

جامعة أبو بكر بلقايد.

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

المستوى: السنة الأولى ماستر علم النفس العمل وتسخير الموارد البشرية.

المقياس: قانون وعلاقات العمل.

أستاذ المقياس: د. هواري أحلام.

محاضرة حول: المنازعات الجماعية في العمل (تابع).

3-2-التسوية العلاجية: وذلك من خلال الاعتماد على عدة آليات وهي كالتالي:

3-2-1-المصالحة: وهناك نوعان من المصالحة:

أ-المصالحة الاتفاقية: يتم خلالها تقارب وجهات النظر بين اطراف المنازعة للوصول إلى حل، ويقوم بهذا الاجراء طرف ثالث أجنبي محايده لذا أوكل المشرع الجزائري هذه المهمة إلى لجان يشكلها العمال وأصحاب العمل في إطار الاتفاقيات الجماعية للعمل أو مفتشية العمل عند عدم الاتفاق، إلى لجان أو أجهزة خاصة أو موظفين.

بـ-المصالحة القانونية: في حالة عدم الاتفاق في اللجوء إلى المصالحة الاتفاقية أو فشلها يرفع النزاع وجوباً إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً والتي تقوم بدورها باستدعاء أطراف المنازعة في أجل لا يتعدى 4 أيام الموالية للاخطار لتسجيل موقف الطرفين في كلّ مسألة من مسائل النزاع، كما لا يجب أن يتجاوز أجل المصالحة 15 يوماً من تاريخ الجلسة الأولى، ثم يعد مفتش العمل محضراً يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها والتي تعد بمثابة اتفاق جماعي جديد حول المسائل التي ينظمها، كما تدون المسائل التي يستمر فيها الخلاف الجماعي ان وجدت ويصبح ما اتفق عليه الطرفان نافذاً من اليوم الذي يودعها الطرف الاكثر استعجالاً إلى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميان وفي حالة فشل المصالحة يعد مفتش العمل محضر عدم الصلح.

3-2-2_الوساطة: تعتبر الوساطة اجراء اختيارياً، فهي اجراء يتحقق بموجبه طرفاً الخلاف الجماعي في العمل على عرض النزاع على شخص محايده يسمى الوسيط مهمته اقتراح الحلول للنزاع المعروض عليه، ويشتراك طرفاً النزاع في تعينه وعليه التقيد بالسر المهني ازاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها اثناء قيامه بمهنته.

يعرض الوسيط اقتراحات تسوية النزاع خلال الأجل الذي يحدده في شكل توصية معللة ويرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

3-2-3-التحكيم: لم تضع اغلبية الانظمة القانونية تصريحاً للتحكيم ومنها المشرع الجزائري، واكتفت بالإشارة على عناصره مما فتح الباب أمام اتجهادات الفقه فقد عرف بعض

الفقهاء التحكيم بأنه "اتفاق على طرح النزاع على شخص أو أشخاص معينين ليفصلوا فيه دون اللجوء إلى المحاكم المختصة" وقد أحالت المادة 3 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية وتسويتها اجراءات تنظيم التحكيم وكيفياته إلى قانون الإجراءات المدنية والادارية، حيث يجب على الطرفين المتنازعين وأن يختار كلّ منهما حكماً يمثله على أن يتفق الحكمان المعينان على اختيار وتعيين حكم مرجع بينهما، ويتم الاتفاق على التحكيم بحضور الحكمين المختارين ويدون الاتفاق إما في محضر او في عقد رسمي أو عرفي.

3-3-التسوية القضائية: لا تخضع المنازعات الجماعية للحلول القضائية في الأصل كونها ذات طابع مهني او اجتماعي او اقتصادي، إلا أنه في بعض الحالات قد تحال إلى القضاء المختص للنظر فيها وهي الحالات المنصوص عليها في المواد 22 من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الفردية و35 من القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وكذا نص المادة 37 مكرر والمتمثلة فيما يلي:

- تفسير وتطبيق الاتفاقيات الجماعية واتفاقيات المصالحة.
- حالة اخلاء المحلات المهنية المستخدم في حالة الاضراب.