مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: المنازعات الجماعية في ظل قانون العمل السوري
اسم الكاتب: د. صفاء جنيدي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/5923
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 17:03 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

Collective disputes in the Syrian labor law

Dr. Safaa Junaidi*

(Received 14 / 6 / 2023. Accepted 20 / 8 / 2023)

□ ABSTRACT □

Labor disputes are the focus of attention in various modern labor legislations, and labor disputes appear in the form of individual disputes or collective disputes.

The concept of collective labor disputes raises a problem in terms of defining its concept in view of its dangerous repercussions on the labor sector, which makes the study of this topic extremely important in terms of defining and limiting the concept of collective disputes on the one hand, and determining ways to solve them legally in order to avoid their negative effects on the labor establishment and the interests of workers in general. Therefore, this research revolved around two important points, the first is the concept of collective labor disputes and distinguishing them from individual labor disputes, and the second point is represented by examining the methods of settling collective disputes for work consensual, administrative and judicial in accordance with the provisions of the labor law currently in force in Syria.

As a result, we reached several points, the most important of which is that the collective dispute is its basic criterion is the collective character of the parties and the collective interest of the workers. Likewise, the legislator made negotiation a compulsory stage before moving on to other amicable ways to settle the dispute through the intervention of the administrative authority. Therefore, when any dispute or disagreement occurs, it must be resolved amicably through collective bargaining. As for the last solution, it is represented by resorting to the method of arbitration, which is binding on both sides, even if it was unfair to one of them.

key words: Individual dispute, collective dispute, amicable settlement, collective bargaining, arbitration, administrative mediation, joint labor contract

Copyright  **:**Tishreen University journal-Syria, The authors retain the copyright under a CC BY-NC-SA 04

*Assistant Professor - Faculty of Law - Tishreen University- Lattakia- Syria. Loi.s@hotmail.com

المنازعات الجماعية في ظل قانون العمل السوري

د. صفاء جنيدي*

(تاريخ الإيداع 14 / 6 / 2023. قُبِل للنشر في 20 / 8 / 2023)

□ ملخّص □

تعتبر المنازعات العمالية محط اهتمام مختلف التشريعات العمالية الحديثة وتظهر منازعات العمل بصورة منازعات فردية أو منازعات جماعية.

يثير مفهوم منازعات العمل الجماعي مشكلة لجهة تحديد مفهومه بالنظر الى منعكساتها الخطرة على القطاع العمالي الأمر الذي يجعل من بحث هذا الموضوع أمراً في غاية الأهمية لجهة تحديد وحصر مفهوم المنازعة الجماعية من جهة وتحديد طرق حلها قانوناً بهدف تلافي الآثار السلبية لها على المنشأة العمالية ومصالح العمال عامةً بالتالي فقد تمحور هذا البحث حول نقطتين هامتين الأولى مفهوم منازعات العمل الجماعية وتمييزها عن منازعات العمل الفردية، والنقطة الثانية فتمثلت ببحث أساليب تسوية المنازعات الجماعية للعمل رضائياً وإدارياً وقضائياً وفقاً لأحكام قانون العمل النافذ حالياً في سوريا.

وتوصلنا بالنتيجة الى عدة نقاط اهمها أن المنازعة الجماعية معيارها الأساسي هو الصفة الجماعية في الأطراف و المصلحة الجماعية للعمال. كذلك فإن المشرّع جعل التفاوض مرحلة اجبارية قبل المرور إلى غيرها من الطرق الودية لتسوية المنازعة عبر تدخل الجهة الادارية بالتالي عند حدوث أي نزاع أو خلاف يجب اللجوء إلى حله وديا عن طريق المفاوضة الجماعية. وأما الحل الأخير فيتمثل باللجوء الى اسلوب التحكيم وهو مُلزم للجانبين ولو جاء مجحفاً بحق أحدهما وهو يعتبر حجة بما فصل فيه من وقائع ويقبل الطعن بطريق النقض.

الكلمات المفتاحية: المنازعة الفردية، المنازعة الجماعية، التسوية الودية ، المفاوضة الجماعية، التحكيم، الوساطة الإدارية، عقد العمل المشترك

حقوق النشر : مجلة جامعة تشرين- سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب الترخيص CC BY-NC-SA 04

* **مدرس – كلية الحقوق – جامعة تشرين- اللاذقية- سورية Loi.s@hotmail.com**

مقدمة:

تتضمن مقدمة هذا البحث : التعريف بالموضوع وأهميته وإشكالية البحث وأخيرا خطة البحث.

ارتبطت ظاهرة "منازعات العمل الجماعية"، بتطور الحركة العمالية ونضالها ضد استغلال أرباب العمل وجاء ذلك في سبيل انتزاع حقوقها، وتحسين ظروف العمل. لذلك فقد اهتمت مختلف التشريعات العمالية الحديثة بهذا الجانب ونظمت الطرق والوسائل المختلفة لتسوية المنازعات العمالية سواء بالطرق الودية كالمفاوضات، والمصالحة والتحكيم. والحقيقة أن منازعات العمل تتبدى بأحد شكلين الأول هو منازعات العمل الفردية والثاني هو منازعات العمل الجماعية ومفهوم المنازعات الفردية لا يكاد يثير أي إشكال فهو نزاع فردي الطابع بين عامل ورب عمل كما أنه لا ينطوي على منعكسات هامة أو خطرة على مجمل المصلحة العامة للعمال في المنشأة أو القطاع العمالي ويختلف الأمر بالنسبة لمنازعات العمل الجماعي ذات التعدد الطرفي والآثار الهامة على القطاع العمالي الأمر الذي يجعل من بحث هذا الموضوع أمراً في غاية الأهمية لجهة تحديد وحصر مفهوم المنازعة الجماعية من جهة وتحديد طرق حلها قانوناً بهدف تلافي الآثار السلبية لها على المنشأة العمالية ومصالح العمال عامةً بالتالي: **فالسؤال الأول** الذي يثور هنا هو ما المقصود بمنازعات العمل الجماعية وبم تمتاز عن المنازعات الفردية؟

والسؤال الثاني هو كيف يمكن تسوية منازعات العمل الجماعية وماهي الأحكام القانونية الناظمة لها حالياً في القانون السوري ؟

بحثنا التالي إذن مكرسٌ للإجابة عن هذه الأسئلة الهامة في ميدان حقوق العمل وهذه الأسئلة بالتالي تمثل إشكالية البحث المراد حلها وفق الخطة التالية:

المبحث الأول : مفهوم المنازعات الجماعية

المبحث الثاني: أساليب تسوية المنازعات الجماعية

المبحث الأول: مفهوم منازعات العمل الجماعية

قد تطرأ بعض الخلافات بين العامل وصاحب العمل أثناء قيام علاقة العمل ، وتكون عائدة لأسباب مختلفة، وهي تدور أساساً حول إخلال أحد الأطراف بالتزام قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي. لذلك وضعت بعض تشريعات العمل الحديثة بعض الأحكام والإجراءات التي من شأنها معالجة هذه الخلافات وحلّها. وذلك حماية لمصالح طرفي العلاقة. وتقسم هذه الإجراءات إلى نوعين: الأولى تتعلق بوسائل التسوية الودية للمنازعة الفردية، والثانية تتعلق بالتسوية القضائية.[1]

بالمقابل ثمة ما يعرف بالمنازعات الجماعية في نطاق حقوق العمل و نظراً لأهمية هذا الموضوع فقد اهتمت منظمة العمل الدولية بتنظيم هذه الظاهرة التي يمكن أن توجد في أي دولة وتهدد بالتالي الأمن والسلم الاجتماعي. ومن ثم أصدرت بعض التوصيات لمنع تطور المنازعات الجماعية للعمل، وحلّها بالطرق التفاوضية أو بالتحكيم.[2]

وانطلاقاً من هذا الاهتمام الدولي بالمنازعات الجماعية للعمل، الذي يعبر عن وجود تفاوت واختلاف بين مصالح طرفي علاقة العمل، وموقع العمال الضعيف في هذه العلاقة، يمكن ملاحظة الارتباط الوثيق لموضوع المنازعة الجماعية، بالعمل المشترك للعمال في مواجهة صاحب العمل وحلها بعمل جماعي. كما أن النضال العمالي المتواصل كان الدافع

[1] **محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية (قانون العمل) طبعة منقحة، جامعة دمشق كلية الحقوق، طبعة عام 2011- 2012. ص 223**

[2] **حسين عبد اللطيف حمدان–قانون العمال–منشوارت الحقوقي–لبنان–٢٠٠٣ ، ص 145**

القوي لمختلف التشريعات العمالية المقارنة، للاعتراف بالمنازعات الجماعية للعمل، ولتكوين الطرق الكفيلة بإحداث التوازن في العلاقات العمالية وتحقيق الأمن والسلم الاجتماعي.

من هذا المنطلق، فإن المنازعات الجماعية للعمل، تمثل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، والذي يقع بين العمال أو بعضهم وبين صاحب العمل، أو بين عمال عدة مؤسسات ومجموعة أصحاب العمل.

وحتى تكون المنازعة جماعية يجب أن يتوافر الشرطان التاليان:

- **أن يكون النزاع جماعياً في أطرافه:** حيث يشمل الخلاف جميع عمال المؤسسة أو مجموعة منهم، سواء كانت هذه المجموعة منتسبة إلى نقابة أو عدة نقابات أو غير منتسبة. وقد يكون الطرف الثاني في النزاع صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل.
- **أن يكون موضوع المنازعة جماعياً:** حيث يتعلق سبب النزاع بمصلحة مشتركة بين العمال، وتشمل عادة، المطالبة بتطبيق نص قانوني في صالح العمال، أو تحسين شروط العمل، أو زيادة في الأجور...الخ

عموماً، فإن شرط جماعية أطراف المنازعة، يعبر لوحده عن وجود التضامن العمالي، وتحقيق المصلحة المشتركة للعمال. سواء تعلقت هذه المصلحة بتطبيق نص قانوني معين، أو تعديله، أو مراجعته.

ونستطيع أن نضيف أيضاً ان المرحلة التي يبلغها الاختلاف في وجهات النظر بين الطرفين، هي التي تحدد أن الخلاف قد أصبح نزاعًا جماعياً، أي أن يكون قد بلغ مرحلة يستعصي فيها حلّه بصورة ودية. وبذلك يتيح القانون لممثلي الفريقين المتنازعين ومنظماتهما النقابية أن تبذل ما تستطيع من جهد لحل الخلاف وديًا، قبل أن تضفي عليه وصف النزاع الجماعي، فإذا فشلت في ذلك اكتسب الخلاف هذا الوصف، ووجب حلّه وفقًا للأسلوب الذي رسمه القانون. [3]

يعرف الفقهاء منازعة العمل الجماعية على أنها " ذلك الخلاف القائم بين مجموعة العمال أو فريق منهم ، و بين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم أو اتفاق بينهم يتعلق بظروف أو شروط العمل الاجتماعية منها و المهنية .[4] كما يعرفها الفقه على أنها " ذلك النزاع الذي تثيره مجموعة من العمال بصفة جماعية بقصد تحقيق مصلحة جماعية أي مصلحة عمالية عامة أو مشتركة و ليست مصلحة شخصية أو فردية و لو كانت عمالية ."[5] من خلال هذين التعريفين نستخلص أن جانباً من الفقه ركز على أطراف و محل المنازعة كما أكد على أنه ولكي تكون المنازعة جماعية لا بد أن تكون منازعة عمالية من جهة وأن تكون جماعية من جهة أخرى .

كما يعرف البعض الآخر المنازعة الجماعية على أنها " ذلك النزاع الذي ينشب بين رب العمل أو منظمة تمثل أصحاب الأعمال من جهة و بين مجموعة أو فريق منهم سواء كانوا منظمين تنظيما نقابيا أو مجرد مجموعة فعلية من جهة ثانية ، وتدور حول الحقوق و الامتيازات التي تمس المصلحة الجماعية المخولة لهم قانونا أو اتفاق."[6]

[3] د. معزيز عبد السلا م-محاضرا ت في قانون العمل-الجزائر- 2016ص 126.

[4] مخلوف كمال- الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري -المركز الجامعي بالبويرة -العدد الرابع- الجزائر – بلا تاريخ- ص 53.

[5] صادق مهدي السعيد، العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة (مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد 1978)، ص 120.

[6] - محمد عزيز، اقتصاد العمل ، بغداد، 1958، ص 22.

أما من الناحية القانونية فقد ميز قانون العمل رقم/17/ لعام 2010 بين المنازعات الفردية من جهة والجماعية من جهة ثانية، ووضع أحكاماً خاصة لكل منهما. وبناء على هذا التمييز أصبحت المنازعات الفردية من اخصاص المحاكم العمالية، بينما أخضع الجماعية منها إلى إجراءات وهيئات خاصة تتمثل في التوفيق والتحكيم.

فقد عرفت المادة /203/من قانون العمل منازعات العمل الفردية:(يقصد بمنازعات العمل الفردية الخلافات التي تنشأ بين صاحب العمل والعامل في معرض تطبيق أحكام هذا القانون وعقد العمل الفردي.)

كما عرفت المادة / 210/ منازعات العمل الجماعية بأنها :(قصد بمنازعات العمل الجماعية كل نزاع ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل وبين منظمة واحدة أو عدة منظمات عمالية بشأن شروط العمل أو ظروفه أو قواعد الاستخدام.).

تختلف أسباب المنازعات في العمل من حالة لأخرى، إلا أنها ترتبط كلها بالإخلال بالالتزام أو التقصير في تطبيق قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي مما يؤدي إلى نشوب نزاع بين اطراف النزاع،[7] لكن قد يحدث التباس بين النزاع الجماعي والنزاع الفردي، الأمر الذي إلى التمييز بينهما من حيث الموضوع ومن حيث أطراف النزاع ومن حيث إجراءات تسوية النزاع.

اولا : من حيث الموضوع

يدور النزاع الفردي حول مسألة قانون نتيجة إخلال أحد طرفي العقد بالتزام من الالتزامات التعاقدية، مثال الأجير الذي يعارض مستخدمه كون هذا الأخير اعتمد على الخطأ الذي من خلاله وقع العقوبة، وفي هذا المثال هناك تناقض بين ادعائيين إذ أن كل طرف يدعي أن الحق معه، إننا إذا أمام نزاع بين أفراد حول نقطة قانون .[8]

في حين أن النزاع الجماعي يتمحور حول حقوق ومصالح جماعية للعمال وتنشأ من مطالب أو مقترحات نقابية، كالمطالبة بالزيادة في الأجور أو تحسينات على ظروف العمل، وكل هذه المطالب تثار عادة ضمن الاتفاقيات الجماعية، ويحدث النزاع الجماعي بشأنها عند فشل الطرفين في الوصول إلى عقد مثل هذه الاتفاقيات وعليه فإن موضوع منازعات العمل الفردية هو خرق حق شخصي للعامل الواحد أو لصاحب العمل، والذي لا يؤثر على المركز القانوني لمجموع العمال، أما موضوع منازعات العمل الجماعية فهو يخص جميع العمال؛ أي أنه يمثل مصلحة مشتركة لجميع العمال المعنيين .

كذلك يمكن القول بأنه ليست كل منازعة تقع بين العمال و صاحب العمل تعد من قبيل المنازعات الجماعية ، و على ذلك فلا يشترط أن تكون كل منازعة تتعلق بالعمل أو بشروطه من قبيل منازعات العمل الجماعية بل يلزم بجانب ذلك أن تخضع هذه المنازعة مصلحة مشتركة للعمال جميعا أو لعدد كبير منهم . إلا أنه لا يكفي للقول بوجود النزاع العمالي توافر المصلحة المشتركة أو الجماعية ، بل يجب أن يتوافر المقوم الثاني و هو السمة الجماعية .

ثانيا– من حيث الأطراف :

فبالنسبة لمنازعات العمل الفردية يقوم النزاع فيها بين عامل واحد ومستخدميه، أما منازعات العمل الجماعية فيقوم النزاع فيها بين مجموعة من العمال ورب العمل.[9]

[7] واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار المصالحات الاقتصادية، بحث لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2001/2000 ،ص 226.

[8] أمل شربا ،التشريعات الاجتماعية 2 قانون العمل، منشورات جامعة دمشق، الطبعة الأولى .2021. ص 350.

[9] أمل شربا ،التشريعات الاجتماعية 2 قانون العمل، منشورات جامعة دمشق، الطبعة الأولى .2021.،ص 348.

فالاختلاف إذن واضح بين الخلافات الفردية والجماعية، فالنزاع الفردي يتعلق بمسألة قانونية حول حقوق فردية، بينما يتناول النزاع الجماعي مصلحة جماعية تتعلق أو تمس عدداً أو مجموعة من العمال ، ويهدف أساساً إلى تعديل النظام الأساسي للمنشأة أو تعديل اتفاق العمل الجماعي الى اتفاق جديد أو تنفيذ اتفاق مبرم امتنع أرباب العمل عن تنفيذه ، أما المنازعة الفردية فهدفها هو تطبيق النظام الاساسي أو الاتفاق القائم كما أنه يعد النزاع جماعياً إذا رفعت الدعوى من المنظمات النقابية ونقابات أصحاب الأعمال المرتبطة بعقد العمل الجماعي، والعمال الممثلين الذين ينتخبهم العمال، بينما في النزاع الفردي لا يجوز رفعه إلا ممن تكون له مصلحة محققة[10]

ثالثا– ارتباط المنازعة بالعمل:

لتكون المنازعة جماعية كما جاء في قانون العمل فإن هذه المنازعة يجب أن ترتبط بالعمل نفسه أو بشروطه، ومثال ذلك أن يقرر صاحب مصنع نسيج التحول من الطريقة اليدوية إلى استخدام المكينة في كافة مراحل الإنتاج ثم قرر بالتبعية لذلك فصل عدد معين من العمال لعدم حاجته لهم أو لعدم قدرتهم على التعامل مع المعدات الحديثة .

في هذه الحالة إذا طالب العمال بحقوقهم في متابعة تنفيذ عقد العمل فيعتبر النزاع القائم هنا نزاعاً من أجل العمل ، وهذه النزاعات تعد من قبيل الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال و أصحاب العمل من جهة.[11]

رابعاً– من حيث إجراءات تسوية النزاع :

لقد حدد المشرع إجراءات وطرق ووسائل خاصة لفض واتقاء ومعالجة منازعات العمل الجماعية، هذه الإجراءات والطرق والوسائل هي الأخرى لا تخضع لها تسوية منازعة العمل الفردية ففي النزاعات الفردية كل خالف قائم بين العامل والأجير والمستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل، يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل المؤسسة المستخدمة عن طريق التسوية الودية أو إدارية داخلية للنزاع، دون تدخل من أية جهة خارجية، وذلك وفقا للإجراءات الداخلية لمعالجة النزاع المحددة في المعاهدات أو الاتفاقيات أو بواسطة التظلم ، والمصالحة. **أما** بعد استنفاذ إجراءات المعالجة الداخلية داخل الهيئة المستخدمة، فيمكن للعامل إخطار مفتش العمل ، أو لجنة المصالحة، بهدف التقريب أو التوفيق بين الطرفين، ويكون فيها مفتش العمل وسيلة اتصال بين العمال ولجنة المصالحة أما فيما يخص النزاعات الجماعية فلقد ميز المشرع بين الأحكام التي تطبـ**ق على الهيئات** المستخدمة غير المؤسسات والإدارات، وبين الأحكام التي تطبق على المؤسسات والإدارات العمومية, ما يهمنا في هذا المقام هو بلا شك الهيئات المستخدِمة الخاصة أي العاملة في القطاع الخاص.

وبنتيجة ما سبق يمكن أن يثور سؤال حول طبيعة المنازعات الناجمة عن اتفاق العمل المشترك وما إذا كانت تستوفي شروط المنازعة الجماعية دائماً؟

والحقيقة أن الدافع الأساسي لتنظيم علاقات العمل الجماعية باتفاقات جماعية يكمن في مجموعة من المميزات التي يوفرها هذا النوع من العقود ، حيث نجد أن عقد العمل المشترك ينظم العلاقة بين طرفي الانتاج أي العمال من جهة وصاحب العمل من جهة أخرى وعلى نطاق اقليمي كما أن استخدام عدد كبير من العمال لدى ذات المنشأة يؤهلهم لإنشاء نقابة خاصة بهم تدافع عن حقوقهم وتنظم علاقتهم مع أصحاب العمل ، وبذلك يمكن تنظيم هذه العلاقة بموجب عقد عمل مشترك، وهذا ما من شأنه أن يجعل كفتي التعاقد متكافئة مما يكسب العمال باتحادهم أو من خلال نقابتهم

[10] واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقات العمل في إطار الاصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 227.
[11] عبد الباسط عبد المحسن- دور الوساطة في المنازعات الجماعية- مصر- دار النهضة العربية -2000، ص 93

مركزاً تفاوضياً أقوى ويحد بشكل ملحوظ من التجاوزات التي ترتكب بحق العمال أو الخروقات التي قد تنتقص من الحقوق التي أوجبها القانون كما يتميز عقد العمل المشترك بتوحيد ظروف العمل وشروط العقد والحقوق والالتزامات المتقابلة فيزيل الفوارق ويمنح الجميع ذات الامتيازات دون محاباة ، كما يحد عقد العمل المشترك من الخلافات التي قد تعصف بالمؤسسة حيث تعمل النقابات العمالية على حل المشاكل العالقة مع صاحب العمل قبل أن تتشعب وتتفاقم، ومما يساعد في ذلك أن العمال ممثلون بموجب نقابتهم فهي التي توحد كلمتهم وتنقل مطالباتهم بعكس ما تكون هذه المطالبات فردية مما قد يضعفها ويجعلها غير ذات أهمية أو أولوية لدى أصحاب العمل.

مع ذلك قد ينشأ خلاف بين العمال ورب العمل بصدد تطبيق عقد العمل المشترك ومراعاة لعنصري الصفة الجماعية في الأطراف والمصلحة الذي اعتمدناه في تحديد طبيعة المنازعة الجماعية فيمكن القول أنه لامجال للتعميم والقول بأن الاخلال بتطبيق وتنفيذ عقد العمل المشترك يؤدي حكما الى نزاع جماعي مالم يتحقق شرطا الجماعية في الأطراف والمصلحة ولكن يمكن القول أن أغلب المنازعات الناجمة عن تطبيق عقد عمل مشترك يفترض أن تكون منازعات جماعية بسبب صلتها المباشرة بمصالح العمال عموماً فمتى توافرت الصفة الجماعية لأطراف النزاع إضافة للمصلحة الجماعية اعتبر النزاع عندئذٍ جماعياً ولا يبدو هذا بعيداً في الواقع العملي اذ يمتاز هذا العقد بجماعية الطرف لجهة التمثيل فأطراف العقد نقابات أو اتحادات، فإذا كانت النقابة تمثل العمال فصلاحياتها قد تشمل حدود المحافظة، ويمكن أن يقتصر الاتفاق على مؤسسة واحدة في المهنة أو جميع مؤسساتها. أما إذا كان اتحاد نقابات العمال هو الطرف في العقد فيمكن أن يشمل تطبيق العقد القطر بأكمله. وإذا تعاقد اتحاد نقابة مهنة معينة مع غرفة تجارة في محافظة معينة فإن العقد يقتصر على حدود تلك المحافظة وعلى عمال تلك المهنة، الامر الذي يعكس الجماعية الأطراف والمصلحة في هذا العقد وبالتالي فقيام نزاع ضمن هذه الشروط يقتضي خضوعه لأساليب خاصة في التسوية وفقاً لما سنبينه في المبحث الثاني.

المبحث الثاني: تسوية المنازعات الجماعية

رسم قانون العمل رقم 17 لعام 2010 خطوات حل المنازعات الجماعية من المواد (211 –222) وفق الخطوات التالية:

المادة /211/:

أ–على طرفي النزاع اللجوء إلى حله ودياً عن طريق المفاوضة الجماعية.

ب–إذا لم تتم تسوية النزاع كلياً أو جزئياً بصورة ودية جاز لأي من الطرفين أو لمن يمثلهما قانوناً التقدم إلى المديرية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات الوساطة.

المادة /212/:

أ–تتولى المديرية المختصة ممثلة بمديرها أو من يكلفه بذلك من العاملين في المديرية أو من الخبراء المتمرسين في القضايا العمالية مساعي الوساطة بين الطرفين لتقريب وجهات النظر بهدف الوصول إلى اتفاق لتسوية النزاع.

ب –يتمتع الوسيط بكافة الصلاحيات اللازمة للاطلاع على أوجه النزاع وعلى مستندات الطرفين وأوجه الخلاف وأسبابه وله في سبيل ذلك دعوة طرفي النزاع لسماع وجهة نظر كل منهما وطلب البيانات والمعلومات التي تعينه على أداء مهمته.

ج–على المدير أو من ينوب عنه أو الخبير المكلف بالوساطة إنجاز مهمته خلال مدة أقصاها ثلاثون يوما من تاريخ تسجيل الطلب لدى المديرية المختصة أو من تاريخ تبليغ المكلف بالوساطة حسب الحال.

المادة /213/:

أ –إذا لم يتمكن الوسيط من تقريب وجهات النظر كان عليه أن يقدم للطرفين كتابة ما يقترحه من توصيات لحل النزاع.

ب–إذا قبل الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط وجب على الأخير تثبيت ذلك في اتفاق خطي يوقعه مع الطرفين.

ج–إذا قبل أحد الطرفين توصيات الوسيط ورفضها الآخر وجب على من رفضها بيان أسباب هذا الرفض ويجوز للوسيط في هذه الحالة منح الطرف الرافض مهلة لا تزيد على سبعة أيام لتعديل موقفه.

فإذا استجاب الطرف الرافض وعدل موقفه لجهة قبول هذه التوصيات جرى تثبيت ذلك في اتفاق خطي يوقعه الطرفان والوسيط.

د–إذا توافق الطرفان على قبول بعض توصيات الوسيط دون بعضها الآخر جرى تثبيت ما تمت الموافقة عليه باتفاق خطي يوقعه الطرفان والوسيط وتنطبق على ما لم يتم التوافق عليه أحكام الفقرة ج من المادة 214 من هذا القانون.

هـ–يكون الاتفاق المشار إليه في الفقرات الثلاث السابقة ملزماً للطرفين ويتم تنفيذه عن طريق دائرة التنفيذ المختصة في منطقة عمل المديرية المختصة بعد تسجيله لديها أصولاً

المادة /214/:

أ–إذا لم تنته الوساطة إلى حل مقبول من الطرفين كلاً أو جزءاً وجب على الوسيط تقديم تقرير بذلك إلى المديرية المختصة يتضمن ملخص النزاع والتوصيات المقترحة وموقف الطرفين منها.

ب –يحق في هذه الحالة لأي من الطرفين أن يتقدم إلى المديرية المختصةٍ بطلب لاتخاذ الإجراءات اللازمة لحل النزاع عن طريق التحكيم.

ج –تحيل المديرية المختصة هذا الطلب مع تقرير الوسيط إلى هيئة التحكيم خلال سبعة أيام من تاريخ تسجيل الطلب لديها.

المادة /215/:

أ –تشكل بقرار من الوزير في كل محافظة هيئة تحكيم:

1 –قاضي بمرتبة مستشار يسميه وزير العدل رئيسا

2 –قاضي صلح يسميه وزير العدل عضوا

3 –محكم ممثلا عن التنظيم النقابي يسميه المكتب التنفيذي للاتحاد العام لنقابات العمال عضوا

4–محكم عن أصحاب العمل يسميه اتحاد غرف الصناعة أو اتحاد غرف التجارة أو اتحاد غرف السياحة أو ممثل نقابة مقاولي الإنشاءات في المحافظة حسب مقتضى الحال عضوا

5 –محكم عن الوزارة يسميه الوزير عضوا

ب –يحلف كل عضو من أعضاء هيئة التحكيم من غير القضاة أمام رئيسها وقبل مباشرة عمله اليمين على أداء مهمته بصدق وأمانة

ج –يسمي رئيس الهيئة أحد العاملين في المديرية المختصة كمقرر لها وآخر كمحضر بناء على اقتراح المدير المختص.

المادة /216/:

تعقد هيئة التحكيم جلساتها في مقر المديرية المختصة ما لم تقرر هيئة التحكيم خلاف ذلك.

المادة /217/:

أ –يحدد رئيس هيئة التحكيم خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ وصول طلب التحكيم إليه جلسةً للنظر في النزاع.
ب –يخطر رئيس الهيئة أعضاءها كتابياً بالموعد المحدد للجلسة قبل ثلاثة أيام على الأقل من موعد انعقادها عن طريق المحضر.

المادة /218/:

أ –تفصل هيئة التحكيم في النزاع خلال ثلاثة أشهر من تاريخ أول جلسة لها.
ب –يجوز لهيئة التحكيم عند الضرورة مد هذا الأجل لمدة مماثلة وعلى الهيئة في هذه الحالة الفصل في النزاع على وضعه الراهن ما
لم يتفق الطرفان على تمديد مدة التحكيم لفترة أو لفترات أخرى.

المادة /219/:

أ–يصدر قرار هيئة التحكيم بأغلبية أصوات الأعضاء.
ب –يحرر قرار هيئة التحكيم على أربع نسخ توقع من جميع أعضائها الحاضرين الجلسة تسلم نسخة منها لكل من طرفي النزاع والثالثة للمديرية مع الملف، أما الرابعة فترسل إلى الوزارة.
ج–تتولى المديرية المختصة تسجيل الحكم التحكيمية في سجل خاص ويكون لأطراف النزاع ولكل ذي شأن حق الحصول على صورة عن هذا الحكم.

المادة /220/:

تطبق على الأحكام الصادرة عن هيئة التحكيم القواعد الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات.

المادة /221/:

لكل من طرفي النزاع أن يطعن في حكم المحكمين أمام محكمة النقض خلال ثلاثين يوماً من اليوم التالي لتاريخ تبليغه ما لم يتنازل الطرفان عن هذا الحق.

المادة /222/:

يكون حكم هيئة التحكيم ملزماً للطرفين بعد تسجيله في المديرية المختصة ويتم تنفيذه بعد اكتسابه الدرجة القطعية عن طريق دائرة التنفيذ المختصة بناءً على طلب أي من الطرفين.

يستنتج من النصوص السابقة مايلي:

اولا – الحل الرضائي:

استنادا الى المادة (211) أ– على طرفي النزاع اللجوء إلى حله ودياً عن طريق المفاوضة الجماعية فالتفاوض كطريق ودّي لتسوية منازعة العمل الجماعيّة أوّل طريق يمكن أن يسلكه المتنازعان: ربّ عمل أو عامل لأجل تسوية الخلاف الذي يجمعه بالطّرف الآخر هو التفاوض .و يقوم التفاوض على أساس الحوار المباشر بين طرفي المنازعة الجماعية ، حيث يلتقي ممثلو العمّال، سواء أكانوا نقابيين أو منتخبين من قبلهم، مع ربّ العمل أو أرباب العمل، لمناقشة هادئة للإشكال المطروح بينهما، فيتم التوصل في النهاية إلى الحلول الممكنة للنزاع القائم .[12]في التفاوض لا تتدخّل أيّة جهة خارجية عن المؤسّسة، ويمكن أن تكون الحلول على شاكلة سحب ربّ العمل قراره الذي سبّب النزاع أو تراجعه عنه، أو تعديله لكي ينسجم مع مطالب العمال ورغباتهم ، أو قيام العمال بإجراءات تستهدف طمأنة ربّ العمل حول موضوع

[12] **محمد عبد الله نصارة-المفاوضات الجماعية ودور منظمة العمل العربي ة- القاهر ة- 1966. ص 152**

النزاع الدائر بينهما .بعض التشريعات المقارنة تنصّ على إجباريّة إجراء التفاوض بين أطراف المنازعة الجماعية قبل المرور إلى باقي الطّرق الوديّة، ومنها ما يضعه إجراء اختياريا .التفاوض بوصفه أول طريق يتّخذه أطراف المنازعة الجماعية يعتبر إجراء غير مقيّد، ولا يخضع لأيّة شروط أو إجراءات مسبقة يمكنها أن تعيق مختلف الأطراف ليتوصّلوا إلى اتفاق ينهي الخلاف القائم بينهما.

ولابد من الاشارة في هذا المقام الى لجوء المشرع لأسلوب المفاوضة أيضا ليس فقط لحل المنازعات التي قد تنجم عن تطبيق عقد عمل مشترك بل للمنازعات التي يمكن أن تحدث لتجديده . إذ يتبين من نص المادة (193) من قانون العمل الجديد أن اتفاق العمل الجماعي يبرم لمدة محددة لا تزيد على ثلاث سنوات أو المدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين. ويتوجب على طرفي الاتفاق سلوك طريق المفاوضة الجماعية من أجل تجديده قبل انتهاء مدته بثلاثة أشهر. وفي حال انقضاء هذه المدة من دون الوصول إلى تجديد للاتفاق يمتد العمل به مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض من أجل تجديده. وإذا انقضت هذه الأشهر الثلاثة من دون الوصول إلى اتفاق يحق لأي من طرفي الاتفاق عرض الأمر على مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل المختصة من أجل ما يلزم من تدابير لاتباع إجراءات الوساطة وفق أحكام قانون العمل الجديد.

ثانيا – الحل الإداري :

من نص المادة 211 فقرة الثانية " إذا لم تتم تسوية النزاع كلياً أو جزئياً بصورة ودية جاز لأي من الطرفين أو لمن يمثلهما قانوناً التقدم إلى المديرية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات الوساطة".

فالوساطة كطريق لتسوية منازعة العمل الجماعيّة تعدّ الوساطة ثاني الطرق التيّ أقرّها المشرّع لأجل تسوية النزاع الجماعي تسوية رضائية حيث تفيد الوساطة خروج النزاع عن إطار المؤسّسة، وتدخّل طرف ثالث أجنبي عنها، لا تربطه أيّة علاقة بها في محاولة لتسوية المنازعة الجماعية .يقوم الوسيط بتقديم اقتراحات عملية في محاولته للتوفيق بين طرفي النزاع الجماعي، ولا يشترط عليه الوصول إلى مصالحة كاملة بينهما، بل يكفيه تقريب وجهات النظر المتعارضة والوصول إلى ترضية للطرفين حول الحلول المقترحة من قبله .

وبذلك تعتبر الوساطة الادارية مرحلة إجبارية يتعين المرور بها في حالة استمرار الخلاف بين طرفي النزاع الجماعي في العمل و قد قيدها المشرع بمواعيد قصيرة تسمح بفض النزاع في أقرب الآجال. و تقوم مديرية العمل المعنية وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم و ممثلي العمال.

إذن يمكن حل الخلاف الجماعي بإسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط و يشتركان في تعيينه و تساعد الوسيط في عمله و بناء على طلب مديرية العمل المختصة إقليميا ، حيث لأنه يمكن للوسيط أن يطلب من الطرفين كل المعلومات المفيدة التي تساعده في القيام بمهمته ، و يعرض الوسيط خلال الأجل المحدد من الطرفين اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في[13] شكل توصية معللة و يرسل نسخة من هذه التوصية إلى مديرية العمل المختصة إقليميا و يرجع تاريخ بداية العمل بنظام الوساطة إلى عهد قريب نسبيا، بالمقارنة إلى الأساليب الأخرى حيث استعملت في البداية في إطار ضيق و محدود كإجراء لتسوية النزاعات التي تقوم في مجال الأجور عند التفاوض أو تعديل الاتفاقيات الجماعية .[14]

[13] ـ محمد عزيز، اقتصاد العمل ، بغداد. 1958، ص 070.

[14] عبد الباسط عبد المحسن- دور الوساطة في المنازعات الجماعية- مصر- دار النهضة العربية -2000. ص 234

ثالثا – الحل التحكيمي :

من نص المادة (214)أ- إذا لم تنته الوساطة إلى حل مقبول من الطرفين كلاً أو جزءاً وجب على الوسيط تقديم تقرير بذلك إلى المديرية المختصة يتضمن ملخصاً للنزاع والتوصيات المقترحة وموقف الطرفين منها.

ب-يحق في هذه الحالة لأي من الطرفين أن يتقدم إلى المديرية المختصة بطلبٍ لاتخاذ الإجراءات اللازمة لحل النزاع عن طريق التحكيم.

فالتحكيم كطريق لتسوية منازعة العمل في حالة الفشل في الوساطة كليا أو جزئيا، يجب أن يسوّى النزاع الجماعي بواسطة التحكيم ، بناء على طلب أو بناء على اتفاق الطّرفين المتنازعين .يستهدف التحكيم انهاء النزاع بقرار تصدره لجنة تحكيمية، ويكون القرار ملزما لأطراف النزاع بالرّغم من كونه قد يتضمّن إجحافا بحق أحدهم .يختلف التحكيم عن الوساطة على اعتبار أنّ هذه الأخيرة تعمل على محو آثار الخصومة من قلوب المتنازعين، بينما قد يزيد التحكيم من تراكمها، لأنّ الوساطة تسعى لتقريب وجهات النظر، بينما التحكيم يسعى لإنهاء النزاع بإصدار قرار تحكيمي .

على غرار الوساطة، يشترط للتحكيم شرطان، وهما: أن تكون المنازعة جماعية، أي أن تكون بين مجموعة من العمال و بين واحد أو أكثر من أرباب العمل، و أن تكون متعلّقة بمصلحة جماعية كتنظيم العمل أو شروطه أو الحرية النقابية وغيرها من المصالح النموذجية و المبدئية.

إذن في حال فشل الوساطة كليا أو جزئيا بالنسبة للجزء الباقي من النزاع تجري تسوية النزاع الجماعي بواسطة التحكيم و ذلك حتما و مباشرة فور انتهاء عملية الوساطة خاصة إذا كان النزاع حاصلا في المصانع الكبيرة أو المنشآت الهامة اقتصادياً وذلك لمنع توقف العمل فيها وذلك في أي وقت كان بناء على طلب أو اتفاق الطرفين المتنازعين معا .[15]

ولعل ما يميز التحكيم هنا أنه طريق إجباري فرضه المشرع بالنص القانوني في حين أن التحكيم في الأصل أسلوب لا يلجأ اليه عادة الا بموجب اتفاق بين الطرفين المتنازعين. ولعل المشرع قد ارتأى أن هذا الأسلوب ربما يوفر السرعة والعدالة للعامل وبكلفة أقل مقارنة مع أنظمة القضاء وإجراءاته.

حكم هيئة التحكيم :

يصدر قرار هيئة التحكيم بأغلبية أصوات الأعضاء بموجب المادة 219 من قانون العمل .

ويحرر القرار على أربع نسخ توقع من جميع أعضائها الحاضرين الجلسة تسلم نسخة منها لكل

من طرفي النزاع والثالثة للمديرية مع الملف، أما الرابعة فترسل إلى وزارة العمل .

تتولى المديرية المختصة تسجيل الحكم التحكيمي في سجل خاص ويكون لأطراف النزاع ولكل ذي شأن حق الحصول على صورة عن هذا الحكم. وتطبق على الأحكام الصادرة عن هيئة التحكيم القواعد الخاصة بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات .

بعد استنفاذه طرق الطعن يعتبر قرار هيئة التحكيم بمثابة الحكم الحائز لقوة الأمر المقضي به ويكون حجة بما فصل فيه من حقوق ولا يجوز قبول دليل ينقض هذه القرينة. ولكن لا يكون لذلك القرار الحجة إلا في نزاع قام بين الخصوم أنفسهم دون أن تتغير صفاتهم وتعلق بذات الحق محلاً وسبباً. لذلك فإن هيئة التحكيم تصدر قراراً بحسم النزاع الجماعي بشكل ملزم وواجب التنفيذ طالما بقيت الظروف التي صدر فيها دون أن يطر أ عليها تغيير جوهري. وبالعكس فاذا حدث تغيير جوهري في الظروف العامة أو الخاصة التي صدر فيها القرار فإنه يستنفذ آثاره وتسقط

[15] **عبد الحميد الشواربي-التحكيم والتصالح في ضوء الفقه والقضاء- منشأة المعارف بالإسكندرية- .2000 ص 156**

حجيته ويعتبر ما قد ينشأ في ظل الظروف الجديدة نزاعاً جديداً ولو اتحد في أطرافه وموضوعه وسببه مع النزاع الأول.[16]

لكل من طرفي المنازعة أن يطعن في حكم المحكمين أمام محكمة النقض خلال ثلاثين يوماً من اليوم التالي لتاريخ تبليغه ما لم يتنازل الطرفان عن هذا الحق سنداً للمادة 221 من قانون العمل. ويكون حكم هيئة التحكيم ملزماً للطرفين بعد تسجيله في المديرية المختصة ويتم تنفيذه بعد اكتسابه الدرجة القطعية عن طريق دائرة التنفيذ المختصة بناءً على طلب أي من الطرفين وفقاً للمادة 222 من قانون العمل.

مثال عملي عن حل المنازعات الجماعية للعمل عن طريق المفاوضات:

- توصلت نقابة عمال النقل البري الممثلة لعمال نقل في مرفأ طرطوس، والشركة الروسية المشغلة لمرفأ طرطوس (ستروي ترانس غاز) إلى اتفاق لحل المشكلة التي ظهرت بين الطرفين مع بداية عمل الشركة في المرفأ.
- وظهر الخلاف بين الطرفين عندما اجتمعت إحدى الشركات الخاصة المتعاقدة مع الشركة الروسية المستثمرة مع العمال بعيدا عن تنظيمهم النقابي في محاولة منها لإبرام عقود عمل جديدة معهم بعيداً عن قانون العمل المعينين على أساسه ما دفع بالعمال إلى الشكوى بسبب الخوف من فصلهم والاستغناء عنهم خلافاً للعقد.
- ونقلت صحيفة "الوطن" تفاصيل الاتفاق الذي نتج عن اللجنة التي ضمت عدة مسؤولين معنيين بالقضية في المرفأ والنقابة والرقابة المالية والتأمينات الاجتماعية لحل الخلاف وفقا للأنظمة والقوانين النافذة.
- وتوصلت اللجنة إلى عدة مقترحات لضمان حقوق العاملين، وفيما يخص العقد المقترح إبرامه مع العاملين بينت أن مشروع عقد العمل الفردي المتفق عليه لا يتعارض مع قانون العمل رقم /17/ لعام 2010 كما أنه يحافظ على الحقوق التأمينية للعاملين وحقوقهم المكتسبة.
- ويعود لطرفي العقد بحسب الاتفاق إدراج ما يتفقان عليه من مزايا وأجور إضافية ومنها قيام الشركة المستثمرة بدفع الحصتين التأمينيتين عن العامل ورب العمل إلى مؤسسة التأمينات الاجتماعية إضافة إلى تسديد الضرائب المقررة على الأجور والتعويضات.
- ووجدت اللجنة أن مشروع العقد المتفق عليه يحفظ حقوق العاملين وبالإمكان اعتماده على أن يوقع على ثلاثة نسخ وتودع إحداها لدى فرع المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بطرطوس.
- وقضى الاتفاق بمنح العاملين دائمين ومتعاقدين إجازة بلا أجر لمدة سنة بغرض التعاقد مع الشركة المستثمرة فقط على أن تجدد تلقائياً سنة فسنة ذلك لحين انتهاء خدمة العامل لدى الشركة المستثمرة للأسباب الواردة بالعقد المتفق عليه.
- واعتبر الاتفاق أن الخدمة التي يؤديها العامل لدى الشركة المستثمرة مع خدماته السابقة في الشركة العامة لمرفأ طرطوس بمثابة خدمة تأمينية واحدة مستمرة بالرقم التأميني ذاته.
- وألزم الاتفاق الشركة المستثمرة بتسديد الضرائب والرسوم المقررة على الأجور والتعويضات إلى وزارة المالية بعد انتهاء مدة الإعفاء.
- ولحظ الاتفاق تحويل الاشتراكات التأمينية أصولاً من قبل الشركة المستثمرة بوصفها صاحب العمل بموجب أحكام العقد، تتم تصفية حقوق العاملين التأمينية وفق أحكام قانون التأمينات الاجتماعية وتعديلاته.
- وأشار الاتفاق إلى استمرار استفادة العاملين من أحكام المرسوم التشريعي رقم /8/ لعام 2011 على أن تحول الشركة المستثمرة الاشتراكات التأمينية عليهم إلى فرع التأمينات الاجتماعية بطرطوس.

[16] **قرار نقض رقم 562 أساس 2934 تاريخ 22 ا 4 ا 1972 مشار اليه في كتاب قانون العمل –د أمل شربا مرجع سابق ص358**

– وشدد الاتفاق على استمرار استفادة العاملين المشمولين بأحكام المرسوم /346/ لعام 2006 الخاص بالأعمال الشاقة والخطرة ضمن شروط التشميل بالمرسوم المذكور بعد التعاقد الجديد وحيازة شروطه لجهة نوع العمل المكلف به والمدة والاستمرار بالعمل الشاق والخطر وفقاً للتعليمات الصادرة.

– ويحتفظ العمال الملتحقون بالخدمة الإلزامية أو الاحتياطية بموجب الاتفاق بحقهم في إبرام العقود مع الشركة المستثمرة عند انتهاء خدماتهم العسكرية كما يعامل العاملون المفرغون –رئيس وأعضاء مكتب نقابة عمال النقل البحري والجوي بطرطوس–معاملة العاملين على رأس عملهم.

– وأشار الاتفاق إلى أنه في حال حصول خلاف بين العامل ورب العمل يتم حله ودياً بمشاركة التنظيم النقابي في مرفأ طرطوس، وعند تعذر ذلك يتم اللجوء إلى محكمة البداية المدنية الناظرة بالقضايا العمالية في محافظة طرطوس وبما يتوافق مع القوانين والأنظمة النافذة. [17]

الخاتمة:

وهنا نصل إلى ختام دراستنا حول موضوع منازعات العمل الجماعية والتي استعرضنا فيها مفهوم منازعات العمل الجماعية ومنازعات العمل الفردية، وكيفية التمييز بينهما، وانتقلنا بعدها للحديث عن كيفية تسوية المنازعات الجماعية للعمل رضائيًا وإداريًا وقضائيًا.

ونستطيع أن نستخلص عدة نتائج توصلنا إليها في هذا البحث:

- تؤثر النزاعات الجماعية سلباً في سير العلاقات المهنية، و قد ينجم عنها أخطار وأضرار اقتصادية واجتماعية على مصالح العمال وأرباب العمل على حد سواء أقلها توقف العمل في المنشأة أو في جزء منها.
- المنازعة الجماعية معيارها الأساسي هو الصفة الجماعية في الأطراف و المصلحة الجماعية للعمال.
- غالباً ما تكون المنازعات ذات صفة جماعية عندما تتعلق بتنفيذ عقد عمل جماعي نظراً لتوافر الصفة الجماعية في عنصري الأطراف والمصلحة.
- إن المشرّع قد وضع مجموعة من الطرق التي تؤدي إلى إنهاء النزاع بشكل ودّي بين أطراف المنازعة الجماعية، قبل أن يصل إلى الجهة القضائية.
- جعل التفاوض مرحلة اجبارية قبل المرور إلى غيرها من الطرق الودية لتسوية المنازعة بالتالي عند حدوث أي نزاع أو خلاف يجب اللجوء إلى حله وديا عن طريق المفاوضة الجماعية.
- قد لا يُجدي التفاوض نفعاً بسبب تمسّك كل طرف برأيه ورفض مطالب الطرف الآخر الأمر الذي يستلزم استخدام وساطة طرف ثالث أجنبي لتقريب وجهات النظر بين الطرفين المتنازعين.
- يعتبر التحكيم آخر الطرق لحل النزاع الجماعي، يمكن أن يُلجأ إليه بناء على طلب أو نتيجة اتفاق الطرفين المتنازعين.
- لعل ما يميز التحكيم هنا أنه طريق إجباري فرضه المشرع بالنص القانوني في حين أن التحكيم في الأصل أسلوب لا يلجأ اليه عادة إلا بموجب اتفاق بين الطرفين المتنازعين. ولعل المشرع قد ارتأى أن هذا الأسلوب ربما يوفر السرعة والعدالة للعامل وبكلفة أقل مقارنة مع أنظمة القضاء وإجراءاته.
- قرار التحكيم مُلزم للجانبين ولو جاء مجحفاً بحق أحدهما وهو يعتبر حجة بما فصل فيه من وقائع ويقبل الطعن بطريق النقض.

[17] مقالة (نقابة عمال مرفأ طرطوس تصل لاتفاق مع الشركة الروسية المشغلة حول حقوق العمال) 19 فبراير 2020، وكالة أوقات الشام الإخبارية

المراجع:
1- حسين عبد اللطيف حمدان–قانون العمال–منشوارت الحقوقي–لبنان–٢٠٠٣
2- أمل شربا ،التشريعات الاجتماعية 2 قانون العمل، منشورات جامعة دمشق، الطبعة الأولى .2021.
3- . صادق مهدي السعيد، العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة ، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد 1978.
4- عبد الباسط عبد المحسن– دور الوساطة في المنازعات الجماعية– مصر– دار النهضة العربية –2000.
5- عبد الحميد الشواربي–التحكيم والتصالح في ضوء الفقه والقضاء– منشأة المعارف بالإسكندرية– .2000
6- محمد عبد الله نصارة–المفاوضات الجماعية ودور منظمة العمل العربي ة– القاهر ة– 1966
7- معزيز عبد السلا م–محاضرا ت في قانون العمل–الجزائر– 2016
8- مخلوف كمال– الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري –المركز الجامعي بالبويرة –العدد الرابع– الجزائر – بلا تاريخ
9- واضح رشيد، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار المصالح الاقتصادية، بحث لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2001/2000 .
10- محمد عزيز، اقتصاد العمل، بغداد 1958.
القوانين:
قانون العمل السوري /17/ لعام 2010.

the reviewer:

1- Hussein Abdul Latif Hamdan - Labor Law - Human Rights Publications - Lebanon - 2003
2- Amal Sherba, Social Legislations 2, Labor Law, Damascus University Publications, first edition, 2021.
3- Sadiq Mahdi Al-Saeed, Work and Employment of Workers, the Population and the Workforce, Workers' Culture Foundation Press, Baghdad 1978.
4- Abdel Basset Abdel Mohsen - The Role of Mediation in Collective Disputes - Egypt - Arab Renaissance House - 2000.
5- Abdel-Hamid Al-Shawarbi - Arbitration and Reconciliation in the Light of Jurisprudence and Judiciary - Knowledge Foundation in Alexandria - 2000
6- Muhammad Abdullah Nasara - Collective Negotiations and the Role of the Arab Labor Organization - Cairo - 1966
7- Moaziz Abdel Salam M - Lectures in Labor Law - Algeria - 2016
8- Makhlouf Kamal - The Regulatory Framework for the Collective Labor Agreement in Algerian Legislation - University Center in Bouira - Fourth Issue - Algeria - undated
9- Wadhi Rasheed, The Legal Nature of the Work Relationship within the Framework of Economic Interests, Research for a Master's Degree, Corporate Law Branch, Faculty of Law, Ben Aknoun University, Algeria, 2000/2001.
10- Muhammad Aziz, Economics of Labor, Baghdad 1958.
Laws:
Syrian Labor Law /17/ of 2010.