

رابعا / الإتفاقيات الجماعية للعمل : تطور قانون العمل منذ نشأته وإلى يومنا هذا؛ ليؤطر فضلا عن العلاقات التي تنشأ بين العامل الأجير والمستخدم بصيغة فريدة ينظمها ويحكمها عقد العمل، وهي ما اصطلح على تسميتها لعلاقات العمل الفردية، نوعا آخر من العلاقات التي تنشأ بين مجموعة العمال، من جهة، والمستخدم، من جهة أخرى، وهي ما اصطلح على تسميتها لعلاقات العمل الجماعية.

وسعيا وراء تنظيم هذا النوع من العلاقات الجماعية، عنيت مختلف التشريعات المعاصرة، فيما في ذلك التشريع الوطني، بضبط الإطار التنظيمي لهذه العلاقات المؤطرة ضمن تنظيم نقابي، أو لجنة مشاركة العمال أو بموجب اتفاقية جماعية.

تفرز علاقة العمل الجماعية خلافات ونزاعات بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل وبحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة والتي كثيرا ما تؤدي إلى اختلال التوازن بين هذه المصالح.

1. تعريف النزاعات الجماعية للعمل: هي تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة، وأصحاب العمل والتنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ثانية، حول تأويل أو تطبيق قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية جماعية تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل ، أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل ، أو بأي أثر من آثار العلاقة الجماعية للعمل . أما التشريع الجزائري فيعرف النزاع الجماعي للعمل بأنه "خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم".

ويجب أن يتوفر شرطان لكي يعتبر النزاع جماعيا:

- أن يكون النزاع جماعيا في أطرافه؛ حيث يشمل الخلاف جميع عمال المؤسسة أو مجموعة منهم.
- أن يكون موضوع النزاع جماعيا؛ حيث يتعلق بسبب النزاع بمصلحة مشتركة بين العمال ومن ذلك المطالبة بتطبيق نص قانوني لفائدة العمال أو الزيادة في الأجور أو تحسين ظروف وشروط العمل.

2. تسوية النزاعات الجماعية للعمل:

إذا ثار خلاف بين الأطراف المعنية حول اتفاقية جماعية للعمل فإن التشريع الجزائري يضمن إجراءات لتسوية ما يحدث من خلاف، وفي مقدمة هذه الإجراءات، الوقاية من النزاعات حيث تنص المادة 4 من قانون تسوية المنازعات الجماعية للعمل على: (يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة). وإذا استمر الخلاف بين الطرفين في كل المسائل المدروسة أو بعضها فإن القانون يتضمن عدة طرق لتسوية النزاعات الجماعية وتتمثل في: المصالحة، الوساطة، التحكيم. وفيما يلي تفصيل لذلك:

أ – المصالحة: يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا. تقوم مفتشية العمل المعني وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال. ولتحقيق هذا الغرض يستدعي مفتش العمل طرفي النزاع إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى أربعة 4 أيام الموالية للإخطار قصد تسجيل موقف كل طرف في المسألة أو المسائل المتنازع عليها ، وفي هذه الحالة يجب على طرفي الخلاف حضور جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل ، وعند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا تتعدى 8 أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى يعد المفتش محضرا يوقعه الطرفان بدون فيه المسائل المتفق عليها والمسائل التي لم يحصل بشأنها اتفاق ، وتصبح المسائل المتفق عليها من الطرفين نافذة من يوم إيداعها من قبل الطرف الأكثر استعجالا لدى كاتبة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا . وفي حالة فشل المصالحة على الخلاف الجماعي في العمل يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة.

ب – الوساطة: هي إجراء يتفق بموجبه الطرفان على تعيين شخص من الغير يدعى الوسيط وتسند إليه مهمة اقتراح تسوية ودية للخلاف الجماعي في العمل الذي ثار بينهما. تساعد الوسيط في عمله وبناء على طلب مفتشية العمل المختصة إقليميا. وللوسيط أن يطلب من الطرفين كل المعلومات المفيدة التي تساعد في القيام بمهمته. ويعرض الوسيط خلال الأجل المحدد من الطرفين اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معلة ويرسل نسخة من هذه التوصية إلى المفتشية.

ج – التحكيم: هو إجراء لتسوية النزاعات الجماعية للعمل يلجأ إليه الطرفان إذا فشلت مهمة الوسيط. ويتمثل التحكيم في قيام الطرفين بتعيين أشخاص خواص (محكمين) يشكلون محكمة تحكيم. وتنص المادة 13 من قانون تسوية النزاعات الجماعية للعمل أنه في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق أحكام قانون الإجراءات المدنية المنصوص عليها في المادتين 442 و 454 ويصدر قرار التحكيم نهائيا خلال فترة ثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكم ويعتبر هذا القرار ملزما للطرفين يجب عليهما تنفيذه.

3. الإضراب: إذا فشلت حلول التسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل يلجأ العمال إلى أسلوب للضغط على أصحاب العمل يتمثل في الإضراب عن العمل. والإضراب عن العمل هو التوقف بصفة مؤقتة عن العمل، ويعتبر من الحريات العامة التي كرسها الدستور الجزائري حيث تنص المادة 57 (الحق في الإضراب معترف به). ويعرف الإضراب بأنه وسيلة للدفاع عن مصالح العمال أو توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في القوانين والاتفاقيات الجماعية لم يتم الوفاء بها من طرف صاحب أو أصحاب العمل. ويعتبر الإضراب حقا يحميه القانون غير أن ممارسة هذا الحق تخضع لشروط معينة حددها التشريع الجزائري، كالتالي:

- استنفاد طرق التسوية الودية المنصوص عليها في القانون، وفي هذا الصدد تنص المادة 24 من قانون تسوية النزاعات الجماعية للعمل على: (إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة ... وفي غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط المحددة في هذا القانون).
- تستدعي جمعية عامة بمبادرة من ممثلي العمال تعقد في موقع العمل المعتاد ويتخذ قرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري. تكون الموافقة على القرار بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عاملة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل.
- يشرع في الإضراب المتفق عليه بعد انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب. يودع الإشعار بالإضراب لدى المستخدم ويتم إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا بذلك. تحسب مدة الإشعار المسبق للإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم. تحدد هذه المدة عن طريق التفاوض ولا يمكن أن تقل هذه المدة عن ثمانية أيام. ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل مدة التوقف الجماعي عن العمل، ولا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني.