

المبحث الثاني

منازعات العمل الجماعية

نظمت مختلف التشريعات العمالية الحديثة الطرق و الوسائل المختلفة لتسوية المنازعات الجماعية للعمل سواء بالطرق الودية المفاوضات و المصالحة و التحكيم أو عن طريق الإضراب .

المطلب الأول

تعريف المنازعات الجماعية للعمل و الطرق الودية لحلها

أولاً : تعريف المنازعات للعمل : تعرف النزاعات الجماعية للعمل بأنها تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ، و صاحب العمل أو أصحاب العمل، أو من يمثلهم من جهة ثانية حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو إتفاقية جماعية تتعلق بشروط و ظروف العمل أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية .

أما بالنسبة للمشرع الجزائري ، فقد عرف المنازعات العمل الجماعية في نص المادة 2 من قانون 02/90 المؤرخ في 1990/2/6 المتعلق بالوقاية في النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم بموجب قانون 27/91 المؤرخ في 1991/12/21 حيث ذكر أنه " يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الجماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل ، و لم يجد تسويته بين العمال و المستخدم بإعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و 5 أدناه " و نستنتج من هذا التعريف ، وجوب توافر شرطين لكي يكون المنازعة جماعية و هما :

أ- أن يكون النزاع جماعي في أطرافه : أي أن الخلاف يشمل جميع عمال المؤسسة أو مجموعة منهم ، سواء كانت هذه المجموعة تنطوي تحت لواء النقابة أو عدة نقابات ، و هذا الشرط يسري على العمال دون أصحاب العمل ، فيكفي أن يكون الطرف الثاني في النزاع مؤسسة مستخدمة واحدة .

ب - أن يكون النزاع جماعي في موضوعه : أي أن يكون سبب النزاع يمثل مصلحة مشتركة لجميع العمال كان تكون المصلحة المشتركة تتمثل في المطالبة بزيادة الأجور ، أو تحسين شروط العمل ، أو تطبيق إتفاقية تهم كافة العمل أو بعضهم إلى غيرها من المصالح المشتركة للعمال المتعلقة و المرتبطة بالظروف المادية و الإجتماعية للعمل .

المطلب الثاني

إجراءات التسوية الودية لحل منازعات العمل الجماعية

و تتم هذه التسوية بطرق المفاوضة المباشرة بين ممثلي العمل أو أصحاب العمل أو المصالحة أو الوساطة أو التحكيم .

أ- **المفاوضة المباشرة** : و هو أسلوب إختياري مباشر للتفاوض بين طرفي النزاع الجماعي بالنسبة للمشرع بعكس دول أخرى تعتبره إلزاميا⁶⁸ ، حيث يلتقي ممثلو العمال سواء كانوا نقابيين أو ممثلين منتخبين من قبل زملائهم في حالة عدم وجود ممثلين نقابيين مع صاحب العمل أو أصحاب العمل من أجل التشاور و تبادل الآراء و الأفكار للوصول إلى الحلول الممكنة للنزاع ، و قد نصت المادة 4 من قانون 02/90 السالف الذكر على أنه يعقد المستخدمون و ممثلو العمال إجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الإجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة .

و يرجع تحديد كيفية تطبيق هذا الإجراء الإختياري للإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية للعمل التي تبرم بين المستخدمين و ممثلي العمال ، و هو ما عبرت عنه المادة 4 من قانون 02/90 ، فمن خلال هذه الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية يتحدد جدول زمني لإجتماعات دورية بين الطرفين ليتوفر بها فرص التشاور لإيجاد الحلول الممكنة لأسباب النزاع الجماعي .

لكن الملاحظ في ذلك أن هذا الأسلوب كثيرا ما لا يحقق أهدافه ، و هذا لتعنت الطرفين في مواقفهما و مطالبهما .

ب- **المصالحة** : يتم اللجوء إلى المصالحة كإجراء بعد فشل المفاوضة المباشرة بين طرفي النزاع ، تنص المادة 05 من قانون 02/90 السالف الذكر على أنه " إذا إختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يباشر المستخدم و ممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الإتفاقيات و العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها " .

و إذا لم تكن هناك إجراءات إتفاقية للمصالحة بتكوين لجان مشتركة بين العمال و أصحاب العمل أو في حال فشلها، يرفع النزاع وجوبا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا ، التي تقوم بمجرد إعلامها بالنزاع بإستدعاء الطرفين لمحاولة الصلح بينهما في أجل لا يتعدى الأربعة أيام الموالية للإخطار بهدف تسجيل مواقف الطرفين⁶⁹

68 - أحمية سليمان " تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي " ص 170

69 - أنظر المواد 5 و 6 من قانون 02/90

و عند إنقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية أيام من تاريخ الجلسة الأولى ، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان و يدون فيه المسائل المتفق عليها ، كما يدون فيه كذلك المسائل التي ما زال الخلاف الجماعي في العمل قائما بشأنها إن وجدت ، و تصبح المسائل التي إتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر إستعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا .⁷⁰

و في حالة فشل إجراءات المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل أو بعضه ، فهنا يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة ، و يمكن للطرفان أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم.⁷¹

ج - الوساطة : و مفادها أن يسند طرفا النزاع مهمة حل النزاع الجماعي إلى طرف محايد يدعى الوسيط ، حيث يقدمان له كامل المعطيات المتعلقة بالنزاع على أن يقوم هذا الوسيط بمحاولة تقديم حلول له في شكل توصيات للأطراف التي لها حق قبول و رفض هذه المقترحات ، و في هذا الشأن تنص المادة 10م ن قانون 02/90 على تعريف الوساطة بأنها إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة إقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ، و يشتركان في تعيينه ، و تضيف المادة 11 من القانون السالف ذكره أن الوسيط يتلقى من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمته ، و يتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد إطلع عليها أثناء قيامه بمهمته ، و تساعد الوسيط في مجال تشريع العمل بناء على طلبه مفتشية العمل المختصة إقليميا .

و يقوم الوسيط بعد ذلك بعرض إقتراحات التسوية على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده في شكل توصية معلقة ، و يرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا .⁷²

3/ التحكيم: كما سبقت الإشارة سلفا أنه في حالة فشل إجراء المصالحة على الخلاف الجماعي ، فيمكن إتفاق الطرفان على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم ، و هذا الأخير نصت عليه المادة 13 من قانون 02/90 حيث ذكرت هذه المادة " أنه في حالة إتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد 442 إلى 454 من من ق إم مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون"

هذا النص كان في ظل القانون القديم ، لكنه و بعد صدور القانون الجديد 09/08 المؤرخ في 2008/2/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، لم يتدارك المشرع الجزائري ذلك في قانون العمل ، إلا أنه بالتأكيد من الواجب لزوما اللجوء إلى التحكيم المنصوص عليه في القانون الجديد من خلال المواد (

70 - أنظر نص المادة 8 من قانون 02/90

71 - أنظر نص المادة 9 من قانون 02/90

72 - أنظر نص المادة 12 من قانون 02/90

المطلب الثالث

إختصاص القضاء في حل النزاعات الجماعية للعمل

لاحظنا من خلال ما سبق نكره أن المشرع الجزائري وضع وسائل خاصة لحل المنازعة الجماعية للعمل سواء بالتفاوض المباشر، المصالحة، الوساطة أو بالتحكيم ، إلا أنه في بعض الحالات يحيل الأمر إلى القضاء المختص لحل هذه النزاعات ، فنلاحظ من خلال إستقراء النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل أن هذه الإحالة تشمل ما يلي :

أ/ تطبيق و تفسير إتفاقية أو إتفاق جماعي للعمل : و هو الأمر الذي تطرقت له المادة 22 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، و التي نصت أنه تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون : ... تطبيق أو تفسير إتفاقية أو إتفاق جماعي للعمال .

ب/ إخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب: و هو الأمر الذي تطرقت له المادة 35 من قانون 02/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية و ممارسة حق الإضراب ، أين نصت أنه يمنع العمال المضربون من إحتلال المحلات المهنية للمستخدم عندما يستهدف هذا الإحتلال عرقلة حرية العمل ، و في هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم .

ج/ في حالة نزاع ناتج عن تمثيلية المنظمات النقابية للعمل : و في هذا الإطار نصت المواد من 34 إلى 37 مكرر من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي عن تمثيلية المنظمات النقابية في المؤسسات المستخدمة ، و حددت كيفية و حدود و آليات وجود هذه التمثيليات ، و أحالت كل خلاف أو نزاع ناتج عن تطبيق المواد من 35 إلى 37 مكرر على الجهة القضائية المختصة التي تبت في أجل لا يمكن أن يتجاوز 60 يوما بحكم نافذ بصرف النظر عن المعارضة أو الإستئناف .

المبحث الثالث

الإضراب عن العمل

يعتبر الإضراب عن العمل من بين وسائل حل النزاعات الجماعية للعمل ، يتم اللجوء إليه في الغالب بعد إستنفاد الطرق الودية بفعل تباين موافق الأطراف و عدم توفر الضمانات اللازمة لتنفيذ الحلول الممكنة للنزاع ، وهو ما يؤدي الى اللجوء الى هذا الحل للضغط على المؤسسة المستخدمة بالتوقف عن العمل كوسيلة لإرغامها على تحقيق مطالبها .