

المحاضرة رقم 11: علاقات العمل التعاقدية

ثانيا- منازعات العمل الجماعية

يجمع الفقه والتشريع والاجتهاد القضائي باختلاف المنازعات الفردية عن المنازعات الجماعية ليس فقط فيما يتعلق بأسبابها واهدافها وكذلك باختلاف ادوات واساليب واجراءات الفصل فيها للمحافظة على السلم الاجتماعي من خلال تلبية مطالب المستخدم والعمال والتي تكون في اغلب الاحيان اقتصادية.

-1- مفهوم نزاعات العمل الجماعية

علاقات العمل الجماعية ظهرت بداية في القطاع الخاص بعد الاعتراف القانوني بالمؤسسات التمثيلية التي منحت البعد الجماعي لعلاقات العمل فقد تأخر ظهورها في القطاع العام وبالخصوص في الوظيفة العمومية بسبب منح الحق النقابي للموظفين الذين اعتبرتهم الدولة من قبل بحراس المصلحة العامة المرتبطة بالسيادة وحرمانهم من حق الاضراب .

1- تعريف نزاعات العمل الجماعية: منازعات العمل الجماعية تثور بين العمال والمستخدم حول تطبيق او تفسير قانون او تنظيم او اتفاق بينهم حول ظروف العمل وشروطه والعلاقات المهنية والاجتماعية في العمل ، او هي ذلك الخلاف القائم بين مجموعة عمال او فريق منهم وبين صاحب العمل او مجموعة اصحاب العمل حول تطبيق او تفسير قانون او تنظيم او اتفاق بينهم يتعلق بظروف او شروط العمل الاجتماعية منها والمهنية.

وذهب البعض من الفقه الى القول ان النزاعات الجماعية هي تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال او لتنظيم النقابي الممثل لهم من جهة صاحب او اصحاب العمل او التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ثانية.

والمشرع الجزائري اکتفى بالنص على المنازعة لحدوث خلاف ناجم عن علاقة العمل بين المؤسسة المستخدمة والعامل ضمن احكام نص المادة 91 من القانون الاساسي للعامل رقم 12/78 ، ونص المادة 12 من القانون رقم 02/90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 بانه " النزاع الجماعي

هو كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في العمل والشروط العامة ولم يجد تسوية بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفي هذه العلاقة".

٢-انواع نزاعات العمل الجماعية :

تتعدد انواع نزاعات العمل الجماعية بحسب طبيعة النزاع القائم ما اذا كان حول تعديل القانون او تطبيق القانون او بتفسير الاتفاقيات .

***نزاعات العمل المتعلقة بتطبيق القانون :** من اسباب اثار النزاع بين العمال والمستخدمين عدم تطبيق نص قانوني او بسبب خطأ في تفسيره فقد يدعى العمال ان المستخدم خرق بند من بنود الاتفاقية المبرمة بينهما فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة او فئات من العمال، بحيث يتم تصنيفهم مثلا في رتبة اقل من الصنف المقرر قانون او ان يكون هناك خلاف حول تفسير نص تنظيمي يدعى فيه كل طرف حقه في تفسير النص او حكم قانوني بصدد علاقة العمل والشروط العامة للعمل، وهو ما تضمنته احكام نص المادة 131 من القانون 11/90، حيث جاء فيها يمكن لأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية او الاتفاق الجماعي كليا او جزئيا ، وذلك في غضون اثني عشر شهرا التي تلي تسجيلها ليدخل اطرافها في مفاوضات حول موضوع النقض دون ان يؤثر ذلك على عقود العمل المبرمة في السابق والتي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها الى غاية التوصل الى ابرام اتفاقية جماعية جديدة .

*** نزاعات العمل المتعلقة بتعديل القانون:** يمكن لطرفي العلاقة العمالية المطالبة بتعديل ومراجعة القانون او اتفاقية العمل من اجل الوصول الى زيادة في الاجور او الحصول والاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية التي يستفيد منها العمال بالنظر للتغيرات المصاحبة للأوضاع الاجتماعية والاقتصادية وظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون او الاتفاقية وهو ما تأكده المادة 62 من القانون رقم 11/90 بقولها " يعدل عقد العمل اذا كان القانون او التنظيم او الاتفاقيات او الاتفاقية الجماعية تملّي قواعد اكثر نفعا للعمال من تلك التي تنص على عقد العمل " .

وباستقراء نص المادة يلاحظ ان تعديل عقد العمل يكون بناء على تعديل قانون او اتفاقية الا ان ذلك لا يمنع العمال من المطالبة بهذه الامتيازات الجماعية لان في ذلك مصلحة لاحد الطرفين وهو العمال ونفس الشيء بالنسبة للحالات التي يفرض ويستوجب فيها القانون او الاتفاقيات الجماعية للعمل اجراء هذا التعديل حتى ولو دون اعتبار لإرادة الطرفين في ذلك.

***النزاعات المتعلقة بتفسير الاتفاقيات الجماعية:**يلزم طرفي العلاقة التعاقدية بما تم التوصل اليه في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل وذلك بتطبيقه وتنفيذه، اذ يجب ان تكيف كل عقود العمل الفردية المبرمة قبل التوقيع

على الاتفاقية او الاتفاق الجماعي مع البنود الواردة فيها بما يتطابق ليكون كافيا بالنسبة للعامل الا انه يمكن توقع سوء تفسير لبند او شرط متضمن في الاتفاقية الجماعية بما يمس او يلحق ضررا بالعامل او العمال.

هذا ويمكن ان يكون النزاع فرديا اذا مس عامل واحد او جماعي اذا مس فئة معينة من العمال او قطاعا معين بسبب سوء تفسير او سوء تطبيق اتفاقية جماعية خاصة اذا تمسك الطرف الاخر اي المؤسسة المستخدمة بقرارها مما يسمح للطرف المتضرر باللجوء الى رفع النزاع الى الجهات المختصة قصد تسويته بغرض تجنب تأزم الاوضاع وعرقله العمل خصوصا عندما يتعلق الامر بإجراء تقليص عدد العمال او تسريح جماعي للعمال او لأسباب اقتصادية اذ يلزم المستخدم باستنفاذها قبل البدء في اجراء التسريح والا يعتبر ذلك خرقا لتفسير بنود واردة في اتفاقية جماعية او الاتفاق الجماعي.

3- شروط قيام منازعات العمل الجماعية : لقيام النزاع لا بد من

* ان يكون النزاع جماعي في اطرافه حيث يشمل الخلاف جميع عمال المؤسسة او مجموعة منهم سواء كانت هذه المجموعة منتسبة الى نقابة او عدة نقابات او غير منتسبة ، وقد يكون الطرف الثاني في النزاع صاحب عمل واحد او عدة اصحاب عمل.

* ان يكون موضوع المنازعة جماعي حيث يتعلق بسبب النزاع بمصلحة مشتركة بين العمال وتشمل على العموم المطالبة بتطبيق نص قانوني في صالح العمال او تحسين شروط العمل او الزيادة في الاجور وغيرها من موضوعات النزاع العمالي المتعددة والذي يرتبط اهمها بالظروف الاجتماعية والمادية والنفسية للعمل.

واوجب المشرع الجزائري في هذا الصدد على اصحاب العمل وممثلو العمال عقد اجتماعات دورية لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمعنية حرصا منه على التقليل من منازعات العمل وازالة العوامل التي من شأنها زيادة حدة التوتر والخلاف.

وشرط جماعية اطراف المنازعة يعبر لوحده عن وجود التضامن العمالي وتحقيق المصلحة المشتركة للعمال سواء تعلقت هذه المصلحة بتطبيق نص قانوني معين او تعديله او مراجعته كالمطالبة بالزيادة في الاجور تحسين ظروف العمل وغيرها من الحالات التي اصبحت تعتمد اساسا على الحوار والتفاوض كأداة مثلى لتحقيق الاهداف المشتركة.