

المبحث الرابع : نزاعات العمل الجماهيرية  
المطلب الأول : مفهوم النزاع الجماعي في العمل

حسب هذه المادة من القانون 90 - 90 المؤرخ في 14 فيفري 1990 المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل ، وتوحيها وممارسة حق الإضراب : "بعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بأحداث الاحتمالية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل ، ولم يجد تسوية بين العمال والمستخدمين"

المطلب الثاني : مسببات النزاع الجماعي في العمل  
فيها يخصص للسببات ، خاضعة بتأنيث أسباب هذا النوع من النزاعات بين :

- نزاعات تتعلق بتغيير قانوني : تنشأ بسبب العمال والمستخدمين بسبب سوء تفسير أو تطبيق القانون أو نص قانوني
- نزاعات تتعلق بتعديل القانون .
- نزاعات تتعلق بتفسير اتفاقيات و اتفاقيات جماعية
- نزاعات حول الأضرار
- نزاعات تتعلق بتأخر العمل وظروف العمل
- نزاعات حول الحد من المصحة ، النقل ، السكن ، إلخ

المطلب الثالث : طرق تسوية النزاعات الجماعية  
النوع الأول ، التسوية الروتينية

هذه مصبوقة من الإجراءات الوقائية التي تبحث عن تفادي وقوع النزاعات الجماعية ، وبالتالي تصرف المصطلح المستخدمة على مهينة ظروف وإجراءات تساهم على إحداث الحوار وتبادل الآراء وتوسيع الشكاوى من أجل عدم تفاقم الأضرار حقا .

الفروع الثاني : التسوية العلاجية :

تظهر في أسباب النزاع وتعمل على تحليلها من أجل إيجاد طرق حل مناسبة لجميع الأطراف من خلال اعتماد عدة آليات كالمصالحة والاتفاق ، الوساطة أو التحكيم

أولاً : المصالحة

جاء في فقه المادة ١٠٦ من قانون التسوية النزاعات الجماعية ومجارية الحقوق الإضراب (قانون ٩٥ - ١٩٩٥) "إذا اختلف الطرفان فيما كل لسائل المدروسة أو في بعضها ، يباشرون للتحكيم وممثلوا العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقية أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها ، وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها يرجع للمستخدم أو ممثلوا العمال الخلفاء الجماعية في العمل إلى مفوضية العمل المختصة إقليمياً"

ثانياً : الوساطة

تعرف المادة ١٠٧ من القانون ٩٥ - ١٩٩٥ بأنها : إجراء يتوقف بموجبه أطراف النزاع الجماعية على إسهامهم اقتراباً وودية للنزاع ~~على شكل~~ إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشترط الطرفان في تعيينه ،

ثالثاً التحكيم

هو أحد الطرق الودية لحل النزاعات الجماعية ، ~~ويشبه~~ ويلجأ له بعد الطرق الأخرى وهو نظام اختياري للتسوية وليس اجباري يوافق فيه إرادة الطرفين

الفروع الثالث : الإضراب

يعرف الإضراب بأنه توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررته مسبقاً في القوانين أو الاتفاقية الجماعية لم يتم الوفاء بها من طرف صاحب أو مطالب العمل