

المبحث الثاني: إجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية

يتم تسوية منازعات العمل الجماعية من خلال التسوية الودية والتسوية القضائية.

المطلب الأول: التسوية الودية

تتمثل إجراءات التسوية الودية لمنازعات العمل الجماعية في:

أولاً: المفاوضة المباشرة

حسب نص المادة 04 فقرة 02 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم، يُعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية يعالجون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة. وتعد هذه الاجتماعات أسلوباً مباشراً للحوار بين الأطراف المتنازعة لتبادل الآراء واقتراح الحلول للوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح. ويعد إجراء المفاوضة اختيارياً إذ تحيل المادة 04 الفقرة 03 من القانون نفسه إلى الاتفاقيات أو العقود التي تُبرم بين المستخدمين وممثلي العمال.

ثانياً: المصالحة

يتم اللجوء إلى المصالحة كمرحلة ثانية في حل النزاع بعد فشل المفاوضات. ويتم من خلالها تقريب وجهات النظر بين أطراف المنازعة للوصول إلى حل. ويقوم بهذا الإجراء طرف ثالث أجنبي محايد، إذ أوكل المشرع الجزائري هذه المهمة إلى مفتشية العمل عند عدم الاتفاق على لجان أو أجهزة خاصة، أو موظفاً. وتضمن هذا الإجراء المادة 04 الفقرة 03 من القانون 90-02 المعدلة والمتممة.

وإذا لم يتفقوا في اللجوء إلى المصالحة أو فشلت المصالحة في حال اللجوء إليها، يتم رفع النزاع وجوباً إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً التي تقوم بدورها باستدعاء أطراف المنازعة في أجل لا يتعدى 04 أيام من تاريخ الإخطار لتسجيل موقف الطرفين في كل مسألة من مسائل النزاع، وذلك وفقاً لنص المادة 05 و06 المعدلة والمتممة من القانون 90-02. كما يجب أن لا يتجاوز أجل المصالحة 12 يوماً من تاريخ الجلسة الأولى.

ثم يعد مفتش العمل محضرًا يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها، والتي تعد بمثابة اتفاق جماعي جديد حول المسائل التي ينظمها. كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي قائمًا بشأنها إن وجدت. وتصبح المسائل التي اتفق عليها الطرفان نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالًا إلى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميًا. وفي حالة فشل المصالحة، يعد مفتش العمل محضر عدم الصلح حسب المادتين 08 من القانون 90-02 المعدلة بالقانون 27-91 والمادة 09 من القانون نفسه.

يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميًا، التي تقوم باستدعاء الطرفين ومحاولة المصالحة في أجل أقصاه 4 أيام من تاريخ الإخطار. ثم يقوم بتحرير محضر مصالحة أو عدم مصالحة حسب الحالة في أجل أقصاه 08 أيام.

ثالثًا: الوساطة

تعتبر الوساطة إجراءً اختياريًا يخضع إلى اتفاق الطرفين عليه. وحسب نص المادة 10 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، فهي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل على عرض النزاع على شخص محايد يسمى الوسيط، ومهمته هي اقتراح الحلول للنزاع المعروض عليه. يشترك طرفا النزاع في تعيينه، وعليه التقيد بالسّر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته. كما يمكن للوسيط طلب المساعدة من مفتشية العمل المختصة إقليميًا في مجال تشريع العمل.

يعرض الوسيط اقتراحات لتسوية النزاع خلال الأجل الذي يحدده الطرفان في شكل توصية معللة، ويرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميًا، وفي حالة عدم المصالحة، يتفق الطرفان على تعيين شخص ثالث يدعى الوسيط، ويطلع هذا الأخير على المعلومات المتعلقة بالنزاع. يقوم الوسيط بتقديم اقتراح حل للنزاع في شكل توصية معللة، ويرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميًا.

رابعًا: التحكيم

يعتبر التحكيم المرحلة الأخيرة في تسوية النزاع بالطرق الودية في حالة فشل مهمة الوسيط. وعند اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم. وقد أحالت المادة 13 من القانون 90/02 المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية وتسويتها بإجراءات تنظيم التحكيم وكيفية إعماله إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية. حيث يجب على الطرفين المتنازعين أن يختارا كل منهما حكمًا يمثل، على أن يتفق الحكمان المعينان على اختيار وتعيين

حكم مرجح بينهما. ويتم الاتفاق على التحكيم بحضور الحكّمين المختارين، ويُدون الاتفاق إما في محضر أو في عقد رسمي أو عرقي.

كما يجب أن يحدد الاتفاق موضوعات النزاع وأسماء الحكّمين، وإلا كان الاتفاق باطلاً. ويمكن للمتنازعين أن يتفقا مسبقاً أثناء إبرام العقد على اللجوء إلى التحكيم في حالة وقوع أي نزاع بينهما، وهو ما يرد النص عليه في الاتفاقيات الجماعية. وفي حالة عدم الاتفاق على تعيين الحكّمين من أحد الطرفين أو وكالتهما، يعين رئيس الجهة القضائية الواقعة في دائرتها محل العقد المحكم أو الحكّمين بناءً على عريضة ترفع إليه، وعلى الحكّمين إصدار قرارهم خلال 30 يوماً من تاريخ تعيينهم، وفقاً للمادة 13 من القانون 90-02.

خامساً: التسوية القضائية

لا تخضع المنازعة الجماعية للحلول القضائية في الأصل، كونها ذات طابع اجتماعي أو اقتصادي. إلا أنه في بعض الحالات، يُحال الأمر إلى القضاء المختص للنظر فيها، وهذه الحالات منصوص عليها في المواد 22 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية و35 من القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، بالإضافة إلى المادة 37 مكرر من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي. وتتمثل هذه الحالات، حسب ترتيبها، في ما يلي:

- تفسير وتطبيق الاتفاقيات الجماعية واتفاقات المصالحة: وذلك وفقاً لنص المادة 22 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.
- إخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب: وهو ما نصت عليه المادة 35 من القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، حيث يُسمح باللجوء إلى القضاء الاستعجالي لإصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب.
- تمثيلية التنظيمات النقابية: وفقاً لما نصت عليه المادة 37 مكرر من القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي، في حالة نزاع أو خلاف ناتج عن تمثيلية التنظيمات النقابية، يمكن أن يتم الطعن لدى الجهة القضائية المختصة (القسم الاجتماعي) في أجل لا يتجاوز 60 يوماً، بحكم مشمول بالنفاذ المعجل.