

محاضرة حول الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب وفقاً للقانون 08-23

المقدمة

تعتبر النزاعات الجماعية في العمل من التحديات الكبرى التي تواجه منظومة العلاقات المهنية، سواء بين العمال وأصحاب العمل أو بينهم والنقابات. ومن أجل ضمان استقرار هذه العلاقات، يتدخل المشرع عبر قوانين تنظيمية تحدد آليات الوقاية من هذه النزاعات وتسويتها، كما تنظم ممارسة الحق في الإضراب. ففي الجزائر صدر القانون 23.08 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والذي يندرج في إطار مواكبة التطورات الاجتماعية وضمان حقوق الأطراف المعنية.

أولاً: مفهوم النزاعات الجماعية للعمل وأسبابها

1. تعريف النزاع الجماعي للعمل

هو خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال (أو نقاباتهم) وصاحب العمل حول شروط العمل أو الأجور أو الحقوق النقابية، مما قد يؤدي إلى توقف عن العمل أو احتجاجات. وقد عرفته المادة 2: يعد نزاعاً جماعياً في العمل خاضعاً لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال

2. شروط النزاع الجماعي:

شرط شكلي: أن يكون الخلاف جماعياً ويشمل جميع عمال الهيئة المستخدمة أو جزء منهم أو من يمثلهم من جهة، ومستخدم أو هيئة مستخدمة أو مجموعة من المستخدمين

شرط موضوعي: موضوع النزاع ينبغي أن يكون جماعياً ويرتبط بمصلحة مشتركة للعمال، كظروف العمل، الأجر، ... الخ

3. أنواع النزاعات الجماعية

- نزاعات اقتصادية: مرتبطة بالأجور، المنافع، الظروف المادية للعمل. وهي أكثر النزاعات.

- نزاعات اجتماعية: تتعلق بالحقوق النقابية، التمثيلية، الحوار الاجتماعي.

- نزاعات قانونية: خلاف حول تفسير نصوص قانون العمل أو الاتفاقيات الجماعية.

4. أسباب النزاعات

- سوء التواصل بين الأطراف.

- عدم احترام الاتفاقيات الجماعية.

- تدهور الظروف الاقتصادية للمؤسسة.

- انتهاك الحقوق النقابية.

ثانيًا: آليات الوقاية من النزاعات وتسويتها

1. الوقاية عبر الحوار الاجتماعي

ينص القانون 08-23 على ضرورة تفعيل الحوار بين النقابات وأصحاب العمل عبر:

- اجتماعات دورية (م 5)
- الاتفاقيات الجماعية: لتحديد حقوق والتزامات الأطراف.

2. آليات التسوية الودية

تنص المادة 6 على وجوب المرور على المراحل التالية:

- المصالحة الاتفاقية: تتم بناءً على الاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة، يشكل الطرفان لجاناً متساوية تسعى لحل النزاع داخلياً. محاولة حل النزاع عبر التفاوض المباشر، وفي حالة فشلها يتم اللجوء المصالحة الخارجية.
- المصالحة القانونية: (م 7) تتم عبر تدخل:
 - مفتشية العمل بعد فشل المصالحة الاتفاقية أو غيابها، ويتخذ إجراءات رسمية تبدأ بدعوة الأطراف لجلسات خلال 8 أيام. وحضور الأطراف وجوبي، ويحرر محضر غياب أو محضر مخالفة أو محضر عدم صلح.
 - الوساطة: (م 14) في حالة عدم المصالحة الكلية أو الجزئية، يتفق الأطراف على تعيين وسيط، الذي له صلاحيات التحقيق والتحري (م 16) ويعرض اقتراحاته على الأطراف ومفتشية العمل وفي حالة فشل الوساطة يتم اللجوء للتحكيم
 - التحكيم: (م 20) في حالة فشل التوفيق، يمكن اللجوء إلى محكمين معتمدين وفقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية

ثالثاً: حق الإضراب في القانون 08-23

1. تعريف الإضراب وشروطه (م 42)

الإضراب هو توقف جماعي وطوعي عن العمل بهدف الضغط على صاحب العمل لتحقيق مطالب مهنية أو اجتماعية.

2. شروط ممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23

- أن يكون الإضراب سلمياً وغير مصحوب بعنف.
- جمعية عامة (م 47)
- إشعار مسبق (مهلة قانونية 48 ساعة) إلى صاحب العمل والإدارة.
- عدم المساس بسلامة المنشأة أو الممتلكات.
- احترام الحد الأدنى من الخدمات في القطاعات الحيوية (الصحة، النقل...). (م 62)

3. ضمانات وحقوق المضربين (م 55 وما يليها)

- لا يجوز فصل العامل لمجرد ممارسته حق الإضراب.

- يجب استئناف المفاوضات فور انتهاء الإضراب.

- تعليق علاقة العمل

4. الإضراب غير المشروع (م45)

يعتبر إضراباً غير مشروع إذا:

- لم يُحترم الإجراءات القانونية.

- استهدف تعطيل المرافق العامة الحيوية دون احترام الحد الأدنى من الخدمات.

- تضمن عنفاً أو تخريباً.