**نزاعات العمل الجماعية:**

 **1. مفهوم النزاع الجماعي في العمل:**

حسب نص المادة **2** من القانون **90**-**02** المؤرخ في 6 فيفري1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب (الجريدة الرسمية، العدد 6):"يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل، و لم يجد تسويته بين العمال و المستخدم".

و بالتالي، النزاع الجماعي عبارة عن خلاف ينشئ بين الفئة العمالية أو تمثيلها النقابي وبين الهيئة أو الهيئات المستخدمة، سببه يرتبط بمصلحة أو هدف مشترك بين العمال.

 لذا تشترط النزاعات الجماعية:

من الناحية الشكلية: أن يكون الخلاف جماعيا و يشمل جميع عمال الهيئة المستخدمة أو جزء منهم أو من يمثلهم.

من الناحية الموضوعاتية: موضوع النزاع ينبغي أن يكون جماعيا و يرتبط بمصلحة مشتركة للعمال، كظروف العمل، الأجر، تطبيق قانون ما،...الخ.(قدري عبد الفتاح الشهاوي، 2003، 290)

**2. مسببات النزاع الجماعي في العمل:**

 في ما يخص المسببات، فإنه تباينت أسباب هذا النوع من النزاعات، بين:

- نزاعات تتعلق بتطبيق نص قانوني، تنشأ بين العمال والمستخدمين من جراء سوء تفسير أو تطبيق نص قانوني أو تنظيمي.

- نزاعات تتعلق بتعديل القانون، و ترتبط بمطالبة أحد الطرفين لا سيما العمال بحقهم في طلب تعديل و مراجعة قانون أو اتفاقية جماعية(كالمطالبة بتحسين الأجور، الحصول على بعض الامتيازات،...).

- نزاعات تتعلق بتفسير اتفاقيات و اتفاقيات جماعية: و تتعلق بسوء تفسير و تطبيق لشرط من شروط الاتفاقية الجماعية، ما قد يضر بمصلحة العمال حيث يفترض أن يتضمن عقد العمل شروطا أفضل مما جاءت به الاتفاقيات الجماعية.

 إذن، الحالات السابقة تشير إلى حالات و مسببات عامة دون التفصيل فيها، إلا أن هناك من حدد أكثر أسباب المنازعات الجماعية و العناصر التي تكون محل خلاف دائم بين العاملين و المستخدمين، فيما يلي:

-الأجور: وتعتبر أكثر العوامل والعناصر محل النزاع الجماعي في العالم بأكمله، من خلال بحث الفئة العمالية الدائم عن تأمين الحد الأدنى من المستوى المعيشي لا سيما في ظل ارتفاع تكاليف المعيشة.

-ساعات و ظروف العمل: و تحتل المرتبة الثانية لمسببات النزاع، وكان و لا يزال هذا العنصر محل نضال عمالي طويل، هذا ما جعله من بين أهم اهتمامات منظمة العمل الدولية و المنظمة العربية للعمل التي حددت عدد ساعات العمل اليومي(8 ساعات) و كذا أيام العمل الأسبوعي (5 أيام)، بالإضافة إلى البحث الدائم عن تحسين ظروف العمل و توفير بيئة عمل صحية و آمنة.

-المزايا الإضافية: و هي المزايا الممنوحة التي تضاف إلى الأجر كالخدمات الاجتماعية من: نقل سكن، تأمينات، خدمات صحية،...الخ.(عبد الوهاب برتيمة،2013/2014، 287-291)

**3. طرق وآليات تسوية النزاعات الجماعية في العمل:**

تقسمها مختلف تشريعات العمل الحديثة إلى نوعين: وسائل و آليات وقائية، و وسائل و آليات علاجية.

**مخطط يوضح آليات تسوية النزاع الجماعي في العمل.**

|  |
| --- |
| **• التفاوض الجماعي و الاجتماعات الدورية.****• لجان المشاركة و المساهمة** **مصالحة قانونية •****نزاع جماعي:**عمال أو من يمثلهم-مستخدم أو مستخدمين**2.تسوية علاجية****الوساطة****• مصالحة اتفاقية****المصالحة****التحكيم****1.تسوية وقائية** |

المصدر: من إعداد الباحثة.

**3. 1 التسوية الوقائية:**

هي مجموعة من الإجراءات الوقائية التي تبحث عن تفادي وقوع النزاعات الجماعية، و بالتالي تحرص الهيئات المستخدمة على تهيئة ظروف و إجراءات تساعد على إحداث الحوار و تبادل الآراء و سماع الشكاوي من أجل عدم تفاقم الأمور لاحقا، و غالبا ما يتم العمل على ذلك من خلال مضمون الاتفاقيات الجماعية في العمل التي تركز على: آلية التفاوض الجماعي و إحداث لجان المشاركة و المساهمة.

فحسب نص المادة 4 من قانون تسوية المنازعات الجماعية و ممارسة حق الإضراب: "يعقد المستخدمون و ممثلو العمال اجتماعات دورية، و يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية. و تحدد دورية الاجتماعات في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين و ممثلي العمال".

وفقا لهذا القانون تنطلق التسوية الوقائية من اللقاءات المستمرة و الاتصالات الدائمة بين الأطراف المعنية من أجل تعزيز الحوار و التشاور المباشر و توضيح أو دراسة أي إشكال في العلاقات.

ونجد في نفس المجال آلية لجان المشاركة و المساهمة التي استحدت بموجب القانون **90**-**11** بهدف إرساء قواعد التشاور و التفاوض و إيجاد الحلول.

**3. 2 التسوية العلاجية:**

تنظر في أسباب النزاع وتعمل على تحليليها من أجل إيجاد طرق حل مناسبة لجميع الأطراف من خلال اعتماد عدة آليات كالمصالحة و الاتفاق، الوساطة أو التحكيم.

**• المصالحة:**

جاء في نص المادة 5 من قانون تسوية النزاعات الجماعية و ممارسة حق الإضراب(القانون **90**-**02**) بأنه: إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم و ممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها. و إذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا."

و بالتالي يتضح وجود نوعين من المصالحة:

**-مصالحة اتفاقية**: تتضمن مجموعة الإجراءات التي تقرها الاتفاقيات الجماعية، و غالبا ما يتم تشكيل لجان متساوية بين طرفي النزاع تتدرج وفقها المصالحة من المستوى المحلي للمؤسسة إلى مستويات خارجية أعلى.

**-مصالحة قانونية**: في حالة غياب النوع الأول من المصالحة أو فشله، تصبح المصالحة من مهام مفتش العمل(حسب المادة **5**)، و جاء في نص المادتين **6** و **7** من نفس القانون بأن: "يستدعي مفتش العمل طرفي الخلاف الجماعي إلى جلسة خلال 4 أيام الموالية لإخطاره لتسجيل موقف كل طرف، ثم يكون على الطرفين حضور جلسات المصالحة فيما بعد".

و حسب نتائج المصالحة و بالتحديد القانونية، يخرج الأطراف إما: بأن تتوصل لجنة المصالحة إلى حل النزاع و من خلالها يعد مفتش العمل محضر صلح يمضي عليه الطرفان يحوي الشروط المتفق عليها و تصبح نافذة، أو عدم التوصل لاتفاق و بالتالي يحرر محضر عدم مصالحة و بعدها يمكن اللجوء إلى آلية الوساطة أو التحكيم.

**• الوساطة:**

لم تعرف هذه الآلية إلا بعد صدور القانون **90**-**02** على عكس المصالحة و التحكيم فقد جاءتا قبل ذلك.

تعرفها المادة **10** من القانون **90**-**02** بأنها: 'إجراء يتفق بموجبه أطراف النزاع الجماعي على إسناد مهمة اقتراح ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط و يشترك الطرفان في تعيينه".

أما المادة 11 فتؤكد في معناها أن الوسيط يتلقى المعلومات الأساسية من الطرفين و يكون عليه التقيد بالسر المهني إزاء هذه المعلومات.

**• التحكيم:**

هو آخر الطرق الودية و السلمية في المنازعات الجماعية، لا يتم اللجوء إليه إلا بعد استنفاذ الطرق السابقة، حيث يمكن عرض المنازعة للتحكيم من قبل حكم أو هيئة تحكيم يتفق عليها الطرفان، و هو نظام اختياري للتسوية و ليس إجباري يراعى فيه إرادة الطرفين. يعين كل طرف حكما عنه و يعين الحكمان المتفق عليهما حكما مرجحا بينهما، في الأخير يتم إثبات اتفاق التحكيم إما بمحضر أو عقد رسمي أو عرفي(عبد الوهاب برتيمة،2013/2014، 222).

و بالرغم من أن أغلب أحكام التحكيم ترجع لقانون الإجراءات المدنية، إلا أنه جاء في نص المادة **13** من القانون **90**-**02** :" يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكام، و هذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلزمان بتنفيذه.