

المحاضرة رقم 12: منازعات العمل التعاقدية

-ب- اجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية : نظرا لخصوصية منازعات العمل الجماعية تتم عملية تسويتها من خلال التسوية الودية والقضائية كالتالي :

١- التسوية الودية: قبل اللجوء لأساليب التسوية القضائية في حال ايثار نزاع بشأن علاقات عمل جماعية لابد من استنفاد الطرق الودية لفض النزاع ممثلة في

*** المفاوضات المباشرة :** عرفت الاتفاقية الدولية رقم 154 المتعلقة بالمفاوضات الجماعية لسنة 1981 التفاوض الجماعي بانه " كل المفاوضات التي تتم بين المستخدم او مجموعة من المستخدمين او التنظيم او عدة تنظيمات للمستخدمين من جهة وتنظيم او عدة تنظيمات عمالية من جهة اخرى من اجل تحديد شروط العمل والتشغيل وتنظيم العلاقات بين اصحاب العمل والعمال وتنظيم العلاقة بين منظمات كل طرف"، والمفاوضة المباشرة هي اسلوب مباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية حيث يلتقي ممثلوا العمال سواء كانوا ممثلين نقابيين او منتخبين مباشرة من طرف العمال وبين صاحب العمل او اصحاب العمل لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول الى حل مشترك للنزاع المطروح.

والمشرع الجزائري اعتبر التفاوض الجماعي وسيلة لإبرام الاتفاقيات الجماعية، وأكد على دور التفاوض الجماعي المباشر بموجب نص المادة 4 من القانون 90/02 بقولها وجوب عقد لقاءات دورية بين الشركاء الاجتماعيين لتدارس المشاكل المهنية والاجتماعية بتعيينه ايجاد حلول لها وهو وسيلة من وسائل الاتصال المباشر والدائم بين الطرفين والتي توفر فرص التشاور والتعاون وهذا من اجل تقريب الرؤى وتخفيف حدة الخلاف وتفادي التشنجات الاجتماعية والمهنية التي تلوح في الافق ، كما تمكن الاجتماعات الدورية اطراف العلاقة المهنية من عرض وطرح التصورات والتحليلات الخاصة بالأوضاع المهنية والاجتماعية والحلول المقترحة لها .

وبغرض رقي المشروع في اطار التشاور والحوار بين اطراف التفاوض الجماعي الى المستوى المركزي وذلك بخلق اطار استشاري مركزي يكون المحرك الاساسي لتطوير ثقافة التشاور والتفاوض وذلك من خلال اعطاء صلاحيات واسعة لأطراف علاقة العمل خصوصا منها :

- تزويد الوزير المكلف بالعمل بجميع الاقتراحات والاستشارات التي من شأنها المساهمة في تطوير وتسهيل وتشجيع التفاوض الجماعي.
- تقديم الآراء والاقتراحات حول اثر النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالتفاوض الجماعي.
- تقديم رؤى لتفسير او تأويل الاتفاقيات الجماعية القطاعية في جميع الانشطة والمؤسسات المهنية .
- متابعة سير وتنفيذ وتطبيق الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية الوطنية والقاعدية والمساهمة في الوقاية من النزاعات التي تطرا اثناء التنفيذ .

***المصالحة :** يتم اللجوء اليها وجوبا في حال استمرار الخلاف بين الطرفين فأشارت اليه المادة 5 من القانون 90/02 اذ يتم التفاوض بمشاركة الطرفين تحت اشراف الدولة التي تتولى متابعة تنفيذ ما اتفق عليها طبقا للقوانين والتنظيم الساري والاتفاقيات الجماعية للعمل.

والمصالحة تتم امام مفتش العمل المختص اقليميا بمبادرة من المستخدم او ممثلي العمال الذي يستدعي الطرفين وجوبا خلال 4 ايام الموالية لتاريخ الاخطار بقصد تسجيل موقفهما من المسائل المختلفة بشأنها، ومن ثم العمل على اجراء المصالحة والتسوية الودية والتقريب بينهما .

ويدون المفتش الطرفين اللذان يتعين عليهما حضور تلك الجلسة تحت طائلة الغرامة الجزائية التي قررها القانون حسب المادة 4 من القانون 90/02 .

ويتعين على مفتش العمل تحرير محضر يشمل كل ما اتفق عليه و ما بقي من مسائل عالقة ثم يوقع الطرفان المحضر وما ينتج عن قرار المصالحة يلزمهما ابتداء من تاريخ ايداع المحضر المتفق عليه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة اقليميا ، بينما المسائل غير المتفق عليها يحرر بشأنها محضر عدم الصلح ويصرف الطرفين لاستكمال باقي الاجراءات وفق ما تقتضيه اتفاقيات العمل الجماعية .

هذا ونصت المادة 9 من القانون رقم 90/02 " في حالة فشل اجراء المصالحة على حل الخلاف الجماعي في العمل او حل بعضه يعد المفتش محضرا بعدم المصالحة وفي هذه الحالة يمكن للطرفين ان يتفق على اللجوء الى الوساطة او التحكيم كما تنص عليها احكام هذا القانون".

***الوساطة :** يقصد بالوساطة احتكام اطراف النزاع الى شخص محايد لا علاقة له بهمها يقوم باقتراح الحلول للنزاع المطروح بعد تلقيه كل المعلومات الضرورية وسماعة للأطراف المتنازعة ثم يقوم بتقديم الحلول في شكل اقتراحات او توصيات للأطراف الذين من حقهم الاخذ بها او رفضها فالوسيط ليس له اية سلطة قانونية او تنظيمية او عقدية على اطراف النزاع .

وعرفت المادة10 من القانون رقم 90/02 الوساطة بانها " اجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل على اسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع الى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه " هذا ويتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهامه ويتعين عليه ان يتقيد بالسر المهني ازاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها اثناء قيامه بمهمته.

ويعرض الوسيط اقتراحاته لتسوية النزاع خلال الاجل الذي يحدده في شكل توصية معللة ويرسل نسخة منها الى مفتشية العمل المختصة اقليميا وذلك حسب نص الماد22 من القانون رقم 90/02.

وفي حالة عدم المصالحة يتفق الطرفان على تعيين شخص ثالث يدعى الوسيط ويدلانه على المعلومات المتعلقة بالنزاع بحيث يقوم الوسيط باقتراح حل للنزاع في شكل توصية معللة يقدمها للطرفين ويرسل نسخة منها الى مفتشية العمل المختصة اقليميا.

***التحكيم :** يتم اللجوء للتحكيم بعد استنفاد الطرق الودية السالف ذكرها ، و يكون اللجوء للتحكيم اختياريا باتفاق الطرفين المتنازعين او اجباريا عن طريق الاحالة بنص قانوني او بقرار من السلطة الوصية كما قد تكون نتيجة التحكيم ملزمة للطرفين او غير ملزمة هذا وتختلف الدول في تحديد الجهة التي تتولى التحكيم الى انه غالبا ما تم اختياره من بين القضاة ويتولى اطراف المنازعة اختيار المساعدين في هيئة التحكيم، وبالرجوع لأحكام نص المادة 2/9 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل في حالة فشل المصالحة يمكن للطرفين ان يتفق على اللجوء اما الى الوساطة او التحكيم كما تنص عليهما احكام هذا القانون .

ويعرف على انه قيام الطرفين لتعيين اشخاص خواص يشكلون محكمة التحكيم وعند اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبيقا لأحكام المواد442 و454 من قانون الاجراءات المدنية والادارية .

والتحكيم كأصل عام هو اختياري بمحض ارادة الاطراف في اللجوء اليه باستثناء بعض النظم القانونية التي تجعل منه اجراء اجباريا مثل المشرع المصري والكويتي وكذا المشرع الجزائري اذا تعلق الامر بالنزاعات التي تثور في المؤسسة والهيئات العمومية .

وبالرجوع للمشرع الجزائري نرى بان التحكيم يقوم على ان يتفق الطرفين المتنازعين على اختيار كل منهما حكما عنه على ان يتفق المحكمان المعينان على اختيار تعيين حكم مرجح نت بينهما ويم الاتفاق على التحكيم بحضور المحكمين المختارين ويثبت الاتفاق اما في المحضر او في عقد رسمي او عرفي كما لا بد ان يتضمن الاتفاق موضوعات النزاع واسماء المحكمين والا كان باطلا .

هذا ويمكن للمتنازعين ان يتفقا مسبقا اثناء ابرام العقد على اللجوء الى التحكيم في حالة وقوع اي نزاع بينهما وهو ما يرد النص عليه عادة في الاتفاقيات الجماعية .

وفي حالة عدم الاتفاق على تعيين المحكم او المحكمين من طرف احد المتنازعين او كلاهما يرجع الامر الى رئيس الجهة القضائية الواقع في دائرتها محل العقد لتعيين المحكم او المحكمين بناء على عريضة ترفع اليه على ان ينتهي المحكمين من مهمتهم ويصدرون قرارهم خلال ثلاثين يوما من تاريخ تعيينهم ،

وبذلك المشرع الجزائري اعتمد نظام التحكيم الاختياري والتحكيم الاجباري في حالة القيام بتسوية النزاع خلال فترة الاسعار المسبق للإضراب وبعد الشروع فيه خاصة بالنسبة لبعض فئات العمال والذين يعملون في القطاعات الاستراتيجية للدولة والممنوعة من ممارسة حق الاضراب وذلك حسب المواد 43 الى 56 من القانون رقم 02/90 .

٢- الطرق غير الودية لتسوية النزاعات العمالية الجماعية: اذا فشل اطراف النزاع على حل النزاع القائم بالطرق الودية قد يتم اللجوء الى اساليب اخرى لحل النزاع تتمثل في:

***الاضراب :** يعتبر الاضراب عن العمل من الوسائل اكثر عنفا وتطرفا لحل الخلافات الجماعية وفرض المطالب العمالية التي يتم اللجوء اليها عادة بعد استنفاد الطرق الودية لتسوية النزاعات.

ويعرف الاضراب بانه " توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع عمالي جماعي وذلك بهدف الحصول على مطالبهم المتعلقة بشروط العمل او ظروفه " ، ويترتب على ممارسة الاضراب والشروع فيه اجراءات يحددها التنظيم المعمول به تنجر عنها اثار تتمثل في:

***وقف علاقة العمل :** يترتب على الاضراب وقف او تجميد علاقة العمل دون انهاءها وهو الموقف الذي يأخذ به الفقه والتشريع الحديثين.

ولا يعد الخطأ المرتكب من طرف العامل اثناء فترة الاضراب سببا لإنهاء علاقة العقد بل سببا للفسخ عند اللزوم وبالتالي يتوجب على صاحب العمل الاحتفاظ بمناصب عمل العمال المضربين واقتديتهم في العمل وعدم تغيير

رتبهم اضافة الى الامتناع عن تعيين عمال اخرين قصد الاستخلاف الا في حالات التسخير التي تامر بها السلطة الادارية في المؤسسة او في حالة ضمان الحد الأدنى من الخدمة.

هذا ولا يجوز لصاحب العمل فرض اي تسريح او عقوبة تأديبية على العمال بسبب ممارستهم الاضراب المشروع .

***توقف الاجر في فترة الاضراب :** تتوقف علاقة العمل خلال فترة الاضراب عن انتاج اثارها مما يستتبع عدم تنفيذ الالتزام بدفع الاجر من طرف صاحب العمل انطلاقا من الصفة التبادلية للالتزامات في عقد العمل.

ومن قم يكون الاقتراع من الاجر بقدر ايام الاضراب عن العمل كما يمكن ان يكون الاقتراع من الاجر بقدر ايام الاضراب عن العمل او بقدر الخسارة التي لحقت صاحب العمل اذا كان الاضراب غير مشروع وإلضفاء صفة الشرعية على الاضراب لا بد من توافر الشروط التالية:

*ان لا يشرع في الاضراب الا بعد استنفاد كافة وسائل التسوية الودية وهو ما اقرته المادة 24 من القانون رقم 02/90.

* ان يصدر قرار اللجوء للإضراب عن اغلبية العمال المعنيين به.

* ان يسبق الشروع في الاضراب منح المؤسسة المستخدمة مهلة اخطار مسبق.

*ضمان امن وسلامة اماكن ووسائل العمل وعدم احتلالها بالقوة .

*** غلق المؤسسة :** يعنى به غلق المؤسسة بصفة كلية او جزئية من طرف صاحب العمل او اصحاب العمل بغرض اجبار العمال على الرضوخ لمطالبه والوصول الى حل للنزاع القائم .

ويعرف غلق المؤسسة بانه كل قرار يتخذ من جانب صاحب العمل وحده لإغلاق مؤسسته بصفة مؤقتة جزئيا او كليا ، قصد الاحتياط او الرد على توتر او نزاع جماعي للعمل .

ويتخذ الغلق عدة صور منها :

● الغلق الاحتياطي: يقوم به صاحب العمل عند الاحساس بان اضرابا وشيك الوقوع.

● الغلق الدفاعي : يستخدم للرد على الاضراب وذلك بغلق المؤسسة .

• الغلق الهجومي : حيث يبادر صاحب العمل بغلق المؤسسة وذلك لوضع حد للنزاع القائم ويعتبر هذا النوع من الغلق نادر الوقوع حاليا بسبب تطور الاحكام التشريعية في مجال تنظيم منازعات العمل.

والمشرع الجزائري بالرجوع لأحكام القانون رقم 02/90 لم يقر صراحة بالغلق في القطاع الخاص على غرار الاضراب باعتبار الغلق غير مشروع اذا كان ردا على اضراب قانوني شرع فيه وهو يفهم من نص المادة 33 من القانون رقم 02/90 والتي منعت تسليط اي عقوبة على العمال المشاركين في الاضراب المشروع وفقا لأحكام القانون كما منح التشريع لصاحب العمل جميع الصلاحيات التي تمكنه من حماية مؤسسته كاللجوء إلى التأديب في حالة الشروع في الاضراب ومن بعدها الى القضاء في حالة عرقلة حرية العمل .