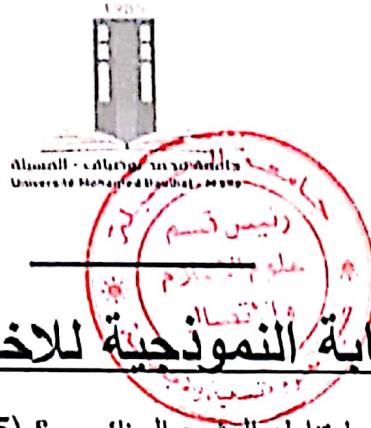


الموسم الجامعي : 2018/2019

السنة : الأولى ماستر

تخصص : إتصال و علاقات عامة

التاريخ : 2019/01/16



الإجابة النموذجية للاختبار

❖ السؤال الأول : عرف عقد العمل حسب ما تناوله المشرع الجزائري ؟ (05 نقاط).

❖ إجابة السؤال الأول : لم يعرف المشرع الجزائري عقد العمل بل اكتفى بتعريف العامل في المادة 02 من القانون

90-11 بأنه "يعتبر عمال أجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل

مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم.

السؤال الثاني : أذكر أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل و التي ذكرها قانون العمل ؟ (05 نقاط).

❖ إجابة السؤال الثاني : تم النص على حقوق العمال بقانون العمل رقم 90-11 بالمادتين 05 و 06 منه و هي :

(يتم ذكر 06 حقوق فقط).

01- ممارسة الحق النقابي، 02-التفاوض الجماعي ، 03-مشاركة الهيئة المستخدمة ، 04-الضمان الإجتماعي و

التقاعد، 05-الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ، 06-الراحة ، 07-المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل و

تسويتها ، 08-اللجوء إلى الإضراب ، 09-التشغيل الفعلي ، 10-إحترام السلامة البدنية و المعنوية و كرامتهم ، 11-

الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم و استحقاتهم ، 12- التكوين المهني و

الترقية في العمل ، 13-الدفع المنتظم للأجر المستحق، 14-الخدمات الإجتماعية ، 15-كل الخدمات المرتبطة بعلاقة

العمل ارتباطا نوعيا .

السؤال الثالث : ما هو مفهوم النزاع في العمل(2.5 نقاط) ؟ وما هي أساليب الوقاية من تلك النزاعات ؟(4.5

نقاط).

❖ إجابة السؤال الثالث : 01/ تعريف نزاعات العمل : قد تكون نزاعات العمل نزاعات فردية أو جماعية.

أ- النزاعات الجماعية للعمل: وهي النزاعات التي تقع بين التنظيمات النقابية للعمال أو مجموعة من العمال من جهة

وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل من جهة أخرى حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاق أو

اتفاقية جماعية تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل أو بآثار علاقات العمل الجماعية.

ب-نزاعات العمل الفردية: وهو نزاع يقع بين عامل وهيئة مستخدمة حول شروط وأحكام وظروف العمل أو بآثار علاقات

العمل الفردية.

لذلك يختلف النزاع الجماعي عن النزاع الفردي والجماعي يشمل مجموع من العمال سواء كانوا منخرطين في نقابة أم

لا شرط أن يكون بينهم عامل مشترك ، كان يكونوا تابعين لنقابة واحدة أو لنشاط واحد ، على أن يكون النزاع في

موضوعه يهم جميع أو بعض العمال أو يمس مصلحة مشتركة، كالمطالبة برفع الأجور .

02/ أساليب الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل : تتدرج مراحل الوقاية من هذه النزاعات بحيث تستأنف بأساليب وقائية

وإذا لم تجدي هذه الأساليب نفعا تلحق بأساليب علاجية.

أ- الأساليب الوقائية: لا تكاد أي اتفاقية جماعية للعمل تخلو من الإشارة إلى الأساليب الوقائية لنزاعات العمل الجماعية نظرا لأهميتها للعامل والمؤسسة، وتتم إجراءات التسوية الودية بعدة مراحل:

1- التفاوض الجماعي المباشر: أي وجوب عقد اجتماعات دورية بين المستخدمين وممثلي العمال لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية ومختلف ظروف العمل وتحدد الدورات باتفاق الأطراف وهذا الأسلوب من شأنه أن يوفر فرص التشاور والتعاون الفعال بينهم من أجل إحباط أي إشكال أو خلاف مستقبلي.

2- اللجان المشتركة: وهي لجان مختلطة تمثل العمال وأصحاب العمل ، وقد تكون دائمة أو مؤقتة، وتتشا بغرض التصدي لمثل هذه النزاعات، حيث نحيل التشريعات العمالية إنشاء مثل هذه اللجان الاتفاقيات الجماعية للعمل.

ب - الأساليب العلاجية: ولا يتم اللجوء للأساليب العلاجية إلا بعد فشل الأساليب الوقائية، وتتمثل هذه الأساليب في:

1- المصالحة: و هي نوعان:

• المصالحة الاتفاقية: أي إتباع الإجراءات التي تقرها الاتفاقيات الجماعية للعمل ، وتطبق هذه الإجراءات لجنة تسمى " لجنة المصالحة " وتشكل بكل حرية و إستقلالية وعلى أساس التساوي في الأعضاء، كما تحدد نظام عملها بكل حرية.

• المصالحة القانونية: يلجا إليها عند فشل المصالحة الاتفاقية، حيث توكل هذه المهمة إلى مفتش العمل الذي يقوم وجوبا بمحاولة المصالحة بين العمال والمؤسسة المستخدمة، ويحرر المفتش محضرا بالنتائج المتوصل إليها.

ب- الوساطة أو التحكيم: يستطيع أطراف النزاع الإختيار إما اللجوء إلى الوساطة أو إلى التحكيم، أي الإختيار بين الأسلوبين وذلك عند فشل المصالحة.

• الوساطة: هي إحتكام أطراف النزاع لشخص محايد يختارانه لا علاقة له بالنزاع وتكون له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل، ويقدم حلوله في شكل اقتراحات أو توصيات، ولأطراف النزاع الحرية في الأخذ بالحل المقترح من الوسيط أو رفضه.

• التحكيم: هو قيام الأطراف المتنازعة تحت طائلة البطلان بتعيين المحكمين في الاتفاقية الجماعية للعمل ، حيث تحدد قائمة بأسماء المحكمين الذين يتم اللجوء إليهم عند وقوع أي نزاع في العمل أو على الأقل أن تبين هذه الاتفاقية كيفية تعيين المحكمين، وعند تعذر الإتفاق على المحكم يعين محكم قضائي بطلب من الطرف المستعجل.

وقرارات التحكيم في منازعات العمل تكون قابلة للتفويض بمجرد النطق بها دون حاجة إلى أمر أو حكم من المحكمة المختصة.

ملاحظة : 01- الامتحان يكون على 20/17 . والحضور للمحاضرة يكون تقييمه ب(03) نقاط .

الأستاذة / ملياني