المبحث الرابع: منازعات العمل الجماعية

تعتبر النزاعات الجماعية في العمل من المسائل الهامة التي تستحق البحث والدراسة، لكونها "إحدى الافرازات الطبيعية لعلاقة العمل، وذلك بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل من جهة.

المطلب الأول: مفهوم النزاع الجماعي في العمل

الفرع الأول: تعريف النزاع الجماعي للعمل

نظم القانون رقم 23-08 مؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب

وجاء في نص المادة 02 منه تعريف النزاع الجماعي للعمل : " يعد نزاعا جماعيا للعمل، كل نزاع مسير من طرف هذا القانون وكل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثليهم النقابيين من جهة، ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثليهم النقابيين من جهة أخرى، لم تتم تسويته في اطار الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون."

الفرع الثاني: شروط المنازعة الجماعية

أولا: أن يكون النزاع جماعي في أطرافه

حيث انه يجب ان يضم النزاع جميع العمال او مجموعة منهمّ، سواء كانت هذه المجموعة منتسبة لنقابة واحدة او لعدة نقابات او غير منتسبة لنقابة، وقد يكون الطرف الثاني للمنازعة مستخدم واحيد أو عدة مستخدمين. أو ممثليهم النقابيين.

ثانيا: أن يكون موضوع المنازعة جماعي

حيث أنه يجب أن يكون موضوع المنازعة يتعلق بمصلحة جماعية مشتركة للعمال.

الفرع الثالث: خصائص علاقة العمل

أولا: الصفة التعاقدية

تعتبر علاقة العمل الجماعية انها عبارة عن اتفاق يبرم بين طرفين ويكون نابع من ارادتهما أي إرادة العمال الاجراء واردة رب العمل او المستخدم. أو من يمثلهما.

ثانيا: الصفة الجماعية

حتى نقول ان هناك علاقة عمل جماعية لابد ان يكون العلاقة بين مجموعة من العمال أو من يمثلهم، اما الطرف الثاني فيمكن ان يكون مستخدم وحيد او متعددين.

ثالثا علاقة العمل الجماعية تعتبر من العقود الشكلية

طبقا للقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل جاء النص في مادته 114 على انا المشرع الجزائري على اعتماد الشكلية عند ابرام علاقة العمل الجماعية حيث انه اعتبر علاقة العمل الجماعية اتفاق مكتوب.

الفرع الرابع: أنواع منازعات العمل

أولا: نزاعات متعلقة بتطبيق القانون

نجد في العديد من المرات نشء نزاعات بيتن العمال والمستخدمين حول تطبيق قانون حيث قد يدعي العمال فيه بخرق لبند من بنود اتفاقية المبرمة بين المال والمستخدمين.

ثانيا: نزاعات متعلقة بتعديل القانون

هنا يقوم العمال بالتمسك بالمطالبة بتعديل حقوقهم كالمطالبة برفع اجر العمال.

ثالثا: نزاعات متعلقة بتفسير اتفاقيات جماعية

طرفي علاقة العمل الجماعية يجب أن يلتزموا بم تم التوصل اليه في الاتفاقيات الجماعية وذلك بتطبيقه وتنفيذه.

المطلب الثاني: اليات تسوية منازعات العمل الجماعية

الفرع الأول: الاليات الوقائية لتسوية منازعات العمل الجماعية

يتم اعتماد وسائل من اجل الوقاية من الوقوع في نزاعات عمل جماعية ويعتبر هذا هدف كل من العمال والمستخدمين. فيتم اللجوء الى استعمال الوسائل التالية:

أولا: المفاوضات المباشرة

تعتبر المفاوضات المباشرة من بين الطرق الوقائية لحل منازعات العمل الجماعية حيث انها تتم بيم العمال او ممثليهم وبين ارباب العمل حول ظروف العمل وشروطه، حيث يسعى من خلال هذه المفاوضات الى تقريب وجهات النظر بين بين الطرفين.

ثانيا: اللجان المشتركة

قد يوكل أحيانا امر الوقاية من حدوث نزاعات جماعية للعمل قد تحدث من حين الى حين، الى لجان مختلطة او دائمة، وتقوم هذه اللجان بالتصدي لمثل هذه النزاعات فيمراحلها الأولى.

الفرع الثاني: الاليات العلاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية

يقصد بالأليات العلاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية تلك الإجراءات التي تهدف الى دراسة أسباب النزاع الجماعي.

أولا: المصالحة

جاء في نص المادة 04 من القانون 23-08 المصالحة كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى " قائما بالمصالحة يمكن النص عليه في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.

تهدف المصالحة إلى تقريب أطراف النزاع ومواجهتهم ومحاولة إيجاد اتفاق ودي.

في حالة عدم وجود إجراءات المصالحة الاتفاقية أو في حالة فشلها، يجب على الأطراف، عندئذ، احترام إجراءات المصالحة المنصوص عليها في القانون أمام مفتشية العمل.

ثانيا: الوساطة

تعتبر الوساطة ثاني اجراء يتم اللجوء اطراف النزاع اليه من اجل حل المنازعة الجماعية وذلك بعد فشل الصلح. وعرفت المادة 04 من القانون 23-08 الوساطة بانها اجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى الوسيط يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي.

ثانيا: التحكيم

جاء في نص المادة 04من القانون 23-08 التحكيم: كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع، وتنطوي على تدخل الغير يدعى " المحكم" وذلك تطبيقا للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليها فيقانون الإجراءات المدنية والإدارية.

يمكن أن يكون التحكيم الزاميا وفق الأشكال والشروط التي يحددها هذا القانون، بحسب الحالة، أما اللجنة الوطنية للتحكيم أو اللجنة الولائية للتحكيم.

تتمثل المهمة الأساسية للتحكيم في إصدار حكم فيشكل قرار تحكيمي.

المطلب الثالث: الاضراب الية ضغط مشروعة من اجل تسوية منازعات العمل

بعد فشل استخدام كل الوسائل العلاجية لتسوية منازعات العمل يتم لجوء العمال الى الاضراب على اعتبار انه وسيلة ضغط من العمال على الطرف الاخر وهم المستخدمين.

حيث يعتبر الاضراب من الحقوق المخولة دستوريا للعمال، ويتم اللجوء اليه بعد فشل الطرق الوقائية والعلاجية في إيجاد الحلول المهنية لمنازعات العمل الجماعية، ويعرف أيضا على انه رفض جماعي بقصد تحلل العمال من شروط العقد سعيا منهم الى تأييد نجاح مطالبهم.