



القدس عاصمة فلسطين الابدية

نقابة المحامين النظاميين الفلسطينيين

دليل المتدرب

مهارات قانونية

2021

المحتويات

1	وصف عام للمساق
3	اللقاء الأول: أنواع الدراسات والبحوث
18	اللقاء الثاني: أنواع مناهج البحث القانوني
38	اللقاء الثالث: مرحلة الاستعداد وطرق اختيار البحث
48	اللقاء الرابع: أدوات ومصادر البحث القانوني
57	اللقاء الخامس: العملية البحثية، تخطيطاً وصياغة
69	اللقاء السادس: أسلوب كتابة البحث
79	اللقاء السابع: مرحلة طباعة البحث والمناقشة

تأسس هذا المساق وتم تطويره ليشتغل على موضوعات ذات صلة بالبحث القانوني ، وقد تم تطوير المادة التدريبية على أساس المحاور الآتية :

المحور الأول : تصميم البحث القانوني

- مشكلة البحث القانوني .
- خطة البحث القانوني .
- فروض البحث القانوني .
- وسائل وأدوات البحث القانوني .

المحور الثاني : مناهج البحث القانوني

- المنهج التأصيلي .
- المنهج التحليلي .
- المنهج التاريخي .
- المنهج المقارن .

المحور الثالث: أدوات البحث القانوني

- الإنترنت .
- الوثائق القانونية والسجلات القضائية .
- الوقائع والأحداث .
- التفسير القضائي .

المحور الرابع : مصادر البحث القانوني

- المراجع العامة .
- المراجع الخاصة .
- الدوريات .
- المجموعات القضائية .
- الموسوعات ودوائر المعرفة .
- معاجم اللغة والقواميس .

المحور الخامس: قواعد صياغة البحث القانوني

المحور السادس: أخلاقيات البحث القانوني

الأهداف العامة:

هذا المساق موجه بالأهداف الآتية :

١. إكساب المتدرب معارف تتعلق بأساسيات البحث القانوني .
٢. إكساب المتدرب معارف ومهارات تتعلق بعناصر خطة البحث .
٣. تعريف المتدرب بمنهجيات البحث القانوني .
٤. تعريف المتدرب بأدوات ومصادر البحث القانوني .
٥. تمكين المتدرب من تطوير تصميم لبحث قانوني .

موضوعات اللقاءات التدريبية:

إنضوت اللقاءات التدريبية السبعة تحت العناوين التالية:

- اللقاء الأول: أنواع الدراسات والبحوث .
- اللقاء الثاني: مناهج البحث القانوني .
- اللقاء الثالث: مرحلة الاستعداد وطرق اختيار موضوع البحث .
- اللقاء الرابع: أدوات ومصادر البحث القانوني .
- اللقاء الخامس : العملية البحثية: تخطيطا وصياغة .
- اللقاء السادس: اسلوب كتابة البحث .
- اللقاء السابع: مرحلة طباعة البحث والمناقشة .

أنواع الدراسات والبحوث

الأهداف العامة للقاء:

1. أن يتعرف على أنواع الدراسات والبحوث.
2. أن يستقصي المنهجية والطرائق المتبعة في بعض البحوث.
3. أن يفرق بين البحث المقارن وغير المقارن.

إن تقدم الإنسانية، مدين لأصحاب الفكر العظيم ولجلدهم وصبرهم للتغلب على الصعاب ومواجهة التحديات، من خلال عملهم الدؤوب لرصد الظواهر التي تقع في دائرة اختصاص كل باحث ، لأن البحث يعمل على تقدم ورفاهية المجتمع وتنميته، فالتعليم العالي الذي ينظم الأداء الجامعي وأهداف هذا التعليم ، يستهدف القيام بالبحث العلمي وتشجيعه وتطويره، من أجل خدمة المجتمع وتلبية احتياجاته، وعليه سوف نتعرض في هذا اللقاء إلى بعض أنواع البحوث المختلفة التي تساهم في تنمية المعرفة الإنسانية، وسنركز على البحث القانوني.

بيان المادة التدريبية

المجال	المادة التدريبية	وصف المادة / شكل التنفيذ
المصادر	مصدر 1	شريحة بوربوينت تعرض ل أنواع البحوث بشكل عام.
	مصدر 2	شريحة بوربوينت تعرض ل أنواع البحوث القانونية.
	مصدر 3	وثيقة 1-1 وتتضمن تعريفاً بالمنهج المقارن ، وعلاقته بالأبحاث المختلفة وعلم القانون.
الانشطة	نشاط (1-1) : أنواع الدراسات والبحوث	عرض شريحة بوربوينت /مصدر 1 يليها عصف ذهني وأسئلة وتشتمل على ورقة عمل تركز على مقتطعات من بحوث للتمييز بينها من حيث الأدوات والمنهجية...حواري/جماعي...جماعي/كتابي
	نشاط (1-2): أنواع البحث القانوني	عصف ذهني وأسئلة ، ويتضمن أيضاً ورقة عمل تركز على مجموعة من البحوث المقدمة الى نقابة المعلمين كي يتم التفريق بين المنهج المقارن وغير المقارن على أساسها. ...حواري/جماعي...جماعي/كتابي
التقييم	تقييم (1-1)	تقييم تكويني
	المقدمة والأهداف	مقدمة اللقاء الأول وأهدافه

نشاط (1-1)

أنواع الدراسات والبحوث

عزيزي المتدرب/ة أمامك مقتطعات من بحوث في مجال الحقوق والقانون، تشاور مع أفراد مجموعتك لتعبئة الجدول الآتي:

عنوان البحث/الدراسة	نوع البحث/الدراسة	السؤال البحثي	الأدوات المستخدمة	الطريقة والمنهجية

نشاط (1-2)

عزيزي المشارك ،..

أمامك مجموعة ابحاث كانت مقدمة لنقابة المحامين ، تأمل مع أفراد مجموعتك ثم أكمل ورقة العمل الآتية:

إشارات من البحث تدل على ذلك	نوع البحث:مقارن-غير مقارن	إسم البحث المقدم

وثيقة 1-1: المنهج المقارن وعلم القانون

يعرّف مجمع اللغة العربية (المنهج المقارن) بأنه: "مقابلة الأحداث والآراء بعضها ببعض، لكشف ما بينها من وجوه شبه علاقة أو علاقة". وتعتبر المقارنة والموازنة من العلوم الانسانية بمثابة الملاحظة والتجربة من العلوم الطبيعية. ومن ثم يرى جميل صليبا أن الطريقة المقارنة هي الأداة المثلى في منهج علم الاجتماع. وعلم التربية المقارنة من علوم التربية له خصائصه وسماته ومنهجيته وله طابعه المميز وآلياته. حيث أن المنهج المقارن لا يقتصر على دراسة التربية فقط ولكن يتعداها إلى دراسة العديد من الظواهر والمشكلات في العلوم الأخرى . يستخدم المنهج المقارن استخداماً واسعاً في الدراسات القانونية والاجتماعية، كمقارنة ظاهرة اجتماعية بنفس الظاهرة في مجتمع آخر، أو مقارنتهما في بعض المجالات الاقتصادية والسياسية والقانونية. ويتيح استخدام هذا المنهج المقارن، التعمق والدقة في الدراسة والتحكم في موضوع البحث والتعمق في جانب من جوانبه، فعلى سبيل المثال، يمكن أن ندرس جانباً واحداً من جوانب المؤسسة الاقتصادية: الأداء أو المواد البشرية... ويمكن أن تكون المقارنة لإبراز خصائص ومميزات كل موضوع من موضوعات المقارنة، وإظهار أوجه الشبه والاختلاف بينهما .

وتطور علم السياسة مثلاً مدين إلى حد بعيد للمنهج المقارن، فلقد استخدمه اليونان الذين مثلت لديهم الدول اليونانية (المدن اليونانية) مجالاً لدراسة أنظمتها السياسية عن طريق المقارنة، وقد قام أرسطو بمقارنة 158 دستوراً من دساتير هذه الدول، ويعتبر ذلك ثورة منهجية في علم السياسة. والجدير بالذكر أن الدراسات المقارنة للنظم الاجتماعية وعمليات التغيير، من بين الاهتمامات الرئيسة في العديد من الدراسات التاريخية والقانونية والسياسية وغيرها، وقد استعمل رواد الفكر الغربي من أمثال: كومت، سبنسر، هوبنز، وغيرهم التحليلات المقارنة للظواهر والنظم الاجتماعية بهدف الكشف عن أنماط التطور واتجاهاته، كما نجد نماذج أخرى من الدراسة المقارنة لدى الكثير من رواد العلوم الاجتماعية في أعمال دوركايم وخاصة في مناقشته لقواعد المنهج.

وطورت المدرسة الغربية وبخاصة بعد إسهامات " دافي " و " موريه " في الدراسات المقارنة للنظرية السياسية والقانونية.

كما لاقت الدراسة المقارنة اهتماماً معتبراً لدى رجال القانون والمؤرخين والاقتصاديين، رغم أن المقارنة بالمفهوم الحديث كمنهج قائم بذاته، حديثة النشأة، فإن عملية المقارنة قديمة قدم الفكر الإنساني، فقد استخدم كل من أرسطو وأفلاطون المقارنة كوسيلة للحوار في المناقشة، قصد قبول أو رفض القضايا والأفكار المطروحة للنقاش .

الجدور التاريخية للمنهج المقارن:

ولقد أجمعت معظم الأدبيات السياسية والاجتماعية على تحديد الحقيقة الزمنية التي ظهر فيها المنهج المقارن والتي تعود إلى العصر اليوناني، و بالتالي فإن المنهج المقارن هو منهج قديم قدم الفكر السياسي، فقد كان أرسطو من المفكرين المبادرين بتطبيق المنهج المقارن في أبحاثه السياسية، ولا سيما عندما تعرض لدراسة ومناقشة حوالي 158 دستوراً والنظم السياسية في اليونان القديم، وذلك في مؤلفه السياسة، فهو يرى أن المعرفة السياسية رهينة بملاحظة تعدد المنتظمات السياسية ومقارنة ما بينها من نقاط اختلاف ونقاط ائتلاف، وفي اعتقاده أن هذا التعدد النظمي يرجع

أساساً إلى وجود فوارق جوهرية فيما بين تلك المنظمات السياسية و المنهج المقارن وحده هو الكفيل بالكشف عن تلك الفوارق إلى جانب أرسطو في العصر اليوناني، فقد وجد المنهج المقارن مساهمة كبيرة في القرون الوسطى من طرف بعض المفكرين المسلمين وعلى رأسهم: عبد الرحمن ابن خلدون و الفارابي ، فالأول استخدمه في دراسته المقارنة لأجيال الدولة في إطار ما اسماه بالعصبية وذلك في مقولتي الإكراه و الإقناع .أما الثاني ،فقد استعمله للموازنة بين الدول الفاضلة و الدول الضالة في مقولة السعادة .أما في العصر الحديث فقد أستخدم المنهج المقارن من قبل كل من نيكولا ميكيافيللي في دراسته للنظم السياسية و مختلف أنواع الحكومات... و جيمس برايس في مقارنته بين مختلف الأنظمة السياسية الديمقراطية الحديثة في العالم الحر قبل الحرب العالمية الأولى .

تعريف المنهج المقارن :

أ/لغة :

هي المقايسة بين ظاهرتين أو أكثر ويتم ذلك بمعرفة أوجه الشبه وأوجه الاختلاف .

ب/اصطلاحاً:

هي عملية عقلية تتم بتحديد أوجه الشبه وأوجه الاختلاف بين حادثتين اجتماعيتين أو أكثر، تستطيع من خلالها الحصول على معارف أدق وأوقت، تتميز بها موضوع الدراسة أو الحادثة في مجال المقارنة والتصنيف. يقول دور كايم: « هي الأداة المثلى للطريقة الاجتماعية» وهذه الحادثة محددة بزمانها ومكانها وتاريخها، يمكن أن تكون كيفية قابلة للتحليل أو كمية لتحويلها إلى كم قابل للحساب ، وتكمن أهميتها في تمييز موضوع البحث عن الموضوعات الأخرى وهنا تبدأ معرفتنا له.

و هو المنهج الذي يستعمل المقارنة كأداة معرفية و يستعمل أساسا في الدراسات الاجتماعية فالمقارنة في الدراسات الإنسانية تحل محل التجربة في الدراسات العلمية.

والمنهج المقارن هو مفهوم مركب من مصطلحين هما: المنهج و المقارنة :فالمنهج يعني الطريق أو الأسلوب أما المقارنة فتعني تلك العملية التي يتم من خلالها إبراز أو تحديد أوجه الاختلاف وأوجه الائتلاف بين شيئين متماثلين أو أكثر . وهذا يعني بدوره استحالة عقد مقارنة بين شيئين متناقضين تماماً . إذ نكون هنا أمام ما اصطلح على تسميته بالمقابلة وليس المقارنة. أما المقارنة كمنهج فقد تعدد العلماء والمفكرين في تعريفها .

نكتفي هنا بتقديم تعريفين اثنين لكل من (أميل دور كهايم وجون ستيوارت ميل) على التوالي :

فيعرف أميل دوركهايم المنهج المقارن بأنه:

"تجريب غير مباشر يتم خلاله الكشف عن وجود أو صدق الارتباط السببي، بينما يقصد أميل دور كهايم بالتجريب غير المباشر هنا المقارن والذي هو - في رأيه - المعوض الأساسي والرئيسي للتجريب المباشر، وهو ما يميز البحث العلمي في ميدان العلوم الإنسانية والبحث العلمي في ميدان الطبيعيات والعلوم التكنولوجية .

أما جون ستيوارت ميل فيعرفه بقوله:

أن المنهج المقارن الحقيقي يعني مقارنة نظامين سياسيين متماثلين في كل الظروف ولكنهما يختلفان في عنصر واحد حتى يمكن تتبع نتائج هذا الاختلاف.

غير أن هذين التعريفين ناقصان وغير دقيقين. وعليه يمكن تعريف المنهج المقارن بأنه : "تلك الطريقة العلمية التي تعتمد على المقارنة في تفسير الظواهر المتماثلة من حيث إبراز أوجه التشابه و أوجه الاختلاف فيما بينهما وفق خطوات بحث معينة، من أجل الوصول إلى الحقيقة العلمية بشأن الظواهر محل الدراسة والتحليل"

أهداف المنهج المقارن:

تحديد أوجه الشبه و الاختلاف:

1. من بين السمات الأساسية للمنهج المقارن المطبق في العلوم القانونية أنه يساعدنا على معرفة أوجه الشبه و الاختلاف بين النماذج الاجتماعية و النظم القانونية، و يسمح بتحديد مستوى الاحتكاك و الانتفاع الحضاري .
2. تحديد المحاسن و العيوب:
كذلك يسمح المنهج المقارن بمعرفة الإيجابيات و السلبيات في الظواهر و النماذج المدروسة، و هو ما يسمح بوضع البرامج العلمية المركزة لسد الثغرات و إثراء الجوانب الإيجابية و محاسن الظواهر و النماذج .
3. معرفة أسباب التطور :
إن الدراسات العلمية التي توظف المنهج المقارن هي التي تمكننا من معرفة قواعد تطور المجتمعات و انتقالها من مراحل بدائية إلى مراحل متقدمة في مجال تنظيم العلاقات الاجتماعية و القانونية، و هو ما يسمح بمعرفة أسباب التطور و العمل من أجل تحسين المستوى الحضاري للدول والشعوب .
4. يعوض التجريب المباشر في العلوم التجريبية :
رغم أنه يتميز بالنسبية - تتعدم فيه صفة الإطلاق - إلا أنه يحل محل التجربة في العلوم التجريبية

شروط المنهج المقارن:

- كما يمكننا بوساطة المنهج المقارن الوصول إلى تحقيق دراسة أوفى وأدق في ميدان المقارنة والتطبيقية لتحقيق مقارنة سليمة يجب توافر شروط الحكم في هذه العملية الذهنية .
- ✓ يجب أن لا ترتكز المقارنة على دراسة حادثة واحدة، وإنما تستند المقارنة إلى دراسة مختلف أوجه الشبه والاختلاف بين حادثتين أو أكثر.
 - ✓ أن يسلط الباحث على الحادثة - موضوع الدراسة - ضوءاً أدق وأوفى، و يجمع معلومات كافية وعميقة حول الموضوع.
 - ✓ أن تكون هناك أوجه شبه وأوجه اختلاف فلا يجوز مقارنة ما لا يقارن.
 - ✓ تجنب المقارنات السطحية، والتعرض لجوانب أكثر عمقاً لفحص وكشف طبيعة الواقع المدروس، وعقد المقارنات الجادة والعميقة.
 - ✓ أن تكون مقيدة بعاملَي الزمان والمكان، فلا بد أن تقع الحادثة الاجتماعية في زمان ومكان نستطيع مقارنتها بحادثة مشابهة وقعت في زمان ومكان آخرين.

أنواع المقارنة :

فلمقارنة اربعة أنواع هي :

1. المقارنة المغايرة: هي المقارنة بين حادثتين اجتماعيتين أو أكثر تكون أوجه الاختلاف فيها أكثر من أوجه الشبه .
2. المقارنة الخارجية: هي مقارنة حوادث اجتماعية مختلفة عن بعضها .
3. المقارنة الداخلية: تدرس حادثة واحدة مثال البطالة أثناء الثورة قد يكون راجعاً إلى ضعف النشاط الحربي، أو لهجرة السكان، أو تجمعهم في السجون والمحتشدات .
4. المقارنة الاعتيادية: هي مقارنة بين حادثتين أو أكثر من جنس واحد تكون أوجه التشابه بينهما أكثر من أوجه الاختلاف .

مراحل المنهج المقارن :

لا يختلف اثنان في كون المنهج المقارن كغيره من المناهج يمر في دراسته بمراحل نذكرها :

1. إثبات وجود الحادثة الاجتماعية، وعلى الباحث أن يتحلى بروح العالم الفيزيائي والكيميائي، بمعنى أنه يجب عليه أن يعتبر - تعيناً خلال البحث - الحوادث الاجتماعية أشياء ، فيتناولها من الخارج .
2. تصنيف مختلف السمات والخصائص و العناصر كل في إطارها لتحديد جملة من المفاهيم .
3. ثم عليه بعد ذلك أن يكشف العلاقات الثابتة أي القوانين بين الحوادث الاجتماعية التي أقامها فيتحاشى التفسير بالعلل الغائبة ولا يعتمد ألا التفسير بالعلل الفعالة، ويجب أن يبحث عن علة الحادثة الاجتماعية في الحوادث الاجتماعية السابقة فيفسر الحادثة بحادثة أخرى .
4. ولكي يتحقق من الغرض الذي يقدمه لتفسير الحادثة الاجتماعية، يجب عليه أن يعتمد إلى تحليل و شرح المعلومات ومعرفة أسباب الاختلاف والمادة التي يجمعها قصداً للحصول على قانون سليم .

ثاني عشر: صعوبات البحث في المنهج المقارن:

يمكننا رصد بعض العقبات التي تعترض الباحث في المنهج المقارن ولعل بعضها يعترض الباحث في مجالات أخرى ، ويمكن تلخيص هذه الصعوبات بالآتي :

- 1- اعتمادها على الحقائق المتصلة بنظام التعليم في البلاد موضوع الدراسة، وخاصة الإحصائيات التي قد لا تكون متوافرة خاصة في البلاد المتخلفة. Under developing .
- 2- أن هذه الاحصائيات تكون - حتى في البلاد المتقدمة- مقصودا بها الدعاية ، ولذلك تعتمد على المبالغة ومن ثم فهي تقوم بتزييف الواقع، لا سيما ان الاحصائيات المتوافرة تصدرها المؤسسات الرسمية وهناك جهد ضئيل للمنظمات غير الحكومية.
- 3- إن الباحث لا تحل مشاكله بمجرد توافر الاحصائيات الحديثة وصحة الارقام الواردة بها، وإنما تعترض سبيله تفسير تلك الإحصائيات والبيانات عدة صعوبات. منها يتعلق بالنظام السياسي والاقتصادي وحتى القانوني في بلد

الباحث. فمثلاً معرفة نسبة ميزانية التعليم من الموازنة العامة او من الدخل القومي GNP تتطلب معرفة عملة البلد وقيمتها الشرائية في السوق الدولية ومستوى المعيشة . . . Standard Of Living أما الصعوبات الأخرى فهي الصعوبات الفنية في المجال الذي يقوم به الباحث، فمثلاً ينبغي أن يتنبه الباحث إلى خداع الأرقام خاصة فيما يتعلق بالميزانية، حيث تميل الحكومات عادة الى تلميع صورتها، فتقول انها ما بين 1995 وبين 2000 زادت الميزانية 100% وهنا يأتي دور الباحث بنباهته ليجتنب عن القيمة الشرائية مقارناً بين الميزانيتين بالأسعار الثابتة وليس بالأسعار الجارية كما يعرفها أرباب اقتصاديات التعليم.

4- اختلاف المصطلحات المستخدمة في مجال التربية من بلد لآخر، خاصة فيما يتعلق بالمرحل التعليمية ونظم الإدارة التعليمية....

5- إن الدراسة المقارنة لنظم التعليم تتطلب الإلمام بعلوم كثيرة تربية وغير تربية، فهي تتطلب معرفة واسعة بالفكر التربوي وأصول التربية واقتصاديات التعليم والمناهج وطرق التدريس.... إضافة الى معرفة واسعة بالاقتصاد والسياسة والاجتماع والجغرافيا وعلم الانسان Anthropology والفلسفة.... وهذه العلوم ليست غاية للباحث إنما يستعين بها منتقياً منها ما يخدم بحثه.

6- إنها تتطلب معرفة كبيرة باللغات الأجنبية. ليستطيع الباحث القراءة عن البلاد التي يقوم بدراساتها بلغاتها، فيكون أقدر على فهم نظام تعليمها وما يتعلق به.

7- إن مناهج البحث في التربية المقارنة لا تزال موضع جدل بين المشتغلين بها حتى الآن، مما يشكل في حد ذاته مشكلة كبرى في الدراسة المقارنة لنظم التعليم ومشكلاته، لكن الأخطر هو الخطأ في منهج علم بعينه، لأنه يتضاعف كلما استخدم هذا المنهج، وأمر تصحيحه أصعب كثيراً، ويمكن أن نختم عرضنا لمنهج البحث المقارن وخطواته وصعوباته بالقول : إن هناك خطوات محددة يمكن للباحث اتباعها عند استخدامه للمنهج المقارن منها الوصف والتفسير ... وهذه الخطوات تتنوع حسب طرق البحث الفرعية التي استخدمها باحثون مثل موهلمان او بيريداي

المنهج المقارن وعلاقته بالعلوم الأخرى:

(1) المنهج المقارن وعلم الاجتماع:

لقد رأينا أن التاريخ يهتم بالحوادث الماضية من حيث هي حوادث خاصة، ويبحث عن أسبابها في حدود معينة من الزمان والمكان ، أما علم الاجتماع فإنه يتجاوز الحدود المكانية والزمانية ، ويطلب العلاقات العامة الثابتة بين الحوادث التي تقع في المجتمعات عبر الزمان والمكان وتمثل هذه العلاقات العامة الثابتة (أي القوانين) في وحدة العادات والمعتقدات لدى مختلف الأمم المتباعدة في الزمان والمكان عند وحدة الشروط الاجتماعية ، بحيث يمكننا أن نقول : إن الشروط الاجتماعية المتماثلة تحدث ظواهر اجتماعية متماثلة (أي المؤسسات والأخلاق والمعتقدات التي تظهر في فئة بشرية) ، يستعين العالم الاجتماعي في تحقيق الفروض بالتاريخ المقارن، فيتناول المجتمعات في أمكنة وأزمنة مختلفة فيلاحظ كيف أن الظاهرة المعنية تتغير تبعاً لتغير ظاهرة أخرى معينة ، ومن هنا فمنهج علم الاجتماع

هو منهج مقارنة بالدرجة الأولى يعتمد على الإحصاء والخطوط البيانية لتأخذ شكلاً رياضياً وتأخذ مثال ذلك ظاهرة الانتحار الذي درسه دور كايم للكشف عن العلاقة الثابتة بين النسبة للمتحررين والحالة المدنية ونمط العيش ، فتبين له أن الانتحار بين المتزوجين وهو عند المتزوجين الذين لا أولاد لهم أكثر منه عند المتزوجين الذين لديهم أولاداً ، وأن البروتستانتين ينتحرون أكثر من الكاثوليكين.... الخ فاستخلص من هذه المعطيات الإحصائية قانوناً اجتماعياً مؤداه « أن الانتحار يتناسب عكسياً مع درجة الاندماج في المجتمع الديني والمجتمع العائلي والمجتمع السياسي. »

(2) المنهج المقارن وعلم السياسة :

لقد ساعد المنهج المقارن بشكل كبير في تطور علم السياسة، فقد استخدمه العديد من الدول ومن أهمها اليونان من أجل المقارنة بين الأنظمة السياسية لمدنها وذلك لتبني الأنظمة المثلى فقد قام أرسطو بمقارنة 158 دستوراً من دساتير هذه المدن ، واعتمد في ذلك على مبدأ الضرورة القائم على أساس أن لكل دولة خصوصياتها ، كما نجد مونتسكيو الذي صنف الأنظمة إلى جمهورية ملكية، دستورية واستبدادية وأكد في مقارنته أن تصنيفه يقوم على أساس الممارسة الفعلية التي تتم داخل النظام ، فالجمهورية في نظره هي التي تسود فيها العدالة والقانون وتسان فيها الحريات الخاصة والعامة ، أما ميكا فيلي ميز في مقارنته بين 3 أصناف من الدول.

- الدولة التي يحكمها ملك واحد .
- الدولة الأرستقراطية وتحكمها أقلية النبلاء.
- الدولة الديمقراطية وهي التي ترجع فيها السيادة للشعب .

(3) المنهج المقارن وعلم القانون:

لقد عرف القانون المقارن تطوراً معتبراً خلال القرن 19 بتأسيس جمعية التشريع المقارن بباريس سنة 1869 . حيث تهتم دراسة القانون المقارن بمقارنة قوانين بلدان مختلفة ، لمعرفة أوجه الشبه و أوجه الاختلاف بين هاذه القوانين ، كما يعمل على تفسير مختلف فروع القانون ، فقد استعمل ماكس فيبر المنهج المقارن لدراسة المبدأ الذي تقوم عملية ممارسة السلطة في المجتمع وقد قارن وميز بين 3 أنواع من السلطات:-

أ- السلطة الكاريزماتية:

وهي السلطة الكاريزماتية والتي يمارسها أشخاص تكون لهم قدرات ذهنية وشخصية كبيرة وخارقة يخضع لها المحكومون .

ب- السلطة التنفيذية :

وهي السلطة التي تستند في أحكامها على العادات والتقاليد والأعراف السائدة في بلد معين .

ج- السلطة القانونية :

وهي السلطة التي يستمد فيها الحاكم شرعيته من القانون وهي السلطة التي تعمل بها المجتمعات المتقدمة.

رابع عشر : آلية تطبيق المنهج المقارن:

إن المنهج المقارن منهج متعدد الخدمات فهو مستعمل في اغلب العلوم الاجتماعية منها و العلمية فهو في كل موضع له أهداف يؤديها، و غايات يوصلنا لها ، و ما علم القانون إلا واحد من هذه العلوم، له طريقته في الاستفادة من هذا المنهج وهذا ما سنتطرق له في مطالب هذا المبحث.

أدوات المنهج المقارن:

إن تطبيق المنهج المقارن يتطلب العديد من الأدوات التي تساعده على إجراء عملية المقارنة، و لو نتتبع مراحل هذا المنهج لوجدنا أن كل مرحلة منه تتطلب مجموعة من الأدوات التي لا بد أن تتوافر لكي ننقل للمرحلة الموالية، من هذه الأدوات الملاحظة و المطلوبة في معظم المناهج العلمية.

والملاحظ أن المنهج المقارن يحمل في طياته العديد من المناهج الأخرى، والسبب في ذلك واضح إذ لا يمكن أن نقارن بين شيئين و نحن لم ندرسهما بعد ودراستهما تتطلب استعمال المنهج الوصفي أو التاريخي

طرق استخدام المنهج المقارن :

1- طريقة الاتفاق :

تشير إلى اشتراك جميع الظروف المؤدية إلى حدوث واقعة أو ظاهرة ما في عامل واحد مشترك، و إن تكرار هذا العامل في كل مرة يحتتمل أن يكون هو السبب وقوع ظاهرة التي لا تحدث عادة بدونه ، إن هذا المبدأ استفاد منه قديما فريق من الباحثين في أمريكا عن وباء راح ضحاياه عدد من النساء بعد إن اكتشفوا وجود عامل مشترك تتحد فيه جميع الضحايا . إذ وجد أن العامل المشترك هو شراؤهن جميعاً لنوع من الفراء رخيص الثمن ، وعند فحصه فحصاً دقيقاً تبين أنه يحمل جراثيم المرض الذي قضى على جميع السيدات المرتديات لهاذ الفراء ، كما استفاد منه حديثاً فريق من الباحثين اللبنانيين في الكشف عن أسباب حدوث وفيات بين مدخني (الترجيلة) وبعد التقصي تبين وجود عامل مشترك يتمثل في استنشاق مادة سامة تنبعث من قطعة الكربون (الفحم) المستخدم في إشعال الترجيلة.

2- طريقة الاختلاف:

اكتشف ستوارت مل أن طريقة التلازم في الوقوع غير كافية لإثبات علاقة العلة بالمعلول ، فوضع هذه الطريقة التي تستند إلى أنه إذا تشابهت مجموعتان في كل الظروف ما عدا ظرف واحد فالفرق بين المجموعتين هنا يعزى إلى هذا الظرف.

3- الطريقة المشتركة:

تجمع هذه الطريقة بين الطريقتين الأولى و الثانية .طريقة الاتفاق و طريقة الاختلاف . بحيث تستخدم الأولى لاختبار

صحة الفروض والعتور عن العامل المشترك المسبب لحدوث الظاهرة . ثم تستخدم الثانية لإثبات أن الظاهرة أو النتيجة لا تحدث من دون العامل المشترك و تستند هذه الطريقة إلى الأساس الآتي:

إن النتيجة ترتبط بالسبب وجوده أو عدمه فإذا أوجد السبب وجدت النتيجة و إذا غاب السبب غابت النتيجة.
4- طريقة التغيير النسبي:

لما كانت العلة و المعلول دائماً متلازمين في الوقوع ، لذا فإن التغيير في العلة يستوجب التغيير الموازي له في المعلول سواء زيادة كان أم نقصان ، فكلما زادت العلة زاد المعلول و العكس صحيح.

5- طريقة العوامل المتبقية:

يطلق عليها أحياناً طريقة البواقي ، وتستخدم عندما تكون العوامل التي تسبب بعض أجزاء من الظاهرة معروفة للباحث فإن الأجزاء المتبقية من الظاهرة لأبد وأن تكون ناتجة عن العامل أو العوامل المتبقية.

ثامن عشر : خطوات المنهج المقارن:

يتم البحث المقارن وفق خطوات و مراحل يمكن تلخيصها في ما يلي:

1- تحديد مشكلة البحث الخاضعة للمقارنة : على لباحث أن يحدد مشكلته بدقة و وضوح ، فالمشكلة قد تتمثل في العناصر المتحكممة في عملية صنع القرار في بلدين ...و منه عليه اختيار عينة البحث بحيث تتكون من مجموعتين أو أكثر متكافئتين و متشابهتين في معظم الخصائص من مجتمع محدد لتمثيله تمثيلاً جيداً بحيث تكون إحداها تجريبية توجد فيها الخاصية المراد دراستها والأخرى ضابطة.

2- وضع الفرضيات و تحديد المتغيرات و المفاهيم والتعريفات : بعد تحديد المشكلة و اختيار و حدة التحليل يقوم الباحث بوضع الفرضيات و هي عبارة عن علاقات افتراضية بين متغيرين أو أكثر، كما يقوم بتجميع البيانات و المعلومات بواسطة الأدوات المناسبة من استبيانات أو اختبارات أو مقابلات أو تحليل وثائقي لملفات الطلاب مثلاً.

3- تحليل البيانات و تفسيرها : وهذه المرحلة هي نفسها تمر بمراحل عديدة تبدأ بمراجعة المعلومات و تبويبها و تفرغها في جداول.

و هناك عدة تقسيمات لمراحل هذا المنهج منها :

1- تحديد مشكلة البحث.

2- مراجعة البحوث و الدراسات السابقة إن وجدت .

3- تصميم البحث و تحديد خطواته الإجرائية .

4- جمع البيانات و المعلومات .

5- تحليل البيانات و تفسيرها.

6- عرض النتائج وكتابة تقارير البحث .

الخاتمة:

رغم أن المقارنة كمنهج قائم بذاته حديث النشأة ولكنها قديمة قدم الفكر الإنساني ، فقد استخدمها أرسطو وأفلاطون كوسيلة للحوار في المناقشة بقصد قبول أو رفض القضايا والأفكار المطروحة للنقاش ، كما تم استخدامها في الدراسات المتعلقة بالمواضيع العامة كمقارنة بلد ببلد آخر ، إضافة إلى استعمالها في المواضيع والقضايا الجزئية التي تحتاج إلى الدراسة والدقة.

كما أسهمت الدراسات المقارنة بالكشف على أنماط التطور واتجاهاته في العلوم الاجتماعية ، وتزود واضعي السياسة التعليمية والمخططين للتعليم ببدائل رسم السياسة واتخاذ القرار على أساس سليم.

ويسهم المنهج المقارن في صنع القرارات المتعلقة بالقضايا الحيوية للتربية ، ونشر المعلومات التربوية والمساهمة الفعالة في برامج التطوير والإصلاح التربوي في مختلف دول العالم ، ويؤكد على إمكانية نقل الأفكار التربوية من دولة لأخرى فتكون نماذج عامة للتعليم في الدول المختلفة ، ونقل النظم التعليمية مع ضمان نجاحها بالمواءمة والتكيف ، و تحديد القوى التي تحكم مسار التغيير في النظم التعليمية وتوجيه مستقبلها، تؤكد دراسات المقارنة التطبيقية على مراعاة السياق الايكولوجي الدينامي المتحرك عن إصلاح النظم التعليمية في الدول المختلفة.

المراجع:

- 1- أحمد بدر: أصول البحث العلمي ومناهجه، الكويت وكالة المطبوعات، 1973 .
- 2- أحمد عبد الفتاح الزكي: التربية المقارنة ونظم التعليم (دراسة منهجية ونماذج تطبيقية)، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر - الإسكندرية ، 2004م.

تقييم (1-1) : تقييم تكويني

عزيزي المتدرب/ة

يتبع الباحث جملة أساليب من أجل جمع مادة البحث، تعتمد على طبيعة المشكلة المطروحة للمعالجة منها اعداد الاستبيان، والاستبيان عبارة عن استمارة تطبع بأعداد كافية وتحتوي على عدد من الأسئلة وفق العينة المشمولة بالبحث ، فهناك نقاط مهمة يجب الالتفات إليها عند اعداد وتوزيع الاستبيان من قبل الباحث:
كتجنب الأسئلة الغامضة والمبهمة.... وغيرها هل باستطاعتك عزيزي /تي لو كنت باحثاً أن تزودنا بتلك النقاط ؟
فاختيار موضوع الرسالة أو البحث يبدو في غاية الصعوبة إذا لم يكن لدى الباحث الخلفية الثقافية والعملية .
وإذا ما استقر الباحث على موضوع معين بعد جهد متواصل ومناقشات متعددة فإن ذلك يقودنا إلى طرح الأسئلة الآتية:

➤ هل يستحق هذا الموضوع ما سيبدل من جهد في دراسته؟

.....
.....
.....

➤ برأيك ما هي الموضوعات التي تستحق بذل الجهد في دراستها؟

.....
.....
.....

➤ هل للمراجع أهمية في توفير الجهد المقرر للدراسة ؟

.....
.....
.....

➤ الفقه والقضاء والتشريع له أهميه في تحديد نوع الدراسة . ما رأيك بهذه العبارة ؟

.....
.....
.....

➤ هل التكلفة المالية مهمة لموضوع الدراسة؟

.....
.....
.....

➤ باعتقادك وبعد بذل الجهد في اختيار موضوع البحث تبين لك بأن الموضوع تمت مداولته من قبل ؟ في هذه الحالة ماذا يتوجب عليك القيام به ؟

.....
.....
.....

➤ ما هي الإضافات العلمية والمهنية المرجوة من الدراسة المنوي القيام بها؟

.....
.....
.....

➤ ما مدى إمكانية استكمال البحث مستقبلاً ؟

.....
.....
.....

➤ هل هناك توافق عاطفي بين الباحث وموضوع البحث ؟

.....
.....
.....

➤ ما هي الفائدة المرجوة من البحث ؟

.....
.....
.....

أنواع مناهج البحث القانوني

الأهداف العامة للقاء:

1. أن يتعرف على أنواع مناهج البحث القانوني .
2. أن يتعرف على طريقة المنهج الوصفي باعتبارها من طرق التحليل والتفسير من أجل الوصول لأغراض محددة لوضعية اجتماعية .
3. أن يتفهم بأن المنهج التاريخي يتكون من حقائق تاريخية حدثت وظهرت في الماضي ومرة واحدة .

نتناول في هذا اللقاء مناهج البحث القانوني التي تعتبر وسيلة فعالة للتدريب على التفكير العلمي، وربط الظواهر جدياً من أجل الوصول إلى نظم أفضل من النظم السائدة، حيث سنتعرف على المنهج الوصفي ، وخطواته ، والمنهج الاستدلالي ومبادئه ، والمنهج المقارن وتطبيقاته، والمنهج التاريخي و/أو منهج الوثائق، والمنهج التجريبي وخطواته، والمنهج الإحصائي وأنواعه . سيتم التركيز في هذا اللقاء على المنهجين الوصفي والتاريخي.

بيان المادة التدريبية

المجال	المادة التدريبية	وصف المادة /شكل التنفيذ
المصادر	مصدر 1	شريحة واحدة حول أنواع المناهج .
	مصدر 2	شريحة واحدة حول خطوات المنهج الوصفي .
	مصدر 3	صورتان لأهرامات الجيزة في القاهرة .
	مصدر 4	شريحتان حول أنواع الوثائق التاريخية ونقدها.
	مصدر 5	وثيقة 2.1: مقتطع من بحث وهي مجتزعات من أبحاث مقدمة الى لجنة الأبحاث في نقابة المحامين الفلسطينيين .
الأنشطة	نشاط (1-2) : أنواع المناهج	عرض شريحة بوربوينت/ مصدر 1 يليها أسئلة وكذلك ورقة عمل لإستجلاء ملامح بعض من البحوث المقدمة..حواري/جماعي....فردى/كتابي
	نشاط (2-2) : المنهج الوصفي	ورقة عمل بحث وصفي وآخر غير وصفي ، يقارن من خلالها بين المنهج الوصفي وغير الوصفي من عدة جوانب ، يليها عرض شريحة بوربوينت/مصدر 2 وتوضيح مكوناتها . جماعي/كتابي...حواري/جماعي
	نشاط (2-4) : مقارنة بين مواد قانونية مختلفة	ورقة عمل تتعلق بمواد قانونية مختلفة للمقارنة بينها من عدة جوانب ، يليها عروض واستنتاجات .
التقييم	تقييم (1-2)	تقييم ختامي
		مقدمة اللقاء الثاني وأهدافه

إشارة:

إن الأنشطة التي لم ترد تسلسلا هنا ، يعني أنها أنشطة تركز على عروض من قبل المدرب وحوار شفوي ولا توجد لها أوراق عمل كتابية.

نشاط (2-1) أنواع المناهج

لا شك أنك في تجربتك الجامعية قمت في أبحاث علمية وقانونية ، وقد وجهت بحثك من خلال واحد أو أكثر من المنهجيات المذكورة سالفاً .

تناول واحداً من البحوث التي قمت فيها في تجربتك الجامعية ثم اكتب عن :

1. المشكلة البحثية : مظاهرها وتجلياتها :

.....
.....
.....
.....
.....

2. المنهج/المناهج التي اتبعتها في البحث :

.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. أدوات البحث التي استخدمتها في جمع المعلومات:

.....
.....
.....
.....
.....

نشاط (2-2)
المنهج الوصفي

أمامك مقتطع من بحث وصفي وآخر غير وصفي ، قارن بينهما على الأسس التي تظهر ضمن الجدول الآتي:

وجهة المقارنة نوع البحث	بحث وصفي	بحث غير وصفي
الأدوات البحثية		
الخطوات المتبعة في جمع المعلومات		
المنهجيات المتبعة في التحليل		

نشاط 2-3 الوثائق التاريخية

المقاربة التدريبية :

عرض صورتين /مصدر 3 يليها أسئلة ثم عرض شريحتي بوروينت /مصدر 4 يليها حوار موجه بأسئلة .
الأهداف :

1. أن يدرك بأن المنهج التاريخي يقوم على البحث والكشف عن حقائق تاريخية .
2. أن ينقد الوثائق التاريخية .
3. أن يتبين أنواع الوثائق: المصنوعة منها والمكتوبة .

الإجراءات ومقترحات التنفيذ :

أولاً: اعرض الصور/مصدر 3 كما يلي ليتأملوها :

صورة رقم 1



صورة رقم 2



ثانياً : إسألهم:

- ✓ ماذا تعني لك الصورتان؟
- ✓ لو كانت هاتان الصورتان بحوزتك ماذا ستفعل بهما ؟
- ✓ ما الفرق بين الصورة الأولى والصورة الثانية ؟
- ✓ ماذا تحكي الصورة الأولى ؟ ماذا تحكي الصورة الثانية ؟
- ✓ هل يمكن استخدام الصورتين السابقتين كوثائق تاريخية ؟

ثالثاً: اعرض شريحة أنواع الوثائق/مصدر 4 ثم أدر حواراً موجهاً بأسئلة من قبيل :

- ✓ من وجهة نظرك أليست رواية شاهد العيان أو الروايات المباشرة تتعلق بأمانة الشاهد ونزاهته ؟
- ✓ لماذا البحث القانوني يحتاج إلى نقد للوثائق التاريخية وذلك سواء كان داخلياً "من الباطن" أو خارجياً ؟
- ✓ ما رأيته في الصور السابقة هو آثار مصنوعة ، فما بالك بالوثائق المكتوبة ، أحيانا لا تجد إلا نسخة واحدة غير مخطوطة بيد المؤلف ، برأيك هل يمكن إعتمادها كسند قانوني ؟

نشاط (4-2)

مقارنة بين مواد قانونية مختلفة

أمامكم العديد من المواد القانونية مرقمة وفق التسلسل : مادة 1، مادة 2، مادة 3، الخ. قوموا بمقارنة بين هذه المواد القانونية في ضوء الحوار السابق . يمكنكم الاستفادة من الجدول الآتي :

وجه الاختلاف	وجه الشبه	المادة
		مادة 1 - مادة 2
		مادة 1 - مادة 3
		مادة 2 - مادة 3
		مادة 2 - مادة 4
		مادة 3 - مادة 4
		مادة 4 - مادة 5
		مادة 2 - مادة 5

مصدر 1

أنواع المناهج

عرض تقديمي



أنواع المناهج



- المنهج الوصفي
- المنهج الاستدلالي
- المنهج المقارن
- المنهج التاريخي
- المنهج التجريبي

• المنهج الإحصائي



خطوات المنهج الوصفي

عرض تقديمي

- الشعور بمشكلة البحث .
- تحديد المشكلة التي يريد البحث دراستها وصياغتها .
- وضع فرض أو مجموعة من الفروض كحلول مبدئية للمشكلة .
- وضع الافتراضات أو المسلمات التي سيبنى عليها البحث .
- تحديد مجتمع الدراسة .



- اختيار أدوات البحث
- القيام بجمع المعلومات المطلوبة وتنظيمها .
- تحليل النتائج وتنظيمها .
- تحليل النتائج وتفسير واستخلاص التعميمات .



مصدر 4

الوثائق التاريخية

عرض تقديمي

أنواع الوثائق

- الآثار أو الأشياء المصنوعة .
- الآثار الكتابية التي تكون وصفاً لحادث تاريخي .



نقد الوثائق التاريخية

- نقد خارجي .
- نقد داخلي .



وثيقة 2.1 مقتطع من بحث

المطلب الثاني شروط الإضراب	المطلب الأول تعريف الإضراب وصوره	المبحث الأول مفهوم الإضراب
-------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------

المبحث الأول : مفهوم الإضراب

يعد الإضراب أحد الطرق التي يستطيع العامل اللجوء اليها في حال وجود نزاع عمالي مع رب العمل ، فهو حق مقرر بموجب قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لعام 2000 ، حيث حددت المادة (66) من هذا القانون بنص صريح وواضح وجود الإضراب كحق مكفول للعمال للدفاع عن مصالحهم ، حيث قد يضطر العمال بغية الحصول على حقوقهم الى اللجوء الى هذا الحق .

كما يعد الاضراب احد المظاهر غير العادية للنزاع الجماعي و في هذا المبحث سيتم بداية شرح مفهوم الاضراب بشكل عام لتوضيحه وذكر تعريفات مختلفة للإضراب.

كما سيتم ذكر بعض الصور المعروفة للإضراب في المطلب الأول ، كما سيتم التحدث عن شروط الإضراب ومتى يمكن للعامل استخدام الإضراب كوسيلة للتعبير فيها عن مطالبة بحقوق له وذلك في المطلب الثاني .

المطلب الأول: تعريف الأضراب

لم يعط قانون العمل الفلسطيني تعريفاً محدداً للإضراب ، كما أن قانون العمل الأردني الجديد لم يتضمن في نصوصه تعريفاً محدداً وواضحاً للإضراب إلا أن القانون الملغى كان يعرف الاضراب بأنه : " توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع جماعي "

ولخلو القانون الأردني الجديد من تعريف للإضراب ، اتجه الفقه لوضع عدة تعريفات ، فكما عرفه البعض بأنه : " توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع جماعي عمالي وذلك بهدف الحصول على مطالبهم المتعلقة

بشروط العمل أو ظروفه" . والبعض الآخر عرف الإضراب بأنه "امتناع العمال عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل الفردية التي تربطهم مع صاحب العمل ، وذلك بسبب نزاع عمالي جماعي" ¹ . أما في القانون المصري فلم يورد القانون الجديد تعريفاً للإضراب ، أما في القانون الملغى في المادة 2/90 فقد عرّف بأنه "امتناع العمال عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل الفردية التي تربطهم بصاحب العمل ، وذلك بسبب نزاع عمالي جماعي" ² .

وقد يعرف الإضراب بأنه " امتناع العمال عن العمل امتناعاً إرادياً ومدبراً لتحقيق مطالب مهنية" وقد اشتمل هذا التعريف على عناصر الإضراب المادية والمعنوية بالإضافة الى اتصافه بالبساطة وعدم التعقيد . ومما يجدر التنويه إليه أن حق الإضراب كان مباحاً في القانون المصري حتى سنة 1923 . وحيث كثر لجوء العمال إلى ممارسة الإضراب لتسوية منازعات العمل الجماعية فتدخل المشرع لتضييق دائرة الإضراب شيئاً فشيئاً حتى انتهى الأمر إلى تجريمه بموجب القرار بقانون رقم 2 لسنة 1977 . الصادر في أعقاب الأحداث التي شهدتها مصر يومي 18 و 19 يناير 1977 . والذي عرف بموجب القرار بقانون (حماية أمن الوطن والمواطن).وبإلغاء هذا القانون بموجب القرار بقانون رقم 194 لسنة 1983 . أصبحت نصوص قانون العقوبات رقم 24 لسنة 1951 . هي النصوص التي تحكم الإضراب بالنسبة لموظفي وعمال المرافق العامة وعند صدور قانون العمل لسنة 1981 قرر تسوية المنازعات عن طريق المفاوضات الجماعية ، وإحالته الى هيئة التحكيم المختصة اذا تعذر تسوية النزاع ، ويكون بذلك قد منع عمال القطاع الخاص من ممارسة الإضراب .

إلا أن توقيع مصر على الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تكفل ممارسة حق الاضراب . انتهت إلى براءة العمال المضربين وقد تم التطرق الى المراحل التي مر بها الإضراب في مصر لتوضيح أن الإضراب كان في فترة من الفترات جرماً يعاقب عليه القانون ³ .

أما وبالرجوع الى تعريف الإضراب فإننا نخلص إلى تعريف الإضراب بأنه : "اتفاق مجموعة من العمال فيما بينهم على الامتناع عن القيام بالعمل المتفق عليه ، لوجود نزاع عمالي الغرض منه الحصول على حقوقهم التي تتعلق بشروط العمل أو ظروفه " ، ومن ثم فإن الإضراب له سبب متمثل في النزاع العمالي المثار بين مجموعة من العمال وصاحب العمل أو أصحاب العمل .

فعلى ذلك إذا كانت المنازعة بين عامل أو عدد من العمال ورب العمل بسبب منازعات أدت الى امتناع العامل عن العمل فإن ذلك لا يعد إضراباً .

وكذلك فإن الإضراب له محتوى يدور حول امتناع مجموعة من العمال عن العمل بصورة جماعية ، وهذا الامتناع لا بد أن يرمي إلى هدف معين هو حمل رب العمل أو صاحب العمل على تلبية مطالب هؤلاء العمال والتي تتحقق بشروط العمل أو ظروفه ⁴ .

¹ سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة 2002 . وقانون الضمان الاجتماعي رقم 9 لسنة 2001 ، الطبعة الأولى ، الإصدار الأول ، مكتبة دار الثقافة ، عمان ، 2004 ص 504 .
² أحمد عبد الكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل الجديد ، الطبعة الأولى ، الإصدار الرابع ، الدار العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، 2003 ص 294 .

³ رافت الدسوقي ، شرح قانون العمل الجديد ، رقم 16 لسنة 2003 ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، 2004

ص 125

⁴ سيد محمود رمضان ، المرجع السابق ص 504

كما أن الإضراب الذي ينظمه قانون العمل يكون سببه نزاع عمالي باعتبار أن الاضراب هو أهم سلاح بين العمال ضد أصحاب العمل ، لحمله على إجابة مطالبهم ، بحيث يجد صاحب العمل نفسه وقد تعطل العمل لديه مما يؤثر سلباً على ارتباطاته مع عملاء المؤسسة بحيث يجد نفسه عاجزاً عن تلبية طلباتهم او الوفاء بالعقود التي يكون قد ابرمها معهم ، كما أن امتناع العمال عن العمل بالإضراب يعني أن يكون الإضراب قراراً واعياً يحمل معنى الاتفاق بين العمال او بين مجموعة منهم على التوقف عن العمل كوسيلة لجعل صاحب العمل على تلبية مطالبهم ، والإضراب الذي نقصده هنا هو "الإضراب المهني" ، أي الذي يكون هدفه تلبية مطالب العمال في نطاق عملهم ، وليس الإضراب السياسي الذي يكون هدفه الضغط على السلطة العامة ليحملها على اتخاذ قرار سياسي معين ، او استجابة على قرار سياسي اتخذته هذه السلطة⁵.

****أنواع الإضراب :-**

عادة ما يأخذ الإضراب صوراً متعددة على النحو الآتي :-

- الصورة الأولى : الإضراب التقليدي الذي يتم بتخطيط سابق تعلم به المنشأة .
 - الصورة الثانية : الاضراب المتتابع حيث يتم فيه التوقف عن العمل بصورة مؤقتة من قبل طائفة من عمال المنشأة لمدة محددة ، ثم تعود إلى العمل لتتوقف طائفة أخرى عن العمل ذات الزمن بصورة متتابعة .
 - الصورة الثالثة : الإضراب القصير المدى والذي يكون محدداً بساعة عند بدء العمل أو قبل انتهائه .
 - الصورة الرابعة : الإضراب الجزئي الذي يتم بالتباطؤ في العمل بغية تخفيض كفاءة العمل .
 - الصورة الخامسة : الإضراب الصامت ويتمثل بتوقف العمال عن العمل وجلسهم دون إحداث أي شغب أو تخريب .
- هذه هي الصور المألوفة لواقع الاضراب باعتباره من الوسائل القانونية المكفولة للعمال⁶.

المطلب الثاني: شروط الإضراب

- لقد قام المشرع الفلسطيني بتحديد الشروط الواجب توافرها في الاضراب لكي يكون صحيحاً و قانونياً ، وقد تم بيان ذلك في المادة 67 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 ، حيث جاءت المادة كما يلي :-
- 1- يجب توجيه تنبيه كتابي من قبل الطرف المعني بالإضراب أو الإغلاق إلى الطرف الآخر وإلى الوزارة ، قبل اسبوعين من اتخاذ الاجراء ، موضحاً أسباب الإضراب أو الإغلاق .
 - 2- يتم التنبيه قبل أربعة اسابيع في المرافق العامة .
 - 3- في حال الإضراب يكون التنبيه موقعاً من 51% من عدد العاملين في المنشأة على الأقل ، وفي حال الإغلاق تكون نفس النسبة من مجلس إدارة المنشأة.
 - 4- لا يجوز الإضراب أو الإغلاق أثناء إجراءات مضت في النزاع الجماعي .
 - 5- يترتب على عرض نزاع العمل الجماعي على جهة الاختصاص وقت الإضراب أو الإغلاق .

⁵ احمد أبو شنب (المرجع السابق) ص 294 و ص 295

⁶ فريد الجلاذ ، شرح قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 ، 2002 ، ص 106 و ص 107

ومما يلاحظ في هذه المادة أن المشرع وضع شروطاً وقيوداً على ممارسة العامل في حقه في الإضراب ، وذلك لضمان سير العمل في المنشأة ، كما أنه يقيد العامل لكي لا يستغل هذا الحق ، ولتحقيق التوازن في العلاقة ما بين العامل ورب العمل وفق ضوابط وإجراءات وحدود مقررة في القانون ، بما لا يضر بمصالح صاحب العمل أو المصلحة العامة ، ففي الفقرة الأولى من المادة السابقة ، أوجب المشرع صراحةً على العامل أو من يمثله ، بتقديم أسباب يوضح فيها رغبته في الإضراب ، وذلك عن طريق تنبيه كتابي يوجه إلى الطرف الآخر (رب العمل أو من يمثله) ، وذلك قبل أسبوعين لاتخاذ الإجراء ، فلا يجوز أن يتم الإضراب بشكل مفاجئ وبدون إنذار مسبق ، وقد يكون السبب في ذلك أن العامل أولاً وأخراً يلجأ لهذا الحق لإجبار رب العمل على الوفاء بالتزامه تجاه العامل ، وتوجيه التنبيه الكتابي لرب العمل قد يساعد الطرفين على حل النزاعات دون استعمال الاضراب كوسيلة ، حيث يوضح التنبيه مدى جدية العامل في مطالباته ، كما قد ذكر المشرع ضرورة توجيه التنبيه الكتابي قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة ، وذلك باعتبارها تؤثر على النظام العام في المجتمع . كما يلزم قانون العمل الفلسطيني العامل في أن لا يكون قراره فردياً ، وعليه يجب أن يوقع التنبيه الكتابي من قبل 51% على الأقل من عدد العمال ، أي يلزم وجود موافقة من الأغلبية للجوئهم إلى الاضراب ، وتكون الأغلبية تقع ضمن نطاق العمال في المنشأة . وفي حال وجود إجراءات للنظر في النزاع العمالي ما بين العامل وصاحب العمل ، فلا يجوز للعامل الاضراب لأن ما يطرحه العامل من خلافات ما بينه وبين صاحب العمل موضوع نقاش، ولم يبت في مطالب العامل بشكل نهائي ، وفي حالة عرض النزاع العمالي الجماعي على جهة ذات اختصاص ، يتم إيقاف الإضراب (إذا كان العامل قد لجأ إليه) .

أما في قانون العمل الأردني ، فإن المشرع قد ذكر الحالات التي لا يجوز فيها للعامل الإضراب ، ولضرورة الإشعار قبل القيام بالاضراب ، وذلك في المادة 135 . أما المادة 136 فقد ذكرت حالات حظر الإضراب . ومن خلال مفهوم المخالفة ، يتبين أن المشرع الأردني أباح الإضراب وهو الأصل ، إلا أن المشرع أورد عدة استثناءات على الأصل وهي :

الاستثناء الأول :

يقضي بأنه لا يجوز لأي عامل أن يضرب إذا كان النزاع محالاً الى مندوب التوفيق ، أو مجلس التوفيق ، أو المحكمة العمالية ، والغرض من ذلك رغبة المشرع في إتاحة الفرصة لهذه الجهات لتسوية النزاعات ، فإذا لم ينجح مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق ، فعليه الانتظار إلى صدور حكم قضائي (المحكمة العمالية) .

الاستثناء الثاني :

مفاده بأنه لا يحق لأي عامل أن يضرب خلال المدة التي تكون فيها أي تسوية نافذة المفعول أو أي قرار معمول به ، وكان الاضراب يتعلق بالمسائل المشمولة بتلك التسوية أو ذلك القرار .

الاستثناء الثالث :

يقضي بعدم جواز الإضراب من جهة العامل إلا بعد إشعار صاحب العمل بذلك ، شريطة أن يكون الإشعار قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للاضراب ، مع ملاحظة أن مدة الإشعار تتضاعف في حالة إذا كان العمل يتعلق بأحد خدمات المصالح العامة وبالتالي فإن مدة الإشعار تكون ثمانية وعشرين يوماً .

ومما سبق نستنتج بأن الإضراب يكون محظوراً على العامل في الحالات السابقة، فإذا خالفه العامل وأضرِب فإن المشرع قرر إجراء العقوبة على هذه المخالفة .

ومعنى ذلك أن الإضراب في ما عدا هذه الحالات يعد مباحاً أو مشروعاً⁷ .

ففي الاستثناء الأول يبرر انتظار العمال نتيجة جهود مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق ، إذ قد تصدر جهودهم عن تحقيق التسوية ، وكذلك انتظار المحكمة العمالية الذي هو حكم قضائي يلزم طرفي النزاع .

أما الاستثناء الثاني فمفاده : أنه إذا حصل نزاع عمالي جماعي وتوصل أطرافه إلى التسوية بينهم لهذا النزاع ، بحيث تسري هذه التسوية لمدة معينة ، فلا يجوز للعمال أن يضربوا مطالبين بإلغاء التسوية أو تعديل بعض شروطها خلال فترة سريانها ، لأنهم ملزمون بذلك خلال هذه الفترة باعتبار أن التسوية هي عقد جماعي ، وهو ملزم لأطرافه خلال مدته ، فإن أضرِبوا مع ذلك على هذا الوجه كان إضرابهم غير مشروع لأنه لا يجوز إلغاء العقد أو تعديله بالإرادة المنفردة لأحد أطرافه ، هذا مع ملاحظة أن الإضراب يكون مشروعاً إذا تعلق الأمر بعدم تطبيق الطرف الآخر لهذه التسوية ، أو سوء تطبيقه لها ، أو باختلاف حول تفسير نص غامض فيه . وكذلك الأمر بالنسبة لقرار المحكمة فإنه ملزم لطرفي النزاع خلال المدة التي تقرها المحكمة لاستمرار سريان هذا القرار ، وبالتالي لا يجوز استعمال سلاح الإضراب للتوصل من هذا القرار، حتى لو تعلق الأمر باختلاف حول تفسيره ، لأن المرجع في تفسيره هو المحكمة نفسها وليس أطراف النزاع .

أما فيما يتعلق بالاستثناء الثالث فإنه حسب هذا النص يعتبر الإضراب غير مشروع إذا تم دون إرسال إشعار إلى صاحب العمل بإبلاغه بالإضراب وتاريخ بدئه قبل 14 يوماً من ذلك التاريخ ، إلا إذا كان العمل متعلقاً بإحدى خدمات المصالح العامة ، فعند ذلك يجب أن يرسل الإشعار قبل 28 يوماً من التاريخ المحدد للإضراب ، ومما لا شك فيه : أن اشتراط الإشعار وبهذه المدة يقصد به "عدم معاقبة صاحب العمل في الإضراب" ، ثم إن هذا الإشعار قد يدفع صاحب العمل إلى البحث عن حل مع العمال خلال مدة الإشعار وبالتالي تجنب الإضراب وآثاره⁸ .

أما فيما يتعلق بالقانون المصري فقد تشابه فيما بينه وبين القانون الأردني ، حيث قام بتحديد حالات يحظر فيها الإضراب ، أي أن العامل لا يجدر به استعمال حقه بالإضراب إذا خالف الحالات المذكورة ، والتزم بالشروط وفق مفهوم المخالفة . وحق الإضراب السلمي يكون إعلامه وتنظيمه من خلال منظمات العمال النقابية ، دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية⁹ .

وتم ذكر الشروط الخاصة بالإضراب مع تقسيمها إلى شروط شكلية وموضوعية ، باعتباره أحد الحقوق التي تخضع في ممارستها للضوابط والشروط التي تضمن عدم تجاوز في ممارسته بما لا يضر المصلحة العامة ، فسيتم بيان هذه الشروط بالتفصيل .

أولاً :- اتباع الوسائل السلمية لحل النزاع ، وتتمثل في التوفيق والوساطة والتحكيم .

ثانياً :- الشروط الشكلية للإضراب ، وتتمثل في الاستفتاء والإخطار .

⁷ سيد محمود رمضان . (المرجع السابق) . ص 505 وص 506 .

⁸ احمد ابو شنب . (المرجع السابق) . ص 296 .

⁹ قدرى الشهاوي . موسوعة قانون العمل . منشأة المعارف ، الاسكندرية ص 296 .

ثالثاً :- التوقف الجماعي عن العمل .

رابعاً :- توافر قصد الإضراب لدى العمال .

خامساً :- أن تكون المطالب العمالية ذات طبيعة مهنية .

سادساً :- احترام القيود الاتفاقية لممارسة حق الإضراب .

سابعاً :- عدم التجاوز في ممارسة حق الإضراب .¹⁰

لقد اشترط المشرع لممارسة حق الإضراب السلمي عدة شروط ، بعضها شروط شكلية ، والأخرى ذات طابع موضوعي :-

أولاً :- الشروط الشكلية لممارسة حق الإضراب :

1- اتباع الوسائل السلمية لحل النزاع .

لقد اكتفى المشرع المصري بالإشارة إلى أنه لا يجوز لجوء العامل للإضراب خلال أي مرحلة من مراحل الوساطة والتحكيم ، وكان من الأحرى أن ينص صراحةً على أن يكون كل من الوساطة والتحكيم هي المراحل الأولى في النزاع الذي يسبق اللجوء للإضراب ، وذلك لا يعني أن الإضراب ليس وسيلة سلمية لحل النزاع القائم ، إلا أنها وسيلة تستتبع انخفاض الانتاج وتوقف العمل والتنازل عن الأجر ، لدى نرى أن تكون الوسيلة الأخيرة التي يتم اللجوء إليها بعد المفاوضة الجماعية والوساطة والتحكيم .¹¹

2- تنظيم الإضراب عن طريق اللجنة النقابية .

قد يتطلب تنظيم الإضراب تدخل المنظمة النقابية التي يتبعون لها ، كونها تضم قيادات نقابية تكون الأجدر على إعلان وتنظيم الإضراب ، وإيضاً توفر الإمكانيات المالية لجعل الإضراب أكثر فاعلية وتأثير على صاحب المنشأة .

لم يقرّ المشرع المصري النوع الآخر من الإضراب ، الذي يحول دون تدخل النقابات لضمان ممارسة هذا الحق دون الإضرار للصالح العام، وكذلك خشية التجاوز عند ممارسته عن طريق الأفراد بعد تقنينه والاعتراف به تشريعاً للمرة الأولى في مصر، بالإضافة إلى ما يمكن أن تقوم به النقابات قبل بداية الإضراب بما تملكه من وسائل لحل النزاع قبل الإضراب بالضغط على صاحب العمل ، وإضاعة في اعتبارها عدة أمور تتمثل في الحالة الاقتصادية للمنشأة ، وحجم المشاركة العمالية في الإضراب ، وصياغة المطالب العمالية محور النزاع مع صاحب العمل . كل ذلك يفترض في حالة وجود نقابة تتوافر فيها بعض الإمكانيات النقابية والمادية ، وتتوافر لها القيادات الواعية التي تستطيع برؤيتها تحديد الوقت المناسب للإضراب ، وحث العمال على الإلتزام بقرارات الإضراب ، واختيار الوقت المناسب والظروف المناسبة لإنهاء الإضراب .¹²

وفي بعض الأحوال قد تحوي المنشأة العمالية لجاناً نقابية تقوم بتنظيم الإضراب . فإن لم يوجد ، يتوجه العمال للنقابة العامة المعنية¹³.

¹⁰ رافت دسوقي . (المرجع السابق) . (ص 127) .

¹¹ رافت دسوقي . (المرجع السابق) . ص130 و ص131 .

¹² رافت دسوقي . (المرجع السابق) . ص 131 .

¹³ قدري الشهاوي . (المرجع السابق) . ص297 .

3- موافقة مجلس إدارة النقابة العامة .

استوجب المشرع موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي أعضائه على الإضراب ، في حالة اعتزام عمالها ممارسة هذا الحق قبل إخطار صاحب العمل ومديرية القوى العاملة ، ويتم الإخطار عن طريق اللجنة النقابية بالمنشآت التي بها لجان نقابية ، وإن كان المشرع قد اشترط موافقة مجلس إدارة النقابة العامة التي تتبعها المنشأة التي ليس لها لجنة نقابية ، إلا أنه أناط بالنقابة العامة القيام بالإخطار في هذه الحالة .

ومما يجدر ذكره أن الأغلبية التي يطلبها المشرع للموافقة على الإضراب أولاً حتى تتولى تنظيمه وإعلانه أغلبية موصوفة مشددة ، وربما قصد المشرع من وراء هذه الأغلبية محاولة للتقليل من اللجوء للإضراب ، حيث يصعب اتفاق ثلثي أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة على هذه الوسيلة التي تنسم عواقبها بالخطورة ، خاصة وهو حق يقرره القانون لأول مرة في الآونة الأخيرة (في مصر) . وغالباً ما يشوب ممارسة الحق لأول مرة تجاوزات و أخطاء ، وقد يأتي التشدد هنا بنتيجة عكسية ، فقد تستنفر الأجهزة النقابية بأسرها بما فيها مجلس إدارة النقابة العامة التي يتبعها عمال المنشأة ، انتصاراً لارادتهم ضد إرادة المشرع¹⁴ .

بالتالي وتبعاً لنص المادة (92) الفقرة الثانية من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 . يجب أن تتم الموافقة على الإضراب من قبل ثلثي أعضاء مجلس إدارة النقابة .¹⁵

4- الإخطار :

لقد ميز المشرع المصري بين المنشآت التي توجد بها لجنة نقابية ، وتلك التي ليس بها لجنة نقابية ، فيما يخص الإخطار المرسل قبل الإضراب .

ففي المنشآت التي يوجد بها لجان نقابية ويعتزم عمالها على الإضراب ، أوجب المشرع على اللجنة إخطار كل من صاحب العمل ومديرية القوى العاملة المختصة بذلك قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل ، وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول .

أما إذا لم يوجد بالمنشأة لجنة نقابية ، فالإخطار هنا يجب أن تقوم به النقابة العامة التي يتبع لها العامل في هذه المنشأة ، ويرسل الإخطار هنا أيضاً لصاحب العمل ومديرية القوى العاملة المختصة بمراعاة المهلة المحددة ، وهي عشرة أيام قبل الإضراب ، وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول¹⁶ .

وعلى ذلك نص القانون بصراحة في المادة (192) من قانون العمل : " يجب إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة بكتاب مسجل بعلم الوصول قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل"¹⁷ والمقصود بالإخطار هو : " تمكين صاحب المنشأة من اتخاذ الاحتياطات اللازمة لمواجهة التوقف عن العمل ، خلال المدة التي تم تحديدها بالإخطار" . بالإضافة إلى أن الإخطار باعتباره إجراء سابق على الإضراب إنما يمثل إعلاناً عن إصرار العمال على التوقف عن العمل ، كوسيلة لتحقيق مطالبهم المهنية المشروعة التي سبق

¹⁴ رافت الدسوقي . المرجع السابق . ص 133 .

¹⁵ قدرى الشهاوي . المرجع السابق . ص 297 .

¹⁶ رافت الدسوقي المرجع السابق ص 132

¹⁷ فاطمة الرزاز . استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد . دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2004

لصاحب المنشأة رفضها وفشلت المفاوضات في تحقيقها وفوق هذا وذاك يمثل الإعلان وسيلة لتجنب الإضرابات المفاجئة التي يترتب عليها إخلال سير العمل في المنشأة¹⁸.

وفي بعض التشريعات الأخرى تم التغاضي عن الإعلان كشرط شكلي من شروط الاضراب ، وذلك باعتباره تحصيلاً حاصلًا ، حيث يكون صاحب المنشأة على علم مسبق بعزم العمال على الإضراب بعد فشل المفاوضات والاجراءات السلمية السابقة ، كما ان عدم وجود إخطار يوفر للإضراب فعالية أكثر، مما يدفع إلى سرعة استجابة صاحب العمل إلى مطالب العمال .

5- تحديد أسباب الإضراب ومدته الزمنية .

يجب في جميع الأحوال ، أن يتضمن الإخطار الأسباب الرئيسية والدافعة لاتخاذ مثل هذا القرار العمالي الجماعي ، كما يجب تحديد المدة الزمنية له. فاشتراط المشرع وجود الإخطار بالإضراب قبل حدوثه ، وتضمينه الأسباب والدوافع والمدد المحددة للإضراب ، إنما أراد به المشرع تقليل فاعليه الحرية او سلاح الإضراب بمواجهة صاحب العمل ، حيث يتمكن صاحب المنشأة من اتخاذ الوسائل الضرورية لتفادي آثاره بالدخول في مفاوضات جماعية مع منظمي وقيادات النقابة لحل النزاع أو تدبير أمره بالاستعانة بعمال مؤقتين ، يحلون مكان العمال المضربين خلال مدة الإضراب .

الشروط الموضوعية لممارسة حق الإضراب:¹⁹

1- التوقف الجماعي المدبر عن العمل :

ويعني ذلك امتناع العمال عن التوجه الى مكان العمل لتنفيذ الأعمال الملتزمين بها سواء بنص قانون ، أو وفقاً لاتفاقية جماعية ، او عقد عمل . وللتوقف أشكال عدة : فقد يكون بالامتناع عن الذهاب إلى أماكن العمل لأداء العمل المتفقين عليه خلال فترة زمنية يحددها الإعلان الذي اشترطه القانون . كما يمكن أن يأخذ صورة التوقف الجزئي ، حيث يتمتع بعض العمال عن العمل ويستمر الجزء الباقي بالعمل . وقد يأخذ التوقف الكامل صورته السابقة مع البقاء في العمل ، كما قد يأخذ صورة الإبطاء في أداء العمل .

يشترط في التوقف عن العمل أن يكون صريحاً وكاملاً ، أما الإبطاء فيعتبر إضراراً بالالتزام العمال بعقد العمل ، كما يشترط أن يكون التوقف الكامل عن العمل بمقتضى اتفاقية العمل الجماعية ، أو عقد العمل الفردي ، وليس بسبب قوة قاهرة او حادث فجائي . كما لا يكفي أن يكون الإضراب جماعياً ، بل يشترط أن يكون مدبراً ، أي نتيجة اتفاق مسبق لتحقيق هدف مشترك .

2- توافر نية الاضراب لدى العمال :

يجب أن تتصرف إرادة العمال إلى التحلل مؤقتاً من تنفيذ شروط العمل ، وذلك بالامتناع عن أداء العمل المكلفين بادائه. لذلك يجب توافر النية للإضراب ، فالعامل يدرك التزامه بأداء عمل متفق عليه ، ورغم ذلك تتجه إرادته للإضراب ، والنية هنا يجب أن لا تتجه إلى الإضرار بمصلحة صاحب العمل ، وإنما لتلبية مطالب عمالية سواء كانت مهنية او اقتصادية او اجتماعية ، وأن لا يتم تجاوز ذلك للإخلال بسير العمل أو الإضرار بصاحب العمل .

¹⁸ رافت الدسوقي . المرجع السابق . ص 132 .

¹⁹ رافت الدسوقي . المرجع السابق . ص 134 .

3- أن تكون مطالب العمال ذات طبيعة : مهنية أو اقتصادية أو اجتماعية :

يجب توافر هذا الشرط حتى يكتسب توقف العمال عن العمل صفة الاضراب المشروع ، فاذا كانت المطالب مخالفة لما ورد يفقد الإضراب عناصره الجوهرية ، فالمطالب المهنية تتمثل في تحسين ظروف العمل أو توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية . والمطالب الاقتصادية تتعلق بتحسين الأجور والعلاوات ، بينما المطالب الاجتماعية تتعلق بتحسين ظروف العامل الاجتماعية قبل تقديم هذه الخدمات الاجتماعية في صورة مزايا عينية او ترفيهية او ثقافية .

ويشترط إعلان هذه المطالب قبل البدء في الإضراب ، فقد يستجيب رب العمل لهذه المطالب دون اللجوء للإضراب .

4- احترام القيود الاتفاقية على ممارسة حق الاضراب :

قد يعمل بعض اصحاب العمل على وضع قيود اتفاقية على ممارسة حق الاضراب ، وذلك بوساطة اتفاقيات العمل الجماعية لمنع تجاوز العمال عن ممارسة هذا الحق ، ولتلافي ما تخلفه هذه الممارسة من أضرار اقتصادية ، وقد تتمثل هذه القيود في حظر الإضراب خلال فترة زمنية معينة .

والهدف من تضمين الاتفاقيات الجماعية لهذه القيود ، هو إتاحة الفرصة أمام صاحب المنشأة لمراجعة موقفه من المطالب العمالية ، واتخاذ التدابير اللازمة لمواجهة توقف العمال عن العمل ، خاصة في الصناعات سريعة التلف .

وقد اتجه الفقه والقضاء الى تقرير صحة هذه الشروط التي ترد في اتفاقية العمل الجماعية ، ويكون الهدف منها تنظيم ممارسة العمال لحق الإضراب وإلى بطلان الشروط التي تؤدي إلى حرمان العمال من ممارسة هذا الحق حتى لو لم تنص على هذا الحرمان صراحة .

5- عدم التجاوز في ممارسة حق الاضراب :

حيث أن التجاوز في الإضراب يلحق ضرراً بسير العمل في المنشأة أو بصاحبها ، لذلك تم اعتبار ذلك تجاوزاً من قبل العمال يستوجب المساءلة ، التي قد تصل الى حد انتهاء عقد العمل في حالة الخطأ الجسيم ، وذلك بشرط أن يرتكب العامل هذا الخطأ بصورة فردية ، مستقلاً عن الأخطاء التي يرتكبها العمال الآخرون، ومثل هذا الخطأ يبرر لصاحب العمل أن يوقع على مرتكبه من العمال العقوبات التأديبية ، التي يمكن أن تصل إلى حد فصل العامل عن العمل .

6- ان لا يكون الغرض من الإضراب تعديل اتفاقية العمل الجماعية :

يمثل هذا الشرط قيداً على ممارسة حق الإضراب فقد تؤدي التقلبات الاقتصادية إلى جعل الأجر المحدد بالاتفاقية العمالية الجماعية غير ذات قيمة ، وقد تؤدي إلى انخفاض قيمة العملة المحلية ، بالتالي لا يجوز للعمال الإضراب لتعديل وتحسين الظروف مادامت اتفاقية العمل سارية .

7- حظر الإضراب أو الإعلان عنه خلال جميع مراحل الوساطة والتحكيم :

لقد أراد المشرع بهذا القيد تمكين صاحب العمل من مراجعة موقفه من المطالب المهنية للعمال ، واتخاذ التدابير اللازمة لمواجهة حالة التوقف عن العمل .

تقييم (2-2)

تقييم ختامي

عزيزي المتدرب/ة اقرأ النص الآتي واستنتج اسم المنهج ، ومن ثم طريقة إجراء البحث ، وأظهر خطوات هذا المنهج. يتم في مثل هذا النوع الجمع بين البيئة الطبيعية للظاهرة المدروسة والبيئة المخبرية ، من خلال توفير شروط معينة تساعد الباحث على التحكم بمتغيرات الدراسة ، وبالتالي فإن التجارب الميدانية أقرب إلى الواقع من التجارب المخبرية ، ولكنها أقلها قدرة ومستوى في ضبط المتغيرات والتحكم بها ، وبالتالي فإن النتائج تكون أقل دقة، وخصوصاً أن العوامل الخارجية هنا يكون لها دور لا يستهان به في مجال التأثير على متغيرات الدراسة .

	اسم المنهج المستخدم
	طريقة إجراء البحث
	خطوات المنهج التي يمكن أن تستخدم

يتناول هذا اللقاء الاستعداد الشخصي للباحث للانخراط في البحث القانوني ، الذي يتطلب رغبة صادقة و حقيقية ، لأن البحث القانوني يتطلب النضوج النفسي الذي يترتب عليها الاجتهاد والمثابرة ، وسنتطرق في هذا اللقاء أيضاً إلى الاختيار الشخصي والاختيار بوساطة المشرف أو الاستاذ ، والاختيار المختلط على أن يتم تنفيذ كل طريقة من خلال أنشطة متنوعة بما فيها مناظرة .

مرحلة الاستعداد وطرق اختيار البحث

الأهداف العامة للقاء:

1. أن يتعرف على ركائز البحث القانوني .
2. أن يدرك بأنه يجب أن تتوافر عدة مهارات شخصية للباحث ، سواء نفسية أو عقلية أو إدارية .
3. أن يتعرف على طرق اختيار موضوع البحث .
4. أن يفند نقاط القوة والضعف في الاختيارات المختلفة للبحث .

بيان المادة التدريبية

المجال	المادة التدريبية	وصف المادة / شكل التنفيذ
المصادر	مصدر 1	شريحتان واحدة حول أركان الاستعداد الذاتي ، والثانية حول ركائز الإعداد للبحث القانوني
	مصدر 2	وثيقة 1-2 : المال الشائع حيث يركز عليه نشاط (2-3) : اختيار عنوان البحث.
	مصدر 3	شريحة تعرض لطرق اختيار البحث.
الانشطة	نشاط (1-3): الاستعداد الذاتي	عرض شريحتي بوروينت يتخللها شرح وتوضيح ، يليها حوار موجه بأسئلة ، ثم ورقة عمل حول الجوانب المتعلقة بالمهارات الشخصية والتي يجب توافرها في الباحث..حواري/جماعي..جماعي/كتابي
	نشاط(2-3): اختيار عنوان البحث	عرض وثيقة 1-2:المال الشائع/مصدر 2 يتخللها أسئلة وحوار، ثم اشتغال في مجموعات على ورقة عمل تتغيا اختيار عنوان البحث وتحديد السؤال البحثي والفرضية والمجال..جماعي/كتابي
التقييم	تقييم (1-3)	تقييم ختامي
	المقدمة والأهداف	مقدمة اللقاء الثالث وأهدافه

نشاط (1-3) الاستعداد الذاتي

عزيزي/تي المتدرب/ة :

بعد العرض والحوار السابق قم بالتشاور مع أفراد مجموعتك حول الجوانب المتعلقة بالمهارات الشخصية والتي يجب توافرها في الباحث ، وذلك وفقاً للجانب الخاص بمجموعتك:

المجموعة الأولى، تبحث في المهارات النفسية:

المهارات النفسية

المجموعة الثانية، تبحث في المهارات العقلية:

المهارات العقلية

المجموعة الثالثة، تبحث في المهارات الإدارية:

المهارات الإدارية

نشاط(2-3)

اختيار عنوان البحث

عزيزي/تي المتدرب/ة :

قم مع أفراد مجموعتك بالتحاور حول موضوع للبحث ترغبون القيام به : اختاروا بحثاً يصلح لإكمال دراستك العليا ، أو بحثاً يصلح في مركز للبحوث القانونية، أو بحثاً يقدم للجان التدريب . كل مجموعة تتفق على : عنوان البحث ، سؤال البحث ، فرضية البحث ، ونطاق البحث ، ومجاله .

المجموعة الأولى، بحث يقدم لغايات الدراسات العليا:

عنوان البحث	السؤال البحثي	الفرضية البحثية	نطاق البحث ومجاله

المجموعة الثانية، بحث يقدم لمركز البحوث القانونية:

عنوان البحث	السؤال البحثي	الفرضية البحثية	نطاق البحث ومجاله

المجموعة الثالثة، بحث يقدم للجنة التدريب:

عنوان البحث	السؤال البحثي	الفرضية البحثية	نطاق البحث ومجاله

مصدر 1

مرحلة الاستعداد الذاتي

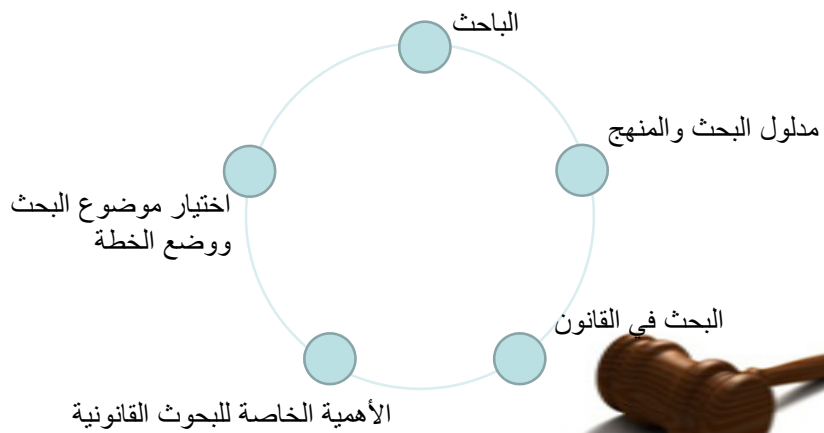
عرض تقديمي

أركان الاستعداد الذاتي

- القدرة العلمية
- المهارات الشخصية
- الرغبة النفسية



ركائز الإعداد للبحث القانوني



وثيقة 2.1

المال الشائع

(الطعن رقم 46 لسنة 12 ق ، جلسة 25/2/1943)

مجموعة عمر 5 ع صفحة رقم 517 16 الطعن رقم 0111 لسنة

بتاريخ 15-01-1948

الموضوع : المال الشائع

الموضوع الفرعي : عناصر الملكية في الشيوخ

فقرة رقم 2

إنه و إن كانت الملكية الشائعة تسرى بقدرها إلى كل أجزاء المال المشاع ، فإن ذلك لا يحو ما لكل حصة فيه من كيان ذاتي ، فتكون في كل جزء منه متميزة بالقوة عن غيرها إلى حصول القسمة ، و حينئذ تصير متميزة بالفعل . ذلك أن الحصة الشائعة و إن لم تكن في العيان متميزة حالاً فإنها متميزة بالقسمة مآلاً ، و بموجب ما للقسمة من أثر رجعي كاشف تكون في نظر القانون متميزة عن غيرها من أول الأمر . فإذا قضى حكم برفض دعوى تثبيت ملكية أرض اشتراها المدعي ، مؤسساً ذلك على بطلان عقد البيع الصادر إليه نتيجة سبق الحكم ببطلان عقد تملك البائع الأصلي ، في حين أن هذا البائع كان قد تملك بعد البيع الصادر منه حصة شائعة في جملة الأطنان يمكن أن تخرج منها الحصة المبيعة فلا مخالفة في ذلك للقانون . إذ أن ما باعه البائع الأصلي و آل أخيراً إلى المدعي و إن كان قدراً شائعاً في جملة الأطنان ، فإنه قدر معين بذاته متميز عن غيره بكونه هو ما اشتراه هذا البائع من أحد الورثة و قضى بإبطال البيع الصادر له في خصوصه ، فهو لذلك يختلف عن القدر الشائع الذي تملكه البائع المذكور فيما بعد بالشراء من مالك آخر مشتاع .

مصدر 3

طرق الاختيار

عرض تقديمي



طرق الاختيار



• اختيار شخصي

• اختيار من قبل المشرف

• اختيار مختلط



تقييم (3-3)

تقييم ختامي

عزيزي/تي المتدرب/ة ، من خلال المخزون المعرفي لديك ، وما يتوافر لديك مواهب فطرت عليها واستأثرت بها ، وما اكتسبته من حقول المعرفة ، ابحث في إحدى عقود المقابلة القواعد القانونية بدلالاتها ومعاني الفاظها ومصطلحاتها ومقاصدها .

أدوات ومصادر البحث القانوني

الأهداف العامة للقاء:

1. أن يتعرف على أصول كتابة البحث القانوني المتميز .
2. أن يميز بين أدوات البحث القانوني الرئيسية والمساعدة .
3. أن يدرك بأن عليه الحصول على المراجع والمصادر التي تشكل نطاق بحثه.
4. أن يتعرف على الاستخدام الأمثل لموضوعات الترجمة.

يتعلق اللقاء الرابع بضوابط يأخذها الباحث بعين الاعتبار عند اختياره لموضوع البحث ، ويستتبع اقرار خطة البحث أن يبدأ الباحث بإجراء الدراسات المعمقة في موضوعه والاطلاع على ما يتوافر من مراجع ومصادر ليتمكن من الاطاعة بالبحث وسبر أغواره ، للوصول إلى نتائج معمقة من خلال دراسة النصوص القانونية من مصادرها والاجتهاد والفقه وغيرها من الحقول المعرفية . سنتعرف في هذا اللقاء على أدوات البحث القانوني ، وسنتعرض إلى موثوقية المصادر والمراجع ، ودقة ترجمة النصوص الأجنبية .

بيان المادة التدريبية

المجال	المادة التدريبية	وصف المادة /شكل التنفيذ
المصادر	مصدر 1	ثلاث شرائح تتعلق بأدوات البحث القانوني .
	مصدر 2	شريحة واحدة تتعلق بأثر الخبرة البحثية للباحث على البحث .
	مصدر 3	وثيقة 3-4 : نصوص قانونية وتشتمل على نصين قانونيين الأول بالعربي والثاني بالإنجليزي .
	نشاط (2-4):	عرض شريحة بوروينت/مصدر 2 بالإضافة الى ورقة عمل تشتمل على قضايا تعكس أثر الخبرة الذاتية على كتابة البحث..جماعي/كتابي
	نشاط (4-4): ترجمة النصوص القانونية	حوار موجه بأسئلة، يليه قيام المشاركين بترجمة نص قانوني من الإنجليزية الى العربية ، وآخر من العربية الى الإنجليزية .
التقييم	تقييم (1-4)	تقييم ختامي
	مقدمة اللقاء الرابع وأهدافه	

إشارة:

إن الأنشطة التي لم ترد تسلسلا هنا، يعني أنها أنشطة تركز على عروض من قبل المدرب وحوار شفوي ولا توجد لها أوراق عمل كتابي.

نشاط (2-4)

الخبرة البحثية

عزيزي/تي المتدرب/ة :

تساور مع أفراد مجموعتك حول أثر الخبرة في القيام ببحث جيد وعميق ، ثم أكتب 5 أفكار في القضايا المطلوبة وفق مجموعتك :

المجموعة الأولى
كيف يُمكنكم توظيف الخبرات البحثية في تطوير المعلومات المبعثرة والمتوافرة لديكم عند قيامكم ببحث ما ؟
1.
2.
3.
4.
5.

المجموعة الثانية
كيف يمكنكم تقديم بحثاً للتميز ، إما للمؤسسات أو للجامعات أو غيرها من المراكز البحثية .
1.
2.
3.
4.
5.

المجموعة الثالثة
كيف يُمكنكم من خلال العملية البحثية تحليل وتقويم أنظمة قانونية ؟
1.
2.
3.
4.
5.

نشاط (4-4)

ترجمة النصوص القانونية

عزيزي/تي المتدرب/ة : قم مع أفراد مجموعتك بقراءة النص الآتي :

Labour Law; which embodies the legal rules regulating labour relations among workers,i.e. the people who work under the direction and control of another (the employer), and employers,i.e. the people who engage other (the workers) to work under their direction and control in return for a wage or a salary, The relationship between a worker and an employer is governed by the express and implied terms of the contract and statutory rules that contract cannot exclude.

أ) اكتبوا ما فهمتم من النص بلغتكم الخاصة .

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ب) قوموا بترجمة النص الى اللغة العربية حرفياً باستخدام القاموس و/أو الصفحة الإلكترونية .

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ج) اكتبوا ملاحظاتكم عن الفرق بين ما فهمتوه والترجمة الحرفية للنص .

.....
.....
.....
.....
.....
.....

مصدر 3

أدوات البحث القانوني

عرض تقديمي

مرحلة جمع المصادر والمراجع

- دقة ترجمة النصوص القانونية .
- حسن الاستفادة من المراجع .
- أدوات البحث القانوني .



أدوات البحث القانوني

- أدوات رئيسة .
- أدوات مساعدة .



الأدوات الرئيسية

- الكتب القانونية والمجلات العلمية المتخصصة والموسوعات القانونية والعامة .
- عقل الباحث .
- الخبرة البحثية .



الأدوات المساعدة

- الملفات .
- البطاقات .
- النظام الآلي .



مصدر 3

الخبرة البحثية

عرض تقديمي



الخبرة البحثية



- السرعة في إعداد البحث .
- تلافي النقص في المعلومات .
- تقديم بحث معمق ومتكامل .
- القدرة على توظيف الخبرات البحثية .



وثيقة 4.3

نصوص قانونية

النص الأول:

كنتيجة لتعدد أنواعها ، فإن العديد من الأعراف أصبحت تتعارض فيما بينها ، ولذلك فقد خلقت نوعاً من الاضطراب والغموض ، لمعالجة هذا الوضع ، أصدر الملك شارل السابع مرسوماً خاصاً عام 1453م ، أمر فيه بتجميع كافة الأعراف في مدونات . أكثر من قرن كامل كان ضرورياً لإنجاز هذه المهمة ، لكن ومع نهاية القرن السادس عشر كان الجزء الأكبر من القانون العرفي الفرنسي قد تحول إلى قانون مكتوب .

النص الثاني:

Labour Law; which embodies the legal rules regulating labour relations among workers,i.e. the people who work under the direction and control of another (the employer), and employers,i.e. the people who engage other (the workers) to work under their direction and control in return for a wage or a salary, The relationship between a worker and an employer is governed by the express and implied terms of the contract and statutory rules that contract cannot exclude.

العملية البحثية: تخطيطاً وصياغة

الأهداف العامة للقاء:

1. أن يتعرف على الجوانب الشكلية التي تعبر عن الفكر القانوني .
2. أن يصوغ مشكلة البحث على شكل سؤال .
3. أن يبني فرضية لمشكلة بحثية .
4. أن يتعرف على الجوانب الموضوعية في البحث القانوني .

تعتبر مرحلة كتابة البحث القانوني مهمة من حيث تنمية التعليم الذاتي للباحث ، وتعزيز تفكيره العلمي ، من خلال الاطلاع على مراجع لدراسة فكرة معينة ، ليسير بعدها باتجاه المنهجية العلمية التي تبدأ بالملاحظة العملية وتنتهي بكتابة البحث وإخراجه . إن شكل البحث في غاية الأهمية ، باعتباره انعكاساً لمضمون البحث ، كما أن تصميم البحث -ربما- يسبقه بالأهمية . سوف نتعرف في هذا اللقاء على مفاصل وهيكلية الخطة البحثية ومحتواها ، بالإضافة الى التعرض الى موضوع الأمانة العلمية وأخلاقيات الباحث ، وذلك من خلال أنشطة وعروض مختلفة .

بيان المادة التدريبية

المجال	المادة التدريبية	وصف المادة /شكل التنفيذ
المصادر	مصدر 1	وثيقه (5-1) : مشكلة الملكية وتتضمن نص يعرض لحالة إشكالية .
	مصدر 2	صورتان تؤشران الى العملية البحثية .
	مصدر 3	وثيقة (5-2) : الأمانة العلمية ويشتمل على نص تاريخي- ديني .
	مصدر 4	وثيقة (5-3) : العملية البحثية وتتعرض الى شروحات لمفاصل الورقة البحثية : السؤال البحثي، الفرضية ، ...
الأنشطة	نشاط (5-1) :	عرض وثيقة (5-1) : مشكلة الملكية/ من مصدر 1 بالإضافة الى ورقة عمل تتعلق بحالة بحثية لتحديد المشكلة وصياغة السؤال البحثي والفرضية واقتراح تصور للإجراءات.....جماعي/كتابي
	نشاط (5-2) :	عرض صور/مصدر 2 و ورقة عمل تتطلب بناء تصور لخطة إجرائية لمقاربة الفرضية البحثية الناتجة عن النشاط السابق .
	نشاط (5-3):	قراءة وثيقة (5-2) :الأمانة العلمية لكتابة أهم الأفكار على قصاصات ورقية ، بالإضافة إلى ورقة عمل لاستقصاء مظاهر وتجليات عدم الأمانة العلمية في المجال البحثي ومقارنتها أخلاقياً .
مقدمة اللقاء الخامس وأهدافه		

نشاط (1-5)

المشكلة البحثية

عزيزي/تي المتدرب/ة :

أمامك حالة إشكالية تتعلق بمجال القانون ، تأملها وحاول سبر أغوارها بالتشاور مع زملائك في المجموعة ، ثم اكتبوا ما توصلتم إليه في الجوانب الآتية :

عنوان البحث :

.....

وصف المشكلة : مظاهرها وتجلياتها وظروفها :

- حدد المشكلة...صفها بكلماتك

.....

- عبر عن مظاهرها وتجلياتها .

.....

.....

.....

.....

.....

.....

تحديد المشكلة :

- تبين المشكلة في سؤال بحثي (صياغة تقريرية أو إستفهامية)

.....

.....

.....

.....

بناء الفرضيات

- صغ الفرضية (صياغة تقريرية أو شرطية)

.....
.....
.....
.....

- فِكر في حلول للمشكلة

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

أدوات البحث

- أشكال البيانات اللازمة لحل المشكلة

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

- أدوات بحثية مقترحة...مناسبة وملائمة

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. فكر بحدود البحث وممكنات التنفيذ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. شكل البحث المتوقع

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

نشاط (3-5)

الأمانة العملية

عزيزي/تي المتدرب/ة :

تتجلى عدم الأمانة العلمية في العملية البحثية من خلال عدة مظاهر، استقص مع أفراد مجموعتك بعضاً من تلك المظاهر، وأكتب رأيك في مدى اعتبارها عملاً مبرراً أو عملاً لا أخلاقياً :

مظاهر عدم الأمانة	رأينا
عدم ذكر المراجع .	
إستعارة المنهجية .	
عدم وجود إحالة في المتن والهوامش .	

وثيقه 5-1

مشكلة الملكية

إذا كانت الصورة العادية للملكية هي الملكية المفترزة ، بحيث يكون لكل واحد منهم الحق في حصته المفترزة وعلى وجه الاستقلال والانفراد ، فقد يحصل أن يكون الشيء الواحد مملوكاً لأكثر من شخص في الملكية الشائعة بشركة الملك ، بحيث يكون الشيء مملوكاً لشخص .

فالمادة 1060 من مجلة الحكام العدلية عرفت الملكية : ((شركة الملك هي كون الشيء مشتركاً بين اثنين فأكثر ، أي مخصوصاً بهما بسبب من أسباب التملك ، كالشراء والهبة والوصية والتوارث ، أو بخلط أموالهم أو إختلاطها بصورة لا تقبل التمييز والتفريق كأن يشتري لاثنتين مالاً أو يهبهما واحداً أو يوصي لهما ويقبله أو يرثاه فيصير ذلك مشتركاً بينهما ، ويكون كل منهما شريك الآخر في هذا المال ، وكذلك إذا خلط اثنين بعض ذخيرتهما ببعض ، أو أرهقت عدو لهما بوجه ما فاختلفت ذخيرة الاثنين ببعضها فتصير هذه الذخيرة المخلوطة والمختلطة بين الأثنين مالاً مشتركاً)) .

بالرغم من أن التعريفات تعد أصلاً من عمل الفقه ، إلا أن المشرع في بعض الأحيان يتدخل ويضع تعريفات قانونية لبعض الأمور وهذا ما فعله المشرع الأردني عند تعريفه للملكية ، حيث نصت المادة 1018 على أن : ((1- حق الملكية هو سلطة المالك في أن يتصرف في ملكه تصرفاً مطلقاً عينياً ومنفعة واستغلالاً 2- ولمالك الشيء وحده أن ينتفع بالعين المملوكة وبغلتها وثمارها ونتاجها ويتصرف في عينها بجمع التصرفات الجائزة شرعاً)) . وهذا التعريف مستمد من الشريعة الإسلامية ، وهذا ما نصت عليه المادة 11 من مرشد الحيران عند تعريفها للملكية في حين أن مجلة الأحكام العدلية لم تعرف الملكية بل عرفت محل الملكية ، فالمادة 125 نصت على أن الملك ما يملكه الإنسان من أعيان ومنافع وكان قادراً على التصرف به على وجه الاختصاص والاستبداد ، أما المشرع المصري فقد عرّف حق الملكية من خلال نص المادة 802 ، والتي نصت على أن " لمالك الشيء وحده ، في حدود القانون حق استعماله واستغلاله والتصرف فيه " .

وهذا التعريف يركز على العناصر المكونة لحق الملكية أي السلطات التي تكون للمالك على الشيء وهي الاستعمال والاستغلال والتصرف . كما أن مسودة المشروع المدني الفلسطيني عرفت الملكية من خلال نص المادة 1007 " لمالك الشيء وحده حق استعمال واستغلال والتصرف فيه في حدود القانون .

وثيقة 2-5
الأمانة العلمية

٣٥٦

أخبرنا أبو القاسم عبدالعزيز بن محمد بن جعفر العطار، قال: حدثنا أبو القاسم عبيد الله بن لؤلؤ الساجي، قال: أخبرنا عمر بن واصل بالبصرة سنة ثلاث مئة، قال: سمعت سهل بن عبد الله في سنة مئتين وخمسين بالبصرة يقول: أخبرني محمد بن سوار خالي، قال: حدثنا مالك بن دينار، قال: حدثنا الحسن بن أبي الحسن البصري، عن أنس بن مالك، قال: لما حضرته وفاة أبي بكر الصديق سمعت علي بن أبي طالب يقول: المتفرسون في الناس أربعة: إمرأتان، ورجلان، فأما المرأة^(١) الأولى فصفراء بنت شعيب لما تفرست في موسى، قال الله في قصتها ﴿يَتَأْتِيَ اسْتَفْجِرَةً إِسْرًا خَيْرًا مِّنْ اسْتَفْجِرَتِ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾ [القصص ٢٦] والرجل الأول الملك العزيز على عهد يوسف، والقوم فيه من الزاهدين، قال الله تعالى ﴿وَقَالَ الَّذِي اشْتَرَتْهُ مِنِ ابْنِ مَرْيَمَ لِمَ أَصْرَمْتَ فَتَوَلَّى عَلَيْهِ أَن يَنْقَعَنَا أَوْ نَخْذِمَهُ وَلَدًّا﴾ [يوسف ٢١] وأما المرأة الثانية فحديجة ابنة خويلد لما تفرست في النبي ﷺ وقالت لعمها: قد تشمت رُوحِي روحَ محمد بن عبد الله، إنه نبي لهذه الأمة فزوجني منه. وأما الرجل الآخر فأبو بكر الصديق لما حضرته الوفاة قال لي: إني قد تفرست في أن أجعل الأمر من بعدي في عمر بن الخطاب، فقلت له: إن جعلها في غيره لن ترضى به، فقال: سررتني والله لأشركك في نفسك بما سمعته من رسول الله ﷺ، فقلت: وما هو؟ قال: سمعت رسول الله ﷺ يقول: «إن على الصراط لعقبة لا يجوزها أحد إلا بجواز من علي بن أبي طالب» فقال علي له: أفلا أشركك في نفسك وفي عمر بما سمعته من رسول الله ﷺ، فقال: ما هو؟ فقلت: قال لي: «يا علي لا تكتب جوازًا لمن يسب أبا بكر وعمر، فإنهما سيذا كهول أهل العجّة بعد النبيين». قال أنس: فلما أفضت الخلافة إلى عمر، قال لي علي: يا أنس إني طالعت مجاري العلم من الله تعالى في الكون، فلم يكن لي أن أرضى بغير ما جرى في سابق علم الله وإرادته خوفًا من أن يكون مني اعتراض على الله، وقد سمعت رسول الله ﷺ يقول: «أنا خاتم الأنبياء، وأنت يا علي خاتم الأولياء». هذا الحديث موضوع من عمل القصاص، وضعه عمر بن واصل أو وضع عليه، والله أعلم^(٢).

كاوا محمد أبو عبد البر

(١) هكذا في النسخ، والأصح: «المرأة»، لكن أثبتنا ما جاء في الأصول.

(٢) ساقه ابن الجوزي في الموضوعات ١/ ٣٩٧-٣٩٨.

وثيقة 3-5

العملية البحثية

المشكلة:

تُستقى غالباً من محيط الطالب أو ثقافته البيئية ، ومن ثم يسعى إلى إيجاد الحل الأنسب لها (أو تفسيرها وتقديم معلومات جديدة عنها) في نهاية بحثه ، ولكن طبيعة المشكلة تختلف باختلاف المنهج المتبع في البحث (المنهج التجريبي- المسح - دراسة حالة - التاريخي) .
وتحدد المشكلة وتصاغ في شكل سؤال يجسد للقارئ المشكلة التي سوف يتم البحث فيها، والتي يهدف مشروع الطالب إلى إيجاد حل لها.

الهدف:

يختلف الهدف عن المشكلة إذ أنه يوضح ما يحاول الباحث الوصول إليه بعكس المشكلة التي يحاول من خلالها الباحث شرح ظاهرة معينة قد تكون سلبية .
ويصاغ الهدف بعبارة توضح الذي سيتم اكتشافه أو يُرجى إثباته من خلال المشروع.

الفرضية (Hypothesis)

هي توقع (تخمين) علمي يفترض مخرجات التجربة، وهو يتبع لخلفية المعلومات والتعريفات المسبقة، ويبدأ بكلمة (لو) أو (بفرض) وهو ما يحاول الباحث إثباته أو نفيه بنهاية البحث وكلاهما مقبول.
وتصاغ الفرضية على النحو التالي:
نفترض / لو أن... فإن... بسبب...

المواد (Materials)

قائمة بكل ما هو مستخدم في البحث من كتب ونشرية مجلات صحف ووثائق تاريخية قوانين

المتغيرات (Variables)

إما أن تكون عوامل طبيعية أو مصطنعة تدخل على خط سير البحث أو التجربة، ويكون لها أثر سلبي أو إيجابي، وأحياناً تكون محايدة بدون أثر يذكر، وغالباً ما تكون هذه المتغيرات ذات علاقة ببعضها البعض، وستوضح الأمثلة الآتية كل متغير على حده، ومن ثم كيفية تأثير كل واحد في الآخر .

هناك ثلاثة أنواع من المتغيرات:

- متغيرات مستقلة (Independent Variables) : هي العوامل المستجدة والتي قد تحدث تغييراً في نتائج الفرضية المقترحة.
- متغيرات غير مستقلة (Dependent Variables): غالباً ما تسمى بالمتغيرات التابعة وهي العوامل التي تتغير نتيجة تغير العوامل المستقلة.
- المتغيرات الثابتة (Controlled Variables): هي العوامل التي لا تتغير أثناء التجربة، والتي تزيد من دقة التجربة والبيانات.

الإجراءات (procedures)

هي الخطوات المتبعة في عملية البحث بمراحله المختلفة لإثبات الفرضية، ويشترط فيها:

1. أن تتم على أسس البحث العلمي.
2. الوضوح من حيث التفاصيل والقياسات الدقيقة وصحة المعلومات .
3. ضبط المتغيرات.
4. إمكانية إعادة تطبيقها عند قراءتها .
5. ذكر الدراسات السابقة في حال وجودها كما هي، وتضاف الجزئية الجديدة كملحق للإجراءات السابقة، مع ذكر الجهة المنفذة في المرحلة الأولى.
6. حل جميع المشاكل التقنية بدلاً من تجنبها.

البيانات (Data)

هي المعلومات التي تم جمعها بخصوص موضوع البحث، وقبل إجراء أي تجربة وأثنائها وبعدها ويمكن تقسيمها إلى:

المعلومات والبيانات: المعلومات التي جمعت ورصدت من قبل الباحث وغالباً ما تكون وفق دراسات سابقة.

المعلومات الإحصائية: تستخدم الإحصاءات متى أمكن، فهي مفتاح المشروع الناجح إذا استخدمت بشكل صحيح.

المعلومات والبيانات التي يتم رصدها أثناء البحث وتفسير البيانات والنتائج مثال:

- استخدام القياسات والاستبانات.
- عدد مرات إعادة التجربة.
- الملاحظات المدونة: بعد رصد المتغيرات (يمكن التحكم في المتغيرات المستقلة وقياس مدى تأثيرها في البحث).
- الرسم البياني: يفضل استخدام الرسوم البيانية لتوضيح النتائج والمتغيرات.

- صور لمراحل التجربة أو البحث إن أمكن .

تحليل البيانات (Data Analysis)

هو عبارة عن تفسير للرسومات البيانية والجداول التي تم وضعها في البيانات، بحيث تشرح بشكل تفصيلي الأرقام والرسومات التي يضعها الباحث، واستعراض الأخطاء المحتملة وتحليلها.

النتائج (Results)

هي بالتحديد نتيجة كل خطوة من مراحل البحث، والتي يمكن من خلالها استخلاص الاستنتاج النهائي للبحث.

الاستنتاج (Conclusion)

هو المرحلة الأخيرة التي تعمم فيها النتائج باستنتاج أخير للبحث، والتي يجب أن تكون مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالفرضية، وما ذكر فيها من فقرات.

الدراسات المستقبلية (Future/ Further Researches)

هي عبارة عن مقترحات وتوصيات للبحث فيها مستقبلاً، وهي بمثابة انطلاقة لبحث جديد.

اسلوب كتابة البحث

الأهداف العامة للقاء:

1. أن يتعرف على المادة العلمية في متن البحث بتقسيماتها وتبويبها وتفصيلها .
2. أن يستنتج بأن العنوان الواضح والدقيق يوحى للقارئ فحوى ومضمون البحث .
3. أن يتعرف على عمليتين متكاملتين تؤديان لإخراج بحث علمي سليم غير منقوص جانب التعبير وسلامة اللغة .
4. أن يتفهم أثناء كتابة البحث عزو كل رأي إلى من نادى به ونسبة كل قول إلى قائله .
5. أن يدرك بأن الهوامش جزء لا يتجزأ من المتن وأن هناك عدة طرق لوضعها .

يعتبر هذا اللقاء هو مرحلة بناء البحث القانوني ، التي تبدأ بمقدمة تقسم إلى أجزاء حيث إن غايتها ليست معالجة الموضوع بل التقديم له ، من حيث تقسيمات البحث ، والعناوين والأسلوب والاقتباس والهوامش..سنتعرض الى هذه التقسيمات من خلال عروض وأنشطة مختلفة.

بيان المادة التدريبية

المجال	المادة التدريبية	وصف المادة /شكل التنفيذ
المصادر	مصدر 1	شريحة واحدة تبين متطلبات كتابة البحث .
	مصدر 2	شريحة واحدة تعرض لأسلوب الكتابة .
	مصدر 3	فلم فيديو حول اللغة البحثية المثلى الواجب استخدامها في صياغة البحث وكتابته .
	مصدر 4	شريحة واحدة تعرض لهيكل البحث .
	نشاط (3-6) :	حوار موجه بأسئلة يليه بالإضافة إلى ورقة عمل تتضمن بيانات من مصادر مختلفة ليعاد ترتيبها وفق منهجية التوثيق المتبعة..حواري/جماعي..جماعي/كتابي
	نشاط (4-6) :	عرض شريحة بوربونت/ مصدر 4 حول هيكل البحث وتقسيماته ، ثم ورقة عمل تركز على ثلاثة بحوث ذات تقسيمات مختلفة ، حيث يتم تناول واحداً منها وتدوين وصفاً لها في ضوء معايير التقسيم الأمثل .
التقييم	تقييم (1-6)	تقييم ختامي
	المقدمة والأهداف	مقدمة اللقاء السادس وأهدافه

إشارة :

إن الأنشطة التي لم ترد تسلسلاً هنا، يعني أنها أنشطة تركز على عروض من قبل المدرب وحوار شفوي ولا توجد لها أوراق عمل كتابي .

الأحكام الصادره عن المحاكم/المحكمة	نوع المصدر
نقض رقم () محكمة النقض الفلسطينية - مجموعة الأحكام القضائية والمبادئ القانونية بتاريخ 3003/4/11	البيانات
	التوثيق الصحيح

موقع إلكتروني	نوع المصدر
http://muqtafi.birzeit.edu ، قرار بقانون رقم (8) لسنة 2011 الخاص بضريبة الدخل.	البيانات
	التوثيق الصحيح

دراسة على موقع إلكتروني	نوع المصدر
إسم الدراسة: المراحل الانتقالية لنقل السلطات والصلاحيات وتغيير المسميات وأثرها على التشريعات معهد الحقوق - جامعة بيرزيت وحدة بنك المعلومات القانونية.	البيانات
	التوثيق الصحيح

مقالة في مجلة	نوع المصدر
منير فاشة، (2006). مجلة رؤى، العدد 21، والتطوير التربوي. تكاملية المنهاج وتواصلية المعرفة. رام الله: مركز القطان للبحث	البيانات
	التوثيق الصحيح

نشاط (4-6) هيكل البحث وتقسيماته

عزيزي/تي المتدرب/ة أمامك ثلاثة بحوث تشتمل على تقسيمات مختلفة ، كل مجموعة تتناول واحداً منها وتدون وصفاً لها في ضوء ما هو معطى أدناه .

البحث الأول:

إسم البحث:.....

مدى تناسب التقسيمات المتماثلة :

.....
.....
.....
.....
.....

مدى مناسبة فقرات البحث :

.....
.....
.....
.....
.....

وحدة المقدمة والخاتمة :

.....
.....
.....
.....
.....

مناسبة المقدمة والتوطئة :

.....
.....
.....
.....
.....

بيان منهج البحث وصفي أو استقرائي تحليلي أو مقارن :

.....
.....

البحث الثاني :

.....إسم البحث:

مدى تناسب التقسيمات المتماثلة :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

مدى مناسبة فقرات البحث :

.....
.....
.....
.....
.....
.....

وحدة المقدمة والخاتمة :

.....
.....
.....
.....
.....
.....

مناسبة المقدمة والتوطئة :

.....
.....
.....
.....

بيان منهج البحث وصفي أو استقرائي تحليلي أو مقارن :

.....
.....
.....
.....

البحث الثالث :

اسم البحث :

مدى تناسب التقسيمات المتمثلة :

.....
.....
.....
.....
.....
.....

مدى مناسبة فقرات البحث :

.....
.....
.....
.....
.....
.....

وحدة المقدمة والخاتمة :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

مناسبة المقدمة والتوطئة :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

بيان منهج البحث وصفي أو استقرائي تحليلي أو مقارن :

.....

.....

مصدر 1

متطلبات كتابة البحث

عرض تقديمي



متطلبات كتابة البحث



• مقدمة البحث وتمهيداته

• تقسيمات البحث

• العناوين

• الأسلوب

• الاقتباس

• الهوامش



مصدر 2

أسلوب الكتابة

عرض تقديمي



أسلوب الكتابة



• استعمال الضمائر في البحث القانوني

• اللغة القانونية

• الكتابة القانونية

• سلامة اللغة

• جانب التعبير



تقييم (1-6)

تقييم ختامي

لوحظ في الآونة الأخيرة بأن الأبحاث المقدمة لنقابة المحامين الفلسطينيين : إما أن تكون مسروقه ، وإما أن يعود ذلك لضعف الباحث وعدم تهيئته التامة عند الشروع بالكتابة ، لذلك عزيزي/تي المتدرب/ة امامك جدول بيّن من خلاله نقاط الضعف والقوه عند كتابة البحث ...أكتب رأيك في ذلك.

دور الأستاذ في تدريب المتدرب على قواعد البحث	دور المتدرب نفسه في تعلم قواعد البحث	دور النقابه في تعليم قواعد البحث	دور الجامعه في تعليم قواعد البحث

يجب مراعاة بعض الاعتبارات أثناء إخراج البحث وطباعته،
فمنها ما يتعلق باعتبارات شكلية سواء كانت طباعية ،
وإملائية، وعلاماتية، ونحوية وهيكلية. أو إعتبارات
موضوعية مثل ما هو علمي ومنطقي ومنا ما هو تسلسلي
وإطنابي وأسلوبى...هذه الأخيرة سنأتي على توضيحها في
هذا اللقاء .

مرحلة طباعة البحث والمناقشة

الأهداف العامة للقاء:

1. أن يتعرف على الأخطاء الشكلية
والموضوعية لتجنبها.
2. أن يتعرف على معنى الإطناب في سياق
الأبحاث القانونية .
3. أن يدرك بأن التكرار من العيوب
الشكلية وقد يوقع الباحث في تناقض .
4. أن ينقد معايير تقييم الأبحاث من قبل
لجنة الأبحاث في نقابة المحامين
الفلسطينيين .
5. يقترح معايير جديدة لتقييم الأبحاث
القانونية .

بيان المادة التدريبية

المجال	المادة التدريبية	وصف المادة /شكل التنفيذ
المصادر	مصدر 1	شريحة واحدة تعرض قطاعات دائرية تمثل الأخطاء الإطنابية .
	مصدر 2	وثيقة 7.1 وهي بحث بعنوان "إضراب العامل حق وضرورة" وهو بحث مقدم إلى نقابة المحامين الفلسطينيين لغايات استكمال الحصول على الإجازة القانونية من إعداد المحامية المتدربة فاطمة توام عضوية رقم : 4101
	مصدر 3	وثيقة 7.2: تقييم بحث وهي نتائج تقييم بحث الإضراب في قانون العمل من قبل لجنة الأبحاث في نقابة المحامين الفلسطينيين .
الانشطة	نشاط(1-7): الأخطاء الإطنابية	عرض شريحة بوربوينت/مصدر 1 ، يليها حوار موجه بأسئلة ، ثم الاشتغال على ورقة عمل فردي تستطلع آراء المشاركين في الجوانب المتعلقة بعملية ضبط البحث أو الرسالة..حواري/جماعي..فردى/كتابي
	نشاط (3-7) : تقييم بحث	حوار موجه بأسئلة ، ثم اشتغال جماعي على ورقة عمل تشتمل على تقييم لبحث مرفق ونقارنه بنتائج تقييم لجنة الأبحاث في نقابة المحامين الفلسطينيين، بالإضافة الى اقتراح معايير تقييم جديدة.
التقييم	تقييم (1-7)	تقييم ختامي إجمالي لمحتوى المساق .
مواد أخرى	الخطة	خطة اللقاء السابع
	المقدمة والأهداف	مقدمة اللقاء السابع وأهدافه .

إشارة :

إن الأنشطة التي لم ترد تسلسلاً هنا، يعني أنها أنشطة تركز على عروض من قبل المدرب وحوار شفوي ولا توجد لها أوراق عمل كتابي .

نشاط (7-1)
الأخطاء الإطنابية

عزيزي المشارك/ة

فكر في الجوانب المتعلقة بعملية ضبط البحث أو الرسالة، واكتب رأيك في القضايا الآتية:

القضية الأولى :

أحياناً يكون للإيجاز مزايا وأحياناً يكون الإيجاز مخلا بالمعنى . كيف يؤثر الإيجاز المخل على جودة البحث القانوني ؟ وما هي برأيك معايير الإيجاز السليم ؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

القضية الثانية :

كيف يمكن للتكرار أن يوقع الباحث في تناقض ؟...ما شكل هذا التناقض ؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

نشاط (7-3)

تقييم بحث

أمامك بحث بعنوان بعنوان "إضراب العامل حق وضرورة". وهو بحث مقدم إلى نقابة المحامين الفلسطينيين لغايات استكمال الحصول على الإجازة القانونية ، من إعداد المحامية المتدربة فاطمة توام عضوية رقم : 4101" ومحتوى البحث يتعلق بالإضراب في قانون العمل" ..بالإضافة الى ذلك أمامك وثيقة تشتمل على نتائج تقييم البحث من قبل لجنة الأبحاث في نقابة المحامين الفلسطينيين .

أولاً: قم مع أعضاء المجموعة بتقييم البحث وفق الوثيقة 7.2 تقييم البحث وقارنه بنتائج تقييم لجنة الأبحاث في نقابة المحامين الفلسطينيين .

اسم المحامي المتدرب: العضوية 0000				
رقم				
عنوان البحث الإضراب في قانون العمل إضراب العامل حق وضرورة				
اللغة والأسلوب	الحجة والمنطق	القيمة العلمية	طريقة العرض	شخصية المتدرب وسرعة خاطره
العلامة:	العلامة:	العلامة :	العلامة:	العلامة :
تعليق/ملاحظات:	تعليق/ملاحظات:	تعليق/ملاحظات:	تعليق/ملاحظات:	تعليق/ملاحظات:
العلامة النهائية :				

ثانياً : قم مع أعضاء المجموعة بتقييم البحث من الجوانب الآتية :

رقم	اسم المحامي المتدرب: العضوية 0000			
عنوان البحث الإضراب في قانون العمل				
الإطراب	المقدمة والخاتمة	التوثيق	المصادر والمراجع	عنوان البحث
العلامة :	العلامة:	العلامة :	العلامة:	العلامة:
تعليق/ملاحظات:	تعليق/ملاحظات:	تعليق/ملاحظات:	تعليق/ملاحظات:	تعليق/ملاحظات:
العلامة النهائية :				

ثالثاً: قدموا مقترحات لمعايير تقييم البحث القانوني :

.....

.....

.....

.....

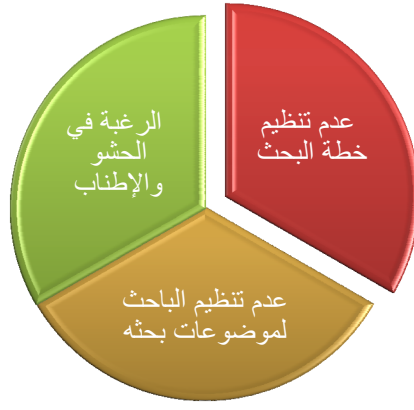
.....

مصدر 1

الأخطاء الإطنابية

عرض تقديمي

الأخطاء الإطنابية



وثيقة 7.1

الإضراب في قانون العمل

"إضراب العامل حق وضرورة"

المقدمة :

لقانون العمل أهمية كبيرة ، وقد أولى المشرع علاقات العمل اهتماماً خاصاً ، وذلك إدراكاً منه لخطورة هذه العلاقات التي تمثل الإطار العام الذي تتحدد فيه شروط وأحكام العلاقة بين العمال واصحاب العمل ، ومن المفترض سريان عقد العمل على كلا طرفي هذا العقد ، لكن قد يطرأ على هذا العقد مستجدات تستوجب بالضرورة قيام أحد الطرفين بالتصرف لضمان عودة عقد العمل للسير بشكل طبيعي ومن الأمثلة على ذلك ، إخلال صاحب العمل بالتزام ما تجاه العامل ، لذا منح المشرع هذا العامل حقاً للدفاع عن مصالحه بمواجهة رب العمل وهذا الحق يتمثل بالإضراب ، لكن يجب توضيح هذا الحق لكي لا يتعسف العامل في استعماله وايضاً لمعرفة متى يصبح استعمال الإضراب ضرورة ملحة ، وتبرز أهمية هذه الدراسة كونها تركز في البداية على شرح عام للنقاط الأساسية التي يركز عليها مفهوم الإضراب حسب ما أوجده القانون وذكره المشرع بنصوص واضحة في قانون العمل ، وايضاً كما شرحه بعض الفقهاء لأهمية هذا الموضوع سواء للعامل أو لرب العمل أو للمجتمع بشكل عام، لذا أردت في هذا البحث شرح مفهوم الإضراب وذلك في المبحث الأول بحيث ساقوم بذكر عدة تعريفات في المطلب الأول ، أما المطلب الثاني سأعمل على ذكر الشروط الواجب توافرها في الإضراب مع شرح لها ، كما سيشمل المبحث الثاني الآثار المتعلقة بالإضراب اتجاه العامل بالتحديد سواء كانت آثاراً ايجابية أو سلبية .

المبحث الأول مفهوم الاضراب

المطلب الأول تعريف الاضراب وصوره

المطلب الثاني شروط الاضراب

المبحث الأول : مفهوم الإضراب

يعد الإضراب أحد الطرق التي يستطيع العامل اللجوء اليها في حال وجود نزاع عمالي مع رب العمل فهو حق مقرر بموجب قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لعام 2000 ، حيث حددت المادة (66) من هذا القانون بنص صريح وواضح وجود الاضراب كحق مكفول للعمال للدفاع عن مصالحهم ، حيث قد يضطر العمال بغية الحصول على حقوقهم الى اللجوء الى هذا الحق .

كما يعد الاضراب احد المظاهر الغير عادية للنزاع الجماعي و في هذا المبحث سيتم بداية شرح مفهوم الاضراب بشكل عام لتوضيحه وذكر تعريفات مختلفة للاضراب.

كما سيتم ذكر بعض الصور المعروفة للاضراب في المطلب الاول كما سيتم التحدث عن شروط الاضراب ومتى يمكن للعامل استخدام الاضراب كوسيلة للتعبير فيها عن مطالبة لحقوق له وذلك في المطلب الثاني .

المطلب الأول تعريف الأضراب

لم يعط قانون العمل الفلسطيني تعريفاً محدداً للاضراب ، كما أن قانون العمل الأردني الجديد لم يتضمن في نصوصه تعريفاً محدداً وواضحاً للاضراب الا ان القانون الملغي كان يعرف الاضراب بأنه " توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع جماعي "

ولخلو القانون الاردني الجديد من تعريف للإضراب اتجه الفقه لوضع عدة تعريفات فكما عرفه البعض بأنه " توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع جماعي عمالي وذلك بهدف الحصول على مطالبهم المتعلقة بشروط العمل او ظروفه" والبعض الاخر عرف الاضراب بأنه "امتناع العمال عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل الفردية التي تربطهم مع صاحب العمل وذلك بسبب نزاع عمالي جماعي" ²⁰ .

اما في القانون المصري فلم يورد القانون الجديد تعريفاً للإضراب ، اما في القانون الملغى في المادة 2/90 فقد عرف بأنه "امتناع العمال عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل الفردية التي تربطهم بصاحب العمل وذلك بسبب نزاع عمالي جماعي" ²¹ .

وقد يعرف الاضراب بأنه " امتناع العمال عن العمل امتناعاً ارادياً ومدبراً لتحقيق مطالب مهنية" وقد اشتمل هذا التعريف على عناصر الاضراب المادية والمعنوية بالإضافة الى اتصافه بالبساطة وعدم التعقيد .

ومما يجدر التنويه له إلى أن حق الاضراب كان مباح في القانون المصري حتى سنة 1923 وحيث كثر لجوء العمال الى ممارسة الاضراب لتسوية منازعات العمل الجماعية فتدخل المشرع لتضييق دائرة الاضراب شيئاً فشيئاً حتى انتهى الامر الى تجريمه بموجب القرار بقانون رقم 2 لسنة 1977 الصادر في اعقاب الاحداث التي شهدتها مصر يومي 18 و 19 يناير 1977 والذي عرف بموجب القرار بقانون (حماية امن الوطن والمواطن).وبالغاء هذا القانون بموجب القرار بقانون رقم 194 لسنة 1983 أصبحت نصوص قانون العقوبات رقم 24 لسنة 1951 هي النصوص التي تحكم الإضراب بالنسبة لموظفي وعمال المرافق العامة وعند صدور قانون العمل لسنة 1981 قرر تسوية المنازعات عن طريق المفاوضات الجماعية وإحالته الى هيئة التحكيم المختصة اذا تعذر تسوية النزاع ويكون بذلك قد منع عمال القطاع الخاص من ممارسة الاضراب.

إلا أن توقيع مصر على الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تكفل ممارسة حق الاضراب . وانتهت الى براءة العمال المضربين وقد تم التطرق الى المراحل التي مر بها الاضراب في مصر لتوضيح ان الاضراب كان في فترة من الفترات جرماً يعاقب عليه القانون ²² .

أما وبالرجوع الى تعريف الاضراب فاننا نخلص الى تعريف الاضراب بأنه "اتفاق مجموعة من العمال فيما بينهم على الامتناع عن القيام بالعمل المتفق عليه لوجود نزاع عمالي الغرض منه الحصول على حقوقهم التي تتعلق بشروط العمل او ظروفه "، ومن ثم فإن الاضراب له سبب متمثل في النزاع العمالي المثار بين مجموعة من العمال وصاحب العمل أو أصحاب العمل .

فعلى ذلك إذا كانت المنازعة بين عامل أو عدد من العمال ورب العمل بسبب منازعات أدت الى امتناع العامل عن العمل فإن ذلك لا يعد إضراباً .

²⁰ سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي رقم 9 لسنة 2001 ، الطبعة الاولى ، الاصدار الاول ، مكتبة دار الثقافة ، عمان ، 2004 ، ص 504

²¹ احمد عبد الكريم ابو شنب ، شرح قانون العمل الجديد ، الطبعة الاولى ، الاصدار الرابع ، الدار العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، 2003 ، ص 294

²² رافت الدسوقي ، شرح قانون العمل الجديد ، رقم 16 لسنة 2003 ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، 2004 ، ص 125

وكذلك فإن الاضراب له محتوى يدور حول امتناع مجموعة من العمال عن العمل بصورة جماعية ، وهذا الامتناع لا بد أن يرمي الى هدف معين هو حمل رب العمل او صاحب العمل على تلبية مطالب هؤلاء العمال والتي تتحقق بشروط العمل او ظروفه²³.

كما ان الاضراب الذي ينظمه قانون العمل يكون سببه نزاع عمالي باعتبار أن الاضراب هو أهم سلاح بين العمال ضد أصحاب العمل لحمله على إجابة مطالبهم ، بحيث يجد صاحب العمل نفسه وقد تعطل العمل لديه مما يؤثر سلبياً على ارتباطاته مع عملاء المؤسسة بحيث يجد نفسه عاجزاً عن تلبية طلباتهم او الوفاء بالعقود التي يكون قد ابرمها معهم ، كما إن امتناع العمال عن العمل بالاضراب يعني أن يكون الاضراب قراراً واعياً يحمل معنى الاتفاق بين العمال او بين مجموعة منهم على التوقف عن العمل كوسيلة لجعل صاحب العمل على تلبية مطالبهم ، والاضراب الذي نقصده هنا هو "الاضراب المهني اي الذي يكون هدفه تلبية مطالب العمال في نطاق عملهم ، وليس الاضراب السياسي الذي يكون هدفه الضغط على السلطة العامة يجعلها على اتخاذ قرار سياسي معين ، او استجابة على قرار سياسي اتخذته هذه السلطة"²⁴.

**انواع الاضراب :-

عادة ما يأخذ الاضراب صوراً متعددة على النحو التالي:-

الصورة الأولى: الاضراب التقليدي الذي يتم بتخطيط سابق تعلم به المنشأة.

الصورة الثانية : الاضراب المتتابع حيث يتم فيه التوقف عن العمل بصورة مؤقتة من قبل طائفة من عمال المنشأة لمدة محددة ، ثم تعود الى العمل لتتوقف طائفة اخرى عن العمل ذات الزمن بصورة متتابعة .

الصورة الثالثة : الاضراب القصير المدى والذي يكون محدداً بساعة عند بدء العمل أو قبل انتهائه .

الصورة الرابعة : الاضراب الجزئي الذي يتم بالتباطؤ في العمل بغية تخفيض كفاءة العمل.

الصورة الخامسة : الاضراب الصامت ويتمثل بتوقف العمال عن العمل وجلوسهم دون إحداث أي شغب أو تخريب.

هذه هي الصور المألوفة لواقع الاضراب باعتباره من الوسائل القانونية المكفولة للعمال²⁵.

²³ سيد محمود رمضان ,المرجع السابق ص504

²⁴ احمد ابو شنب (المرجع السابق) ص294 وص295

²⁵ فريد الجلاذ ، شرح قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 ، 2002 ، ص 106 و ص 107

المطلب الثاني

شروط الاضراب

لقد قام المشرع الفلسطيني بتحديد الشروط الواجب توافرها في الاضراب لكي يكون صحيحاً و قانونياً وقد تم بيان ذلك في المادة 67 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 حيث جاءت المادة كما يلي :-

6- يجب توجيه تنبيه كتابي من قبل الطرف المعني بالاضراب أو الإغلاق الى الطرف الآخر وإلى الوزارة قبل اسبوعين من اتخاذ الاجراء موضحاً أسباب الاضراب أو الإغلاق .

7- يتم التنبيه قبل أربعة اسابيع في المرافق العامة.

8- في حال الاضراب يكون التنبيه موقِعاً من 51% من عدد العاملين في المنشأة على الأقل وفي حال الإغلاق تكون نفس النسبة من مجلس إدارة المنشأة.

9- لا يجوز الاضراب أو الإغلاق اثناء اجراءات مضت في النزاع الجماعي .

10- يترتب على عرض نزاع العمل الجماعي على جهة الإختصاص وقت الاضراب أو الإغلاق .
ومما يلاحظ في هذه المادة أن المشرع وضع شروط وقيود على ممارسة العامل في حقه في الاضراب ، وذلك لضمان سير العمل في المنشأة كما أنه يقيد العامل لكي لا يستغل هذا الحق ، ولتحقيق التوازن في العلاقة ما بين العامل ورب العمل وفق ضوابط واجراءات وحدود مقررة في القانون بما لا يضر بمصالح صاحب العمل او المصلحة العامة ، ففي الفقرة الأولى من المادة السابقة أوجب المشرع صراحةً على العامل أو من يمثله بتقديم أسباب يوضح فيها رغبته في الاضراب ، وذلك عن طريق تنبيه كتابي يوجه الى الطرف الآخر (رب العمل او من يمثله) ، وذلك قبل اسبوعين لاتخاذ الإجراء فلا يجوز أن يتم الاضراب بشكل مفاجئ وبدون إنذار مسبق ، وقد يكون السبب في ذلك أن العامل أولاً وأخراً يلجئ لهذا الحق لإجبار رب العمل على الوفاء بالتزامه تجاه العامل وتوجيه التنبيه الكتابي لرب العمل قد يساعد الطرفين على حل النزاعات دون استعمال الاضراب كوسيلة ، حيث يوضح التنبيه مدى جدية العامل في مطالباته كما قد ذكر المشرع ضرورة توجيه التنبيه الكتابي قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة ، وذلك باعتبارها تؤثر على النظام العام في المجتمع . كما يلزم قانون العمل الفلسطيني العامل في أن لا يكون قراره فردياً ، وعليه يجب أن يوقع التنبيه الكتابي من قبل 51% على الأقل من عدد العمال ، أي يلزم وجود موافقة من الأغلبية للجوئهم إلى الاضراب ، وتكون الأغلبية تقع ضمن نطاق العمال في المنشأة . وفي حال وجود إجراءات للنظر في النزاع العمالي ما بين العامل وصاحب العمل فلا يجوز للعامل الاضراب لأن ما يطرحه العامل من خلافات ما بينه وبين صاحب العمل موضوع نقاش، ولم يبت في مطالب العامل بشكل نهائي ، وفي حالة عرض النزاع العمالي الجماعي على جهة ذات اختصاص يتم إيقاف الاضراب (إذا كان العامل قد لجأ إليه) .

أما في قانون العمل الأردني فإن المشرع قد ذكر الحالات التي لا يجوز فيها للعامل الاضراب ولضرورة الإشعار قبل القيام بالاضراب ، وذلك في المادة 135. أما المادة 136 فقد ذكرت حالات حظر الاضراب.

ومن خلال مفهوم المخالفة يتبين أن المشرع الأردني أباح الاضراب وهو الأصل إلا ان المشرع أورد عدة استثناءات على الأصل وهي :

الإستثناء الأول :

يقضي بأنه لا يجوز لأي عامل أن يضرب إذا كان النزاع محالاً الى مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية ، والغرض من ذلك رغبة المشرع في إتاحة الفرصة لهذه الجهات لتسوية النزاعات ، فإذا لم ينجح مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق فعليه الإنتظار إلى صدور حكم قضائي (المحكمة العمالية) .

الإستثناء الثاني :

مفاده بأنه لا يحق لأي عامل أن يضرب خلال المدة التي تكون فيها أي تسوية نافذة المفعول أو أي قرار معمول به ، وكان الاضراب يتعلق بالمسائل المشمولة بتلك التسوية أو ذلك القرار .

الإستثناء الثالث :

يقضي بعدم جواز الاضراب من جهة العامل إلا بعد إشعار صاحب العمل بذلك شريطة أن يكون الإشعار قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للاضراب مع ملاحظة أن مدة الإشعار تتضاعف في حالة إذا كان العمل يتعلق بأحد خدمات المصالح العامة وبالتالي فإن مدة الإشعار تكون ثمانية وعشرين يوماً .
ومما سبق نستنتج بأن الاضراب يكون محظوراً على العامل في الحالات السابقة، فإذا خالفه العامل واضرب فإن المشرع قرر إجراء العقوبة على هذه المخالفة .

ومعنى ذلك أن الاضراب في ما عدا هذه الحالات يعد مباحاً او مشروعاً²⁶.

ففي الاستثناء الأول يبرر انتظار العمال نتيجة جهود مندوب التوفيق او مجلس التوفيق ، إذ قد تصدر جهودهم عن تحقيق التسوية وكذلك انتظار المحكمة العمالية الذي هو حكم قضائي يلزم طرفي النزاع .

اما الاستثناء الثاني فمفاده انه اذا حصل نزاع عمالي جماعي وتوصل أطرافه إلى التسوية بينهم لهذا النزاع بحيث تسري هذه التسوية لمدة معينة فلا يجوز للعمال ان يضربوا مطالبين بإلغاء التسوية او تعديل بعض شروطها خلال فترة سريانها لانهم ملزمون بذلك خلال هذه الفترة باعتبار أن التسوية هي عقد جماعي وهو ملزم لأطرافه خلال مدته فإن أضربوا مع ذلك على هذا الوجه كان إضرابهم غير مشروعاً لأنه لا يجوز إلغاء العقد أو تعديله بالإرادة المنفردة لأحد أطرافه هذا مع ملاحظة أن الاضراب يكون مشروعاً إذا تعلق الأمر بعدم تطبيق الطرف الآخر لهذه التسوية أو سوء تطبيقه لها أو باختلاف حول تفسير نص غامض فيه ، وكذلك الأمر بالنسبة لقرار المحكمة فإنه ملزم لطرفي النزاع خلال المدة التي تقرها المحكمة لاستمرار سريان هذا القرار وبالتالي لا يجوز استعمال سلاح الاضراب للتوصل من هذا القرار ، حتى لو تعلق الأمر باختلاف حول تفسيره لأن المرجع في تفسيره هو المحكمة نفسها وليس أطراف النزاع.

أما فيما يتعلق بالاستثناء الثالث فإنه حسب هذا النص يعتبر الاضراب غير مشروع إذا تم دون إرسال إشعار إلى صاحب العمل بإبلاغه بالاضراب وتاريخ بدءه قبل 14 يوماً من ذلك التاريخ ، إلا إذا كان العمل متعلقاً بإحدى خدمات المصالح العامة فعند ذلك يجب أن يرسل الإشعار قبل 28 يوماً من التاريخ المحدد للاضراب ، ومما لا شك فيه إن اشتراط الإشعار وبهذه المدة يقصد به "عدم معاقبة صاحب العمل في الاضراب" ثم إن هذا

²⁶ سيد محمود رمضان (المرجع السابق) ص 505 وص 506

الإشعار قد يدفع صاحب العمل إلى البحث عن حل مع العمال خلال مدة الإشعار وبالتالي تجنب الاضراب وآثاره²⁷.

أما فيما يتعلق بالقانون المصري فقد تشابه فيما بينه وبين القانون الأردني حيث قام بتحديد حالات يحظر فيها الاضراب أي أن العامل لا يجدر به استعمال حقه بالاضراب إذا خالف الحالات المذكورة ، والتزم بالشروط وفق مفهوم المخالفة وحق الاضراب السلمي يكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظمات العمال النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية²⁸.

وتم ذكر الشروط الخاصة بالاضراب مع تقسيمها إلى شروط شكلية وموضوعية باعتباره أحد الحقوق التي تخضع في ممارستها للضوابط والشروط التي تضمن عدم تجاوز في ممارسته بما لا يضر المصلحة العامة فسيتم بيان هذه الشروط بالتفصيل .

أولاً :- اتباع الوسائل السلمية لحل النزاع وتتمثل في التوفيق والوساطة والتحكيم .

ثانياً :- الشروط الشكلية للاضراب وتتمثل في الإستفتاء والإخطار .

ثالثاً :- التوقف الجماعي عن العمل .

رابعاً :- توفر قصد الاضراب لدى العمال .

خامساً :- أن تكون المطالب العمالية ذات طبيعة مهنية .

سادساً :- احترام القيود الإتفاقية لممارسة حق الاضراب .

سابعاً :- عدم التجاوز في ممارسة حق الاضراب²⁹.

لقد اشترط المشرع لممارسة حق الاضراب السلمي عدة شروط بعضها شروط شكلية والآخرى ذات طابع موضوعي :-

أولاً :- الشروط الشكلية لممارسة حق الإضراب .

6- إتباع الوسائل السلمية لحل النزاع .

لقد اكتفى المشرع المصري بالإشارة إلى أنه لا يجوز لجوء العامل للاضراب خلال أي مرحلة من مراحل الوساطة والتحكيم ، وكان من الأخرى ان ينص صراحةً على أن يكون كل من الوساطة والتحكيم هي المراحل الأولى في النزاع الذي يسبق اللجوء للاضراب ، وذلك لا يعني أن الاضراب ليس وسيلة سلمية لحل النزاع القائم إلا أنها وسيلة تستتبع انخفاض الإنتاج وتوقف العمل والتنازل عن الأجر ، لدى نرى أن تكون الوسيلة الأخيرة التي يتم اللجوء إليها بعد المفاوضة الجماعية والوساطة والتحكيم.³⁰

7- تنظيم الاضراب عن طريق اللجنة النقابية .

²⁷ احمد ابو شنب (المرجع السابق) ص 296

²⁸ قدري الشهواني ، موسوعة قانون العمل ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ص296)

²⁹ رافت دسوقي (المرجع السابق) ص 127)

³⁰ رافت دسوقي المرجع السابق ص130 و ص131

قد يتطلب تنظيم الاضراب تدخل المنظمة النقابية التي يتبعون لها كونها تضم قيادات نقابية تكون الأجدر على إعلان وتنظيم الاضراب ، وايضاً توفر الإمكانيات المالية لجعل الاضراب أكثر فاعلية وتأثير على صاحب المنشأة .

لم يقر المشرع المصري النوع الآخر من الاضراب الذي يحول دون تدخل النقابات لضمان ممارسة هذا الحق دون الإضرار للمصالح العام، وكذلك خشية التجاوز عند ممارسته عن طريق الأفراد بعد تقنينه والإعتراف به تشريعاً للمرة الأولى في مصر ، بالإضافة إلى ما يمكن أن تقوم به النقابات قبل بداية الاضراب بما تملكه من وسائل لحل النزاع قبل الاضراب بالضغط على صاحب العمل ووضعة في اعتبارها عدة أمور تتمثل في الحالة الإقتصادية للمنشأة وحجم المشاركة العمالية في الاضراب وصياغة المطالب العمالية محور النزاع مع صاحب العمل . كل ذلك يفترض في حالة وجود نقابة تتوفر على بعض الإمكانيات النقابية والمادية وتتوافر لها القيادات الواعية التي تستطيع برؤيتها تحديد الوقت المناسب للاضراب ، وحث العمال على الإلتزام بقرارات الاضراب واختيار الوقت المناسب والظروف المناسبة لإنهاء الاضراب .³¹

وفي بعض الأحوال قد تحوي المنشأة العمالية لجان نقابية تقوم بتنظيم الاضراب فإن لم يوجد يتوجه العمال للنقابة العامة المعنية³² .

8- موافقة مجلس إدارة النقابة العامة .

استوجب المشرع موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي أعضائه على الاضراب في حالة اعتزام عمالها ممارسة هذا الحق قبل إخطار صاحب العمل ومديرية القوى العاملة ، ويتم الإخطار عن طريق اللجنة النقابية بالمنشآت التي بها لجان نقابية وإن كان المشرع قد اشترط موافقة مجلس إدارة النقابة العامة التي تتبعها المنشأة التي ليس لها لجنة نقابية إلا أنه أناط بالنقابة العامة القيام بالإخطار في هذه الحالة .

ومما يجدر ذكره أن الأغلبية التي تطلبها المشرع للموافقة على الاضراب أولاً حتى تتولى تنظيمه وإعلانه أغلبية موصوفة مشددة وربما قصد المشرع من وراء هذه الأغلبية محاولة للتقليل من اللجوء للاضراب حيث يصعب اتفاق ثلثي أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة على هذه الوسيلة التي تتسم عواقبها بالخطورة خاصة وهو حق يقره القانون لأول مرة في الآونة الأخيرة (في مصر) وغالباً ما يشوب ممارسة الحق لأول مرة تجاوزات و أخطاء وقد يأتي التشدد هنا بنتيجة عكسية فقد تستنفر الأجهزة النقابية بأسرها بما فيها مجلس إدارة النقابة العامة التي يتبعها عمال المنشأة انتصاراً لارادتهم ضد إرادة المشرع.³³

بالتالي وتبعاً لنص المادة (92) الفقرة الثانية من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 يجب أن تتم الموافقة على الاضراب من قبل ثلثي أعضاء مجلس إدارة النقابة.³⁴

9- الإخطار

لقد ميز المشرع المصري بين المنشآت التي توجد بها لجنة نقابية وتلك التي ليس بها لجنة نقابية فيما يخص الإخطار المرسل قبل الاضراب .

³¹ رافت دسوقي المرجع السابق ص 131

³² قدرى الشهراوي المرجع السابق ص 297

³³ رافت الدسوقي المرجع السابق ص 133

³⁴ قدرى الشهراوي المرجع السابق ص 297

ففي المنشآت التي يوجد بها لجان نقابية ويعتزم عمالها على الاضراب أوجب المشرع على اللجنة إخطار كل من صاحب العمل ومديرية القوى العاملة المختصة بذلك قبل التاريخ المحدد للاضراب بعشرة أيام على الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول .

أما إذا لم يوجد بالمنشأة لجنة نقابية فالإخطار هنا يجب أن تقوم به النقابة العامة التي يتبع لها العامل في هذه المنشأة ويرسل الإخطار هنا أيضاً لصاحب العمل ومديرية القوى العاملة المختصة بمراعاة المهلة المحددة وهي عشرة أيام قبل الاضراب وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول³⁵ .

وعلى ذلك نص القانون بصراحة في المادة (192) من قانون العمل " يجب إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة بكتاب مسجل بعلم الوصول قبل التاريخ المحدد للاضراب بعشرة أيام على الأقل"³⁶ والمقصود بالإخطار هو " تمكين صاحب المنشأة من اتخاذ الإحتياطات اللازمة لمواجهة التوقف عن العمل خلال المدة التي تم تحديدها بالإخطار " بالإضافة إلى أن الإخطار باعتباره اجراء سابق على الاضراب إنما يمثل إعلاناً عن إصرار العمال على التوقف عن العمل كوسيلة لتحقيق مطالبهم المهنية المشروعة التي سبق لصاحب المنشأة رفضها وفشلت المفاوضات في تحقيقها وفوق هذا وذاك يمثل الإعلان وسيلة لتجنب الإضرابات المفاجئة التي يترتب عليها إخلال سير العمل في المنشأة³⁷.

وفي بعض التشريعات الأخرى تم التغاضي عن الإعلان كشرط شكلي من شروط الاضراب وذلك باعتباره تحصيلاً حاصلًا حيث يكون صاحب المنشأة على علم مسبق بعزم العمال على الاضراب بعد فشل المفاوضات والاجراءات السلمية السابقة كما ان عدم وجود اخطار يوفر للاضراب فعالية أكثر مما يدفع صاحب العمل الى سرعة استجابة صاحب العمل الى مطالب العمال.

10- تحديد اسباب الاضراب ومدته الزمنية

يجب في جميع الاحوال ان يتضمن الاخطار الاسباب الرئيسية والدافعة لاتخاذ مثل هذا القرار الجماعي كما يجب تحديد المدة الزمنية له. فاشتراط المشرع وجود الاخطار بالاضراب قبل حدوثه وتضمينه الاسباب والدوافع والمدد المحددة للاضراب انما اراد به المشرع تقليل فاعليه الحرية او سلاح الاضراب بمواجهة صاحب العمل حيث يتمكن صاحب المنشأة من اتخاذ الوسائل الضرورية لتفادي اثاره بالدخول في مفاوضات جماعية مع منظمي وقيادات النقابة لحل النزاع او تدبير امره بالاستعانة بعمال مؤقتين يحلون مكان العمال المضربين خلال مدة الاضراب .

الشروط الموضوعية لممارسة حق الاضراب³⁸

8- التوقف الجماعي المدبر عن العمل

³⁵ رافت الدسوقي المرجع السابق ص 132
فاطمة الرزاز ، استنقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2004 ³⁶

ص 126

³⁷ رافت الدسوقي المرجع السابق ص 132

³⁸ رافت الدسوقي المرجع السابق ص 134

ويعني ذلك امتناع العمال عن التوجه الى مكان العمل لتنفيذ الاعمال الملزمين بها سواء بنص قانون او وفقا لاتفاقية جماعية او عقد عمل . وللتوقف اشكال عدة فقد يكون بالامتناع عن الذهاب الى اماكن العمل لاداء العمل المتفقين عليه خلال فترة زمنية يحددها الاعلان الذي اشترطه القانون كما يمكن ان ياخذ صورة التوقف الجزئي حيث يمتنع بعض العمال عن العمل ويستمر الجزء الباقي بالعمل وقد ياخذ التوقف الكامل صورته السابقة مع البقاء في العمل كما قد ياخذ صورة الإبطاء في اداء العمل .

يشترط في التوقف عن العمل ان يكون صريح وكامل اما الإبطاء فيعتبر اضرازا بالتزام العمال بعقد العمل كما يشترط ان يكون التوقف الكامل عن العمل بمقتضى اتفاقية العمل الجماعية او عقد العمل الفردي وليس بسبب قوة قاهرة او حادث فجائي كما لا يكفي ان يكون الاضراب جماعيا بل يشترط ان يكون مدبرا اي نتيجة اتفاق مسبق لتحقيق هدف مشترك.

9- توافر نية الاضراب لدى العمال

يجب ان تنصرف ارادة العمال الى التخل مؤقتا من تنفيذ شروط العمل وذلك بالامتناع عن اداء العمل المكلفين بادائه لذلك يجب توافر النية للاضراب فالعامل يدرك التزامه باداء عمل متفق عليه ورغم ذلك تتجه ارادته للاضراب والنية هنا يجب ان لا تتجه الى الاضرار بمصلحة صاحب العمل وانما لتلبية مطالب عمالية سواء كانت مهنية او اقتصادية او اجتماعية وان لا يتم تجاوز ذلك للاخلال بسير العمل او الاضرار بصاحب العمل .

10- ان تكون مطالب العمال ذات طبيعة مهنية او اقتصادية او اجتماعية

يجب توافر هذا الشرط حتى يكتسب توقف العمال عن العمل صفة الاضراب المشروع فاذا كانت المطالب مخالفة لما ورد يفقد الاضراب عناصره الجوهرية فالمطالب المهنية تتمثل في تحسين ظروف العمل او توفير وسائل الصحة والسلامة المهنية والمطالب الاقتصادية تتعلق بتحسين الاجور والعلاوات بينما المطالب الاجتماعية تتعلق بتحسين ظروف العامل الاجتماعية قبل تقديم هذه الخدمات الاجتماعية في صورة مزايا عينية او ترفيهية او ثقافية.

ويشترط اعلان هذه المطالب قبل البدء في الاضراب فقد يستجيب رب العمل لهذه المطالب دون اللجوء للاضراب .

11- احترام القيود الاتفاقية على ممارسة حق الاضراب

قد يعمل بعض اصحاب العمل على وضع قيود اتفاقية على ممارسة حق الاضراب وذلك بواسطة اتفاقيات العمل الجماعية لمنع تجاوز العمال عن ممارسة هذا الحق ولتلافي ما تخلفه هذه الممارسة من اضرار اقتصادية وقد تتمثل هذه القيود في حظر الاضراب خلال فترة زمنية معينة. والهدف من تضمين الاتفاقيات الجماعية لهذه القيود هو لاتاحة الفرصة امام صاحب المنشأة لمراجعة موقفه من المطالب العمالية واتخاذ التدابير اللازمة لمواجهة توقف العمال عن العمل خاصة في الصناعات سريعة التلّف.

وقد اتجه الفقه والقضاء الى تقرير صحة هذه الشروط التي ترد في اتفاقية العمل الجماعية ويكون الهدف منها تنظيم ممارسة العمال لحق الاضراب والى بطلان الشروط التي تؤدي الى حرمان العمال من ممارسة هذا الحق حتى لو لم تنص على هذا الحرمان صراحة .

12- عدم التجاوز في ممارسة حق الاضراب

حيث ان التجاوز في الاضراب يلحق ضررا بسير العمل في المنشأة او بصاحبها لذلك تم اعتبار ذلك تجاوز من قبل العمال يستوجب المسائلة التي قد تصل الى حد انتهاء عقد العمل في حالة الخطا الجسيم وذلك بشرط ان يرتكب العامل هذا الخطا بصورة فردية مستقلا عن الاخطاء التي يرتكبها العمال الاخرين، ومثل هذا الخطا يبرر لصاحب العمل ان يوقع على مرتكبه من العمال العقوبات التأديبية التي يمكن ان تصل الى حد فصل العامل عن العمل.

13- ان لا يكون الغرض من الاضراب تعديل اتفاقية العمل الجماعية

يمثل هذا الشرط قيذا على ممارسة حق الاضراب فقد تؤدي التقلبات الاقتصادية الى جعل الاجر المحدد بالاتفاقية العمالية الجماعية غير ذي قيمة، وقد تؤدي الى انخفاض قيمة العملة المحلية بالتالي لا يجوز للعمال الاضراب لتعديل وتحسين الظروف مادامت اتفاقية العمل سارية.

14- حظر الاضراب او الاعلان عنه خلال جميع مراحل الوساطة والتحكيم

لقد اراد المشرع بهذا القيد تمكين صاحب العمل من مراجعة موقفه من المطالب المهنية للعمال واتخاذ التدابير اللازمة لمواجهة حالة التوقف عن العمل.

المبحث الثاني

الاثار والنتائج المترتبة على الاضراب

المطلب الاول

الاثار الايجابية للاضراب

المطلب الثاني

الاثار السلبية للاضراب

المبحث الثاني : اثار الاضراب ونتائجه

ان تقرير الاضراب في التشريعات كحق للعمال يلجؤون اليه عند الحاجة والضرورة لوجوده، لتلبية مطالب عمالية وكون الاضراب يؤثر بشكل كبير عند حدوثه على كل من صاحب العمل والعامل، فانه لا بد لنا من التطرق الى اثار ونتائج استعمال هذا الحق كونه يعد كما وصفه بعض الفقهاء بالسلاح في يد العامل، لذا سيتم الحديث عن كل من اثار الاضراب الايجابية والسلبية سواء للعمال او لرب العمل .

المطلب الاول أثار الاضراب الايجابية

1- وقف عقد العمل

يعتبر الاضراب سببا لوقف عقد العمل في النظم القانونية التي تعترف بمشروعية الاضراب، وذلك بخلاف تلك التي لا تعترف بمشروعيته بل قد يصل الامر الى اعتباره جريمة جنائية معاقب عليها .
فالدول التي تعترف بحق الاضراب كحق جماعي هدفه تحقيق مصلحة اقتصادية لاعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين العمال واصحاب العمل ، لا يتم اعتبار الاضراب سببا لانتهاء عقد العمل وذلك لعدم اعتبار الاضراب خطأ يترتب عليه ايقاع جزاء بالعامل المضرب وانما يعد وسيلة لتحقيق مطالب مهنية اقرها التشريع .
بالتالي لا يستطيع صاحب العمل فصل العامل بسبب الاضراب والا اعتبر فصلا تعسفيا .³⁹
وقد يختلف تأثير الاضراب في العقود محددة المدة عن تأثيره في العقود الغير محددة المدة
اولا :_ العقود المحددة المدة

في القانون الأردني يترتب على اضراب العامل سواء كان مشروعاً أو غير مشروع وقف تنفيذ العقد بحيث يتم استئنافه بعد انتهاء حالة الاضراب ، ويختلف الاضراب المشروع عن الاضراب الغير مشروع في العقد المحدد المدة في أنه إذا كان الاضراب مشروعاً فان العامل لا يستحق أجراً طوال مدته ، وذلك استناداً لمفهوم المخالفة المستفاد من نص المادة (136) عمل اردني أما إذا كان الاضراب غير مشروعاً فإن العامل لا يستحق أجراً عنه ، بل يقوم بدفع تعويض لرب العمل عن المدة الباقية من العقد إذا كان له مقتضى⁴⁰ .
أما في القانون المصري ففي العقود المحددة المدة لا يؤدي الاضراب إلى امتداده مدة مساوية لفترة الوقف ، وإلا اكان ذلك بمثابة تعديل جوهري لشروط العقد أو الإتفاقية لا يجوز أن تتم إلا بإرادة الطرفين ، أما في حالة تحديد العقد بمقدار معين من العمل كأن تنتهي بإنهاء عملية معينة فإنه يجب على العامل استكمال عمله بعد انتهاء فترة الاضراب حيث يمتد العقد الى حين إنهاء العمل المحدد بالعقد⁴¹ .

ثانياً :- تأثير الاضراب على العقود غير المحددة المدة

يعتبر العقد الغير محدد المدة عقداً موقفاً وليس مفسوخاً وذلك على أساس أن قصد الاضراب الإمتناع عن القيام بالعمل لمدة مؤقتة وليس تركاً للعمل بصفة نهائية ، كما لو قام العمال بالاضراب لقيام رب العمل بتعديل عقودهم أو الإنقاص من أجورهم ، كذلك إذا تمسك رب العمل بعماله خلال مدة الاضراب ولم يتم باستبدالهم وقيامه بإجراء الحوار معهم .

³⁹ رافت الدسوقي (المرجع السابق) ص 147

⁴⁰ سيد محمود رمضان (المرجع السابق) ص 506

⁴¹ رافت دسوقي المرجع السابق ص 149

أما إذا توجه قصد العمال في الاضراب عدم العودة إلى العمل بأن أكدوا عدم رغبتهم في العمل صراحةً ، فإن الاضراب في هذه الحالة يعتبر إنهاءً للعقد بالإرادة المنفردة شريطة إشعار رب العمل خلال مدة شهر قبل ترك العمل .

كما إن الاضراب الغير مشروع لا يستحق العمال أجراً عنه استناداً لنص المادة (136) عمل أردني التي تقضي بأنه "إذا قام أي عامل بإضراب محظور بموجب هذا القانون ، ويحرم من أجره عن الأيام التي يضرب فيها " . كذلك يجوز لرب العمل فصل هؤلاء العمال المضربون دون إشعار إذا كان اضرابهم غير مشروعاً على أساس أنهم مخالفون لقانون العمل ، كما يجوز له فصلهم استناداً إلى نص المادة (28) إذا لم يقوموا بالوفاء بالالتزامات الناشئة على عاتقهم بمقتضى عقد العمل⁴²

وفي حالة حصول إضراب ، بحيث أضرب بعض العمال نتيجة إكراه زملائهم لهم أو نتيجة احتلال اولئك العمال للمصانع وقيامهم بأعمال تخريبية ، فإن ذلك لا يعد اضراباً ، بل يعتبروا موقوفين عن العمل لأسباب قهرية . والمشكلة القانونية هي عندما تكون نية العمال من الاضراب ليس ترك العمل نهائياً ، ولكن التوقف المؤقت ومن ثم استئناف العمل بعد ذلك ، وكذلك الأمر فيما لو كان الاضراب بسبب قرارات اتخذها صاحب العمل كتعديله عقودهم أو تخفيضاً لإجورهم ومع أن جانب من الفقه يعتبر اضراب العمال حتى لو كان بصفة مشروعة بمثابة استقالته عن العمل وقرارهم انتهاء عقودهم بالإرادة المنفردة باعتبار ان من اهم صفات عقد العمل غير المحدد المدة هو امكانية انهاءه بالإرادة المنفردة ، الا ان الراي الراجح في الفقه والقضاء هو الراي الذي يعتبر الاضراب موقفاً للعقد لا منهيها له ، باعتبار ان نية العمال لا تتصرف لانهاية كما ان صاحب العمل لا يتعجل باستبدال العمال المضربين بعمال جدد بل ينتظر عودة عماله المضربين الى اعمالهم بعد انتهاء الخلاف علماً ان العمال لا يستحقون اجرا خلال مدة الاضراب الا اذا كان سبب الاضراب هو خطأ صاحب العمل او كان اضرابهم مشروعاً⁴³ .

اما بالنسبة للقانون المصري فان انتهاء عقد العمل الغير محدد المدة جائز بالإرادة المنفردة خلال فترة الاضراب ، بشرط ان يقوم الطرف الذي يرغب في انتهاء العقد سواء كان العامل او صاحب العمل باخطار الطرف الاخر بهذه الرغبة قبل الانهاء بوقت معين .ويشترط ان يكون لدى من يرغب بانتهاء العقد مبرر شرعي والا كان الانهاء تعسفياً

وبذلك لا يؤثر وقف عقد العمل بسبب الاضراب على سريان مهلة الاخطار اثناء مدة الوقف ، حيث ينتهي العقد بمجرد انقضاء المهلة .

اما بالنسبة لانتهاء العقد الغير محدد المدة من قبل رب العمل فانه لا يجوز له ذلك الا في حالة ارتكاب العامل خطأ جسيم او في حالة عمله لدى شخص اخر خلال مدة الاضراب . او وجود ظروف اقتصادية اضطرت صاحب العمل الى انتهاء العقد حتى ولو كان الاضراب هو سبب الظروف .

⁴² سيد محمود رمضان (المرجع السابق)ص507

و احمد ابو شنب (المرجع السابق) ص298

⁴³ احمد ابو شنب (المرجع السابق)ص296

وعلى العكس من ذلك يجوز للعامل المضرب انهاء عقد العمل الغير محدد المدة خلال فترة الاضراب بشرط مراعاة مهلة الاخطار ويشترط ان لا يتم الانهاء او الاستقالة في وقت غير ملائم بالنسبة لصاحب العمل ، ويعتبر العامل متعسفا في استعمال حقه بالاضراب ان لم يقصد بالانهاء سوء الاضرار بصاحب العمل . او كانت المصالح التي يرمي الى تحقيقها قليلة الاهمية بحيث لا تتعادل البتة مع ما يصيب صاحب العمل من ضرر بسببها او كانت المصالح التي يرمي الى تحقيقها غير مشروعة .

* اما بالنسبة لعقود العمل تحت الاختبار فان الوقف بسبب الاضراب يسري عليها ايضا سواء في شركات القطاع الخاص او القطاع العام او قطاع الاعمال كما يسري على العاملين الذين تربطهم بجهة الادارة علاقة تنظيمية وليست تعاقدية الذين اصبح لهم ممارسة هذا الحق بموجب الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية⁴⁴

2- اعتبار الاصابة خلال فترة الاضراب اصابة عمل⁴⁵

بالرغم من انتهاء علاقة التبعية فيما بين العامل ورب العمل خلال فترة الاضراب الا ان عقد العمل يبقى ساريا على اساس ان المهام التي يفرضها تشغيل اجهزة الامن والمرافق الحيوية في المشروع تهدف الى المحافظة على سلامة الادوات والوسائل المادية للانتاج وقيام العامل بهذه المهام رغم الاضراب يرجع بالفائدة على المشروع سواء للعمال ام لصاحب العمل بالتالي فانهم يستفيدون من الحماية المقررة لهم في تامين اصابات العمل . فالاضراب يعد ممارسة لنشاط مهني بالتالي يجب حماية العامل من المخاطر التي قد تصيب العامل من هذا النشاط لذا تعتبر اصابة العامل المضرب خلال فترة الاضراب اثناء ذهابه او عودته من المنشأة الى مقر المنظمة النقابية للاستعلام عن موقف الاضراب او الذهاب لمقابلة صاحب العمل للاتفاق بشأن الاضراب تعتبر من قبيل اصابة العمل التي يجب ان تطبق بشأنها اجراءات اصابة العمل وفقا لتامين اصابات العمل .

2- استحقاق الاجر عن الاجازات التي تداخلت مع فترة الاضراب

يختلف حكم ايام العطلات المقررة اذا وقعت خلال فترة الاضراب فيما اذا كانت العطلة بموجب نص في اتفاقية العمل الجماعية وبين تلك الحالة التي تكون فيها العطلة مقررة عن طريق صاحب العمل .

اولا :- في الاجازات المقررة بموجب نص قانوني

يستحق العامل اجره وذلك لانها مقررة بنص القانون وتمثل حقا خالصا للعمال .

ثانيا :- ايام الاجازة المقررة بنص الاتفاقية الجماعية

لا يستحق العامل اجرا عن هذه الايام اذا كانت الاتفاقية تشترط قيام العامل بالوفاء بالعمل في الايام السابقة على يوم الاجازة وتدخل في مدة الاضراب ويسري بالتالي عليها مبدا الحرمان من الاجر اما اذا خلت الاتفاقية الجماعية من مثل هذا القيد فان العامل يستحق اجرا عن هذه الاجازة .

⁴⁴ رافت الدسوقي (المرجع السابق) ص152

⁴⁵ رافت الدسوقي (المرجع السابق) (ص152)

ثالثاً :- الاجازة التي يقررها صاحب العمل

تعتبر هذه الاجازة بمثابة مكافآت يقدمها صاحب العمل لعماله بمناسبة المواظبة وزيادة الانتاج . وعلى ذلك اذا تداخلت مع مدة الاضراب فانها تعتبر من قبيل مدة الاضراب التي تسري عليها مبدأ الحرمان من الاجر اي يجب على العامل ان يكون قد وفى بالعمل خلال الايام السابقة على هذه الاجازة اذا تداخلت مدته مع الاضراب.

4- استحقاق الاجازة المرضية المتداخلة مع فترة الاضراب

يلزم صاحب العمل بتقديم تعويض عن الاجر للعامل المريض وفقاً للقانون وذلك بالاضافة الى ما يستحقه العامل من تعويضات اتفاقية نصت عليها اتفاقية العمل الجماعية.

اما اذا تداخلت مدة المرض مع الاضراب فان العامل الذي يمرض خلال فترة الاضراب يستحق تعويضات الاتفاقية الواردة باتفاقية العمل الجماعية حيث يكون عقد العمل موقوفاً بسبب المرض وليس بسبب الاضراب لان العامل قد تكون لديه الرغبة في العودة الى العمل ولكنه لا يستطيع بسبب المرض .

5- بقاء عقد الايجار سارياً خلال فترة الاضراب

قد يقدم صاحب العمل مسكناً للعامل بسبب العمل او بمناسبة او باعتباره شرطاً في عقد العمل.

وكون الاضراب لا يعد سبباً لانتهاء عقد العمل وان كان يمثل سبباً لتوقفه فان عدم تقديم العمل مؤقتاً اثناء الاضراب لا يمكن ان يفسر على انه انتهاء الانتفاع بالسكن.

فاذا كان تقديم المسكن التزاماً على صاحب العمل فانه يعتبر من الالتزامات المستمرة التي لا تتأثر بوقف العمل اثناء الاضراب , واذا كان تقديم السكن يمثل ميزة عينية او جزءاً عينياً من الاجر فان وقف العمل لا يعتبر مبرراً لانتهاء عقد الايجار وان كان يصلح كمبرر لالزام العامل بدفع قيمة هذه الميزة نقداً اثناء توقف العمل خلال فترة الاضراب.

11- احتفاظ العامل بأقدميته عن مدة الوقف

اذا كانت علاقة العمل تبقى قائمة رغم الاضراب وكانت الاقدمية لا ترتبط بالاداء الفعلي للعمل فان العامل يظل محتفظاً بأقدميته رغم اشتراكه بالاضراب.

وبناء على ذلك يتمتع العامل بالمزايا المرتبطة بالاقدمية مثل العلاوات ومكافأة نهاية الخدمة والترقيات..... الخ .

وعلى خلاف ذلك لا يستفيد من المزايا التي ترتبط بالعمل المستمر بالمنشأة او العمل الفعلي مثل حقه في الاجازة بأجر فانه يتم حسابها عن سنة كاملة ليس من بينها فترات الوقف عن العمل ومن ثم لا تحسب مدة التوقف ضمن المدة اللازمة للتمتع بمثل هذا النوع من المزايا مثل مكافأة عدم التغيب عن العمل .

12- حظر تعويض صاحب العمل عن ساعات العمل المفقودة

كون الاضراب حق مشروع فانه لا يجوز مطالبة العامل المضرب عن التعويض عن ساعات العمل المفقودة بسبب الاضراب فاذا كان العمال المضربين ملتزمين بشروط الاضراب فانه لا يجوز مطالبتهم بتعويض عن ساعات العمل المفقودة ولا يجوز ان تنص اتفاقيات العمل الجماعية على خلاف ذلك.

13- حظر الاستعانة بعمال اخرين فترة الاضراب

كون الاستعانة بعمال آخرين فترة الاضراب يقلل من فاعلية الاضراب ويشل فاعليته في الضغط على صاحب العمل لحمله على اجابة المطالب العمالية فانه من الاجدر ان يحظر على صاحب العمل الاستعانة بعمال مؤقتين خلال فترة الاضراب.

المطلب الثاني

اثر الاضراب السلبي

1- الجزء المترتب على اضراب العامل بصورة غير مشروعة بالنسبة للقانون الاردني فان المادة 136/أ عمل نصت على ان عقوبة العامل الذي يضرب بصورة غير مشروعة غرامة لا تقل عن خمسين ديناراً عن اليوم الاول وخمسة دنائير عن كل يوم يستمر فيه الاضراب بعد ذلك ويحرم من اجره عن الايام التي يضرب فيها.⁴⁶ وهذه العقوبة تعد اشد مما كان مقرراً في القانون القديم الذي يقر عقوبة الاضراب بغرامة لا تتجاوز الخمسة دنائير .

2- انتهاء عقد العمل في حالة الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل بصفة فردية في هذه الحالة يتحمل صاحب العمل اثبات ذلك بكافة طرق الاثبات وتلك تمثل ضماناً للعامل. ومن امثلة الخطأ الجسيم الذي يعتبر مبرراً لفصل العامل اعتدائه على العمال الغير مضربين وارتكاب اعمال تخريب , والاحتلال الغير مشروع لاماكن العمل . واحتجاز مدير المنشأة .

3- تحلل صاحب العمل من التزامه بالاجر وملحقاته⁴⁷ كون العامل المضرب يتحلل من التزامه باداء العمل فان صاحب العمل يتحلل بالمقابل من التزامه باداء الاجر للعامل كون الاجر يعطى مقابل العمل والسبب في ذلك يعود الى كون عقد العمل عقد ملزم للجانبين فعدم تنفيذ العمل يترتب عليه الالتزام المقابل لدفع الاجر فأداء العمل هو السبب القانوني للالتزام بالاجر ولا يعد الحرمان من قبيل الجزاءات التأديبية التي لا يجوز توقيعها على من يمارس حقاً كما لا يحرم العامل من اجره الا فترة توقف العمل بحيث يتناسب المبلغ الذي يتم اقتطاعه من الاجر مع مدة التوقف عن العمل. وقد ينتهي الاضراب باتفاق بين العمال وصاحب العمل يلزم فيه صاحب العمل بدفع الاجرة خلال فترة الاضراب, كما يستحق العمال خلال هذه الفترة اجورهم اذا كان سبب الاضراب راجعاً الى الخطأ الجسيم من قبل صاحب العمل وان كان ما يحصلون عليه بسبب خطأ صاحب العمل هو تعويض اساسه مسؤولية تقصيرية كما يمتد اثر الاضراب الى

⁴⁶ احمد ابو شنب المرجع السابق ص 299

⁴⁷ رافت الدسوقي المرجع السابق ص 152

ملحقات الاجر حيث ترتبط الملحقات بالاجر الا اذا كانت مكافاة عن تحقيق الهدف الشهري او السنوي رغم وقوع الاضراب وفي هذه الحالة يلتزم صاحب العمل بدفع مكافاة الانتاج او تحقيق الهدف رغم الاضراب.

الخاتمة

يجب ان يعبر القانون عن الواقع الفعلي للمجتمع الذي ينظم علاقاته ويحكم روابطه وكون قانون العمل جاء ينظم علاقات فئة مهمة في المجتمع وهم العمال وارياب العمل ومن ضمن ما نظمه قانون العمل سواء في فلسطين او في مصر او في الاردن احد الطرق الغير معتادة في التعبير عن النزاع العمالي وهو الاضراب من قبل العامل .

وقد تم توضيح مفهوم الاضراب في المبحث الاول حيث تناول المطلب الاول تعريفات عدة للاضراب ومن ابرز هذه التعريفات " اتفاق مجموعة من العمال فيما بينهم على الامتناع عن القيام بالعمل المتفق عليه لوجود نزاع عمالي الغرض منه الحصول على حقوقهم التي تتعلق بشروط العمل او ظروفه ".
مع العلم ان المشرع الفلسطيني لم يذكر صراحة تعريفا محددًا للاضراب.

اما في المطلب الثاني فقد تم الحديث عن شروط الاضراب فمنها ما يعد شروط شكلية كالزام العامل بضرورة وجود تنبيه كتابي موجه الى صاحب العمل ومنها ما هو شروط موضوعية مثل توافر نية الاضراب لدى العمال او ما يتعلق بطبيعة مطالب العمال كان تكون مطالب ذات طبيعة مهنية او اقتصادية او اجتماعية ،اما المبحث الثاني فقد تناول ما ينتج عن استعمال العمال حقوقهم في الاضراب حيث يترتب على الاضراب عدة اثار سواء اتجاه العامل او رب العمل وقد قمت بشرح اثار الاضراب اتجاه العامل بحيث ان هناك اثار عامة مثل وقف عقد العمل قد تكون ايجابية للعامل بحيث يمتنع عن ادائه لعمله خلال فترة الاضراب وقد يكون هناك اثار سلبية للعامل المضرب كان يتم معاقبة العامل المضرب بصورة غير مشروعة او كأن يتخلف رب العمل عن دفع الاجرة خلال فترة الاضراب، مما يؤدي الى وجود نواحي سلبية وايجابية للاضراب فالاضراب اصلا لا يكون تبعاً لارادة العامل متى اراد انما يلزم توافر سبب او عدة اسباب ادت بهم الى استعمال هذا الحق والا اعتبر استعمالهم للاضراب تعسف في استعمال الحق.

المصادر والمراجع

القوانين :

- 1- قانون العمل المصري رقم 12 سنة 2003
- 2- قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لعام 2000
- 3- قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996

الكتب :

- 1- سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي رقم 9 لسنة 2001 ، الطبعة الاولى ، الاصدار الاول ، مكتبة دار الثقافة ، عمان ، 2004
- 2- احمد عبد الكريم ابو شنب ، شرح قانون العمل الجديد ، الطبعة الاولى ، الاصدار الرابع ، الدار العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، 2003
- 3- رافت الدسوقي ، شرح قانون العمل الجديد ، رقم 16 لسنة 2003 ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، 2004
- 4- فريد الجلاذ ، شرح قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 ، 2002
- 5- قدرى الشهواي ، موسوعة قانون العمل ، منشأة المعارف ، الاسكندرية
- 6- فاطمة الرزاز ، استقرار علاقات العمل في ظل قانون العمل الجديد ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2004

الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
1	المقدمة
3	المبحث الاول : مفهوم الاضراب
4	المطلب الاول : تعريف الاضراب
7	المطلب الثاني : شروط الاضراب
15	المبحث الثاني : اثار الاضراب
16	المطلب الاول : الاثار الايجابية للاضراب
21	المطلب الثاني : الاثار السلبية للاضراب
23	الخاتمة
24	قائمة المصادر والمراجع



بحث بعنوان
"إضراب العامل حق وضرورة"

بحث مقدم إلى نقابة المحامين الفلسطينيين لغايات استكمال الحصول على الإجازة القانونية

إعداد : المحامية المتدربة فاطمة توام
عضوية رقم : 4101

رام الله / فلسطين

وثيقة 7.2

تقييم بحث

Palestinian Bar Association

The Main Center - Jerusalem
Ramallah – Al-Irsal St.
Salam Building 2nd floor – P.O.Box 2203
Tel: 2952010, Fax: 2986805
Email: info@palestinebar.ps
www.palestinebar.ps
Gaza – Al-Gala' St. P.O.Box 1024
Tel.: 2865651, Fax: 2849211



نقابة المحامين الفلسطينيين

القدس- المركز الرئيسي
رام الله - شارع الإرسال
عمارة السلام ط2 - ص.ب 2203
تلفون: 2952010 فاكس: 2986805
بريد الكتروني: info@palestinebar.ps
www.palestinebar.ps
غزة- شارع الجلاء - ص.ب 1024
تلفون: 2849211 فاكس: 2849211

التاريخ : 2012/2/1

مناقشة أبحاث المحامين المتدربين

أعضاء لجنة مناقشة الأبحاث:

- 1- المحامي الأستاذ : قصي عواد
- 2- المحامي الأستاذ : فهد شويكي
- 3- المحامي الأستاذ: نجاح دقماق

رقم العضوية 0000 رافت محمود شندي: اسم المحامي المتدرب				
عنوان البحث الإضراب في قانون العمل				
اللغة والأسلوب	الحجة والمنطق	القيمة العلمية	طريقة العرض	شخصية المتدرب وسرعة خطره
العلامة: "8"	العلامة: "9"	العلامة: "10"	العلامة: "7"	العلامة: "9"
العلامة النهائية: "50/43"				

توصية لجنة اللجنة :

توصي اللجنة اعتماد البحث واعتماد العلامة أعلاه ونظراً لأهمية البحث نوصي بنشره .

توقيع عضو اللجنة :

المحامية
نجاح دقماق

نقيب المحامين
المحامي
نبيل مشحور

توقيع عضو اللجنة :

المحامي
فهد شويكي

توقيع عضو اللجنة :

المحامي
قصي عواد

رئيس اللجنة
المحامي
يوسف بختان

الخليل: 02-2235790 / نابلس : 09-2342145 / جنين: 04-2430061 / بيت لحم 02-2746744 / طولكرم: 09-2687775

تقييم (7-1) تقييم ختامي إجمالي

عزيزي/تي المتدرب/ة من خلال هذا المساق اكتب أهم التوصيات التي تراها مناسبة وفعالة للمواضيع المشار إليها أدناه لكي يتسنى للجنة التدريب الأخذ بها ، ومن ثم رفع هذه التوصيات لمجلس النقابة مبيناً من خلال هذا التقييم الإيجابيات والسلبيات .

أهمية البحث :

.....
.....
.....
.....

دور الجامعة في تعليم أصول البحث :

.....
.....
.....
.....

دور النقابة في تعليم أصول البحث :

.....
.....
.....
.....

علامة البحث :

.....
.....
.....
.....

قدرة لجنة المناقشة على تقييم البحث :

.....
.....
.....
.....

إعداد البحث :

.....
.....
.....
.....

دور لجنة تقييم الأبحاث :

.....
.....
.....
.....

أسلوب البحث :

.....
.....
.....

منهجية البحث :

.....
.....
.....

قواعد اللغة :

.....
.....
.....