

جامعة أبو بكر بلقايد.

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

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

المقياس: قانون وعلاقات العمل.

أستاذ المقياس: د. هوري أحلام.

المحاضرة السابعة: المنازعات الجماعية.

1-تعريف منازعات العمل الجماعية: عرفت في المادة 02 من قانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الحق النقابي بأنها: "كلّ خلاف يتعلق بعلاقات العمل الاجتماعية والمهنية في شروط علاقة العمل والشروط العامة للعمل ولم يجد تسوية بين العمال والمستخدم"

2-كما تعرف على أنها تلك الخلافات التي تقوم بين مجموعة من العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم والمستخدم من جهة أخرى، حول تطبيق القانون أو تأويل اتفاقية جماعية للعمل أو بالمسائل الاجتماعية او المهنية المتعلقة بالعمل أو أي أثر من آثار العلاقة الجماعية للعمل.

3-أسباب منازعات العمل الجماعية:

2-1-أسباب تتعلق بتطبيق القانون: تظهر حين يختلف الطرفان بشأن تسيير أو تطبيق القانون أو التنظيم الساري كأن يصنف المستخدم مجموعة من العمال ضمن فئة أدنى خلافا للقانون الذي يصنفهم في فئة أعلى.

2-2-أسباب تتعلق بتعديل القانون: يحق للعمال أو المستخدم المطالبة بتعديل ومراجعة القانون أو الاتفاقيات الجماعية بغرض زيادة الأجر أو الحصول على امتيازات اجتماعية أفضل نظرا لتغير الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي طبقا للمادة 62من القانون رقم 11-90.

2-3-أسباب تتعلق بتفسير الاتفاقيات الجماعية: حيث أنه في حال ابرمت عقود عمل فردية قبل وضع الاتفاقيات الجماعية، يجب تكييف تلك العقود كي تتطابق معها، حتى لا يقع سوء فهم أو تفسير لبند الاتفاقية بطريقة خاطئة مما قد يلحق الضرر بالعمال كتقليص عددهم أو التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية.

3-طرق وآليات تسوية منازعات العمل الجماعية:

3-1-التسوية الوقائية: هي مجموعة الاجراءات الوقائية التي تبحث عن تفادي وقوع المنازعات الجماعية، بالتالي تحرص الهيئات المستخدمة على تهيئة ظروف واجراءات تساعد على احداث الحوار وتبادل الآراء وسماع الشكاري والانشغالات وحلها بشكل ودي، وغالبا ما يتم ذلك من خلال مضمون الاتفاقيات الجماعية للعمل والتي تركز على: آلية التفاوض الجماعي واحداث لجان المشاركة والمساهمة.