

المجال (2): علاقات العمل يوم السبت 17

جانفي 2009

الوحدة (6): علاقات العمل الجماعية

1- الاتفاقيات الجماعية للعمل:

1-1 تعرف الاتفاقية الجماعية للعمل: هي اتفاق

مكتوب يتضمن شروط العمل، يبرم بين

مستخدم أو عدة مستخدمين أو النقابات التي

تمثلهم من جهة، وبين التنظيمات النقابية

الممثلة للعمال من جهة أخرى. ع ب ع م ش 9

1-2 محتوى الاتفاقية الجماعية للعمل: تعالج

المسائل التالية:

- التصنيف المهني والأجور والتعويضات

والمكافآت

- تحديد مقاييس العمل (ساعات العمل

وتوزيعها)

- مدة العمل الفعلي وفترة التجريب

- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع

جماعي في العمل

- ممارسة الحق النقابي - مدة الاتفاقية وكيفية

تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها.

2- النزاعات الجماعية للعمل:

2-1 تعريفها: هي ذلك الخلاف الواقع بين

المستخدم وعماله والمتعلق بالعلاقات

الاجتماعية والمهنية والاقتصادية وشروط

العمل ولم يجد حل لتسويته.

2-2 تسوية النزاعات الجماعية للعمل: هناك

عدة طرق لتسويتها:

أ- المصالحة: يرفع المستخدم أو ممثلو العمال

الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل

المختصة إقليميا، التي تقوم باستدعاء

الطرفين ومحاولة المصالحة في أجل أقصاه 4

أيام الموالية لإخطاره ثم يقوم بتحرير محضر

مصالحة أو عدم مصالحة حسب الحالة في
أجل أقصاه 8 أيام.

ب- الوساطة: في حالة عدم المصالحة يتفق
الطرفان على تعيين شخص ثالث يدعى
الوسيط و يدلانه على المعلومات المتعلقة
بالنزاع، بحيث يقوم الوسيط باقتراح حل
للنزاع في شكل توصية معللة يقدمها للطرفين
ويرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل
المختصة إقليميا

ج- التحكيم: في حالة فشل الوساطة ويتمثل
التحكيم في قيام الطرفين بتعيين أشخاص
خواص (محكمين) يشكلون محكمة تحكيم،
ويصدر قرار التحكيم نهائيا خلال فترة ثلاثين
يوما الموالية لتعيين الحكم ويعتبر هذا القرار
ملزما للطرفين يجب عليهما تنفيذه.

2-3 الإضراب: إذا فشلت طرق التسوية)

المصالحة والوساطة والتحكيم) يلجأ العمال إلى أسلوب الإضراب للضغط على أصحاب العمل.

أ- تعريف الإضراب: هو التوقف بصفة مؤقتة عن العمل، ووسيلة للدفاع عن مصالح العمال ويعتبر الإضراب حق يعترف به القانون ويحميه، لكن ممارسته تخضع لشروط قانونية. ع ب ع م ش 10

ب- شروط ممارسة الإضراب: - فشل طرق التسوية الودية للنزاعات الجماعية (المصالحة- الوساطة- التحكيم).

- أن يكون قرار الإضراب بأغلبية العمال وذلك عن طريق الاقتراع السري.

- إشعار مسبق للمستخدم ومفتشية العمل (أي قبل 8 أيام قبل تاريخ الإضراب)

ملاحظة: لا يمكن تسليط أي عقوبة على

العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني.