكتلة الوحدة العمالية، وكتلة النضال العمال، قامت قوات الاحتلال الإسرائيلي باستهداف المقار النقابية والنقابيين حيث قامت بإغلاق مقرات النقابات في عدة مناسبات، كما وفرضت العديد من العقوبات على النقابيين، كالإبعاد، والسجن والاعتقال لفترات طويلة، والتضييق على حركتهم، والإقامة الجبرية والمنع من السفر وغيرها من الإجراءات.²

بعد قيام السلطة الفلسطينية ، برزت عدة اتحادات ونقابات عمالية كبرى ، كان من أهمها اتحاد نقابات عمال فلسطين في الأراضي الفلسطينية ، الذي تأسس عام 1992 وضم 14 نقابة عمالية. وأعضاء الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين ، الذي يضم حوالي 350 ألف عامل في الضفة الغربية وقطاع غزة ، بما في ذلك نقابات في النسيج والنقل والبناء والصناعات الزراعية والغذائية والسياحة والخدمات العامة والسلطات المحلية والبتروكيماويات والمصارف. وغيرها ، وشركات التأمين والاتصالات والخدمات الصحية، وكذلك الاتحاد العام لعمال فلسطين والذي تأسس كإحدى المنظمات الشعبية الخاصة بمنظمة التحرير الفلسطينية واستمر بالعمل حتى عام 2018، إلى أن اندمج فرع الاتحاد بالضفة الغربية مع الاتحاد

¹ أبو عياش، سائد، وعويوي، سوزان، ورقة بحثية بعنوان: "تحو سياسات فاعلة لمعالجة ضعف وتشردم العمل النقابي"، والمنشورة لدى مركز مسارات، والمتوفرة على: masarat.ps/ar_print.php?id=4e7272y5141106Y4e7272، تاريخ آخر زيارة: 2022/8/25، ساعة آخر زيارة: 11:20 مساءً.

² مقال بعنوان: "الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين"، والمنشورة على موقع مركز المعلومات الفلسطينية وفا، والمتوفرة على: https://info.wafa.ps/ar_page.aspx?id=3413، تاريخ آخر زيارة: 2022/8/25، ساعة آخر زيارة: 11:30 مساءً.

العام لنقابات عمال فلسطين تحددت مسمى جديد وهو الكونفدرالية العمالية. أما الاتحاد الثالث فهو الاتحاد العام الفلسطيني للنقابات العمالية المستقلة، والذي تأسس عام 2007 وأقرّ عمله بشكل رسمي في نهاية العام 2011 ليمثل تجمع لمنظمات وطنية ديمقراطية مستقلة عن الحكومة والأحزاب السياسية وأصحاب العمل، إذ أنه يشكل خليطاً من النقابات الصناعية العامة والنقابات المغلقة الخاصة بالمؤسسات والمنشآت. أما الاتحاد الرابع فهو اتحاد النقابات العمالية الفلسطينية الجديدة والذي تم تأسيسه عام 2010، إذ دعت الحاجة لتأسيسه كتنظيم نقابي مستقل بعيد عن السياسة بعد سلسلة من الاضطرابات، وبعد ما ظهر من اتهامات بتسييس الاتحادات الرسمية وعدم وقوفها مع العمال في نضالاتهم التي خاضوها، ويضم هذا الاتحاد 28 نقابة مودعة أوراقها في وزارة العمل، تمثل شريحة مكونة من 10 آلاف عامل¹.

أما في مصر، فقد كانت بدايات التنظيم النقابي أبكر بقليل عن الحال في فلسطين، حيث تشكلت أول نقابة عمالية في مصر عام 1898 وهي نقابة عمال السجاير والتي شكلت نتيجة إضراب استمر حتى عام 1900²، وتلاها تأسيس الاتحاد المصري للعمال في عام 1921 بما يضم 22 نقابة تضم 35 ألف عامل، وقد قوبل هذا الاتحاد بتخوف شديد من الحكومة والقوات البريطانية، الأمر الذي دعا لإصدار القانون رقم 2 لسنة 1921 للتضييق على النقابات العمالية والذي نص على حظر التنازل عن الأجور إلى نقابة أو جمعية أو شركة مهما كان الشكل الذي تألف به تلك الجمعية، لغايات حرمان النقابة من جمع الاشتراكات، بالإضافة للعديد من القوانين التي قيدت الحق بالإضراب³.

صدر أول قانون في مصر يعترف بالنقابات العمالية في عام 1942 ، القانون رقم 85 لعام 1942. في ذلك الوقت، كانت النقابات العمالية المصرية عبارة عن مؤسسات ، مما يعني أن القانون المصري في ذلك

¹ أبو عياش، سائد، وعويوي، سوزان، المرجع السابق.

² مقال بعنوان: "نشأة الاتحاد العام"، والمنشور على موقع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، والمتوافر على: <https://2u.pw/qTAUJ>، تاريخ آخر زيارة: 2022/8/26، ساعة آخر زيارة: 5:00.

³ مقال بعنوان: "أول اتحاد لعمال مصر"، والمنشور على موقع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، والمتوافر على: <https://2u.pw/br0UV>، تاريخ آخر زيارة: 2022/8/26، ساعة آخر زيارة: 5:14.

الوقت كان يحظر النقابات بين العاملين الحكوميين أو العمال الزراعيين. ومع ذلك ، في عام 1959 ، تم إلغاء النقابات القاعدية وتم إدخال نظام النقابات العمالية العامة على مستوى الصناعة ، وهو نظام لا يزال قيد الاستخدام في مصر اليوم ، حيث تنقسم الصناعات والأنشطة الاقتصادية التي يمكن للعمال أن يشكلوا فيها نقابات إلى 23 نقابة عامة. تحكم النقابات العمالية ، التي يرأسها الاتحاد العام لنقابات العمال ، النقابات العمالية المصرية بموجب القانون رقم 35 لسنة 1976 ، والذي تم تعديله لاحقًا بالقانون رقم 1 لسنة 1981 والقانون رقم 12 لسنة 1995 والقانون رقم 213 لسنة 2017.¹

الفرع الثالث: أهداف ومهام النقابات العمالية

تمثل النقابات العمالية منظمة مهنية ورابطة هدفها الأساسي يتمثل في المحافظة على حقوق أعضائها ومصالحهم المهنية، مع الاهتمام بصفة خاصة بموضوع الأجور، وساعات العمل وغيرها من شؤون العمال. وتختلف النقابات العمالية عن الجمعيات من حيث كثرة أعضائها وآثارها الاجتماعية وكونها تتفرد بمشكلات معينة. كما وتختلف عن الشركة بالغرض الذي تسعى إلى تحقيقه. فالشركات تهدف إلى تحقيق الربح المادي، بينما تهدف النقابات العمالية للدفاع عن المصالح المهنية للعمال.²

وتهدف النقابات العمالية لتحقيق العديد من الأهداف، إذ من أولى مهامها القيام برعاية مصالح الأعضاء المنتسبين إليها والدفاع عن حقوقهم. كما وتعمل على رفع المستوى الاقتصادي المهني والثقافي للعمال، بالإضافة لتوفير الخدمات الصحية والاجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة، وغيرها من الأهداف.³

¹ المادة 1 من قانون 213 لسنة 2017 المصري بشأن المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي

² الداودي، غالب، المرجع السابق، ص 155.

³ رمضان، سيد، "الوسيط في شرح قانون العمل"، الطبعة الأولى، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2005، ص 478.

وقد خلا قانون العمل الفلسطيني من أي نص صريح يوضح غايات وأهداف النقابات العمالية، إلا أن مشروع قانون النقابات العمالية الفلسطيني لسنة 2004، قد نص على غايات وأهداف النقابات العمالية إذ وضح في المادة 11 منه أن التنظيم النقابي لا بد له من أن يهدف إلى:

- 1- حماية الحقوق المشروعة لأعضاء النقابة والدفاع عن حقوقهم ورعاية مصالحهم وتحسين شروط وظروف عملهم بما في ذلك إجراء المفاوضات الجماعية وإبرام عقود العمل الجماعي.
- 2- تنمية الوعي الثقافي والمهني ورفع المستوى الاجتماعي والصحي والاقتصادي لأعضائها.
- 3- الحفاظ على استقلالية الحركة النقابية والعمل على احترام معايير العمل وترسيخ مبادئ الديمقراطية وحقوق الإنسان في ممارسة العمل النقابي، فالنقابات العمالية لا تخضع إلا لإرادة أعضائها، وأن تتجنب الوقوع تحت هيمنة أية مصالح أو حسابات خارجية¹.
- 4- تمثيل العمال وأصحاب العمل محلياً وعربياً ودولياً في الهيئات ذات العلاقة بمصالحهم، وخاصة هيئات الشراكة الثلاثية والحوار الاجتماعي بكافة مستوياته².

أما المشرع المصري فقد نص في القانون رقم 213 لسنة 2017 بشأن المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي على أهداف النقابات العمالية، حيث حصرها في مادته الرابعة عشرة بما يلي:

- 1- نشر الوعي النقابي بما يكفل تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه.
- 2- رفع المستوى الثقافي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والإعلام.
- 3- رفع الكفاية المهنية للعمال والارتقاء بمستواهم المهني عن طريق إنشاء مراكز التدريب والتأهيل المهني والتثقيف العمالي والفني، وتطوير قدرات أعضائها عن طريق المساهمة في توفير المعارف الجديدة و

¹ ابراهيم، حسين، طرابلسية، شيراز، الحميد، فاطمة، دور النقابات العمالية في تحسين أداء العاملين، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات- سلسلة العلوم الاقتصادية والاجتماعية، المجلد 37، العدد 2015، 3، الصفحات: 181-202، ص 187

² المادة 11 من مشروع قانون النقابات العمالية الفلسطيني لسنة 2004.

الخبرات الحديثة في المهنة التي ترعاها وتقديمها لأعضائها في شكل مطبوعات أو دورات تدريبية أو أي أداة أخرى¹.

- 4- رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي والرياضي للأعضاء وعائلاتهم.
- 5- المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وحشد طاقات العمال من أجل تحقيق أهداف هذه الخطط والإسهام في تنفيذها. فللقابات دور محوري في الارتقاء بالمهن التي يعمل بها أعضائها يمكن لها تكريسه من خلال المشاركة مع الدولة في صياغة السياسات المنظمة للقطاعات الاقتصادية والمتعلقة بممارسة المهنة².
- 6- ممارسة الحق في تنظيم الإضراب السلمي عن العمل طبقا للضوابط التي تنظمها لوائح نظمها الأساسية، وبما لا يتعارض مع أحكام القوانين المعمول بها في هذا الشأن.
- 7- إنشاء صناديق لمجابهة الأعباء المالية الناتجة عن الإضراب.
- 8- المشاركة في المجالات العمالية العربية والأفريقية والدولية، وتأكيد دور الحركة النقابية المصرية في هذه المجالات³.

¹ باشري، محمود، بحث بعنوان: النقابات العمالية وطريقة تنظيم المجتمع، والمنشور على:

https://masuh.journals.ekb.eg/article_244052_25e295c21a63d28375873a9031b8a59f.pdf تاريخ آخر زيارة:

2023/3/22، ساعة آخر زيارة: 10:00 مساءً، ص127

² باشري، محمود، المرجع السابق، ص127

³ المادة 14 من القانون المصري رقم 213 لسنة 2017 بشأن المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي

المطلب الثاني: المعايير الدولية والوطنية لممارسة العمل النقابي

لقد خاص العالم أجمع نضالا طويلا إلى أن وصل لمرحلة التقنين التشريعي للحق في ممارسة العمل النقابي وتشكيل النقابات العمالية. يغطي هذا المبحث الحديث عن أهم نصوص الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية والتي أكدت على الحق في ممارسة العمل النقابي وتشكيل النقابات العمالية وذلك على الفروع التالي:

الفرع الأول: العمل النقابي في نصوص الاتفاقيات الدولية

لقد أكدت الكثير من المواثيق الدولية على الحق في ممارسة العمل النقابي والانضمام للنقابات، كحق من حقوق الإنسان. وبشكل عام، يعتبر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الوثيقة الدولية الأساسية التي وضحت وفصلت ما أكد عليه ميثاق الأمم المتحدة في نصوصه من ضرورة احترام حقوق الإنسان وحمايتها، كما ويعتبر الإعلان مفسرا لمفردات حقوق الإنسان الواردة في الميثاق ومبيننا لحدودها وقبورها ومفرداتها¹. ففي عام 1948 تم اعتماد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان كأول وثيقة دولية تتفق فيها البلدان حول العالم على الحريات والحقوق التي تستحق الحماية العالمية كي يعيش كل شخص حياته متمتعاً بالحرية والمساواة والكرامة². وفي إطار تأكيده على العديد من حقوق الإنسان، فقد أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على حرية العمل النقابي والحق في ممارسته في المادة 20 منه حيث نص على لكل شخص الحق في حرية الاشتراك في الجمعيات والجماعات السلمية³.

ولاحقا في العام 1966، أكد العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966 على الحق في تكوين النقابات والجمعيات والانضمام إليها ، مع التأكيد على حظر تقييد وتقييد ممارسة هذا الحق، باستثناء التدابير اللازمة لحماية الأمن القومي ، والسلامة العامة ، والنظام العام ، أو حماية الصحة العامة

¹ شعبان، إبراهيم، "القانون الدولي لحقوق الإنسان"، الطبعة الأولى، جمعية الدراسات العربية، القدس، 2018، ص91.

² الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، موقع منظمة العف الدولية، والمتوفر على: <https://www.amnesty.org/ar/what-we-do/universal-declaration-of-human-rights/>، تاريخ آخر زيارة: 2022/5/25، ساعة آخر زيارة: 11:20

³ الفقرة 1 من المادة 20 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948، والذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة في باريس في 10 كانون الأول/ ديسمبر 1948 بموجب القرار 217 ألف ب

أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرّياتهم. تؤكد الاتفاقية على حظر تطبيق القانون بشكل يخل بالضمانات المنصوص عليها في اتفاقية منظمة العمل الدولية لعام 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم.¹

كما يؤكد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966 على الحق في العمل النقابي ، حيث يكرر أحكام العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية التي تؤكد على واجب الدول في حماية حقوق الشعوب التي تم تأسيسها مع الاتحادات الأخرى ، والانضمام إلى النقابات التي يريدونها. كما تؤكد الاتفاقية أن القيود المفروضة على ممارسة هذا الحق محظورة ، باستثناء تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية للحفاظ على الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرّياتهم ، وتحظر تطبيق معاهدة عام 1948. بشأن الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم القوانين الصادرة على النحو الذي تضمنه اتفاقيات منظمة العمل الدولية، ومع ذلك ، فإن العهد ينص على الحماية القانونية الدولية لممارسات العمل النقابي بتفاصيل أكثر مما هو وارد في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية. النقابات العمالية الدولية أو الانضمام إليها. يضمن هذا الحق حق النقابات في ممارسة أنشطتها بحرية ، لكنه لا يشمل جعل الحق في الإضراب حقاً قانونياً ، شريطة ممارسته وفقاً للقانون الوطني.²

في عام 1998 ، بمناسبة الذكرى السنوية الخمسين للإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة إعلان حقوق ومسؤوليات الأفراد والجماعات وهيئات المجتمع لتعزيز وحماية حقوق الإنسان والحرّيات الأساسية المعترف بها عالمياً. في عام 1998 ، تؤكد المادة 5 منها على حق الأفراد

¹ المادة 20 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966 والذي اعتمد وعُرض 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

² 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،

في تكوين منظمات أو جمعيات أو مجموعات غير حكومية والانضمام إليها والمشاركة فيها من أجل تعزيز وحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية¹.

وتجدر الإشارة إلى جهود منظمة العمل الدولية لتشكيل مستقبل عادل وشامل وآمن مع العمالة الكاملة والمنتجة ، وحرية الاختيار والعمل اللائق للجميع ، في بيئة من الاستقلالية ، اتبع نهجاً محوره الإنسان في العمل ووضع الحقوق والاحتياجات. العمال وتطلعات وحقوق جميع الناس في قلب السياسة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. وبالتالي ، تلعب منظمة العمل الدولية (ILO) دوراً أساسياً في حماية العمل النقابي وإطاره القانوني. الاتحادات والنقابات والانضمام إليها²، وحظر حل أو وقف عمل النقابات العمالية أو نقابات أرباب العمل³، وكذلك منع تدخل السلطات العامة بشكل يحد من ممارسة الحقوق النقابية⁴، وغيرها من المبادئ.

على المستوى العربي ، أكد الميثاق العربي لحقوق الإنسان لعام 2004 على حق الأفراد في الإضراب في إطار القانون ، وكذلك حرية الأفراد في تكوين الجمعيات المهنية والنقابات والانضمام إليها والانخراط في العمل النقابي لحماية العمال. المصالح الشخصية ، مع التأكيد على أن هذه الحقوق والحريات يجب ألا تُمارَس.فرض أي قيود ، إلا في مصلحة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم⁵.

¹ الفقرة ب من المادة 5 من الإعلان المتعلق بحق ومسؤولية الأفراد والجماعات وهيئات المجتمع في تعزيز وحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية المعترف بها عالمياً لسنة 1998، الذي اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 53/144 المؤرخ في 9 كانون الأول/ديسمبر 1998

² المادة 5 من اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لسنة 1948 والتي تم اعتمادها من قبل مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته المنعقدة في الحادية والثلاثين يوم 17 حزيران/يونيه 1948،

³ المادة 4 من اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لسنة 1948

⁴ الفقرة 2 من المادة 3 من اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لسنة 1948

⁵ المادة 35 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة 2004، الذي اعتمد من قبل القمة العربية السادسة عشرة التي استضافتها تونس 23 مايو/أيار 2004

وترى الباحثة أن الميثاق العربي تضمن ما نصت عليه نصوص العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية،
والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وفي ذلك تأكيد إضافي على واجب الدول العربية
والتزامها باحترام الحق في العمل النقابي والتعهد بعدم المساس به وانتهاكه.

الفرع الثاني: العمل النقابي في النصوص الوطنية

إن الاتفاقيات الدولية وإن كانت ترسي التزامات عديدة تتحملها الدول فيما يتعلق بحقوق الإنسان وحرياته
الأساسية، إلا أنه ولضمان إعمال هذه الالتزامات وتنفيذها على الصعيد المحلي لا بد من إدراج هذه
الحقوق والالتزامات في التشريعات الوطنية للدول بما في ذلك دساتيرها. إذ تعتبر النصوص الدستورية
السياج الواقي الأساسي لحقوق الإنسان محلياً، وهي التي تكفل تنظيم هذه الحقوق وتوضح كيفية
ممارستها، كما وتضع الضوابط لجهة الإدارة وغيرها من السلطات في الدولة التي قد تقيد عند مباشرتها
لاختصاصاتها من إمكانية ممارسة تلك الحقوق والحرريات¹. ويلاحظ أنه وعلى الرغم من أن التنظيمات
النقابية هي تنظيمات حرة تنظم بحدود القانون إلا أنه الدستور لم يميز ما بين النقابات العمالية ونقابات
أصحاب العمل، بل واعتبر أيضاً مسألة الانضمام إليها ليست وجوبية².

وعلى الصعيد الفلسطيني، فقد أكدت وثيقة إعلان الاستقلال والتي تشكل اللبنة الأساسية لتكوين ونشأة
السلطة الوطنية الفلسطينية، على احترام حقوق الإنسان والكرامة الإنسانية على التزام الدولة بمبادئ الأمم
المتحدة وأهدافها وبالإعلان العالمي لحقوق الإنسان³.

وترى الباحثة أن في مثل هذا النص دلالة واضحة على المؤشرات الأولى على اعتزام الدولة الفلسطينية أن
تحترم حقوق الإنسان والكرامة الإنسانية واللذان يرتبطان ارتباطاً أساسياً بحق الإنسان العامل في تكوين

¹ مسعد، محيي، "حقوق الإنسان (دراسة تحليلية مقارنة)"، دون طبعة، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، 2006، ص88

² أنظر قرار المحكمة الإدارية الأردنية رقم 383 لسنة 2020 الصادر بتاريخ 2021/4/13، والمنشور على موقع قسطاس، والمتوفر على:
<https://qistas.com/ar/decs/info/7875383?lang=1&vmode=1&styp=1&sw=&ex=&reshighlight=off&window=1>
تاريخ آخر زيارة: 2023/1/13، ساعة آخر زيارة: 10:30 صباحاً.

³ وثيقة إعلان الاستقلال الفلسطيني الصادرة عن المجلس الوطني الفلسطيني في الدورة 19 المنعقدة في الجزائر بتاريخ 1988/11/15.

النقابات والانضمام إليها. كما أن في التأكيد على الالتزام بمبادئ الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان تأكيد إضافي على ذلك، خاصة في ظل انضمام فلسطين لاحقاً لعدد من المواثيق الدولية التي أكدت على الحماية القانونية الدولية للحق في ممارسة العمل النقابي.

ولاحقاً عند قيام السلطة الوطنية الفلسطينية، ومع اعتماد المجلس التشريعي الفلسطيني للقانون الأساسي الذي يشكل أعلى تشريع في الهرم التشريعي الفلسطيني، فقد أكد المشرع الفلسطيني على حماية حقوق الإنسان واعتبارها ملزمة وواجبة الاحترام، بالإضافة إلى أنه أكد على التزام السلطة الوطنية الفلسطينية بالقيام بالانضمام إلى الإعلانات والمواثيق الإقليمية والدولية التي تحمي حقوق الإنسان¹. ولم يقف المشرع الفلسطيني عند حد النص هذه الحقوق والحريات العامة بل عمل على كفالة احترامها وتقدير ضمانات ممارستها، بما يشمل إيراد عدة قيود ضابطة يجب على السلطات العامة والمواطنين الالتزام بها، وإرساء حدود لا يجوز للدولة أن تتجاوزها في ممارسة صلاحياتها. كما وأفرز المشرع الدستوري الفلسطيني في القانون الأساسي المعدل باباً كاملاً مكوناً من 25 مادة يشتمل على مجموعة من القواعد المنظمة للحقوق والحريات العامة².

وقد نصَّ القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2005 في هذا الباب على التنظيم النقابي واعتباره حقاً من حقوق الإنسان التي ينظم القانون أحكامها³، وكذلك الأمر على الحق في الإضراب والذي تعتبر ممارسته في حدود القانون ممارسة مشروعة⁴. كما وأكد القانون الأساسي على الحق في تشكيل النقابات والجمعيات والاتحادات والروابط والأندية والمؤسسات الشعبية وفقاً للقانون⁵.

1 المادة 10 من القانون الأساسي الفلسطيني لسنة 2003 والمعدل لسنة 2005. الصادر في مدينة غزة بتاريخ: 2005/8/13، والمنشور بتاريخ 2005/8/18 في العدد السابع والخمسون من مجلة الوقائع الفلسطينية

2 الريماوي، عبد الملك، "النظم السياسية والقانون الدستوري: التجارب الدستورية السابقة واللاحقة لوثيقة الاستقلال الوطني الفلسطيني"، الطبعة الأولى، دون دار نشر، القدس، 2009، ص233.

³ الفقرة 3 من المادة 25 من القانون الأساسي الفلسطيني لسنة 2003 والمعدل لسنة 2005.

⁴ الفقرة 4 من المادة 25 من القانون الأساسي الفلسطيني لسنة 2003 والمعدل لسنة 2005.

⁵ الفقرة 2 من المادة 26 من القانون الأساسي الفلسطيني لسنة 2003 والمعدل لسنة 2005.

أما قانون العمل الفلسطيني (7) لسنة 2000 فقد طرح العديد من المواد الخاصة بالتنظيم النقابي والتي تؤكد على الحق في العمل النقابي والانتساب للنقابات وتشكيلها. فمن أهم ما أكد عليه قانون العمل، هو حق العمال وأصحاب العمل، في تكوين منظمات نقابية على أساس مهني بهدف رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم¹. بالإضافة للعديد من الأحكام التي تنظم دور النقابات العمالية في ممارسة العمل النقابي فيما يتعلق بالمفاوضات الجماعية²، واتفاقات العمل الجماعية³، بالإضافة لتنظيم الحق في الإضراب⁴، وحظر فصل العامل بناء على نشاطه النقابي أو انخراطه في العمل والأنشطة النقابية أو انتسابه للنقابات⁵.

وعلى الرغم من عدم وجود قانون ساري المفعول ينظم العمل النقابي، إلا أن مسودة قانون التنظيم النقابي، قد أكدت أيضا على الحق في التنظيم النقابي لمجموعات عمالية على أساس مهني وصناعي متماثل ومتشابه⁶. كما وأكدت على حق النقابات في تكوين اتحاد عام⁷، وقد اعترفت المسودة للنقابات بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي والإداري⁸ وغيرها من الأحكام التي تنظم العمل النقابي وتعترف به.

وفي هذا الخصوص وفيما يتعلق بالنقابات المهنية ككل وتشكيلها، فقد جاء في قرار صادر عن محكمة العدل العليا الفلسطينية في الطعن رقم 1 لسنة 2015 والصادر بتاريخ 2016/4/11، والذي جاء فيه ما يلي:

"وهذا يعني أن تأليف النقابة وتأسيسها وتسجيلها ووضع قانون ونظام داخلي لها وتحديد أهدافها وغايات تعلم من القائم على إدارتها وتمثيلها يتم ذلك كله بموجب أحكام القانون ويستكمل أي نص لم يرد في قانون

¹ المادة 5 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000

² المواد 49-53 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000

³ المواد 54-59 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000

⁴ المواد 66-67 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000

⁵ المادة 39 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000

⁶ المادة 5 من مشروع قانون التنظيم النقابي الفلسطيني لسنة 2004.

⁷ المادة 4 من مشروع قانون التنظيم النقابي الفلسطيني لسنة 2004.

⁸ المادة 7 من مشروع قانون التنظيم النقابي الفلسطيني لسنة 2004.

النقابة بالرجوع إلى أحكام القانون المدني وإلى اجتهاد رجال الفقه والقضاء وتعتبر النقابة الحائزة على شهادة ميلاد تسجيلها وتأسيسها شخصاً اعتبارياً مستقلاً له ذمته المالية المستقلة وتتمتع بجميع الحقوق وذلك في الحدود التي يقرها القانون والنظام الداخلي لها ويجب 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 وبالتالي فإن اجتماع أي من المستدعي ضدهم أو الإدارة مع أعضاء نقابة غير مسجلة رسمياً وليس لها شهادة ميلاد ووجود قانوني وليس لها قانون مصادق عليه ومنشور في الوقائع الفلسطينية يقضي بتشكيلها لا يضمني عليهم أي صفة رسمية أو يقضي وجود قانوني معترف به لأنه لا بد لاستيفاء الشرعية على المستدعين أن تستوفي 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 على أرض الواقع وبالتالي فإن وجود عقد تأسيس ونظام داخلي للنقابة ومقر دائم وتقديم الطلبات إلى الجهات الرسمية من أجل تسجيلها رسمياً والإعلان عنها وحضور الاجتماعات مع الإدارة والمسؤولين في الحكومة والدوائر الرسمية واختيار المفوضين عنهم فإن ذلك ليس سوى مشروع إعداد وتجهيز وبداية تأسيس النقابة بمعنى أنه لن يكون للنقابة أي وجود قانوني إلا بعد الموافقة عليها بالتسجيل الرسمي وخروج هذا التسجيل إلى حيز الوجود أما ما قبل ذلك فإنه يشكل إجراءات وإعلان وشك على الوجود وليس وجود قانوني مبني على اليقين وعلى وجود الأهلية القانونية"¹.

¹ أنظر قرار محكمة العدل العليا الفلسطينية في الطعن رقم 1 لسنة 2015 والصادر بتاريخ 2016/4/11، والمنشور على موقع قسطاس والمتوفر على:

<https://qistas.com/ar/decs/info/12499576?lang=1&vmode=1&stype=1&sw=&ex=&reshighlight=off&win>
dow=1، تاريخ آخر زيارة 2023/7/10، ساعة آخر زيارة 12:00 مساءً.

وترى الباحثة أن القيد الذي تبنته محكمة العدل العليا ممكن أن يتم تصوره في ما يتعلق بالنقابات المهنية الأخرى الخاصة بمهن أخرى، وليس فيما يتعلق بالنقابات العمالية، خاصة وأن النقابات العمالية تمثل العمال غالبا في مواجهة أرباب العمل وليس في مواجهة الإدارة، وعليه فقد يحتاج العمال لممارسة العمل النقابي على مستوى ضيق أو بسيط دون أن يكون هنالك جسم نقابي مسجل ومرخص لتمثيلهم، وبالتالي وإذا ما تم تقييدهم بضرورة وجود نقابة مسجلة ومرخصة لتمثيلهم سيحرمهم من إمكانية المطالبة بحقوقهم في مواجهة أرباب العمل خاصة في القطاعات التي لا تحتوي على عدد كبير من العمال أو في المنشآت الصغيرة.

أما في مصر، فقد أكد الدستور المصري على أن إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي يعتبر حقا يكفله القانون، كما وأكد على منح هذه النقابات الشخصية الاعتبارية، وحرية ممارسة أنشطتها بما يساهم في رفع مستوى الكفاءة بين أعضائها والدفاع عن حقوقهم، وحماية مصالحهم. وقد تميز الدستور المصري بتأكيد على التزام الدولة بكفالة استقلال النقابات والاتحادات، وحظر حل مجالس إدارتها إلا بحكم قضائي¹، كما وحظر تدخل أي جهة إدارية في شؤون هذه النقابات، وقد سمح الدستور المصري لكل منها أن تنظم نقابة واحدة فقط، مع التأكيد على ضرورة أخذ رأي هذه النقابات في مشاريع القوانين التي تتعلق بها²، الأمر الذي ترى به الباحثة تفردا عن المنحى الذي أخذه المشرع الفلسطيني الذي لم يورد مثل هذا النص في القانون الأساسي ما يترك المجال مفتوحا أمام الإدارة للتدخل في النقابات العمالية وممارستها للعمل النقابي.

بالإضافة لما جاء في الدستور المصري، فقد أكد المشرع المصري على الحق في ممارسة العمل النقابي العمالي في نصوص قانون رقم 213 لسنة 2017 بشأن المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي، والذي جاس أساسا لتنظيم العمل النقابي والاعتراف به وارساء العديد من المبادئ المرتبطة به،

¹ المادة 76 من الدستور المصري المعدل لسنة 2019.

² المادة 77 من الدستور المصري المعدل لسنة 2019.

فقط أكد على حق وحرية العمال بتكوين المنظمات النقابية والانضمام إليها أو الانسحاب منها¹. كما وأكد هذا القانون على منح النقابات الشخصية الاعتبارية من تاريخ إيداع الأوراق المطلوبة لدى الجهة الإدارية المختصة، مع التأكيد على أن يكون لكل نقابة لائحة نظام أساسي تنشر في الوقائع المصرية²، وغيرها من الأحكام التي تحدد مستويات وأهداف ومهام هذه النقابات وشروط تشكيلها وعدد منتسبيها وما إلى ذلك من أحكام.

وفي هذا الصدد ، قضت المحكمة المصرية العليا بأن قرارات إنهاء الخدمة لا تخضع للرقابة القضائية ما لم يتم السعي للحصول على تعويض عن الأضرار الناجمة عنها ، ما لم يكن الفصل بسبب نشاط نقابي.³ كما قررت أن قرار إنهاء خدمة العامل ينهي العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل ويلغي الالتزام الناشئ عن العقد ، حتى لو كان تعسفياً⁴.

المبحث الثاني: دور النقابات العمالية في تنظيم علاقات العمل الجماعية

لقد أراد المشرع من خلال سن قانون العمل أن يحقق نوعاً من التوازن في العلاقة التي تربط العامل برب العمل، أخذاً بعين الاعتبار مصلحة العامل كطرف ضعيف في مثل هذه العلاقة. كما هدف إلى حماية العمال من البؤس والعوز عندما ينقطعون عن الكسب بسبب المرض أو الإصابة، بما يوفر لهم الحد الأدنى من الأمن الاقتصادي⁵.

ولضمان استمرارية هذا التوازن، لعبت النقابات العمالية دوراً كبيراً في المطالبة بالمزيد من الإنصاف للعمال على مر الأزمان بما يواكب غلاء المعيشة ومستلزمات العصر. وفي إطار عملها النقابي وسعيها لحماية مصالح منتسبيها، تقوم النقابات العمالية بالتواصل الحثيث مع الحكومة وأرباب العمل ونقاباتهم، لغايات

¹ المادة 4 من القانون المصري رقم 213 لسنة 2017 بشأن المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي

² المادة 10 من القانون المصري رقم 213 لسنة 2017 بشأن المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي

³ قرار محكمة النقض المصرية في الطعن رقم 16613 لسنة 77 ق والصادر بتاريخ 2016/4/19

⁴ قرار محكمة النقض المصرية في الطعن رقم 12435 لسنة 79 ق والصادر بتاريخ 2017/5/7

⁵ دسيس، معن وآخرون، "حول قانون العمل الفلسطيني الجديد: أوراق عمل"، دون طبعة، رام الله، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، 2002، ص26.

الوصول لحلول مشتركة ونقاط تقاهم تهدف لإحقاق التوازن في العلاقة العمالية بما يحمي مصالح جميع الأطراف سواء من خلال المفاوضات أو المشاورات أو الاتفاقات العمالية الجماعية. يغطي هذا المبحث الحديث عن مساهمة النقابات العمالية في تنظم علاقات العمل الجماعية من خلال الدور الذي تلعبه في المفاوضات الجماعية، وفي إبرام اتفاقات العمال الجماعية، وذلك على مطلبين كما يلي:

المطلب الأول: دور النقابات العمالية في تمثيل العمال في المفاوضات الجماعية

ارتبطت نشأت المفاوضات بنشأة النقابات العمالية في البلدان الصناعية، إذ أن ظهور النقابات العمالية وانتشارها في نهاية القرن التاسع عشر ومباشرة هذه النقابات لوظائفها في الدفاع عن مصالح العمال والمطالبة بحقوقهم، إذ لجأت هذه النقابات العمالية في بداية نشأتها إلى أساليب العمل النقابي ذات الطابع التنازعي وبصفة خاصة الإضرابات لغاية الضغط على أرباب العمل لتحسين شروط وظروف العمل، ولكنها ما لبثت أن اتبعت وسائل أكثر سلمية في التواصل مع أرباب العمل لتحقيق غايتها، ومن بين هذه الوسائل المفاوضات¹. يتناول هذا المطلب الحديث عن المفاوضات الجماعية من حيث المفهوم والإجراءات ودور النقابات العمالية في تمثيل العمال فيها وذلك كما يلي:

الفرع الأول: مفهوم المفاوضات الجماعية

إن المفاوضات الجماعية حق لكل منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم². وتمثل المفاوضات الجماعية حواراً أو مناقشة تجرى بقصد حسم نزاع عمالي، أو تحسين أحوال العمل وشروطه، أو رفع الكفاءة الإنتاجية. فالمفاوضات لا تقتصر على تحقيق مصالح العمال فقط، إنما من الممكن أن يكون الهدف منها رفع الكفاءة الإنتاجية بما يحقق مصلحة صاحب العمل أيضاً³. ويجب أن تنصب اهتمامات العمل النقابي على تحقيق قدر من الخير للعمال وبذات المستوى تحقيق قدر من الخير للشركة وإن يستمر

¹ كامل، رمضان، "شرح قانون العمل الجديد"، الطبعة الخامسة، عابدين، المركز القومي للإصدارات القانونية، 2008، ص 422.

² المادة 1 من الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية

³ نصره، أحمد، "قانون العمل الفلسطيني"، الطبعة الثانية، بير زيت، دون دار نشر، 2012، ص 245.

النشاط النقابي مثلا يحتذى في مجالات العمل المتنوعة بحيث يعمل جاهدا على رفع كفاءة العمل لجميع العاملين بالتعاون مع أصحاب العمل دون ان تغطي مصلحة احد الطرفين على مصلحة الطرف الآخر¹.

وقد عرف قانون العمل الفلسطيني المفاوضات الجماعية على أنها 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 الإنتاجية².

وترى الباحثة أن المشرع الفلسطيني قد أصاب، بأن أدرج رفع الكفاءة الإنتاجية كأحد أسباب إجراء المفاوضات الجماعية، إذ أن في تبني هذا النهج إنصاف أكبر لأرباب العمل وتوازن في المصلحة العمالية، دون قصر المفاوضات الجماعية على تحسين أوضاع العمال، أو حل المنازعات. إذ غالبا ما يصب رفع الكفاءة الإنتاجية في مصلحة المنشأة، وبالتالي تكون المفاوضات الجماعية في هذه الحالة متاحة لمراعاة مصالح أرباب العمل وليس فقط العامل، الأمر الذي يجد من تصاعد الصدامات ما بين أرباب العمل والعمال لمستوى المنازعات العمالية، ما يؤدي لتحقيق استقرار أكبر في العلاقة العمالية.

ومن الممكن أن تشمل المفاوضات الجماعية أي موضوعات تتعلق بشروط وظروف العمل وتنظيم العلاقة العمالية وأحكام الاستخدام، إلا أن هنالك مواضيع رئيسية غالبا ما تجرب المفاوضات الجماعية بشأنها، ومن أهمها الأجور، وساعات العمل الإضافي، والإجازات، وتقليص حجم العمالة، وتحسين نوعية حياة العمال³.

كما وتلعب المفاوضات الجماعية دورا كبيرا في إنتاج أحد مصادر تشريعات العمل خاصة فيما يتعلق باتفاقيات العمل الجماعية وظروف العمل، وبرامج الصحة والسلامة المهنية، والتأمين الاجتماعي والصحي

¹ انظر قرار المحكمة الصناعية الأردنية الصادر بتاريخ 1991/11/20 ، والمنشور على موقع قسطاس، والمتوفر على: <https://qistas.com/ar/decs/info/473150?lang=1&vmode=1&stype=1&sw=&ex=&reshighlight=off&windo> [w=1](#) تاريخ آخر زيارة: 2023/1/10، ساعة آخر زيارة 3:00 مساءً.

² المادة 49 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

³ كامل، رمضان، المرجع السابق، ص423-426.

وغيرها من الحقوق والمزايا التي من الممكن أن يتم الاتفاق عليها نتيجة المفاوضات. وعلاوة على ذلك بدأت المفاوضات الجماعية بالأخذ بعين الاعتبار والاهتمام بالتدريب المهني ورفع الكفاءة بالإضافة لتوفير فرص العمل ، والحفاظ على فرص العمل المتاحة والحد من التسريح الجماعي للعمال¹.

الفرع الثاني: إجراءات المفاوضات الجماعية

تبدأ المفاوضات الجماعية بإبداء أحد أطراف المفاوضات رغبته في إجرائها، وإعلام الطرف الآخر بهذه الرغبة². وبالرجوع إلى قانون العمل الفلسطيني، تجد الباحثة أنه لم ينظم إجراءات المفاوضات الجماعية بل اكتفى بالتأكيد على حرية إجراء المفاوضات الجماعية دون أي ضغط أو تأثير³، بالإضافة للسماح لكلا طرفي المفاوضات الجماعية بحرية تسمية من يمثلها في المفاوضات دون حق الطرف الآخر بالاعتراض أو التدخل في هذه التسمية⁴، وإلزام الجهات ذات العلاقة بتقديم أي معلومات أو بيانات يطلبها أي من أطراف المفاوضات الجماعية⁵.

وعلى خلاف المشرع الفلسطيني، فقد نظم المشرع المصري حالة رفض أحد طرفي المفاوضة الجماعية إجراء المفاوضات، إذا وفقا لقانون العمل المصري فغنه وإذا ما رفض أحد الأطراف البدء في إجراءات المفاوضة الجماعية، فيمكن للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة القيام بتحريك إجراءات التفاوض من خلال إخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال لمباشرة التفاوض الجماعي نيابة عن الطرف الراض، على أن تعتبر المنظمة المختصة في هذه الحالة مفوضة قانونا في التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعي⁶، ويرى بعض الفقهاء الفلسطينيين، أنه وفي ظل خلو القانون الفلسطيني من أي

¹ أنعم، سعيد عبد المؤمن، "المفاوضات الجماعية: الأسلوب و النتائج"، شؤون العصر، المجلد 9، العدد 18، 2005، الصفحات: 161-174، ص 162.

² نصره، أحمد، المرجع السابق، ص 247.

³ المادة 50 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

⁴ المادة 51 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

⁵ المادة 52 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

⁶ المادة 148 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، المنشور في الجريدة الرسمية - العدد (مكرر) في 7 إبريل سنة 2003

تنظيم للمفاوضات الجماعية، فإن رفض أحد طرفي النزاع للمفاوضة الجماعية يعتبر بمثابة منازعة عمالية، ويتم في هذه الحالة إتباع الخطوات التي يتم إتباعها في حالة قيام نزاع عمالي¹.

وعلى خلاف المشرع الفلسطيني، فقد أضاف المشرع المصري التزاما على أرباب العمل في معرض الحديث عن واجب الجهات ذات العلاقة بتقديم أي معلومات ذات صلة يطرفها أطراف المفاوضات، يتمثل في واجب صاحب العمل بتقديم ما يطلبه ممثلو التنظيم النقابي من معلومات وبيانات تتعلق بالمنشأة على أن تكون جوهرية ولإزمة لإجراء المفاوضات². وترى الباحثة أن الصياغة التي استخدمها المشرع المصري تخدم المفاوضات بشكل أكبر إذ أنها تنص على التزام صريح بتقديم المعلومات اللازمة والذي يتحمله رب العمل تجاه ممثلي النقابات، خاصة وأن أرباب العمل غالبا ما يكونون الطرف الذي يحوز عقود العمل والوثائق والمستندات التي تتعلق بالعلاقات العمالية مع عاملي منشآتهم، وعليه يكون تخصيص مثل هذا الالتزام بحق رب العمل -كما في القانون المصري- وليس فقط المؤسسات ذات العلاقة -كما ورد في القانون الفلسطيني- أكثر إنصافا ويسهل سير المفاوضات الجماعية ويجعل التزامات رب العمل بهذا الخصوص أكثر وضوحا.

أما فيما يتعلق بالإجراءات فقد كان المشرع المصري أكثر تنظيما لإجراءات مفاوضات العمل الجماعية على خلاف المشرع الفلسطيني ، إذ نص على عدة تفاصيل تتعلق بإجراءات المنازعة العمالية، من بينها أن المشرع المصري قد حدد الجهات المخولة بإجراء المفاوضات تبعا لحجم المنشأة، إذ أن المفاوضات في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملا فأكثر تجرى ما بين ممثلي اللجنة النقابية بالمنشأة إن وجدت والنقابة العامة وبين صاحب العمل، وفي حال عدم وجود لجنة نقابية يحل محلها خمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة. أما المنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملا فيتم إجراء المفاوضات فيها ما بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية وبين ممثلين عن

¹ نصره، أحمد، المرجع السابق، ص 247.

² المادة 149 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو عن صاحب العمل، وقد اعتبر المشرع المصري ممثلي كل طرف من أطراف المفاوضات مفوضين قانوناً في إجراء التفاوض وإبرام ما ينتج عنه من اتفاق¹.

ولضمان استمرارية المفاوضات الجماعية دون تعسف أحد الطرفين بحق الآخر، فقط حظر المشرع المصري على أرباب العمل خلال المفاوضات الجماعية القيام باتخاذ أي إجراءات أو إصدار قرارات تتعلق بموضوعات التفاوض، إلا في حالات الضرورة والاستعجال، وبشرط أن يكون ما يتم اتخاذه من قرارات أو إجراءات مؤقتاً². وقد حرص المشرع المصري كذلك على تنظيم مخرجات المفاوضات العمالية، إذ وفي حال نجاح المفاوضات الجماعية بالتوصل لحل فقد نص المشرع على ضرورة تدوين الاتفاق الناتج عن المفاوضات وفقاً لأحكام اتفاقيات العمل الجماعية الواردة في القانون، أما في حال فشل التوصل لاتفاق من خلال المفاوضات فقد أتاح المشرع المصري لأي من طرفي المفاوضة اللجوء إلى الجهة الإدارية المختصة لطلب التدخل³ من خلالها في محاولة التوفيق ما بين الطرفين والمساعدة في الوصول لاتفاق⁴.

الفرع الثالث: مستويات المفاوضات الجماعية

تتم المفاوضات العمالية على عدة مستويات. وقد أخذ كلا المشرعين الفلسطيني والمصري بتقسيم مستويات المفاوضة الجماعية إلى ثلاث مستويات. إذ نص المشرع الفلسطيني على إجراء المفاوضات الجماعية على مستوى المنشأة ما بين صاحب العمل أو إدارة المنشأة و ممثلي العمال في هذه المنشأة، أو على مستوى نشاط اقتصادي معين بين ممثلي أصحاب العمل في هذا النشاط والنقابة العمالية ذات العلاقة. أو على المستوى الوطني ما بين اتحاد أصحاب العمل وبين اتحاد نقابات العمال⁵. وكذلك الأمر، فقد قسم

¹ المادة 148 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

² المادة 150 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

³ المادة 151 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

⁴ كامل، رمضان، المرجع السابق، ص433.

⁵ المادة 53 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

المشرع المصري مستويات المفاوضات الجماعية إلى مفاوضات على مستوى تكون المفاوضات الجماعية على مستوى المنشأة أو على مستوى فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة، أو على المستوى الإقليمي أو القومي¹.

وكما هو الحال مع إجراءات المفاوضات الجماعية، فقد كان المشرع المصري أكثر تحديدا في توصيف مستويات المفاوضات الجماعية، إذ اصدر وزير القوى العاملة المصري القرار رقم 124 لسنة 2003 والذي حدد فيه مستويات التفاوض الجماعي² وموضوعاتها³ والمدة الزمنية التي تمنح للطرفين للتفاوض قبل إتاحة المجال للجوء للجهة الإدارية للتدخل والتي حددها القرار بثلاثين يوما⁴، وغيرها من الأحكام.

ومن الملاحظات التي يراها بعض الفقهاء في توجه المشرع المصري في تحديده لمستويات المفاوضات الجماعية، أنه وعلى الرغم من الضبط الناتج عن وجود مثل هذا النصوص وما ينتج عنها من دعم للمفاوضات الجماعية خاصة في مراحلها المبكرة الأمر الذي يخدم النقابات العمالية وينصفها في مواجهة أرباب العمل، إلا أن صياغة النصوص والأحكام تتسم نوعا ما بالجمود الأمر الذي يفقد النصوص ميزة المرونة التي أشارت لها التوصيات الدولية بخصوص المفاوضات الجماعية⁵.

المطلب الثاني: دور النقابات العمالية كطرف من أطراف اتفاق العمل الجماعي

يساهم أطراف العلاقة العمالية في تنظيمها بالإضافة للتنظيم القانوني لها، فمن سلطة رب العمل أن يضع لوائح داخلية لتنظيم حسن سير العمل، فيبين فيها على سبيل المثال مواعيد الحضور والانصراف وأنظمة الأجازات وكيفية الحصول عليها، وتعد هذه اللوائح ملزمة للعمال طالما أنها لا تخالف نصاً قانونياً أو حكماً في عقد عمل مشترك. وكذلك الأمر فإن اتفاقات العمل المشتركة ما بين نقابة معينة ورب عمل

¹ المادة 147 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

² المادة 1 من قرار وزير القوى العاملة و الهجرة المصري رقم 124 لسنة 2003 بتحديد مستويات المفاوضات الجماعية وموضوعاتها والإجراءات التي تتبع في شأنه، والذي نشر بالوقائع المصرية العدد 188 في 20 - 8 - 2003

³ المادة 2 من قرار وزير القوى العاملة و الهجرة المصري رقم 124 لسنة 2003

⁴ المادة 6 من قرار وزير القوى العاملة و الهجرة المصري رقم 124 لسنة 2003

⁵ كامل، رمضان، المرجع السابق، ص 427.

معين، تمثل مصدراً مهنياً هاماً لتنظيم العلاقة العمالية في قطاع معين على نحو محدد¹. يغطي هذا المطلب الحديث عن اتفاقات العمل الجماعية ودور النقابات العمالية كطرف من أطراف هذه الاتفاقات وذلك على الفروع التالية:

الفرع الأول: مفهوم اتفاق العمل الجماعي وأطرافه

يمثل اتفاق العمل الجماعي أحد الموضوعات الحديثة نسبياً في قانون العمل، حيث وحتى الربع الأخير من القرن التاسع عشر لم يكن هنالك أي نص في أي من تشريعات الدول الصناعية على أحكام منظمة لاتفاقات العمل الجماعية². ويشكل اتفاق العمل الجماعي اتفاقاً للتنظيم الجماعي المشترك لشروط وظروف العمل يتم التوصل إليه ما بين نقابة أو أكثر من النقابات العمالية أو اتحاد نقابات العمال وبين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال الذين يستخدمون في منشأتهم عمالاً ينتمون إلى هذه النقابات³. ويمتاز اتفاق العمل الجماعي بأنه عقد ذو طبيعة تنظيمية، فهو عقد من نوع خاص تنصرف آثاره على جميع العمال، وأصحاب العمل الممثلين في الاتفاق، ويكتسب هذا العقد طبيعته الخاصة من خلال أن الموكلين الضمنيين، وهم العمال وأصحاب العمل الممثلين بوساطة نقاباتهم، قد لا يكونون دائماً مؤيدين للنتائج التي قد تتوصل إليها نقاباتهم أو ممثليهم، إلا أنهم ومن خلال تفويض ممثليهم بخوض المفاوضات الجماعية وصولاً للاتفاق الجماعي، فهم يتركون للممثلين مجالاً واسعاً للتوصل إلى اتفاق، وهو ملزم لهم حتى لو كان يخالف رأيهم وإرادتهم⁴.

ويتميز اتفاق العمل الجماعي، عن اتفاق التحكيم أن الأخير يتمثل مصدره في الهيئة التي أصدرته أما اتفاقية العمل الجماعية فمصدرها توافق إرادة الأطراف⁵. كما ويختلف عقد العمل الجماعي عن عقد العمل

¹ عبد الرحمن، حمدي، و مطر، محمد، "قانون العمل"، دون طبعة، دون مكان نشر، الدار الجامعية، 1987، ص28.

² كرم، عبد الواحد، المرجع السابق، ص221.

³ أبو عمرو، مصطفى، "علاقات العمل الجماعية"، دون طبعة، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005، ص181.

⁴ نصره، أحمد، المرجع السابق، ص253.

⁵ أبو عمرو، مصطفى، المرجع السابق، ص183.

الفردى، بأنه وعلى خلاف عقد العمل الفردى فإن عقد العمل الجماعى لا ينشئ علاقة عمل، وإنما يطبق على علاقات العمل القائمة أساساً بموجب عقود العمل الفردية، بالإضافة لتأسيسه لقواعد يجب الالتزام بها فى إبرام العقود اللاحقة له. وعليه فإن عقد العمل الجماعى يكون أقرب إلى اللائحة الداخلية للمنشأة، لكنه مقترن بإرادة الطرف الآخر -أي العمال- كذلك¹، وقد عرف قانون العمل الفلسطينى اتفاق العمل الجماعى على أنه اتفاق مكتوب باللغة العربية يبرمه طرفا المفاوضة الجماعية ويتضمن أحكاماً تتعلق بتحسين شروط وظروف العمل ورفع الكفاءة الإنتاجية²، فيما عرفه المشرع المصرى على أنه اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم³.

وترى الباحثة أن المفهوم المعتمد من قبل كلا المشرعين الفلسطينى والمصرى قريب جداً، إلا أن الباحثة ترى أن توجه كلا المشرعين باشتراط أن يكون عقد العمل الجماعى مبرماً باللغة العربية⁴، غير مبرر خاصة فى ظل التطور وتوسع العلاقات الاقتصادية واستعمال اللغات الأجنبية خاصة الإنجليزية فى كثير من المنشآت والمؤسسات فى القطاع الخاص، وعليه فإن شرط اللغة العربية من الممكن أن يشكل قيوداً على العمل النقابى فى بعض المنشآت أو القطاعات.

ويتمثل أطراف اتفاق العمل الجماعى بالعمال وأصحاب العمل. ويتم تمثيل العمال من فى إطار عقد العمل الجماعى من خلال مجموعة من العمال إما أن يكونوا ممثلين لأنفسهم فقط أو ممثلين لأنفسهم وللمجموعة أخرى من العمال، بحيث يدخلون كطرف فى عقد العمل الجماعى مع صاحب العمل أو أصحاب العمل أو مع جمعية لأصحاب العمل أو مؤسسة إنتاجية، وفى هذه الحالة لا تمتد الالتزامات الناشئة عن العقد المبرم مع مجموعة من العمال إلى غيرهم من العمال إلا إذا انضموا إلى هذا العقد. ومن الممكن أيضاً أن يتم

¹ نصره، أحمد، المرجع السابق، ص 252.

² المادة 54 من قانون العمل الفلسطينى رقم 7 لسنة 2000.

³ المادة 152 من قانون العمل المصرى رقم 12 لسنة 2003.

⁴ نص المشرع المصرى على ذلك فى المادة 153 من قانون العمل المصرى رقم 12 لسنة 2003.

تمثيل العمال في عقد العمل الجماعي من خلال نقابة أو أكثر من نقابات العمال أو اتحاد أو أكثر من الاتحادات المهنية¹.

يمتاز عقد العمل الجماعي بالعديد من الفوائد واليجابيات فيما يتعلق بتنظيم علاقات العمل، إذ أنه يسد النقص التي قد يشوب النصوص التشريعية، من خلال وضع الحلول للمشاكل المستجدة وإزالة أسباب الخلاف بين أطراف علاقات العمل قبل أن تتشعب وتتفاقم وتؤدي لمنازعات عمالية جماعية، بالإضافة لأن الكثير من اتفاقات العمل الجماعية يتم الاتفاق فيها أساساً على سبل لتسوية المنازعات العمالية في حال نشوئها الأمر الذي يوفر بيئة عمل أكثر إيجابية وتحقيقاً للسلام العمالي. كل ذلك دفع بعض الفقهاء لتسمية اتفاق العمل الجماعي بقانون العمل التفاوضي².

ووفقاً لقانون العمل الفلسطيني فإن اتفاق العمل الجماعي يكون لمدة ثلاث سنوات³، ويكون ملزماً من التاريخ المحدد فيه ويجب بالإضافة لإعطاء نسخة لكل من طرفي الاتفاق، أن يتم إيداع نسخة منه لدى الوزارة⁴. وقد أخذ المشرع المصري بذات التوجه، حيث أن قانون العمل المصري قد اعتبر أن مدة اتفاق العمل الجماعي تكون ثلاث سنوات وفي حال زادت عن ذلك فإن على الأطراف أن تجتمع و تعيد الاتفاق على تجديد الاتفاق كل فترة ثلاث سنوات⁵. وقد أخذ المشرع الفلسطيني بذات التوجه، مع التأكيد على إجراء المفاوضات الجماعية بناء على طلب أي من الطرفين، وذلك قبل انتهاء مدة الاتفاق الجماعي بثلاثة أشهر وفي حال استمرار المفاوضات لما بعد انتهاء مدة اتفاق العمل الجماعي، فإن الاتفاق يبقى سارياً إلى أن يتم التوصل إلى اتفاق جديد⁶.

¹ كرم، عبد الواحد، المرجع السابق، ص224-225

² السعيدات، محمد، "تنظيم عقد العمل الجماعي في ظل قانون العمل الأردني"، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2020، ص16-18.

³ المادة 56 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

⁴ المادة 55 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

⁵ المادة 155 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

⁶ المادة 56 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

الفرع الثاني: انعقاد اتفاق العمل الجماعي وآثاره

تبرم اتفاقيات العمل الجماعية لغايات تنظيم شروط العمل بين العمال وصاحب العمل وتنظيم بعض المسائل المتعلقة به، وقد تشتمل هذه المسائل على ما يتصل بتحديد حد أدنى للأجور وتحديد الحد الأعلى لساعات العمل اليومية، ومدد الإجازات، والإجراءات المتبعة في الصلح والتحكيم، وقواعد تعديل عقد العمل الفردي، وحقوق العمال عند انتهاء خدمتهم، وقد تتضمن اتفاقية العمل الجماعية قواعد تنظيمية للسلطة التأديبية لصاحب العمل بحيث تحيطها بضمانات معينة بما يكفل حماية العمال من التعسف في استخدامها¹. وقد أكدت محكمة النقض المصرية أن المزايا المنصوص عليها في قانون العمل والتشريعات ذات الصلة تمثل الحد الأدنى الذي يتم التفاوض على أساسه حتى تصدر الاتفاقيات الجماعية بتعديلها لما هو أفضل طبقاً للإجراءات والأحكام المنصوص عليها بهذا الخصوص في قانون العمل².

ولم يحدد المشرع المصري الموضوعات التي من الممكن أن يتم تغطيتها في اتفاق العمل الجماعي، إلا أنه أكد على عدم جواز مخالفة أي بند من بنود اتفاق العمل الجماعي للأداب العامة والنظام العام أو لأحكام قانون العمل، وفي حال ورد بند مخالف لذلك فقد اعتبره قانون العمل المصري باطلاً³. أما قانون العمل الفلسطيني فقد حدد الحد الأدنى للموضوعات التي يجب أن يغطيها اتفاق العمل الجماعي، إذ اشترط القانون أن تتطرق اتفاقية العمل الجماعي لواحدة على الأقل من المسائل التالية: حرية ممارسة العمل النقابي، و الحد الأدنى للأجور على كل أنواع العمل، وشروط تشغيل العمال وإعفائهم من العمل، وتشكيل لجنة ثنائية لحسم أية خلافات تنشأ عن تطبيق الاتفاق⁴.

¹ أبو عمرو، مصطفى، المرجع السابق، ص215.

² أنظر قرار محكمة النقض المصرية رقم 2771 لسنة 82 قضائية والصادر بتاريخ 2016/3/9، والمنشور على موقع قسطاس، والمتوفر على:

<https://qistas.com/ar/decs/info/13000039?lang=1&vmode=1&styp=1&sw=&ex=&reshighlight=off&win>

³ dow=1، تاريخ آخر زيارة 2023/1/4، ساعة آخر زيارة 5:00 مساءً.

⁴ المادة 152 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

⁴ المادة 57 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

ويشترط في اتفاقيات العمل الجماعية ما يتم اشتراطه في أي عقود أخرى من حيث سلامة الرضا وأهلية المتعاقدين¹، وحرية التعاقد²، والتي وعلى الرغم من عدم النص عليها صراحة في أي من قانوني العمل الفلسطيني أو المصري، إلا انه يتم وهذه الحالة الرجوع بشأنها للقواعد العامة المنظمة للعقود³.

ولا يعتد باتفاق العمل الجماعي إلا إذا كان مكتوباً، وهو التوجه الذي أخذ به كلا المشرعين الفلسطيني والمصري كما تم تبيانه في الفرع السابق. وتعتبر الكتابة في هذه الحالة شرطاً لصحة العقد، وذلك نظراً للأهمية العالية التي تتمتع بها اتفاقيات العمل الجماعية⁴. وقد اشترط المشرع صراحة في أغلب الدول أن يكون عقد العمل الجماعي مكتوباً، وإلا كان باطلاً، بمعنى أن الكتابة تمثل شرطاً لانعقاد العقد في هذه الحالة وليست وسيلة إثبات فحسب، إذ أن اتفاق العمل الجماعي ونظراً للنص الصريح على ضرورة كتابته، يعتبر عقداً من العقود الشكلية التي لا تتعقد إلا باستيفاء الشكل المنصوص عليه في القانون⁵.

بالإضافة إلى شرط الكتابة، يشترط المشرع الفلسطيني أن يتم إيداع الاتفاق لدى وزارة العمل⁶. ووفقاً لتعليمات وزير العمل بشأن تنفيذ اتفاق العمل الجماعي، فإنه لا بد من أن يقدم اتفاق العمل الجماعي للإيداع لدى وزارة العمل من قبل أي من طرفي العقد وذلك خلال مدة شهر من توقيع الاتفاق⁷. وتودع اتفاقيات العمل الجماعي في سجل خاص معدل لدى الوزارة لهذه الغاية بحيث يدون في السجل أسماء أطراف الاتفاق والمستفيدين منه وتاريخه ومدة سريانه وملخص لبنود أحكامه⁸. أما المشرع المصري فقد اشترط أن يتم إيداع اتفاق العمل الجماعي لدى الجهة الإدارية المختصة والتي تتولى قيد هذا الإيداع خلال

¹ هدفى، بشير، "الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية"، الطبعة الثانية، الجزائر، جسر للنشر والتوزيع، 2003، ص 196

² هاشم، هشام، "شرح قانون العمل الأردني: تشريع، فقه، وقضاء"، دون طبعة، عمان، مكتبة المحتسب، 1973، ص 91.

³ نصرة، أحمد، المرجع السابق، ص 256

⁴ كرم، عبد الواحد، المرجع السابق، ص 226.

⁵ الداودي، غالب، المرجع السابق، ص 172.

⁶ نصرة، أحمد، المرجع السابق، ص 259

⁷ المادة 1 من تعليمات وزير العمل رقم 1 لسنة 2004 بشأن تنفيذ اتفاق العمل الجماعي، الذي صدر بمدينة رام الله بتاريخ: 6 / مايو/ 2004، ونشر في العدد الرابع والخمسين من مجلة الوقائع الفلسطينية بتاريخ 2005/4/23

⁸ المادة 2 من تعليمات وزير العمل رقم 1 لسنة 2004 بشأن تنفيذ اتفاق العمل الجماعي

ثلاثين يوماً من تقديمه إليها، على أن يتم نشر الإيداع مصحوباً بملخص لأحكام الاتفاق في مجلة الوقائع المصرية¹.

وقد حدد قانون العمل الفلسطيني سريان أحكام اتفاقيات العمل الجماعية بحيث تسري على أطراف اتفاق العمل سواء جميع العاملين لدى أصحاب العمل، بالإضافة لأصحاب العمل ومن يحل محلهم. أما بالنسبة للآخرين من غير الأطراف والذين قد يرغبون بالانضمام لاحقاً لاتفاق العمل الجماعي فلهم حق الانضمام من خلال الاتفاق على ذلك خطياً والتقدم باتفاق الانضمام لوزارة العمل². وقد أخذ المشرع المصري بذات التوجه إذ أتاح للمنظمات النقابية وأصحاب العمل من غير أطراف اتفاق العمل الجماعي إمكانية التقدم بطلب للجهة الإدارية المختصة للانضمام لاتفاق العمل الجماعي وذلك بعد نشره في جريدة الوقائع المصرية³.

إن اتفاقيات العمال الجماعية هي إحدى ما تقوم به النقابات العمالية لرعاية مصالح العمال والوصول إلى بيئة عمل صحية وملمية ومراعية لاحتياجات ومصالح طرفي العلاقة العمالية من عمال وأصحاب عمل. حيث وكجزء من عملها، تقوم النقابات العمالية وبالتعاون مع بقية أطراف الإنتاج بالوصول من خلال الاتفاقيات العمالية الجماعية إلى مجموعة من الأحكام والشروط الملزمة للطرفين بما يضمن الخصوصية والثقة والاحترام المتبادل بطريقة قائمة على مبدأ حسن النية وإلزام الأطراف. ولكن وعلى الرغم من ذلك، تنشأ العديد من المنازعات العمالية الجماعية بين طرفي الإنتاج أو بين النقابات بوصفها ممثلة للعمال مع أرباب العمل أو النقابات الممثلة لهم، الأمر الذي استدعى من المشرع إيجاد تنظيم قانون لأدوار طرفي المنازعة، والإجراءات التي من الممكن اتخاذها في مثل هذه الحالات، وهو ما سيتناوله الفصل الثاني بالتفصيل.

¹ المادة 156 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

² المادة 58 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

³ المادة 160 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

الفصل الثاني

دور النقابات العمالية في حل منازعات العمل الجماعي

لعبت نقابات العمال دورا كبيرا في رعاية مصالح العمال على مر الأزمان خاصة فيما يتعلق بتنظيم علاقات العمل، وتحسين الأوضاع المتعلقة بظروف العمل أو تلك المتعلقة بعلاقاتهم مع أصحاب العمل، وتأمين أوضاع العمال بما يضمن لهم العيش الكريم والأمن العملي والاجتماعي، بالإضافة لتمكين العامل من إبداء رأيه والتعبير عنه بالوسائل المشروعة، وبما يكفل تحقيق أكبر قدر ممكن من المكاسب لرفع درجة مستوى العامل ماديا ومعنويا. وقد ساهم وجود النقابات العمالية إلى وجود نوع من النظام والضبط للعلاقات ما بين العمال ومؤسسات العمل بحيث تكون قائمة على الاحترام المتبادل وبما يخدم مصالح الطرفين.

وعلى الرغم من ذلك، إلا انه لا بد من نشوء منازعات واختلافات في وجهات النظر ما بين أطراف العلاقة العمالية بين حين وآخر، بل وقد ارتبطت ظاهرة المنازعات العمالية الجماعية، بتطور الحركة العمالية ونضالها في سبيل انتزاع حقوق العمال، وتحسين ظروف العمل، ورفع التعسف الذي يمارسه أصحاب العمل بحق العمال. الأمر الذي دفع مختلف التشريعات العمالية الحديثة في العديد من الدول سواء في العالم العربي أو بقية العالم إلى الاهتمام في هذا الجانب، حيث نظمت العديد من تشريعات العمل الطرق والوسائل المختلفة لتسوية المنازعات الجماعية، سواء أكانت هذه الوسائل وسائل ودية ما بين طرفي العلاقة العمالية كالمفاوضات، والمصالحة والتحكيم، أو حتى الوسائل التي فيها نوع من الشدة والضغط كاستعمال الإضراب وغلق المؤسسة من طرف صاحب العمل وغيرها من الوسائل¹.

يتناول هذا الفصل الحديث عن منازعات العم الجماعي ودور النقابات العمالية في حلها، وذلك من خلال تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، حيث يتناول المبحث الأول الحديث عن نشوء وماهية المنازعات العمالية

¹ هدي، بشير، المرجع السابق، ص209.

الجماعية ومظاهرها، أما المبحث الثاني فيتناول الحديث عن سبل حل المنازعات العمالية الجماعية سواء السبل الرضائية أو السبل القضائية.

المبحث الأول: المنازعات العمالية الجماعية ومظاهرها

مما لا شك فيه أن تجمع العمال للدفاع عن مصالحهم وانتزاع حقوقهم أدى إلى ظهور منازعات جماعية من نوع جديد من جهة، وتتخذ هذه المنازعات مظاهراً مختلفة ومتنوعة، كما ويتم حل هذه المنازعات من خلال وسائل وطرق جديدة بما يؤدي لتجنب هذه المنازعات ابتداءً من جهة أو حلها من جهة أخرى¹. فالمرونة في العلاقات العمالية وكفاءة أداء النقابات العمالية وحسن التجاوب ما بين الأطراف يساهم في تقليل مستوى المخاطرة في العمليات الاستثمارية، فالدور الذي تلعبه النقابات العمالية مهم جداً، فإذا كانت النقابات العمالية قوية بشكل كبير لصالح العمال، ومن دون أن تكون مرنة، يمكن أن يضعف ذلك التنافسية ويؤدي إلى خفض مستويات التوظيف².

يتناول هذا المبحث الحديث عن ماهية المنازعات العمالية الجماعية، وأي المنازعات تدخل في إطار منازعة العمل الجماعية، بالإضافة للحديث عن أهم المظاهر التي تتخذها المنازعات العمالية وذلك على مطلبين وفقاً للتقسيم التالي.

¹ الداوودي، غالب، المرجع السابق، ص178

² البطمة، سامية، "تأثير تطبيق قانون العمل الفلسطيني على تنافسية القطاع الخاص"، دون طبعة، رام الله، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية، ماس، 2007، ص10.

المطلب الأول: ماهية منازعات العمل الجماعية

يوضح هذا المطلب ماهية المنازعات العمالية، وذلك من خلال التطرق لتوضيح تعريف المنازعة العمالية الجماعية، والفرق ما بينها وبين منازعة العمل الفردية، وذلك على الفروع التالية:

الفرع الأول: تعريف منازعات العمل الجماعي

تتسم منازعات العمل الجماعية بأنها تنشأ بين أصحاب العمل وبين مجموعة من العمال أو نقابة أو أكثر أو اتحاد مهني من جهة أخرى. ونظراً لاتساع نطاق هذه المنازعات وكثرة أهميتها في المجتمع فقد اهتم المشرع بها على وجه الخصوص وعمل على توضيح المقصود بها، بالإضافة لإدراج مجموعة من الأحكام التي تنظمها وتتعلق بها¹، وذلك رغبة منه بفض هذه المنازعات بأقصر فترة ممكنة وبالابتعاد قدر الإمكان عن الإجراءات القضائية واللجوء إلى الوسائل الودية والتحكيم. ولعل أهم ما دفع المشرع للاهتمام بحل هذه النزاعات هو الأثر الذي يخلفه تفاقمها على الاقتصاد الوطني، فهي منازعات جماعية تشمل عدد كبير من العمال، والذين قد يضطرون في حال تفاقم المنازعات العمالية الجماعية إلى اللجوء للإضراب الجزئي أو حتى الكلي للضغط على أصحاب العمل، الأمر الذي ينعكس سلباً على الاقتصاد الوطني، بالإضافة للبعثات الخطيرة التي قد تؤدي لها هذه المنازعات في حالة اتساعها وتفاقمها وعجز أطرافها عن إيجاد الحلول العاجلة لها، إذ قد تؤدي لأعمال عسيان وتخريب وتمرد والعديد من الاضطرابات الاجتماعية الأخرى واسعة النطاق².

وقد عرف قانون العمل الفلسطيني النزاع العمالي على انه " ذلك النزاع الناشئ ما بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وبين العمال أو فريق منهم حول مصلحة جماعية"³. فيما عرفه قانون العمل المصري بأنه "كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام وينشأ ما بين صاحب عمل ومجموعة من

¹ رمضان، سيد، المرجع السابق، ص495.

² كرم، عبد الواحد، المرجع السابق، ص228

³ المادة 60 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم¹، أما محكمة النقض المصرية فقد عرفت النزاع العمالي الجماعي على انه "كل نزاع يثور بين صاحب العمل والعمال جميعاً أو فريق منهم ، ويتعلق بشروط العمل أو بظروفه أو أحكام الاستخدام أو بمبدأ يؤثر في المصلحة المشتركة لهؤلاء العمال وليس بحق ذاتي وشخصي لكل منهم²، ولو تعدد العمال الذين أثاروا النزاع"³.

فالنزاع العمالي الجماعي قد ينشأ مع تغير الظروف الأمر الذي يشعر العمال بأن الحد الأدنى الذي كفله له القانون غير كافي لتلبية حاجاتهم أو طلباتهم الأمر الذي يجعلهم يطالبون بالمزيد من الحقوق من رب العمل، وفي حال رفض رب العمل لطلبهم يؤدي ذلك إلى نشوء نزاع عمالي. ويكون الأمر ذاته في حال كان تغير الظروف من طرف رب العمل الذي قد يقوم ونتيجة لتغير الظروف بالنسبة له، إلى إصدار قرارات فصل بعض العمال أو تخفيض الأجور أو الإنقاص من الحقوق والمزايا التي كان يتمتع العمال بها الأمر الذي يؤدي نشوء نزاع عمالي بينه وبين العمال. كما وقد يحدث النزاع العمالي بصدد عقد عمل جماعي قائم بين أطرافه، ولكن أحد أطرافه قد أخل بالتزاماته كلها أو بعضها أو لم ينفذها بحسن النية، وقد يحدث النزاع كذلك حول تفسير العقد إذا كانت عباراته بها لبس أو غموض أو عدم وضوح الأمر الذي يدعو كل طرف إلى تفسيره طبقاً لمصالحه مما يؤدي إلى تعارض المصالح وقد يحدث النزاع بسبب ظروف العمل وشروطه وهذا هو الغالب وذلك لأن قانون العمل لم يضمن إلا الحد الأدنى من حقوق العامل⁴.

¹ المادة 160 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

² انظر قرار محكمة النقض المصرية رقم 19489 سنة قضائية 86 والصادر بتاريخ 2017/1/12، والمنشور على موقع قسطاس والمتوفر على:

https://qistas.com/ar/decs/info/13460172?lang=1&vmode=1&stype=1&sw=&ex=&reshighlight=off&win_dow=1، تاريخ آخر زيارة 2022/12/1، ساعة آخر زيارة 1:00 مساءً.

³ أنظر قرار محكمة النقض المصرية رقم 14852 سنة 83 قضائية والصادر بتاريخ 2014/12/21، والمنشور على موقع قسطاس، والمتوفر على:

https://qistas.com/ar/decs/info/13456974?lang=1&vmode=1&stype=1&sw=&ex=&reshighlight=off&win_dow=1، تاريخ آخر زيارة: 2023/1/2، ساعة آخر زيارة 3:00 مساءً.

⁴ رمضان، سيد، المرجع السابق، ص497-498.

وترى الباحثة أن المشرع الفلسطيني وإن كان قد أصاب بتبيان أن النزاع الجماعي لا بد أن يكون حول مصلحة مشتركة إلا أن توجه المصطلح المشرع المصري أفضل إذ أن ربط النزاع العمالي الجماعي لا يكون حول مصلحة مشتركة فقط بل يجب أن تكون هذه المصلحة مرتبطة بشروط العمل وظروفه أو قواعد التشغيل في المؤسسة، بمعنى أن المفهوم الذي أطلقه المشرع المصري على النزاع الجماعي يغدو أكثر دقة من التعريف الذي تبناه قانون العمل الفلسطيني.

الفرع الثاني: الفرق ما بين منازعة العمل الجماعية ومنازعة العمل الفردية

تتمثل المنازعة العمالية الجماعية بشكل أساسي بتلك التي تقوم بين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال وبين جميع عمالهم أو فريق منهم وتتصل بحق مجموعة من العمال وتتأثر به معيشتهم، كالنزاع الذي تقيمه منظمة نقابية بطلب أحقية عمال منشأة في احتساب الأجور الإضافية وأيام الراحة على أساس الأجر الأصلي مضافاً إليه العلاوة الدورية، والنزاع الذي تقيمه منظمة نقابية بطلب تقرير حق فريق من عمال المنشأة في صرف متوسط عمولة التوزيع خلال إجازتهم، أما المنازعات الفردية التي يكون قوامها حق ذاتي للعامل لا يتصل بحق الجماعة ولا يتأثر به مركزها فإنها لا تعتبر منازعات جماعية¹. وقد قررت محكمة النقض المصرية بهذا الصدد على أن النزاع حول استحقاق العامل أو عدم استحقاقه فرق إعانة الغلاء بسبب تغير حالته الاجتماعية وتراخيه في إخطار الشركة به فور حصوله هو نزاع فردي قوامه حق ذاتي لا يتصل بحق الجماعة ولا يتأثر به مركزها².

هنالك توجه يرى بأن النزاع العمالي الجماعي هو الذي يثيره مجموعة من العمال بصفة جماعية بقصد تحقيق مصلحة جماعية أي مصلحة عمالية عامة وليست مصلحة شخصية أو فردية ولو كانت عمالية، بمعنى أنه وحتى يقال بكون نزاع معين نزاعاً عمالياً جماعياً فإنه لا بد أن يكون هذا النزاع عمالياً أي

¹ كامل، رمضان، المرجع السابق، ص 460.

² الطعن رقم 295 لسنة 29 قضائية الصادر عن محكمة النقض المصرية، الدوائر العمالية - جلسة 1964/1/15، والمتوفر على موقع محكمة النقض المصري على الرابط التالي: https://www.cc.gov.eg/judgment_single?id=111118551&&ja=16019 تاريخ آخر زيارة: 2022/10/12، ساعة آخر زيارة: 1-00 مساءً.

مرتبطا بالعمل، وان يكون متعلقا بمصلحة جماعية مشتركة للعمال أي جماعيا¹. وقد ميزت محكمة النقض المصرية ما بين المنازعة الجماعية والمنازعة الفردي في عدد من أحد أحكامها الذي أكدت من خلاله على أنه من أجل أن يكون نزاعًا جماعيًا وبالتالي خارج اختصاص المحاكم والاختصاص القضائي لهيئة التحكيم ، يجب أن ينشأ النزاع بين صاحب العمل والعمال ككل أو كمجموعة من العمال ويتعلق بشروط أو شروط العمل أو لوائح العمل أو تؤثر عليها: مبدأ أن العمال هم في المصلحة العامة المشتركة وليس الحقوق الشخصية والفرديّة لكل منهم ، حتى لو كان عدد العمال الذين يثيرون النزاعات ويرفعون دعاوى قضائية مرتفعًا. في هذه الحالة ، بينما يدور الجدل الحالي حول ادعاء المدعى عليه أن كل واحد منهم يستحق حوافز الميزانية للسنة المالية 2003/2002 بشكل منفصل على أساس راتبه ، أي حقه الشخصي والذاتي وعدم إشراك الوحدة باعتبارها كلها مصالح الموظفين أو مجموعة من الموظفين ، حتى لو طلبتهم إحدى الصحف، هي في الواقع دعوى قضائية مستقلة، النزاع هو نزاع شخصي ويقع ضمن اختصاص محكمة العمل في هذه الصحيفة.²

وعليه يختلف النزاع العمالي الجماعي عن النزاع العمالي الفردي في الموضوع والهدف بموضوع النزاع العمالي الفردي يتعلق بحق عمالي فردي متعلق بمصلحة عامل واحد معين بالذات، أما موضوع النزاع العمالي الجماعي فيكون متعلقا بمصلحة جماعية مشتركة لمجموعة من العمال غير معينين بالذات، سواء أكان هذا النزاع مرتبطا بشروط وظروف العمل أم بتفسير أو تطبيق عقد عمل جماعي قائم. وكذلك الأمر فإن النزاع الفردي، يهدف إلى الوصول لتقرير حق عمالي فردي أو حمايته، بينما يهدف النزاع العمالي الجماعي لتنظيم حقوق عمالية جماعية³.

¹ أبو عمرو، مصطفى، المرجع السابق، ص283

² أنظر قرار محكمة النقض المصرية رقم 15871، لسنة 81 قضائية، والصادر بتاريخ 2016/10/16، والمنشور على موقع قسطاس، والمتوفر على:

https://qistas.com/ar/decs/info/12996386?lang=1&vmode=1&stype=1&sw=&ex=&reshighlight=off&win_dow=1، آخر زيارة: 2023/1/26، ساعة آخر زيارة: 2:00 مساءً.

³ الداودي، غالب، المرجع السابق، ص178

قضت المحكمة المصرية العليا في هذا الصدد بأن نصوص قانون العمل المصري تنص على أن أحكام قسم منازعات العمل الجماعية تنطبق على جميع المنازعات بين أصحاب العمل أو مجموعات أصحاب العمل وجميع العمال أو مجموعات العمال فيما يتعلق بظروف العمل أو ظروفه. شروط التوظيف. أي أن المرشحين نصوا في هذه المادة على أنه لكي يكون نزاعًا جماعيًا وبالتالي خارج نطاق اختصاص المحاكم وهيئات التحكيم ، يجب أن يكون النزاع بين أصحاب العمل والعمال ككل أو مجموعة منهم ، وينطوي على شروط العمل أو شروطه أو لوائح التوظيف أو المبادئ التي تؤثر على المصلحة العامة المشتركة لهؤلاء العمال. بدون الحقوق الذاتية والفردية لكل منهم ، حتى لو تضاعف عدد العمال الذين يقومون برفع المنازعات ورفع الدعاوى¹.

يمكن أيضًا تمييز نزاعات العمل الفردية والجماعية من خلال الغرض من الصراع. يعتبر النزاع نزاعًا شخصيًا إذا كان يسعى إلى الاعتراف بحقوق الفرد أو حمايتها. ومع ذلك ، إذا كان موضوع النزاع هو إنشاء حقوق عمالية جديدة من حيث المبدأ ، يعتبر النزاع نزاعًا جماعيًا ، ما لم يتعلق النزاع بتفسير أو تطبيق عقد عمل جماعي قائم ، وفي هذه الحالة يكون النزاع متعلقًا بخلق قوة عاملة جديدة.²

المطلب الثاني: مظاهر النزاع العمالي الجماعي:

يترتب على تكتل العمال الذي نتج عن شعورهم بضرورة الاتحاد ميلاد أشكالاً عديدة للتعبير عن النزاع العمالي، كما وقد يؤدي ذلك لاستخدام وسائل جديدة للضغط على أصحاب الأعمال، والتي من أهمها الإضراب إذ يمتنع العمال عن أداء العمل بهدف الإضرار بالمصالح المالية لرب العمل حتى يذعن لمطالبهم المهنية المشروعة. كما وقد يرد أصحاب الأعمال على ذلك بنفس الأسلوب إذ قد يقوم رب العمل

¹ الطعن رقم 15871 لسنة 81 قضائية الصادر عن محكمة النقض المصرية، الدوائر العمالية - جلسة 2016/10/16 والمنشور على الموقع الخاص بمحكمة النقض المصري على الرابط التالي:

https://www.cc.gov.eg/judgment_single?id=111285101&&ja=92329، تاريخ آخر زيارة: 2022/10/12، ساعة آخر

زيارة: 10:30 مساءً.

² كامل، رمضان، المرجع السابق، ص 461.

بإغلاق المنشأة أو المؤسسة في وجه العمال فلا يمكنهم أداء العمل وبالتالي يحرموا من الأجر الذي يمثل مورد رزقهم الرئيسي¹.

ويتمثل الطريق الطبيعي الذي يتخذ في التعبير عن النزاع العمالي إذا أثير من جهة العمال هو أن تتقدم مجموعة العمال بمطالبهم على صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل محاولين إقناعه بالطرق الودية لتلبية شروطهم أو تحسين أوضاعهم حسب نوع المنازعة، وقد يمتد هذا الطريق إلى الدخول في مفاوضات مع رب العمل لتنفيذ الشروط الممكن منها أو على الأقل ضمان تلبية الحد الأدنى لهم، فإذا فشلوا في إقناع صاحب العمل بالطريق الودي فإنهم قد يعبرون عن النزاع بطريق الإضراب وهو طريق غير معتاد. أما إذا كان النزاع العمالي قد أثير من جهة صاحب العمل أو أصحاب العمل كما لو قام رب العمل بإصدار قرار بحرمان العمال أو بعض العمال من المزايا التي يتمتع بها العمال كوسائل النقل أو رحلات الترفيه أو بعض الحوافز، فإنه لا شك أن رب العمل سيقوم بشرح الأسباب التي دعت به إلى ذلك محاولاً إقناعهم بالطرق الودية. فإذا فشل رب العمل في إقناعهم فإنه يقوم بإغلاق محل العمل كوسيلة للتعبير عن النزاع ويعتبر الإغلاق طريقاً غير عادياً².

وتتمثل الوسائل غير المعتادة والتي تسمى أيضاً بالوسائل القسرية للتعبير عن المنازعات العمالية الجماعية في كل من الإضراب وإغلاق المنشأة. وعلى الرغم من أن هذه الوسائل تؤدي إلى القسر والنتائج السيئة للعمال وأصحاب الأعمال والاقتصاد الوطني معاً، إلا أن أحد طرفي الإنتاج قد يضطر للجوء لها في بعض الأحيان عندما تتصاعد المنازعات العمالية الجماعية. ففي الدول التي تقرر قوانينها للإضراب والإغلاق يوجد نوع من التوازن بين حق العمال في الإضراب وحق أصحاب الأعمال في إغلاق المؤسسة،

¹ أبو عمرو، مصطفى، المرجع السابق، ص 277.

² رمضان، سيد، المرجع السابق، ص 503.

فإن كان للعمال سلاح التكتل والإضراب عن العمل للضغط على أصحاب الأعمال وإرغامهم على الاستجابة لمطالبهم، فإن أصحاب الأعمال يواجهون العمال بسلاح مشابه لسلاحهم، وهو إغلاق المنشأة¹. يتناول هذا المطلب الحديث عن وسائل التعبير عن النزاع العمالي الجماعي والمتمثلة بالإضراب وإغلاق المنشأة وذلك على الفروع التالية:

الفرع الأول: الإضراب

يعتبر الإضراب عن العمل ظاهرة من الظواهر المعاصرة التي من الممكن أن يلجأ إليها الأطراف الضعيفة للمطالبة بالحقوق أو الاحتجاج على فواتها أو التقصير في تحقيقها². فمن حيث المبدأ وعند تصاعد المنازعات العمالية الجماعية فإنه العمال في بعض الأحيان لا يجدون أمامهم بديلاً من وسائل للتعبير عن عدم رضاهم عن شروط العمل وظروفه، سوى ترك العمل والخروج من المنشأة، أو مناقشة مشكلاتهم مع صاحب العمل³.

يعرف الإضراب بأنه امتناع العمال امتناعاً جماعياً عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل التي تربطهم بأصحاب الأعمال، وذلك بهدف الحصول على بعض المطالب المرتبطة بالعمل⁴.

ويجب أن تكون ممارسة العمال للإضراب إرادية، فالإضراب يفترض امتناع العمال عن تنفيذ التزامهم الناشئة عن عقد العمل، لذلك لا يمكن أن يعتبر رفض العمال العمل ساعات إضافية من قبيل الإضراب، فهم ليسوا ملتزمين بها، لأنهم ليس لديهم في هذه الحالة إرادة وقف العمل أو نية تعطيله، طالما قاموا بتنفيذ

¹ الداوودي، غالب، المرجع السابق، ص179

² الأحمد، سهيل، وأبو مارية، علي، "الإضراب عن العمل: دراسة مقارنة بين القانون والفقهاء الإسلاميين"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث - العلوم الإنسانية، المجلد 26/ العدد6، 2012، الصفحات: 1293-1324، ص1296.

³ الأحمد، شواخ، "المفاوضات الجماعية ودورها في تسوية منازعات العمل الجماعية: دراسة مقارنة"، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، المجلد 9/ العدد35، 2021، الصفحات: 301-341، ص302.

⁴ الأحمد، سهيل، وأبو مارية، علي، المرجع السابق، ص1296

التزاماتهم المقررة عليهم بموجب أحكام عقد العمل الذي يجمعهم ورب العمل أو المنشأة¹. كما يجب أن يكون الإضراب جماعيا، بمعنى أن يتم التوقف عن العمل بصفة جماعية، من خلال امتناع مجموعة من العمال وتوقفهم عن أداء العمل توقفا منظما ومدبرا، وبالتالي ومن حيث المبدأ فإن امتناع احد العمال عن أداء العمل لا يعتبر إضرابا نظرا لتخلف الصفة الجماعية في امتناعه، ولكن هذا لا يعني أن الإضراب لا يمكن أن ينشأ إلا إذا كان هناك اتفاق جماعي بين العمال المضربين على الامتناع عن العمل، فهناك حالات يتحقق فيها الإضراب ولو لم يحدث إلا من عامل واحد، لكن وبشرط أن يترتب على هذا الإضراب الفردي آثار جسيمة وخطيرة².

ويعتبر الإضراب حقا من حقوق الإنسان التي كفلتها المواثيق الدولية ذات العلاقة³. وعلى الرغم من أن قانون العمل الفلسطيني لم ينص على تعريف واضح للحق بالإضراب، إلا أنه اعترف به كحق من حقوق العمال للدفاع عن مصالحهم⁴. أما المشرع المصري فلم يورد هو الآخر تعريفا واضحا للإضراب إلا انه قد أكد على أن للعمال حق الإضراب السلمي، على أن يتم إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية وأن يكون هذا الإضراب دفاعا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية ، وذلك في الحدود وطبقا للضوابط والإجراءات التي أقرها قانون العمل⁵.

وترى الباحثة انه وإن كان كلا المشرعين لم يحدد تعريفا واضحا للإضراب، الأمر الذي دفع بالفقهاء للاجتهاد بوضع العديد من التعريفات للإضراب. إلا أن المشرع المصري كان أكثر تحديدا عند اعترافه بالإضراب كحق من حقوق العمال. فالمشرع الفلسطيني نص فقط على حق العمال بالإضراب لحماية مصالحهم دون أي نوع من التحديد لشكل هذا الإضراب أو للمصالح التي يجوز أن يقوم الإضراب من

¹ كامل، رمضان، المرجع السابق، ص492

² الزيودي، عدي، "حق العمال في الإضراب في القانون الأردني والمواثيق الدولية والقانون المقارن"، رسالة ماجستير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن، 2019، ص18.

³ أنظر المادة 25 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

⁴ المادة 66 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

⁵ المادة 192 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

أجلها، على خلاف المشرع المصري الذي أكد ابتداءً على فكرة الإضراب السلمي، بالإضافة لتأكيدده على أن تكون الغاية من الإضراب حماية مصالح العمال المهنية والاقتصادية. بالإضافة إلى أن الباحثة تؤيد توجه المشرع المصري بتحديد من يملك الحق بإعلان الإضراب إذ أكد المشرع على أن يتم ذلك من خلال التمثيل النقابي للعمال.

وقد نظم المشرع الفلسطيني ممارسة الحق في الإضراب و الحق في إغلاق المنشأة في ذات المادة، إذ أوجب قانون العمل الفلسطيني الطرف المعني بالإضراب أو الإغلاق، أن يقوم بتوجيه تنبيه كتابي لكل من الطرف الآخر ووزارة العمل وذلك قبل أسبوعين من اتخاذ الإجراء (سواء الإغلاق أو الإضراب) موضحاً في هذا التنبيه الأسباب التي تدعوه لممارسة الإضراب أو الإغلاق¹. وفي حال كانت المنشأة مرفقا من المرافق العامة فقد اشترط القانون أن يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع².

وقد اشترط نظام الإجراءات المتعلقة بإشعارات الإضراب والإغلاق أن يوجه الإشعار الكتابي إلى صاحب العمل أو المدير المسئول، وفي حالة غياب كليهما، فيتم توجيهه إلى الشخص المسئول في ذلك الوقت عن المؤسسة. كما ونص هذا النظام على أنه وإذا ما تعذر تبليغ الإشعار الكتابي وفقا لما سبق ذكره فإنه يجوز وهذه الحال أن يتم إرساله بالبريد المسجل، ويمكن اعتبار وصوله إلى صاحب العمل أو المدير أو الشخص المسئول مؤكداً بعد مضي خمسة أيام على وضعه في البريد المسجل، على أن يتم في هذه الحالة تغيير تاريخ البدء بالإضراب المنوي القيام به بما يتناسب وتاريخ التبليغ³.

يعود السبب وراء اشتراط المشرع للتنبيه الكتابي، إلى تقادي اللجوء إلى الإضراب ابتداءً، إذ أنه من الممكن أن يوافق صاحب العمل على مطالب العمال، دونما حاجة إلى اللجوء إلى الإضراب، كما يؤدي التنبيه

¹ الفقرة 1 من المادة 67 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

² الفقرة 2 من المادة 67 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

³ المادة 2 من نظام الإجراءات المتعلقة بإشعارات الإضراب والإغلاق رقم 33 لسنة 1963، والساري المفعول في الضفة الغربية والمنشور في الجريدة الرسمية الأردنية (الحكم الأردني) العدد 1683 تاريخ النشر 16 أيار، 1963 صفحة 534

الكتابي إلى أخذ صاحب العمل احتياطاته، لتفادي بعض الخسائر التي ستلحق به جراء الإضراب¹. فإذا قام العمال بالإضراب دون إرسال التنبيه الكتابي، اعتبر الإضراب غير شرعي².

وقد اشترط المشرع الفلسطيني كذلك أن يكون التنبيه الكتابي المتعلق بممارسة الإضراب موقعاً من 51% من عدد العاملين في المنشأة على الأقل، على أنه لا يجوز الإضراب أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي، ويجب وقف الإضراب حال عرض نزاع العمل الجماعي على جهة الاختصاص³.

وترى الباحثة أن اشتراط المشرع لهذه النسبة يهدف للتحقق من وجود غالبية مؤيدة للإضراب، أما في حال كان قرار الإضراب صادرا عن نقابة منتخبة وممثلة للعمال في القطاعات التي يوجد بها نقابات تمثل العاملين في هذا القطاع، فتؤيد الباحثة أن صدور القرار عن هذه النقابة المنتخبة من قبل أغلبية العمال يعتبر وكأنه صادر عنهم، إذ بانتخابهم لهذه النقابة وكأنهم فوضوا صلاحية تمثيلهم أمام أرباب العمال والجهات الأخرى ذات العلاقة.

أما المشرع المصري فبالإضافة لمنحه حق إعلان وتنظيم الإضراب للمنظمات النقابية التي تمثل العمال، فقد اشترط في حال كان الإضراب من الحالات التي يجبر القانون فيها الإضراب فإنه يتوجب في البداية الحصول على موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بحيث يصدر قرار الموافقة على الإضراب بأغلبية ثلثي عدد أعضائه، وبعد ذلك فإنه يجب على اللجنة النقابية للعمال في المنشأة⁴ أن تقوم بإخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل و من خلال

¹ نصره، أحمد، المرجع السابق، ص 268

² قرار محكمة العدل العليا الفلسطينية رقم 208 لسنة 2011، الصادر بتاريخ: 2011/6/8، والمنشور على موقع مقتفي على الرابط التالي: <http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ShowDoc.aspx?ID=87812>، تاريخ آخر زيارة: 2022/10/14، ساعة آخر زيارة: 5:00 مساءً.

³ الفقرة 3 والفقرة 4 من المادة 67 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

⁴ في حال عدم وجود لجنة نقابة تمثل العمال داخل المنشأة، فإن النقابة العامة المعنية وبعد استيفاء الموافقة من قبل مجلس إدارتها وفقاً للنسبة التي نص عليها القانون، تقوم بتوجيه الإخطار لمن يلزم إخطاره وفقاً للقانون.

كتاب مسجل بعلم الوصول، بحيث يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، والمدة الزمنية المحددة له¹.

وقد نظم المشرع المصري الإضراب بالمزيد من الأحكام، إذ حظر قانون العمل المصري على سبيل المثال تتم ممارسة الإضراب أو الإعلان عنه بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها، وكذلك الأمر فإنه لا يجوز ممارسة الإضراب أو الإعلان عنه خلال أي مرحلة من مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم². كما ولا يجوز أن يمارس الإضراب أو يتم الإعلان عنه في المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي من شأن توقف العمل بها أن يلحق ضرراً بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين³، كالمستشفيات والمخابز ومنشآت الدفاع المدني وغيرها⁴.

ومن الأحكام الملفتة للنظر في قانون العمل المصري فيما يتعلق بالإضراب أن المشرع قد نص على أنه وفي حال كان الإضراب متوافقاً مع أحكام الإضراب التي نص عليها القانون -والتي تم تبينها أعلاه- فإنه يتم احتساب مدة كإجازة للعامل بدون أجر⁵.

وترى الباحثة أن المشرع المصري قد أصاب أولاً بإيراده لمزيد من الأحكام التي تنظم ممارسة الحق في الإضراب وهو ما أغفل عنه المشرع الفلسطيني، حيث أن الأحكام التي أوردها المشرع المصري تحقق نوع من التوازن ما بين حق العامل بالإضراب كوسيلة للمطالبة بحقوقه والضغط على أرباب العمل، وبين مصلحة المنشأة التي تتعرض للإضراب من قبل العاملين فيها.

¹ المادة 192 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

² المادة 193 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

³ المادة 194 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

⁴ تم تحديد هذه المنشآت بموجب المادة الأولى من قرار مجلس الوزراء المصري رقم 1185 لسنة 2003 بشأن تحديد المنشآت الحيوية أو

الإستراتيجية التي يحظر فيها الإضراب عن العمل، والذي نشر بالوقائع المصرية العدد 160 في 17 يوليو 2003

⁵ المادة 195 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

كما وترى الباحثة أن المشرع المصري قد اختصر جدلا قانونيا طويلا حمل أحقية العمال بأجورهم عن فترة الإضراب وذلك من خلال إيراد نص صريح يؤكد على أن مدة الإضراب في حال متوافقا والإجراءات تعتبر إجازة من غير راتب للعمال. ويغدو هذا التوجه متوازنا ومنصفا لكلا طرفي العلاقة العمالية، ففي ذات الوقت الذي يحمي فيه القانون حق العمال بممارسة الإضراب للضغط على رب العمل، إلا أنه يحمي رب العمل من التعسف بحقه وتحميله أجور العمال عن الفترة التي اختاروا فيها الامتناع عن تنفيذ أعمالهم وخوض الإضراب للضغط على رب العمل.

ولا بد من الإشارة إلى الدور الجوهرى الذي تلعبه النقابات العمالية في المنازعات العمالية الجماعية، إذ أنه ونظرا لما يتميز به عقد العمل من خصائص يخضع فيها العامل لحالة من التبعية لصاحب العمل، فإن النشاط الجماعي للعمال ودور النقابات العمالية يكون غاية في الأهمية لعكس صوت العمال ومطالبهم والتأثير على أرباب العمل، بل ومحاولة حل المنازعات العمالية من خلال التفاوض الجماعي، دون الحاجة لخروج العمال من المنشأة¹.

الفرع الثاني: إغلاق المنشأة

يعد الإغلاق الوسيلة الثانية من الوسائل غير المعتادة للتعبير عن النزاع العمالي، وتتم ممارسته من طرف صاحب العمل، حيث يقصد بالإغلاق قيام صاحب العمل بإغلاق المحل الذي يستخدم فيه العمال أو إيقاف العمل أو رفض صاحب العمل الاستمرار في استخدام أي عدد من الأشخاص المستخدمين لديه بسبب نزاع عمالي². فالإغلاق سلاح بيد أصحاب الأعمال مقابل سلاح الإضراب بيد العمال. لأنه إذا كان تكتل العمال وامتناعهم عن العمل بالإضراب وسيلة ضغط لإرغام أصحاب الأعمال على الاستجابة

¹ الأحمد، شواخ، المرجع السابق، ص302.

² رمضان، سيد، المرجع السابق، ص508

لمطالبهم، فإن أصحاب الأعمال يواجهون العمال بسلاح مشابه لسلاح الإضراب هو إغلاق المنشأة لإرغام العمال على قبول الاستمرار بالعمل وعدم الامتناع عنه¹.

ويأخذ إغلاق المنشأة العديد من الصور كإقفال المؤسسة أو المنشأة ومنع من الدخول لمكان العمل أو إيقاف العمل عن طريق منع العمال من تأدية عملهم أو العمال رفض صاحب العمل استمرار مجموعة من العمال في القيام بالعمل². وغالبا ما يلجأ صاحب العمل إلى غلق المنشأة على أثر إضراب العمال باعتباره الإجراء الدفاعي الذي يؤمن حمل العمال غير المضربين على التأثير في زملائهم المضربين من جهة ويهدد به مجموع العمال في المؤسسة من جهة أخرى³.

وقد اكتفى قانون العمل الفلسطيني بالأحكام التي نص عليها في المادة 67، والتي نظم فيها كل من الإضراب والإغلاق من حيث وجوب الإشعار الكتابي قبل أسبوعين في المنشآت العادية وقبل أربع أسابيع على الأقل في المرافق العامة والتوقيع من قبل أغلبية مجلس الإدارة في حالة إغلاق المنشأة، وعدم جواز ممارسة الإغلاق أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي أو عند عرض النزاع الجماعي على جهة الاختصاص⁴.

ومن حيث المبدأ لا يعتبر الغلق فاسخاً لعقد العمل في جميع الأحوال، بل موقفاً له⁵، إذ يترتب على إغلاق المنشأة توقف عقود العمل فيها، ولا يستحق العمال أجورهم عن مدة الإغلاق إذا كان الإغلاق مشروعاً. أما إذا كان الإغلاق غير مشروع، فللعمال الحق في المطالبة بأجورهم وحقوقهم العمالية الأخرى عن مدة الإغلاق⁶. ويكون الإغلاق مشروعاً إذا ما تم وفقاً للقواعد القانونية وبالشروط والحدود التي نصت

¹ الداوودي، غالب، المرجع السابق، ص184.

² رمضان، سيد، المرجع السابق، ص508.

³ الداوودي، غالب، المرجع السابق، ص184.

⁴ المادة 67 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

⁵ الداوودي، غالب، المرجع السابق، ص184.

⁶ نصره، أحمد، المرجع السابق، ص274.

عليها هذه القواعد ولم يرتكب صاحب العمل أي خطأ أو تعسف في استعماله وإلا لا يعتبر مشروعاً، مثل أن يقرر صاحب العمل غلق مؤسسته لإجبار عماله على الانسحاب من النقابة أو لمنعهم من الانتساب إليها أو لإرغامهم على قبول أجور أدنى أو شروط استخدام معينة خلافا للعقد أو القانون¹.

أما المشرع المصري فقد منح صاحب العمل في بعض الأحيان وللضرورات الاقتصادية، الحق في إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها². وقد أوجب المشرع المصري على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها، بحيث يتضمن هذا الطلب أسباب طلب الإغلاق وأعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم، بحيث يقدم هذا الطلب للجنة خاصة تشكل لهذا الغرض، وتقوم بدراسة الطلب المقدم لها وإصدار قرارها المسبب خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب، على أن يتضمن القرار تاريخ تنفيذ الإغلاق في حال القرار صادراً بالقبول. ويمكن التقدم بتظلم من القرار الصادر عن هذه اللجنة إلى لجنة أخرى يتم تشكيلها لهذه الغاية، ويترتب على التقدم بتظلم حول قرار الموافقة على الإغلاق وقف هذا القرار إلى حين صدور قرار فيه من اللجنة الأخرى. ومن الجدير بالذكر أن كلا اللجنتين يتم تشكيلهما بقرار صادر عن رئيس مجلس الوزراء³.

وترى الباحثة، أن المشرع المصري قد منح النقابات العمالية دوراً مركزياً في تنظيم ممارسة الحق بإغلاق المنشأة، إذ لم يكلف المشرع بالتنظيم القانوني للممارسة هذا الحق بل نص على ضرورة وجود ممثل عن النقابة العمالية ذات العلاقة في كل من اللجنة التي تدرس طلب الإغلاق أو التقليص واللجنة التي تدرس التظلم المقدم بشأن قرار اللجنة الأولى، الأمر الذي يعكس أهمية دور هذه النقابات في حماية حقوق العمال وضمان عدم التعسف بشأنها عند إغلاق أو تقليص المنشأة.

¹ الداودي، غالب، المرجع السابق، ص184.

² المادة 196 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

³ المادة 197 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

ينص قانون العمل المصري على أن صاحب العمل ملزم بإبلاغ العمال والمنظمات النقابية ذات الصلة بالطلب والقرار الذي قدمه لإغلاق المنشأة كليًا أو جزئيًا أو تقليص حجمها أو أنشطتها ، بشرط تنفيذ القرار في التاريخ الذي تحدده اللجنة التي تفحص الطلب أو الاستئناف.¹، وقد حظر قانون العمل المصري على رب العمل التقدم بطلب غلق المنشأة أو تقليص حجمها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم في النزاع العمالي.² وترى الباحثة أن المشرع المصري لم يحدد مدة معينة للإخطار قبلها في حالة إغلاق المنشأة بخلاف حالة الإضراب التي حدد فيها المشرع مدة زمنية معينة، ولعل ذلك يعود إلى كون إغلاق المنشأة يستوجب الحصول على موافقة قبل ممارسته، فالإشعار لا يكون مجرد إخبار برغبة صاحب المنشأة بإغلاقها، إنما يتوجب أيضا الحصول على قرار من لجنة معينة مع إمكانية تظلم من له مصلحة من هذا القرار.

المبحث الثاني: سبل حل المنازعات العمالية الجماعية

إن قانون العمل الحديث يراى به بالدرجة الأساس تنظيم علاقات عمالية جماعية بين أطراف الإنتاج تتسم بالكثرة ومراعاة مسألة الاستقرار والثبات في علاقات العمل التي لا تقبل المفاجأة وعدم الاستقرار، وعلى الرغم من كون عقد العمل الفردي وما ينشأ عنه من منازعات يدخل في نطاق ما يختص به قانون العمل من فض النزاعات إلا أنه الأهمية التي يتمتع بها فض المنازعات الفردية يغدو أقل إذا ما قورن بأهمية فض المنازعات ذات الطابع الجماعي، ولذلك اهتم المشرع في العديد من الدول بفض المنازعات ذات الطابع الجماعي بما يراعى فيه السرعة في الحسم والاختزال في الوقت والنفقات ويحقق الثبات والاستقرار باشتراك جميع أطراف النزاع في حسمه.³

¹ المادة 198 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

² المادة 200 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

³ الناصري، سليمان، "قانون العمل: دراسة مقارنة"، دون طبعة، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 2010، ص246.

يتناول هذا المبحث في مطلبه التاليين الحديث عن طريقين من طرح حل المنازعات العمالية الجماعية، بحيث يتناول المطلب الأول الحديث عن السبل الرضائية لحل المنازعات العمالية الجماعية، أما المطلب الثاني فيغطي الحديث عن السبل القضائية لحل المنازعات العمالية الجماعية، وذلك كما يلي:

المطلب الأول: السبل الرضائية لحل المنازعات العمالية الجماعية

للتخفيف من اللجوء إلى الوسائل القسرية، كالإضراب وإغلاق المؤسسة، لتسوية منازعات العمل وتحقيق المطالب بفرض الإرادة الفردية، كان لا بد من إيجاد مجموعة من الإجراءات التي تسمح بالبحث عن الحلول للنزاع بين رب العمل والعامل دون حاجتهما للجوء إلى القضاء الذي قد يصدر أحكاماً لا ترضيهما، أو لا تكون في مستوى تطلعاتهما¹. في هذا المطلب سنتناول الباحثة الحديث عن الوسائل الرضائية لحل المنازعات العمالية الجماعية وذلك على الفروع التالية:

الفرع الأول: التوفيق في المنازعات العمالية

فور حصول نزاع ذا طبيعة جماعية فإنه ينبغي بالطرفين ابتداءً محاولة حل النزاع من خلال الدخول في مفاوضات تسوية ودية، فإذا لم تتم التسوية ودياً تلعب وزارة العمل دوراً في محاولة تسوية النزاع ما بين الأطراف من خلال محاولة التوفيق بينهما سواء من خلال مندوب التوفيق الذي يتولى إجراء الوساطة بين الطرفين، أو لاحقاً من خلال لجنة أو مجلس التوفيق².

فإذا حاول الأطراف حل النزاعات من خلال المفاوضات والسبل التفاوضية دون الوصول إلى أي حل، فإنه يجوز لأي من طرفي النزاع العمالي الجماعي التوجه إلى مندوب التوفيق في وزارة العمل³. الذي يتوجب عليه التوسط بين الطرفين في محاولة تقريب وجهات النظر بالنسبة للأمور المختلف عليها⁴.

¹ زعيبي، عمار، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 10، 2015، الصفحات 26-38، ص 26.

² الناصري، سليمان، المرجع السابق، ص 247.

³ المادة 61 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

⁴ نصره، أحمد، المرجع السابق، ص 275.

وتكون المهمة الأساسية لمندوب التوفيق هي مساعدة أطراف النزاع العمالي الجماعي للوصول إلى تسوية بالاتفاق فيما بينهم، كما ويجوز له أن يعمل على تقديم المشورة لأي من الطرفين والتي تؤدي حسب اعتقاده للوصول إلى تسوية شريطة أن لا يعبر عن رأي بشأن تبرير أو جدوى أي طلب مقدم من أحدهما. كما ويمكن لمندوب التوفيق أثناء إجراء المفاوضات ما بين طرفي النزاع أن يدعوهم إلى اجتماع مشترك برئاسته أو أن يدعو كل فريق منهما على انفراد¹، ولا بد من الإشارة إلى أنه كلما كان تحرك مندوب التوفيق وتدخله في النزاع مبكراً وسريعاً، كلما كان لتصرفه فائدة أكبر وأثر في حل النزاع، لأن ذلك قد يؤدي إلى تسوية النزاع قبل تأزم الموقف وتفاقمه. فإذا توصل معهما إلى تسوية للنزاع يتم إبرام عقد عمل جماعي لتنظيم موضوع النزاع ويتسلم كل طرف نسخة منه مصادق عليها من كلا الفريقين للاحتفاظ بها لديه².

كما ومنح قانون العمل الفلسطيني مندوب التوفيق صلاحيات كالتالي للمحكمة أثناء تأديته لعمله، فيما يتعلق بدعوة الشهود، وسماع البيئات، وتعيين الخبراء، وإجراء المعاينة³. ويمارس مندوب التوفيق وفقاً لقانون العمل الفلسطيني اختصاصه خلال مدة أقصاها عشرة أيام، فإذا ما فشل في حل النزاع، فإنه يتوجب على وزير العمل أن يقوم بإحالة النزاع إلى لجنة توفيق تتكون من أحد موظفي الوزارة رئيساً ومن عدد متساو من الأعضاء يتم تنسيبهم من قبل كل من صاحب العمل والعمال⁴.

بعد أن يحال النزاع العمالي الجماعي إلى مجلس التوفيق، فإن على طرفي النزاع أن يتفقا حيثما أمكن على صيغة معينة لوصف النزاع والأسباب التي من أجلها أحيل إلى المجلس حيث أن هذا الوصف يسهل عمل اللجنة، ويؤدي إلى معرفة أسباب الخلاف، مما يسهل عمل لجنة التوفيق⁵. وإذا ما تعذر التوصل لهذا

¹ المادة 2 من نظام تسوية النزاعات العمالية رقم 32 لسنة 1963

² الداوودي، غالب، المرجع السابق، ص188.

³ المادة 64 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

⁴ المادة 62 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

⁵ نصره، أحمد، المرجع السابق، ص276

الاتفاق فإنه يطلب من على كل طرف من الطرفين أن يقدم بياناً خطياً بالمسائل موضوع النزاع وبناءً على هذه البيانات يتم البدء في محاولة حل النزاع¹، حيث يعمل مجلس التوفيق على محاولة حل النزاع بصورة ودية ما بين طرفي النزاع، فهو ليس و هيئة قضائية، على الرغم من صلاحياته الشبيهة لصلاحيات المحكمة فيما يتعلق بسماع الشهود وقبول البيّنات².

يمتلك مجلس التوفيق صلاحية إصدار توصيات إيجابية للطرفين لغايات حل النزاع، على أن تصدر هذه التوصيات بأغلبية أعضاء المجلس. وإذا ما فشل المجلس في الوصول لحل خلال فترة أسبوعين³، فإنه المجلس يعمل على تقديم توصياته بالإضافة لتقرير كامل يقدم لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل حول جميع حقائق النزاع بغية ضمه للملف الخاص بالنزاع⁴. ولا بد من الإشارة إلى أن لجنة التوفيق تمتلك ما يمتلكه مندوب التوفيق من صلاحيات فيما يتعلق بإحضار الشهود وسماع أقوالهم وإجراء المعاينة والاستعانة بأهل الخبرة⁵.

ينص قانون العمل المصري على أن صاحب العمل ملزم بإبلاغ العمال والمنظمات النقابية ذات الصلة بالطلب والقرار الذي قدمه لإغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو تقليص حجمها أو أنشطتها، بشرط تنفيذ القرار في التاريخ الذي تحدده اللجنة التي تفحص الطلب أو الاستئناف⁶، ينص قانون العمل المصري على أن الوسيط في نزاع عمالي جماعي يجب أن يستوفي عدداً من الشروط، مثل أن يكون لديه خبرة بموضوع النزاع، وليس له مصلحة في النزاع المعروض عليه، وأنه لم يسبق له أن سبق له. المشاركة بأي شكل

¹ المادة 3 من نظام تسوية النزاعات العمالية رقم 32 لسنة 1963، والذي نشر في الجريدة الرسمية الأردنية (الحكم الأردني) العدد 1683

تاريخ النشر 16 أيار، 1963 صفحة 531

² كرم، عبد الواحد، المرجع السابق، ص231

³ المادة 63 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

⁴ المادة 3 من نظام تسوية النزاعات العمالية رقم 32 لسنة 1963

⁵ المادة 64 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

⁶ كامل، رمضان، المرجع السابق، ص463

من الأشكال في مناقشة النزاع أو محاولة حله¹، ووفقا لقانون العمل المصري تكون هنالك قائمة معدة تصدر عن وزير العمل² بأسماء الوسطاء المعتمدين، بالإضافة لشروط القيد في قائمة الوسطاء³. ومن الملفت للنظر أن المشرع المصري وعلى خلاف المشرع الفلسطيني، قد كان أكثر مرونة فيما يتعلق بتعيين الوسيط، حيث ترك نوع من الحرية والمجال للأطراف للاتفاق على الوسيط - بخلاف المشرع الفلسطيني الذي ترك صلاحية تحديد مندوب التوفيق للوزير - حيث يمتلك الأطراف مهلة مقدارها ثمانية أيام للاتفاق على وسيط من قائمة الوسطاء، وبعد ذلك وفي حال انقضاء المهلة دون اتفاق الأطراف على وسيط فإن الجهة الإدارية المختصة تقوم بتعيين وسيط خلال مدة عشر أيام من انقضاء المهلة السابقة⁴.

وقد كان المشرع المصري أكثر مرونة كذلك فيما يتعلق بالمدة التي يمكن للوسيط ممارسة صلاحياته في التوفيق بين طرفي النزاع، بل ترك للجهة الإدارية المختصة (أي وزارة العمل) أن تقوم بمناسبة كل نزاع تحديد المدة التي يتعين خلالها على الوسيط إنهاء مهمته، على أن لا تزيد هذه المدة عن خمسة وأربعين يوما⁵. وكما هو الحال مع مندوب التوفيق يملك الوسيط من صلاحيات سماع الأطراف، وطلب المعلومات والبيانات والمستندات المطلوبة لغايات التوصل لحل للنزاع العمالي الجماعي⁶.

وترى الباحثة أن المرونة التي تبناها المشرع المصري فيما يتعلق بدور الوسيط، تجعل من إجراءات حل النزاع العمالي الجماعي أكثر سلاسة ويسر، خاصة عندما يتم منح الأطراف فرصة للمشاركة في اختيار الوسيط مثلا الأمر الذي سيعزز مشاركتهم في التوصل للحل الودي للنزاع، ويجعلهم أو ممثليهم أكثر انخراطا في عملية حل النزاع، ما سينعكس إيجابا على تبني الحل المقترح لاحقا.

¹ المادة 172 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

² المادة 171 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

³ صدر بهذا الصدد قرار وزير القوى العاملة المصري رقم 127 لسنة 2003 بشأن شروط القيد في قائمة الوسطاء، المنشور في العدد

188 من مجلة الوقائع المصرية بتاريخ 2003/8/20

⁴ المادة 173 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

⁵ المادة 172 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

⁶ المادة 175 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

بعد أن يعد الوسيط توصياته فيما يتعلق بحل النزاع ويعرضها على الطرفين، فإنه يجب وفي حال الموافقة عليها أن يتم إثبات ذلك في اتفاقية جماعية يوقعها الطرفان والوسيط، فإذا رفض الطرفان أو أحدهما هذه التوصيات كلها أو بعضها يجب أن يكون هذا الرفض مسبباً، وللوسيط في هذه الحالة أن يمهل الطرف الراض للتوصيات لمدة ثلاثة أيام للعدول عن الرفض، وذلك قبل أن يقدم تقريره للجهة الإدارية المختصة¹. وبعد انتهاء مهلة الثلاثة أيام الممنوحة للطرف الراض كان على الوسيط خلال أسبوع من تاريخ انتهاء المهلة أن يقدم تقريراً للجهة الإدارية المختصة يتضمن ملخصاً للنزاع وبياناً مسبباً للتوصيات التي انتهت إليها وما تم من قبول أو رفض لها من الطرفين أو من أحدهما وأسباب الرفض².

ولا بد من الإشارة إلى أنه ولطالما أننا نتحدث عن وسائل ودية لحل النزاعات وخاصة فيما يتعلق بالوساطة والتوفيق، فغنه يمكن لأي من الأطراف أن يرفض الحل المقترح للنزاع، إذ يتوجب أن يتم الحل بتوافق جميع الأطراف، ولا يوجد في قانون العمل الفلسطيني على سبيل المثال ما يلزم الأطراف بالأخذ برأي أغلبية لجنة التوفيق، فذلك لا يغير من كون التوفيق والوساطة غير ملزم ويمكن لأحد الأطراف رفض الحل أو التوصيات التي تخرج عن مندوب التوفيق أو اللجنة أو الوسيط³.

الفرع الثاني: التحكيم في المنازعات العمالية

على الرغم من حرص المشرع على تطوير القضاء بأكثر من وسيلة من خلال تعديل القوانين، وتقصير المدد في المواعيد، والحث على السرعة في الفصل وزيادة عدد القضاة، إلا أن نظر الدعاوى من قبل القضاء العادي لا زال يأخذ أمداً، الأمر الذي شجعه توجهها كبيراً لدى الأطراف باللجوء إلى وسائل آخر بديلة لحل النزاعات، والتي من بينها التحكيم⁴.

¹ كامل، رمضان، المرجع السابق، ص 475

² المادة 179 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

³ نصره، أحمد، المرجع السابق، ص 277.

⁴ العطين، عمر، التحكيم في القضايا العمالية، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، المجلد 15/ العدد 2، 2009، الصفحات: 181-208، ص 182.

وبشكل عام فإنه يمكن لأطراف النزاع العمالي الجماعي، الاتفاق على حل النزاعات التي تنشأ بينهم من خلال التحكيم، إذ أن القواعد العامة تجبر التحكيم إما بموجب شرط تحكيم، مدرجا في اتفاق عمالي جماعي، أو من خلال مشاركة تحكيم¹. وترى الباحثة أن اللجوء للتحكيم في هذه الحالة يكون اختياريا، حيث أن الأطراف بمحض إرادتهم يختارون اللجوء للتحكيم كوسيلة من وسائل حل النزاعات لحل النزاع القائم بينهم، ويقبلون النتائج التي تصدر عن هذا التحكيم وفقا لأحكام قانون التحكيم النافذ.

إلا أن المشرع الفلسطيني وبالإضافة إلى الحالات السابقة والتي ترك حرية اللجوء للتحكيم فيها للأطراف، فقد نص على حالة أخرى يكون إجراء التحكيم فيها إلزامي بناء على قرار يصدر عن وزير العمل يلزم بموجبه أطراف النزاع العمالي بالمثول أمام لجنة تحكيم يقوم وزير العمل بتشكيلها بالتنسيق مع الجهات المعنية بحيث تتكون من قاض (ويكون رئيساً للجنة)، ممثل عن وزارة العمل، ممثل عن العمال، و ممثل عن أصحاب العمل². ولكن هذه الصلاحية من صلاحيات وزير العمل مقيدة بتحقيق شرطين، الأول أن لا يكون أحد أطراف النزاع قد لجأ بعد إلى المحكمة المختصة لحسم النزاع العمالي، والثاني أن يكون النزاع العمالي ماسا بالمصلحة العامة، كأن يكون النزاع في أحد المرافق المهمة، أو يترتب عليه أضرار اقتصادية خطيرة تمس اقتصاد البلد، الأمر الذي يسوغ فرض التحكيم الإجمالي على الأطراف³.

في مصر، عندما لا يقبل أي من الطرفين أو كلا الطرفين توصية الوسيط، يجوز لأي من الطرفين التقدم بطلب إلى السلطة الإدارية المختصة لإجراء التحكيم⁴، ينص قانون العمل المصري على أن طلب التحكيم المقدم من صاحب العمل يجب أن يكون موقعاً منه أو من يمثله المفوض. أما الطلب المقدم من العمال فيجب أن يوافق عليه رئيس اللجنة النقابية (إن وجد) أو النقابة المختصة بعد موافقة مجلس النقابة، ويجب

¹ نصره، أحمد، المرجع السابق، ص278

² المادة 63 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

³ نصره، أحمد، المرجع السابق، ص278

⁴ المادة 179 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

على الجهة الإدارية المختصة إحالة ملف النزاع إلى هيئة التحكيم، خلال يومين من تاريخ تقديم الطلب¹.
ولاً بد من الإشارة إلى أن القاعدة العامة وفقاً لأحكام قانون العمل المصري أن اللجوء للمفاوضات يجب أن يسبق اللجوء للتحكيم، ولكن إذا ما فشلت الوساطة والمفاوضات، فإن اللجوء للتحكيم ليس إلزامياً، بل يتعين من يرغب اللجوء للتحكيم أن يتقدم بطلب بذلك للوزارة².

وفقاً لقانون العمل المصري، تتكون هيئة التحكيم من محكم يمثل صاحب العمل، ومحكمًا يمثل النقابة المنتخبة من قبل الاتحاد المعني، ومحكم يمثل السلطة المختصة. إحدى المحاكم الدائرية للوزراء المختصين ومحاكم الاستئناف التي يقع اختصاصها في المركز الرئيسي للمؤسسة وترأسها لجنة من الرؤساء³، يجب أن تصدر هيئة التحكيم قراراً بشأن النزاع المُحال إليها في غضون شهر واحد على الأكثر من بدء المراجعة. أثناء مراجعة النزاع، لها سلطة سماع الشهود وتعيين الخبراء وتفتيش مكان العمل وفحص جميع المستندات ذات الصلة بالنزاع واتخاذ الخطوات لتمكينها من حل النزاع⁴.

وترى الباحثة أن المشرع المصري قد أولى الكثير من الاهتمام فيما يتعلق بتفصيل الأحكام الخاصة بالوسائل الودية لحل النزاعات وخاصة التحكيم، بل وقيد لجوء الأفراد للقضاء بوجوب اللجوء للسبل الودية لحل النزاعات، حيث قررت محكمة النقض المصرية أنه يجب على الأطراف اللجوء إلى المفاوضات الودية الجماعية والتحكيم وأنه لا يحق لهم اللجوء إلى القضاء قبل استفاد هذا الطريق⁵، الأمر الذي ساهم في منح دور للنقابات العمالية لتمثل العمال وتلعب دوراً كطرف في حل هذه النزاعات. أما قانون العمل

¹ المادة 180 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

² كامل، رمضان، المرجع السابق، ص 477

³ المادة 182 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

⁴ المادة 186 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

⁵ أنظر قرار محكمة النقض المصرية رقم 602 لسنة 67 قضائية، والصادر بتاريخ 2011/6/21، والمنشور على موقع قسطاس، والمتوفر على:

<https://qistas.com/ar/decs/info/12896851?lang=1&vmode=1&styp=1&sw=&ex=&reshighlight=off&win>

[dow=1](#)، تاريخ آخر زيارة: 2023/1/3، ساعة آخر زيارة 3:00 مساءً.

الفلسطيني فلم ينطوي إلا على نص مادة واحدة تتعلق بالتحكيم الإلزامي، تاركا تنظيم التحكيم في المنازعات العمالية الجماعية للأحكام العامة لقانون التحكيم.

المطلب الثاني: السبل القضائية لحل المنازعات العمالية الجماعية

تأخذ بعض الدول بالتوجه الذي يتيح سبلا قضائية يتم اللجوء لها لحل النزاعات العمالية بعد أن تفشل السبل القضائية في ذلك. وعليه فإن المحاكم العمالية يجب أن تمتلك اختصاصا بتسوية النزاعات العمالية الجماعية وليس فقط الفردية، بحيث تتم إحالة هذه النزاعات للمحكمة العمالية يتم بناء بعد فشل مجلس التوفيق من الوصول إلى حل للمنازعة العمالية¹. يتناول هذا المطلب الحديث عن حل النزاعات العمالية من خلال المحاكم العمالية، مع تسليط الضوء على التجريبتين الفلسطينية والمصرية في هذا الصدد:

الفرع الأول: اختصاص المحاكم العمالية بحل النزاعات الجماعية

الأصل أنه ولدى الدول التي تأخذ بالسبل القضائية لحل النزاعات العمالية الجماعية، فإنه وإذا ما فشلت السبل الرضائية، كأن لا يتمكن مجلس التوفيق من التوصل إلى تسوية للنزاع العمالي الجماعي، فإن على وزير العدل أن يقوم بإحالة النزاع العمالي الجماعي إلى محكمة عمالية تختص في نظر هذا النزاع².

ففي التجربة الأردنية على سبيل المثال، تشكل المحكمة العمالية من 3 قضاة يتم انتدابهم من قبل المجلس القضائي للنظر في النزاع العمالي الجماعي، بحيث يرأس المحكمة أعلى القضاة الثلاث درجة، ويتم انعقادها بخصوص اثنين من أعضائها، بحيث يجب على المحكمة العمالية أن تنتظر في النزاع خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ إحالة النزاع العمالي الجماعي لها³. وتملك المحكم العمالية المختصة بنظر النزاعات العمالي الجماعي، ذات الصلاحيات التي يمتلكها مندوب التوفيق ولجنة التوفيق فيما يتعلق بسماع البيانات والشهود وطلب المستندات وغيرها، كما وتعتبر القرارات الصادرة عن المحكمة العمالية

¹ رمضان، سيد، المرجع السابق، ص518.

² الداوودي، غالب، المرجع السابق، ص192.

³ كرم، عبد الواحد، المرجع السابق، ص232

ملزمة لأطراف المنازعة العمالية اعتباراً من التاريخ الذي عينته المحكمة، ولا تكون قراراتها قابلة للطعن أمام أي جهة قضائية أو إدارية، وتعتبر ملزمة لكل من أطراف النزاع العمالي، وخلف صاحب العمل بمن في ذلك ورثته الذين انتقلت إليهم المؤسسة التي يتعلق بها النزاع، ولجميع الأشخاص الذين كانوا يعملون في المؤسسة التي يتعلق بها النزاع من تاريخ حدوثه أوفي قسم منها حسب مقتضى الحال، ولجميع الأشخاص الذين يستخدمون فيما بعد في تلك المؤسسة أو في أي قسم منها¹.

الفرع الثاني: نظر النزاعات العمالية الجماعية أمام القضاء بموجب قانوني العمل الفلسطيني والمصري
رغم أن بعض الأنظمة القانونية للدول تأخذ بعرض النزاعات العمالية الجماعية على القضاء الذي يتولى النظر في الدعوى من الناحية القانونية خاصة عندما تتعلق النزاعات الجماعية بتفسير وتطبيق النصوص القانونية والتنظيمية واتفاقيات العمل الجماعية، إلا أن بعض النظم القانونية لا تعتبر المنازعة الجماعية خاضعة للحلول القضائية في الأصل كونها ذات طابع مهني أو اجتماعي أو اقتصادي، وهو ما دفع بالمشرع في العديد من الدول إلى التركيز على وضع الآليات والوسائل الخاصة السابقة الذكر لحل المنازعة الجماعية².

وقد نص قانون العمل الفلسطيني على حق أطراف النزاع العمالي الجماعي باللجوء للقضاء، إذ أكد على أنه وفي حال فشلت لجنة التوفيق بالتوصل إلى حل مرض للأطراف، فإن لأي طرف من الأطراف اللجوء إلى المحكمة المختصة³. ووفقاً للتعرف الواردة في قانون العمل الفلسطيني فإن المحكمة هنا تعني المحكمة التي تختص بالنظر في قضايا العمل⁴. وترى الباحثة أن المحكمة هنا ستكون محكمة البداية بصفتها صاحبة الولاية العامة حيث أنه وحتى تاريخه لم يتم تشكيل محاكم عمالية خاصة بنظر النزاعات والقضايا العمالية في فلسطين.

¹ رمضان، سيد، المرجع السابق، ص520.

² الهدفي، بشير، المرجع السابق، ص218.

³ المادة 63 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

⁴ المادة 1 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

ولا بد من الإشارة إلى أنه بموجب هذا النص فالأطراف غير مجبرين على اللجوء إلى القضاء، بمعنى أن النزاع العمالي الجماعي من شأنه أن يبقى قائماً دون حل، بالرغم من استنفاد إجراءات التوفيق، وقد يلجأ العمال إلى الإضراب، أو يلجأ صاحب العمل إلى إغلاق المنشأة. فلا يوجد في قانون ما يجبر الأطراف على اللجوء إلى المحكمة¹.

أما المشرع المصري، فقد خلى حتى من نص شبيه بالنص الموصوف أعلاه والذي أورده المشرع الفلسطيني، وترى الباحثة أن هذا ربما يكون نتيجة لكون أن المشرع المصري قد أولى اهتماماً كبيراً جداً لحل النزاعات العمالية الجماعية من خلال الوسائل الودية، وخاصة التحكيم، حيث أورد المشرع العديد من النصوص والضمانات والقواعد التي تحكم سير إجراءات التحكيم في المنازعات العمالية الجماعية، وكما تم تبيانه سابقاً فإن هيئة التحكيم ترأسها هيئة محكمة استئناف، بمعنى أنها وعلى الرغم من كونها هيئة تحكيم إلا أنه ومن خلال تركيبها والتفاصيل التي حرص المشرع على توافرها عند أداء هذه اللجنة لعملها، فإنها تشبه السبل القضائية التي تتبناها الدول التي تشتمل أنظمتها القانونية على الوسائل القضائية كخيار لحل المنازعات العمالية الجماعية. ويمكن تدعيم هذا الرأي من خلال التوجه الذي يمكن استنتاجه من قرار محكمة النقض المصرية والذي أكدت فيه على أنه إذا تعذر حل النزاع سلمياً عن طريق المفاوضة واللجان المختصة كانت هيئة التحكيم المنصوص عليها في المادة 197 من القانون هي المختصة بنظر هذا النزاع الجماعي دون المحاكم العمالية العادية التي يقتصر دورها على نظر الأنزعة الفردية بين العمال وأصحاب الأعمال أو هو نوع من الاختصاص الولائي وبالتالي يتعلق بالنظام العام وتتصدى له المحكمة من تلقاء نفسها².

¹ نصره، احمد، المرجع السابق، ص 277.

² أنظر قرار محكمة النقض المصرية رقم 8318 لسنة 80 قضائية والصادر بتاريخ 2016/12/18 والمنشور على موقع قسطاس، والمتوفر على:

<https://qistas.com/ar/decs/info/12983118?lang=1&vmode=1&stype=1&sw=&ex=&reshighlight=off&win>
[dow=1](#)، تاريخ آخر زيارة: 2023/1/10، ساعة آخر زيارة 1:08 مساءً.

الخاتمة

يمكن القول أن التنظيم النقابي من أهم الوسائل الفعالة التي يمكن استعمالها من قبل العمال لتحقيق مصالحهم العمالية وتوفير الحماية لحقوقهم المشروعة عند أرباب العمل من خلال إنشاء هذه النقابات والانضمام والانتساب لها، لذلك عني المشرع بتنظيم العمل النقابي للمؤسسات المختلفة في المجتمع الفلسطيني والمصري على حدى سواء، لذلك وردت الحماية القانونية للحق في العمل النقابي وتشكيل النقابات والانضمام إليها في كل من الدستور المصري والقانون الأساسي الفلسطيني المعدل، بالإضافة للتشريعات المحلية في كلا البلدين خاصة قانوني العمل الفلسطيني والمصري والذان تدل نصوصهما على الرعاية الحماية القانونية لهذا الحق، كما وردت الحماية القانونية للعمل النقابي والحقوق النقابية في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وغيرها من الاتفاقيات الدولية.

النتائج والتوصيات

لقد توصلت الباحثة خلال إعدادها لهذه الدراسة للنتائج والتوصيات التالية:

أولاً: النتائج

- عرف قانون العمل الفلسطيني النقابات العمالية على أنها تنظيم مهني يشكل وفقاً لقانون النقابات مهنية فيما لم يعرفها قانون العمل المصري وترك الأمر لقانون تنظيم العمل النقابي العمالي.
- بدأت الحركة النقابية حول العالم مع أوساط القرن التاسع عشر، فيما بدأت في كل من فلسطين ومصر لاحقاً بفترة ليست بعيدة مع بدايات وأوساط القرن العشرين.
- وردت الحماية للحق في العمل النقابي وتشكيل النقابات المهنية والانضمام لها في الكثير من الاتفاقيات الدولية كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وغيرها من الاتفاقيات الدولية.

- واردة الحماية القانونية للحق في العمل النقابي وتشكيل النقابات والانضمام إليها في كل من الدستور المصري والقانون الأساسي الفلسطيني المعدل، بالإضافة للتشريعات المحلية في كلا البلدين خاصة قانوني العمل الفلسطيني والمصري واللذان تدل نصوصهما على الرعاية الحماية القانونية لهذا الحق.
- تمثل النقابات العمالية العمال في مرحلة المفاوضات الجماعية وذلك إما بهدف حل نزاع عمالي جماعي قائم أو لحماية حقوقهم أو الوصول لظروف وشروط عمل أفضل أو لرفع الكفاءة الإنتاجية، ويكون للتمثيل النقابي دورا مهما على مختلف المستويات سواء على مستوى المنشأة أو مستوى العمال في نشاط اقتصادي معين أو على المستوى الوطني
- توقع الاتفاقيات العمالية الجماعية ما بين النقابات العمالية ممثلة للعمال من جهة وواحد أو أكثر من أرباب العمل، وتقوم النقابات العمالية بتمثيل العمال في كافة المراحل والإجراءات وصولا لمرحلة توقيع الاتفاق الجماعي.
- تساهم النقابات العمالية في تمثيل العمال في مظاهر النزاع العمالي بهدف المطالبة بحقوق العمال ورعايتها في حال عدم الاستجابة من أرباب العمل، كما وتمثلهم في حل هذه المنازعات سواء كان ذلك في السبل الودية من خلال المفاوضات والتوفيق والوساطة، أو في السبل القضائية أمام القضاء.

ثانيا: التوصيات

- توضيح التعريف الوارد في قانون العمل الفلسطيني للنقابات العمالية والعمل النقابي، وربط هذا التعريف بأهداف المنظمات النقابية العمالية بشكل صريح كما هو الحال في التشريع المصري دون ترك المجال للتفسير لمقاصد المشرع من خلال النصوص الموجودة حاليا.
- العمل على تنظيم النقابات العمالية في فلسطين بشكل ممنهج ومنظم وديمقراطي يتيح للعمال فرصة اختيار ممثليهم وإقرار قانون للنقابات العمالية بدلا من أن يبقى التنظيم للعمل النقابي العمالي من خلال مسودات قوانين.

- إبراز دور النقابات العمالية من خلال توضيح إجراءات المفاوضات الجماعية وتوضيح أطراف ممثلي طرفي الإنتاج في هذه المفاوضات
- تنظيم ممارسة الحق بالإضراب وإغلاق المنشأة بشكل واضح ومنظم كما هو الحال في مصر، مع توضيح أكثر للإجراءات ولصلاحيات النقابات في تمثيل أفرادها بخصوص هذه الإجراءات، واستحداث تشريع فلسطيني بهذا الخصوص بدلا من الاستناد الى نظام أردني قديم يعود لحقبة الستينات.
- تنظيم الإجراءات المتعلقة بحل النزاعات العمالية حيث أنه وفقا للنصوص الحالية فإن الأمر يبقى مقصورا على قبول الأطراف ما يعني أنه وبعد استنفاد كافة السبل الرضائية دون قبول الأطراف لا يوجد ما يجبرهم على عرض النزاع على القضاء الأمر الذي قد يتيح المجال لإبقاء النزاع العمالي الجماعي معلقا وقائم، وعليه فإن الباحثة توصي بتعديل قانون العمل بما يلزم أطراف الإنتاج على عرض النزاع على محاكم عمالية في حال فشل كافة سبل حل النزاع الجماعي الأخرى.

المراجع العلمية

المصادر

قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

مشروع قانون النقابات العمالية الفلسطيني لسنة 2004.

مسودة مشروع قانون التنظيم النقابي لسنة 2013.

القانون المصري رقم 213 لسنة 2017 بشأن المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي

قانون الجمعيات العثمانية لسنة 1909

قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948

العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966

العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966.

الإعلان المتعلق بحق ومسؤولية الأفراد والجماعات وهيئات المجتمع في تعزيز وحماية حقوق الإنسان

والحريات الأساسية المعترف بها عالميا لسنة 1998.

اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لسنة 1948

الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة 2004.

وثيقة إعلان الاستقلال الفلسطيني الصادرة عن المجلس الوطني الفلسطيني في الدورة 19 المنعقدة في

الجزائر بتاريخ 15/11/1988.

القانون الأساسي الفلسطيني لسنة 2003 والمعدل لسنة 2005.

الدستور المصري المعدل لسنة 2019.

الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية

قرار وزير القوى العاملة و الهجرة المصري رقم 124 لسنة 2003 بتحديد مستويات التفاوض الجماعي

وموضوعاته والإجراءات التي تتبع في شأنه

تعليمات وزير العمل الفلسطيني رقم 1 لسنة 2004 بشأن تنفيذ اتفاق العمل الجماعي

نظام الإجراءات المتعلقة بإشعارات الإضراب والإغلاق رقم 33 لسنة 1963

قرار مجلس الوزراء المصري رقم 1185 لسنة 2003 بشأن تحديد المنشآت الحيوية أو الإستراتيجية التي

يحظر فيها الإضراب عن العمل.

نظام تسوية النزاعات العمالية رقم 32 لسنة 1963

قرار وزير القوى العاملة المصري رقم 212 لسنة 2003 بشأن إصدار قائمة الوسطاء

قرار وزير القوى العاملة المصري رقم 127 لسنة 2003 بشأن شروط القيد في قائمة الوسطاء

الكتب

كرم، عبد الواحد، قانون العمل، الطبعة الأولى، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1997.

الداوودي، غالب، شرح قانون العمل: دراسة مقارنة، الطبعة الثانية، عمان، دار وائل للنشر، 2001.

الياس، يوسف، محاضرات في قوانين العمل العربية ، الطبعة الأولى، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع،
1996.

رمضان، سيد، الوسيط في شرح قانون العمل ، الطبعة الأولى، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع،
2005.

شعبان، إبراهيم، القانون الدولي لحقوق الإنسان ، الطبعة الأولى، جمعية الدراسات العربية، القدس،
2018.

فيسار، جيل، النقابات العمالية في الميزان ، دون طبعة، مكتب الأنشطة العمالية التابع لمنظمة العمل
الدولية، دون مكان نشر، 2019.

مسعد، محيي، حقوق الإنسان (دراسة تحليلية مقارنة) ، دون طبعة، مركز الإسكندرية للكتاب،
الإسكندرية، 2006.

الريماوي، عبد الملك، النظم السياسية والقانون الدستوري: التجارب الدستورية السابقة واللاحقة لوثيقة
الاستقلال الوطني الفلسطيني ، الطبعة الأولى، دون دار نشر، القدس، 2009.

دعيس، معن وآخرون، حول قانون العمل الفلسطيني الجديد: أوراق عمل ، دون طبعة، رام الله، الهيئة
الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، 2002.

كامل، رمضان، شرح قانون العمل الجديد ، الطبعة الخامسة، عابدين، المركز القومي للإصدارات
القانونية، 2008.

نصرة، أحمد، قانون العمل الفلسطيني ، الطبعة الثانية، بير زيت، دون دار نشر، 2012.

عبد الرحمن، حمدي، و مطر، محمد، **قانون العمل** ، دون طبعة، دون مكان نشر، الدار الجامعية ،
1987.

أبو عمرو، مصطفى، **علاقات العمل الجماعية** ، دون طبعة، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر،
2005.

هدفي، بشير، **الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية** ، الطبعة الثانية،
الجزائر، جسور للنشر والتوزيع، 2003.

هاشم، هشام، **شرح قانون العمل الأردني: تشريع، فقه، وقضاء** ، دون طبعة، عمان، مكتبة المحتسب،
1973، ص91.

البطمة، سامية، **تأثير تطبيق قانون العمل الفلسطيني على تنافسية القطاع الخاص** ، دون طبعة، رام
الله، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني ماس، 2007،

الناصري، سليمان، **قانون العمل: دراسة مقارنة** ،دون طبعة، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث،
2010،

الأوراق البحثية والرسائل العلمية

مصطفى، محمد أحمد، **النقابات العمالية وتحديات مستقبل العمل** ، مجلة الديمقراطية، المجلد 19/
العدد76، 2019، الصفحات 114-119.

بن حمزة، حورية، **مطبوعة بيداغوجية في مقياس: سوسيولوجيا الحركات العمالية** ، (رسالة ماجستير
منشورة) جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف، الجزائر، 2017.

أحمد، إلهام، دور النقابات العمالية في المدافعة عن حقوق العمال في خدمات الرعاية الاجتماعية ،
المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، المجلد 1/العدد2، 2015، الصفحات 295-310.

عبد الهادي، حسن، دور الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين في صون وحماية حقوق العاملين ،
(رسالة ماجستير منشورة)، جامعة القدس، القدس، فلسطين، 2008،

أنعم، سعيد عبد المؤمن، المفاوضات الجماعية: الأسلوب و النتائج ، شؤون العصر، المجلد 9، العدد
18، 2005، الصفحات: 161-174.

السعيدات، محمد، تنظيم عقد العمل الجماعي في ظل قانون العمل الأردني ، رسالة ماجستير منشورة،
جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2020.

الأحمد، سهيل، وأبو مارية، علي، الإضراب عن العمل:دراسة مقارنة بين القانون والفقہ الإسلامي ،
مجلة جامعة النجاح للأبحاث - العلوم الإنسانية، المجلد 26 /العدد6، 2012، الصفحات:
1293-1324،

الأحمد، شواخ، المفاوضات الجماعية ودورها في تسوية منازعات العمل الجماعية: دراسة مقارنة ،
مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، المجلد 9/العدد35، 2021، الصفحات: 301-341،

الزيودي، عدي، حق العمال في الإضراب في القانون الأردني والمواثيق الدولية والقانون المقارن ،
رسالة ماجستير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن، 2019،

زعبي، عمار، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد
10، 2015، الصفحات26-38،

العطين، عمر، التحكيم في القضايا العمالية، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، المجلد 15/ العدد 2،
2009، الصفحات: 181-208،

ابراهيم، حسين، طرابلسية، شيراز، الحميد، فاطمة، دور النقابات العمالية في تحسين أداء العاملين، مجلة
جامعة تشرين للبحوث والدراسات- سلسلة العلوم الاقتصادية والاجتماعية، المجلد 37،
العدد 2015، 3، الصفحات: 181-202،

باشري، محمود، بحث بعنوان: النقابات العمالية وطريقة تنظيم المجتمع، والمنشور على:
https://masuh.journals.ekb.eg/article_244052_25e295c21a63d28375873a9_031b8a59f.pdf
تاريخ آخر زيارة: 2023/3/22، ساعة آخر زيارة: 10:00 مساءً

قرارات المحاكم

الطعن رقم 295 لسنة 29 قضائية الصادر عن محكمة النقض المصرية، الدوائر العمالية - جلسة
1964/1/15 والمتوفر على موقع محكمة النقض المصري على الرابط التالي:
https://www.cc.gov.eg/judgment_single?id=111118551&&ja=16019، تاريخ
آخر زيارة: 2022/10/12، ساعة آخر زيارة: 1-:00 مساءً.

الطعن رقم 15871 لسنة 81 قضائية الصادر عن محكمة النقض المصرية، الدوائر العمالية - جلسة
2016/10/16 والمنشور على الموقع الخاص بمحكمة النقض المصري على الرابط التالي:
https://www.cc.gov.eg/judgment_single?id=111285101&&ja=92329، تاريخ
آخر زيارة: 2022/10/12، ساعة آخر زيارة: 10:30 مساءً.

قرار محكمة العدل العليا الفلسطينية رقم 208 لسنة 2011، الصادر بتاريخ: 2011/6/8، والمنشور على
موقع مقتني على الرابط التالي:

تاريخ <http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ShowDoc.aspx?ID=87812>،

آخر زيارة: 2022/10/14، ساعة آخر زيارة: 5:00 مساءً.

قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم 256 لسنة 1994 الصادر بتاريخ 1994/10/15 والمنشور على

موقع قسطاس، والمتوفر على:

<https://qistas.com/ar/decs/info/416768?lang=1&vmode=1&styp=1&sw=>

<https://qistas.com/ar/decs/info/416768?lang=1&vmode=1&styp=1&sw=&ex=&reshighlight=off&window=1>

زيارة: 9:30 مساءً

قرار المحكمة الإدارية الأردنية رقم 383 لسنة 2020 الصادر بتاريخ 2021/4/13، والمنشور على موقع

قسطاس، والمتوفر على:

<https://qistas.com/ar/decs/info/7875383?lang=1&vmode=1&styp=1&sw=>

<https://qistas.com/ar/decs/info/7875383?lang=1&vmode=1&styp=1&sw=&ex=&reshighlight=off&window=1>

زيارة: 10:30 صباحاً.

قرار المحكمة الصناعية الأردنية الصادر بتاريخ 1991/11/20 ، والمنشور على موقع قسطاس، والمتوفر

على:

<https://qistas.com/ar/decs/info/473150?lang=1&vmode=1&styp=1&sw=>

<https://qistas.com/ar/decs/info/473150?lang=1&vmode=1&styp=1&sw=&ex=&reshighlight=off&window=1>

زيارة 3:00 مساءً.

قرار المحكمة الإدارية الأردنية رقم 165 لسنة 2017 والصادر بتاريخ 2017/12/27، والمنشور على

موقع قسطاس، والمتوفر على:

<https://qistas.com/ar/decs/info/4829526?lang=1&vmode=1&styp=1&sw=>

زيارة 10:00 مساءً.

قرار محكمة النقض المصرية رقم 19489 لسنة قضائية 86 والصادر بتاريخ 2017/1/12، والمنشور على

موقع قسطاس والمتوفر على:

<https://qistas.com/ar/decs/info/13460172?lang=1&vmode=1&styp=1&sw>

زيارة 1:00 مساءً.

قرار محكمة النقض المصرية رقم 2771 لسنة 82 قضائية والصادر بتاريخ 2016/3/9، والمنشور على

موقع قسطاس، والمتوفر على:

<https://qistas.com/ar/decs/info/13000039?lang=1&vmode=1&styp=1&sw>

زيارة 5:00 مساءً.

قرار محكمة النقض المصرية رقم 602 لسنة 67 قضائية، والصادر بتاريخ 2011/6/21، والمنشور على

موقع قسطاس، والمتوفر على:

<https://qistas.com/ar/decs/info/12896851?lang=1&vmode=1&styp=1&sw>

زيارة 3:00 مساءً.

قرار محكمة النقض المصرية رقم 8318 لسنة 80 قضائية والصادر بتاريخ 2016/12/18، والمنشور على

موقع قسطاس، والمتوفر على:

<https://qistas.com/ar/decs/info/12983118?lang=1&vmode=1&styp=1&sw>

زيارة: 2023/1/10، ساعة آخر [=&ex=&reshighlight=off&window=1](https://qistas.com/ar/decs/info/13456974?lang=1&vmode=1&styp=1&sw=&ex=&reshighlight=off&window=1)

زيارة 1:08 مساءً.

قرار محكمة النقض المصرية رقم 14852 لسنة 83 قضائية والصادر بتاريخ 2014/12/21، والمنشور

على موقع قسطاس، والمتوفر على:

<https://qistas.com/ar/decs/info/13456974?lang=1&vmode=1&styp=1&sw>

زيارة: 2023/1/2، ساعة آخر [=&ex=&reshighlight=off&window=1](https://qistas.com/ar/decs/info/13456974?lang=1&vmode=1&styp=1&sw=&ex=&reshighlight=off&window=1)

زيارة 3:00 مساءً.

قرار محكمة النقض المصرية رقم 15871، لسنة 81 قضائية، والصادر بتاريخ 2016/10/16، والمنشور

على موقع قسطاس، والمتوفر على:

<https://qistas.com/ar/decs/info/12996386?lang=1&vmode=1&styp=1&sw>

زيارة: 2023/1/26، ساعة آخر [=&ex=&reshighlight=off&window=1](https://qistas.com/ar/decs/info/12996386?lang=1&vmode=1&styp=1&sw=&ex=&reshighlight=off&window=1)

زيارة: 2:00 مساءً.

قرار محكمة النقض المصرية رقم 16649 لسنة 87 قضائية والصادر بتاريخ 2018/10/2، والمنشور

على موقع قسطاس، والمتوفر على:

<https://qistas.com/ar/decs/info/13058497?lang=1&vmode=1&styp=1&sw>

زيارة: 2023/1/10، ساعة آخر [=&ex=&reshighlight=off&window=1](https://qistas.com/ar/decs/info/13058497?lang=1&vmode=1&styp=1&sw=&ex=&reshighlight=off&window=1)

زيارة: 3:20 مساءً.

قرار محكمة النقض المصرية في الطعن رقم 16613 لسنة 77 ق والصادر بتاريخ 2016/4/19

قرار محكمة النقض المصرية في الطعن رقم 12435 لسنة 79 ق والصادر بتاريخ 2017/5/7

مواقع الانترنت

الأصيمع، حمد، مفهوم النقابة، والاتجاهات النظرية في تفسير نشأتها ، الجمعية المصرية للقراءة

والمعرفة، والمنشورة على:

https://mrk.journals.ekb.eg/article_100399_0e8bf0e127561bcfc96b0b9342

، تاريخ آخر زيارة: 2022/8/24، ساعة آخر زيارة: 4:00 مساءً.

الشريف، ماهر، مقال بعنوان: الحركة العمالية النقابية الفلسطينية، 1920-1948: حركة مفعمة

بالحيوية تشنتها النكبة ، والمنشورة على الموسوعة التفاعلية للقضية الفلسطينية، والمتوفرة على:

<https://2u.pw/q6iDE>، تاريخ آخر زيارة: 2022/8/25، ساعة آخر زيارة: 11:00 مساءً.

أبو عياش، سائد، وعويوي، سوزان، ورقة بحثية بعنوان: نحو سياسات فاعلة لمعالجة ضعف وتشرذم

العمل النقابي ، والمنشورة لدى مركز مسارات، والمتوفرة على:

masarat.ps/ar_print.php?id=4e7272y5141106Y4e7272، تاريخ آخر زيارة:

2022/8/25، ساعة آخر زيارة: 11:20 مساءً.

مقال بعنوان: الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين ، والمنشورة على موقع مركز المعلومات الفلسطينية

وفا، والمتوفرة على: https://info.wafa.ps/ar_page.aspx?id=3413، تاريخ آخر زيارة:

2022/8/25، ساعة آخر زيارة: 11:30 مساءً.

مقال بعنوان: نشأة الاتحاد العام ، والمنشور على موقع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، والمتوافر

على: <https://2u.pw/qTAUJ>، تاريخ آخر زيارة: 2022/8/26، ساعة آخر زيارة: 5:00.

مقال بعنوان: أول اتحاد لعمال مصر ، والمنشور على موقع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، والمتوافر

على: <https://2u.pw/br0UV>، تاريخ آخر زيارة: 2022/8/26، ساعة آخر زيارة: 5:14.

مقال بعنوان: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، موقع منظمة العف الدولية، والمتوفر على:

<https://www.amnesty.org/ar/what-we-do/universal-declaration-of-human->

[rights/](https://www.amnesty.org/ar/what-we-do/universal-declaration-of-human-rights/)، تاريخ آخر زيارة: 2022/5/25، ساعة آخر زيارة: 11:20



An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies

**LEGAL REGULATION OF TRADE UNION
WORK : COMPARATIVE ANALYTICAL
STUDY**

By

Israa Fathi Mohammad Othman

Supervisor

Dr- Moyad kamad Hattab

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

2023

LEGAL REGULATION OF TRADE UNION WORK: COMPARATIVE STUDY ANALYTICAL

**By
Israa Fathi Mohammad Othman**

**Supervisor
Dr- Moyad kamad Hattab**

Abstract

This study aimed to shed light on the role played by trade unions in relation to the representation of workers or employers locally, regionally and internationally, in addition to their role in protecting the legitimate rights of their members, developing their awareness in various fields, preserving the independence of the trade union movement and respecting the standards and principles of democracy and human rights. The researcher used the comparative analytical approach, where the legal texts related to trade union organization and the role of trade unions in organizing trade union work and organizing collective labor relations were studied and analyzed. In addition to their role in relation to collective labor disputes, the legislator sheds light on it and compares it with the Egyptian texts that deal with the same subject, so that the researcher finally reached results, the most important of which was that he signed collective labor agreements between trade unions representing workers on the one hand and one or more employers, and the trade unions represent workers at all stages and the procedures up to the stage of signing the collective agreement, and the trade unions contribute to representing the workers in the manifestations of the labor dispute with the aim of claiming the rights of the workers and taking care of them in the event of non-response from the employers, as well as representing them in resolving these disputes, whether in amicable ways through negotiations, conciliation and mediation, or in Judicial ways before the judiciary. The researcher recommended that work must be done to organize trade unions in Palestine in a systematic, organized and democratic way that gives workers the

opportunity to choose their representatives and approve a law for trade unions instead of organizing labor union work through draft laws.

Keywords: Law, Union, Agreement, Ministry, Trade Union Work.