

## الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية

د. عمّار زعبي

جامعة الشهيد حمّة لخضر الوادي، الجزائر

### الملخص

وضع المشرع في حالة حدوث نزاع بين ربّ العمل والعمال العديد من الوسائل لفكّ النزاع وإيجاد الحلول المناسبة للمشاكل المطروحة، من بين أهمّ هذه الطرق لتسوية منازعات العمل الجماعية نجد الطرق الودية، هذه الأخيرة تسبق الطريق القضائي الذي يحيل النزاع لاختصاص جهة القضاء. تتناول هذه الدراسة الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، ومختلف الأحكام القانونية المتعلقة بها.

### Abstract

To decode the conflict between the employer and the worker, the legislator has several means to solve the problem and find appropriate solutions, one of the most important ways to resolve collective labor disputes, we find amicable ways. These precede the judicial way witch submit the conflict to the jurisdiction of the judiciary.

This study focuses on amicable means of resolving collective labor conflicts, and various legal provisions relating thereto.

### مقدمة

حتى يمنع اللجوء إلى الوسائل القسرية، كالإضراب وإغلاق المؤسسة، لتسوية منازعات العمل وتحقيق المطالب بفرض الإرادة الفردية، أقر المشرع جملة من الإجراءات التي تسمح بالبحث عن الحلول للنزاع بين ربّ العمل والعمال يجنبّ بهما اللجوء إلى القضاء الذي قد يدسم النزاع فيصدر أحكاما لا ترضيهما، أو لا تكون في مستوى تطلّعاتهما.

هذه الإجراءات تسمى الطرق الودية التي تستهدف التواء المتنازعين عبر علة وسائط للوصول إلى اتفاق يمكن من خلاله إرضاء الطرفين معا.

لهذا صغنا الإشكالية التالية:

ما هي الطرق الودية التي تسمح بتسوية نزاعات العمل الجماعية؟ وما هي الأحكام القانونية المتعلقة بها؟

تتمثل الطرق الودية التي يلجأ إليها المتنازعين في إطار اتفاقية جماعية في الطرق التالية: التفاوض، المصالحة، الوساطة والتحكيم.

سنتناول كل طريق من هذه الطرق الودية في المباحث الأربعة التالية:

### المبحث الأول: التفاوض كطريق وحي لتسوية منازعة العمل الجماعية

أول طريق يمكن أن يسلكه المتنازعان: ربّ عمل أو عامل لأجل تسوية الخلاف الذي يجمعه بالطرف الآخر هو التفاوض.

فما المقصود بالتفاوض؟ وما أهميته العملية في تسوية النزاع الجماعي؟

#### المطلب الأول: مفهوم التفاوض

يقوم التفاوض على أساس الحوار المباشر بين طرفي المنازعة الجماعية<sup>(1)</sup>، حيث يلتقي ممثلو العمال، سواء أكانوا نقابيين أو منتخبين من قبلهم، مع ربّ العمل أو أرباب العمل، لكي يتناقشوا بروية هدوء في المشكل المطروح بينهما، ويصلوا في النهاية إلى الحلول الممكنة للنزاع القائم<sup>(2)</sup>.

في التفاوض لا تتدخل أية جهة خارجية عن المؤسسة، ويمكن أن تكون الحلول على شاكلة سحب ربّ العمل قراره الذي سبّب النزاع أو تراجع عليه، أو تعديله لكي ينسجم مع مطالب العمال ورغباتهم<sup>(3)</sup>، أو قيام العمال بإجراءات تستهدف طمأنة ربّ العمل حول موضوع النزاع الدائر بينهما.

بعض التشريعات المقارنة تنصّ على إجبارية إجراء التفاوض بين أطراف المنازعة الجماعية قبل المرور إلى باقي الطرق الودية، ومنها ما يضعه إجراء اختياريا<sup>(4)</sup>.

التفاوض بوصفه أول طريق يتّخذ أطراف المنازعة الجماعية به إجراء غير مقيّد، ولا يخضع لأيّة شروط أو إجراءات مسبقة يمكنها أن تعيق مختلف الأطراف ليتوصلوا إلى اتفاق ينهي الخلاف القائم بينهما<sup>(5)</sup>.

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريف التفاوض، في حين نجد أنّ المشرع المصري قد عرفه مستعملا لفظة المفاوضة الجماعية على أنّها الحوار والمناقشات التي تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم...<sup>(6)</sup>.

مع ذلك، نجد أنّ ما ورد في نصّ المادة (04) من القانون 02/90 سالف الذكر يفيد النصّ على التفاوض بين مختلف الأطراف، حيث تشير هذه المادة إلى أنّه:

قد "يلتصّبون ويمثّلون العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعيّة العلاقات الاجتماعية والمهنيّة وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة"<sup>(7)</sup>.

وبالتالي نستنتج أن المشرع الجزائري وإن لم يورد صراحة لفظة "التفاوض" كطريق وحي لتسوية المنازعات الجماعية، إلا أن نية التفاوض إلى إقرار هذه الوسيلة من خلال نصه على عقد اجتماعات دورية بين مختلف الأطراف لدراسة وإيجاد الحلول المناسبة، فهذه الاجتماعات ما هي إلا شكل من أشكال التفاوض بين المعنيين بالأمر.

مما سبق، يتضح لنا أن التفاوض هو عملية تنسم بالحوار والنقاش بين مختلف الأطراف المتنازعة وممثليهم بغية الوصول إلى حلول توافقية، يسمح التفاوض بالتقاء طرفي العلاقة التعاقدية للاستماع إلى مطالب كل طرف، ويتم عبر التعبير المباشر عن الاحتياجات، الأمر الذي يسهل من إمكانية تلاقي الإرادات حول اتفاق معين يضمن لكل طرف جزء أو كل ما يطلبه.

### المطلب الثاني: أهمية التفاوض

يشكل الأخذ بهذا الطريق الوحي فرصة سانحة لإنهاء النزاع، إذا ما كان هناك تنازل من الطرفين يسمح لهما بالتلاقي عند نقطة اتفاق معينة.

كما يعتبر التفاوض آلية نقابية حضارية فعالة، يطبع سلوك المجتمع العمالي بطابع الحوار الديمقراطي<sup>(8)</sup> ينتهي بصياغة اتفاقية جماعية جديدة، أو تعديل القديمة منها، دون الدخول في الصراعات البيئية التي قد لا تنتهي وفقا لرغبات مختلف الأطراف، ومن الممكن أن تسبب العديد من الآثار السلبية على الجميع.

التفاوض عن طريق نقابة العمال مهم جدا لنيل الحقوق و الوصول للمطالب المشروعة، لأن العمال عادة ما يتواجدون في مركز ضعف قياسا على مركز رب العمل، الأمر الذي يجعلهم يقبلون بتسوية المنازعة بشروط قد لا تكون في صالحهم، وهذه النتيجة يمكن تجنبها إذا قامت نقابة العمال بدورها<sup>(9)</sup>.

كما أنه يعد وسيلة لتحقيق السلم الاجتماعي داخل مختلف المؤسسات المستخدمة من خلال تكريس مبدأ العدالة الاجتماعية، ومشاركة العمال في وضع قواعد مهنية تحقق العدل و المساواة بين مختلف الأطراف<sup>(10)</sup>.

تبرز أهمية التفاوض كذلك في كونه يكمل النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل، وذلك بتفصيل العام منها، وتكييفه ليكون ملائما لظروف المؤسسة أو قطاع نشاط معين<sup>(11)</sup>.

عادة ما يتم التفاوض بين أرباب العمل والعمال على عدة مستويات<sup>(12)</sup>:

- على مستوى المؤسسة: يتم بين نقابة عمال المؤسسة و رب العمل أو إدارة المؤسسة،
- على مستوى النشاط الاقتصادي: يتم بين النقابة العامة للنشاط و منظمة أرباب العمل للنشاط المقابل،

- على المستوى الوطني: يتم بين مختلف النقابات ومنظمات أرباب العمل الوطنية. هذه المستويات المختلفة تسمح بتنوع فرص تسوية المنازعات الجماعية بحسب أهميتها بالنسبة للعمال أو أرباب العمل، فما لا يتم تسويته على مستوى المؤسسة أو مستوى النشاط الاقتصادي، يتم النظر فيه على مستوى وطني بوصفه يعكس مشكل وطني لا يحل إلا على هذه الشاكلة و في هذا المستوى من التنسيق.

مما سبق، يتضح لنا أن التفاوض يحقق تكافؤ بين مصالح أرباب العمل و العمال، لأن تكتمل العمال كمجموعة يجعلهم يشكلون طرفا واحدا في مواجهة القوة الاقتصادية لأرباب العمل، و بهذا بإمكانهم تحقيق مكاسب يتعدّد تحقيقها بشكل فردي<sup>(13)</sup>.

رغم ذلك، نجد أن أسلوب التفاوض كثيرا ما لا يحقق النتائج المرجوة منه، اعتبارا لتمسك كل طرف بمطالبه ورفض مطالب الطرف الآخر، ومن ثم يقتضي الحال اللجوء إلى طرق أخرى لتسوية المنازعة<sup>(14)</sup>.

لهذا المشّرع لم يقف عند وسيلة واحدة لإيجاد حل للمشكل المطروح، ولكنه أتاح للمتنازعين اللجوء لطرق أخرى لعلها تسهم في التوصل لمخرج لهذا النزاع.

### المبحث الثاني: المصالحة كطريق وحي لتسوية منازعة العمل الجماعية

في حالة فشل الحوار بين طرفي المنازعة الجماعية، أتاح المشّرع لكليهما فرصة اللجوء إلى طريق وحي ثاني يمكن من خلاله تسوية المنازعة الجماعية، هذه الطريق تسمى المصالحة.

فما هي المصالحة؟ و مهلي مختلف الأحكام القانونية المتعلقة بها؟

#### المطلب الأول: مفهوم المصالحة

تعني المصالحة تدخّل طرف آخر من أجل إيجاد حلول لتسوية النزاع الجماعي بين ربّ العمل والعمال.

تستهدف المصالحة التقريب و التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية مرضي الطرفين، وبالتالي اختصار الطريق وريح الوقت وتقليل المخاطر والحفاظة على العلاقات الودية بين ربّ العمل والعمال<sup>(15)</sup>.

كما نصّ المشّرع الجزائري على إجراء المصالحة في المادة (05) من القانون 02/90 السالف الذكر، وذلك بقوله:

" إذا اختلف الطرفان في كلّ المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كلّ من الجانبين طرفا فيها"<sup>(16)</sup>.

من خلال هذه المادة يتّضح لنا أنّ إجراء المصالحة لا يتمّ إلاّ بعد فشل التفاوض بين طرفي النزاع، الأمر الذي يحتمّ عليهما اللجوء إلى المصالحة وفقا للاتفاقيات المبرمة بينهما.

وفي حالة عدم وجود اتفاقية بينهما أو عند فشلها، يرفع أحد أو كلا أطراف النزاع الخلاف الجماعي إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا<sup>(17)</sup>.

أما على مستوى الإدارات العمومية فإنّ هذا الطّرف المتدخل حسب التشريع الجزائري هو عبارة عن أجهزة رسمية تتكفل بإيجاد حلول مناسبة لتسوية النزاع الجماعي، وفق ما تفرضه طبيعة العلاقة المهنية الجماعية للعمال و ربّ العمل<sup>(18)</sup>.

يتّضح لنا ممّا تقدّم أنّ المصالحة إجراء لا يتمّ إلاّ بعد فشل التفاوض بين طرفي النزاع، الأمر الذي يفسّر سبب تدخل طرف آخر بينهما وسعيه للتوفيق بين المتنازعين ومن ثمّ الوصول إلى تسوية ودية للنزاع القائم بينهما.

### المطلب الثاني: الأحكام القانونية المتعلقة بالمصالحة

وتبدأ المصالحة بتدخل طرف محايد، برغبة الأطراف نفسها، بسبب فشل التفاوض الذي أجراه الطّرفان في حولة سابقة بينهما، يستهدف الطّرف المحايد تقريب في الآراء بـ غية الوصول لاتفاق. كما أنّ هناك تشريعات مقارنة نصّت على اختيارية هذا الطريق الوحي في حين نصّت تشريعات أخرى على إجباريته<sup>(19)</sup>.

من خلال المادة (05) من القانون 02/90 السالف الذكر نلاحظ أنّ المشرّع وضع مستويين مختلفين من المصالحة، المستوى الأول مصالحة اتفائية و المستوى الثاني مصالحة قانونية.

المصالحة الاتفائية يقصد بها الاجراءات المنصوص عليها بموجب الاتفاقيات الجماعية التي تستهدف إيجاد حلول بين اطراف النزاع، بسبب تنفيذ عقد العمل أو تفسير بنوده، و يتمّ خلال هذه المرحلة تشكيل لجان تمارس وظيفتها بكل حرية و استقلالية، بحيث تشكيلتها تكون متساوية الأعضاء بين الطرفين، ونظام عملها وصلاحياتها يحدده الأطراف<sup>(20)</sup>.

يمكن أن تؤّحي هذه اللجان دورا إيجابيا ويصل الطرفان إلى اتفاق ينهي النزاع، و في حالة العكس يرفع الخلاف الجماعي إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، لتعمل على إجراء مصالحة قانونية بين ربّ العمل و العامل<sup>(21)</sup>.

إجراءات هذه المصالحة تبدأ بإخطار مفتش العمل بواسطة عريضة مكتوبة أو شفوية، وذلك بحضور المعني إلى مكتب مفتش العمل، هذا الأخير يقوم بتحرير محضر بأقوال المدعي، ثمّ في أجل لا يتعلّى أربعة (04) أيام يستدعي المعنيين في جلسة أولى قصد تسجيل موقف كلّ طرف في كلّ مسألة من المسائل المتنازع حولها<sup>(22)</sup>.

أوجب القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب السالف الذكر على أطراف المنازعة الحضور إلى جلسات المصالحة التي يعقدها مفتش العمل<sup>(23)</sup>.

بعد انتهاء مدة جلسات المصالحة التي لا تتجاوز في كل الظروف ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعدّ مفتش العمل محضرا و يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها و كذا المسائل المختلف فيها، وتصبح المسائل المتفق حولها نافذة من اليوم التي تودع فيه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا<sup>(24)</sup>.

عند الفشل في التوصل لاتفاق حول أية مسألة من مسائل النزاع، يعدّ مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة<sup>(25)</sup>، ليفتح الباب أمام إجراءات أخرى غرضها تسوية النزاع بين أطرافه.

### المبحث الثالث: الوساطة كطريق وحي لتسوية منازعة العمل الجماعية

تعدّ الوساطة ثالث الطرق الودية التي أقفاها المشرع لأجل تسوية النزاع الجماعي تسوية رضائية و ودية.

سنتكلم حول مفهومها و الأحكام القانونية المتعلقة بها في المطالب التالية:

#### المطلب الأول: مفهوم الوساطة

تفيد الوساطة خروج النزاع عن إطار المؤسسة، وتدخّل طرف ثالث أجنبي عنها، لا تربطه أية علاقة بها في محاولة لتسوية المنازعة الجماعية<sup>(26)</sup>.

يقوم الوسيط بتقديم اقتراحات عملية في محاولته للتوفيق بين طرفي النزاع الجماعي، ولا يشترط عليه الوصول إلى مصالحة كاملة بينهما، بل يكفه تقريب وجهات النظر المتعارضة والوصول إلى ترضية للطرفين حول الحلول المقترحة من قبله<sup>(27)</sup>.

نصّ المشرع الجزائري على إجراء الوساطة بموجب المادة (10) من القانون 02/90 السالف الذكر، حيث عرفها على أنّها:

"الوساطة هي إجراء يتفق، بموجبه، طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط و يشتركان في تعيينه"<sup>(28)</sup>.

يشترط للقيام بالوساطة الشرطين التاليين<sup>(29)</sup>:

- ✓ أن يكون أحد طرفي النزاع مجموعة من العمال،
- ✓ أن يتناول موضوع النزاع مصلحة جماعية.

و بالتالي، يجب أن يكون النزاع جماعيا سواء في أشخاصه أو في موضوعه، فلا يعتد بالنزاعات الفردية بين عامل و ربّ العمل فهي لا تخضع لهذا الإجراء، كما يجب أن يكون موضوع النزاع متعلّقا بمصلحة جماعية، كأن يكون له علاقة بشروط العمل أو بالأجور أو غيرها. ممّا سبق، يتّضح لنا أنّ الوساطة تعني دخول طرف ثالث، يشترك طرفا النزاع في تعيينه، يعمل على إيجاد حلول للمشاكل المطروحة بينهما.

### المطلب الثاني الأحكام القانونية المتعلقة بالوساطة

يياشر الوسيط مهمته بمبادرة من أحد الأطراف المتنازعة بعد فشل الطريق الوحي الثاني المتعلّق بالمصالحة.

في البداية يقوم الوسيط بإجراء المشورة اللازمة لأجل التوصل للتسوية المرجّوة دون أن يعبر عن رأي بشأن تبرير أو جدوى طلب معيّن لأي واحد من الطرفين، في هذه الحالة تحركه المبكر و السّريع يمكن أن يمنع تفاقم الأمور و تعقدها<sup>(30)</sup>.

كما له القيام بتحقيق شامل والاستماع إلى أقوال الفريقين وشهودهما، كما يطّلع على الحالة المالية للمؤسسة ويستعين بخبرة إذا أراد ذلك، كلّ ذلك بهدف الوصول إلى حلول توافقية بين الفريقين، ولو كانت جزئية من مجموع المطالب المعروضة عليه<sup>(31)</sup>.

بإمكان الوسيط كذلك دعوتطرف النزاع إلى اجتماع مشترك تحت رئاسته، أو الاجتماع بكلّ طرف على انفراد، فإذا تمّ الاتفاق إلى تسوية النزاع، يبرم عقد عمل جماعي ينظّم فيه المسائل المتنازع حولها<sup>(32)</sup>.

إذا كان هذا الحلّ يرضي الأطراف يتمّ توقيعه من طرفهم، ويكون بمثابة عقد ملزم لهم، و إذا لم يتمّ التوصل إلى اتفاق يدون ذلك في المحضر ليوقّعه مختلف الأطراف<sup>(33)</sup>.

نلاحظ ممّا سبق أنّ الوسيط يملك سلطات واسعة في مهمته التي كلّف بها لتسوية النزاع القائم، بحيث له الاطّلاع على كلّ المعلومات ذات الطّابع الاقتصادي والاجتماعي والمهني، أو كلّ موضوع أو وثيقة يمكن أن تساعد في فهم طبيعة النزاع<sup>(34)</sup>.

مع ذلك فهو مقيد بالسّر المهني وفقا للقانون، و هو ما نصّت عليه المادة (11) من القانون 02/90 السالف الذكر، بقولها:

يُتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمته و يتعين عليه أن يتقيّد بالسّر المهني إزاء الغير في كلّ المعلومات التي يكون قد اطّلع عليها أثناء قيامه بمهمته<sup>(35)</sup>.

وبالتالي، أقصى ما يستطيع الوسيط فعله لتسوية المنازعة الجماعية هو تقديم اقتراحات أو توصيات يوجهها لأطراف النزاع، وهؤلاء لهم حق قبولها أو رفضها، لأن ما يقترحه الوسيط لا يعتبر ملزما لهم في أي شيء<sup>(36)</sup>.

وهو ما يمكن استنتاجه من نص المادة (12) من القانون 02/90 السالف الذكر، بقولها: "يعرض الوسيط على الطرفين، خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا"<sup>(37)</sup>. إذن الوسيط يقوم بإرسال توصية إلى مفتشية العمل، وعبارة "توصية" لا يتصور منها أي تفيد الالتزام، هذا يعني أن ما يتوصل إليه من نتائج غير ملزم لأطراف النزاع.

#### المبحث الرابع: التحكيم كطريق وحي لتسوية منازعة العمل الجماعية

يعتبر التحكيم رابع الطرق الودية التي أقوها المشرع لأجل تسوية النزاع الجماعي تسوية ودية، و آخر هذه الطرق قبل اللجوء إلى القضاء.

سنتكلم حول مفهومه والأحكام القانونية المتعلقة به في المطالب التالية:

#### المطلب الأول: مفهوم التحكيم

في حالة الفشل في الوساطة كلياً أو جزئياً، يجب أن يسبق النزاع الجماعي بواسطة التحكيم، بناء على طلب أو بناء على اتفاق الطرفين المتنازعين<sup>(38)</sup>.

يستهدف التحكيم إنهاء النزاع بقرار تصدره لجنة تحكيمية، ويكون القرار ملزماً لأطراف النزاع بالرغم من كونه قد يتضمن إجحافاً بحق أحدهم<sup>(39)</sup>.

يختلف التحكيم عن الوساطة على اعتبار أن هذه الأخيرة تعمل على محو آثار الخصومة من قلوب المتنازعين، بينما قد يزيد التحكيم من تراكمها، لأن الوساطة تسعى لتقريب وجهات النظر، بينما التحكيم يسعى لإنهاء النزاع بإصدار قرار تحكيمي<sup>(40)</sup>.

على غرار الوساطة، يشترط للتحكيم شرطان، وهما:

✓ أن تكون المنازعة جماعية، أي أن تكون بين مجموعة من العمال و بين واحد أو أكثر من أرباب العمل،

✓ أن تكون متعلقة بمصلحة جماعية كتنظيم العمل أو شروطه أو الحرية النقابية وغيرها من المصالح النموذجية و المبدئية،

نص المشرع الجزائري على إجراء التحكيم بموجب المادة (09) من القانون 02/90 السالف

الذكر، بقولها:



"... يمكن الطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنصّ عليهما أحكام هذا القانون"<sup>(41)</sup>.

من خلال هذه المادة يتضح أنّ المتنازعين بإمكانهما الاختيار بين الوساطة والتحكيم، فليس من الضروري المرور على الأولى للوصول للثانية، فمبدأ الاختيار بين الأسلوبين من المبادئ المسلّم بها في التشريعات المقارنة<sup>(42)</sup>.

### المطلب الثاني: الأحكام القانونية المتعلقة بالتحكيم

أحالنا المشرع الجزائري بخصوص الأحكام المتعلقة بالتحكيم إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وذلك بموجب نصّ المادة (13) من القانون 02/90 السالف الذكر، بقولها:

في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبّق المواد 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون"<sup>(43)</sup>.

عادة ما يتم تعيين المحكّمين بموجب الاتفاقيات المبرمة بين مختلف الأطراف، هذه الاتفاقيات تحوي بنود تتعلّق بالتحكيم يقتضي الحال عند وجود نزاع تطبيقها. أما في حالة الخلاف حول المحكّمين وعدم الاتفاق على تعيينهم من طرف أحد المتنازعين أو كلاهما، فإن الأمر يرجع إلى رئيس الجهة القضائية الواقعة في دائرتها محلّ العقد لتعيين هيئة التحكيم، بناء على عريضة ترفع إليه<sup>(44)</sup>.

للمحكّمين صلاحيات واسعة و مطلقة في اعتماد كلّ السبل و الوسائل الضرورية التي تمكنهم من الوصول إلى إصدار حكمهم وفق قواعد القانون ومبادئ العدالة و الإنصاف<sup>(45)</sup>.

لهذا تعمد هيئة التحكيم إلى الاستماع لأطراف النزاع لتشكيل فناعمتها حول سبب النزاع، كما لها أن تطلّع على مختلف الوثائق التي تساعد في عملها كالمستندات و دفاتر الحسابات الخاصة بالنزاع، كما تستعين بالخبرة عند الضرورة<sup>(46)</sup>، هذه الصلاحيات تشبه إلى حدّ بعيد تلك المتاحة للوسيط.

يمتدّ اختصاص هيئات التحكيم إلى مختلف أنواع النزاع، سواء تلك المتعلقة بتفسير القوانين والمراسيم والأنظمة والعقود الجماعية، حيث تستند عليها لإصدار حكمها، أما المسائل التي لم يتطرق إليها القانون ولا التنظيم ولا الاتفاقية، فإن التحكيم ينصبّ على تحقيق العدالة والإنصاف<sup>(47)</sup>.

يمكن لهيئة التحكيم توقيع الجزاءات المقررة في القانون و الأنظمة السارية المفعول، وتتخذ قرارها بأغلبية الآراء، و يكون قرارها مسبباً بشأنه شأن أي حكم قضائي<sup>(48)</sup>.

حدّد المشرع الجزائري أقصى أجل لصدور قرار التحكيم بموجب المادة (13) من القانون 02/90 السالف الذكر، بقولها:

"يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين الذين يلزمان بتنفيذه"<sup>(49)</sup>.

هذا التحديد الزمني له حكمة تشريعية، إذ لا يتصور أن تظل شؤون مختلف الأطراف عالقة بسبب عدم الفصلها، على اعتبار أنه كلما تأخر موعد الفصل في النزاع ازدادت مخاطر اقتصادية واجتماعية حول أرباب العمل والعمال على السواء.

كما تتضح لنا كذلك قوة وحجية قرار هيئة التحكيم، إذ أنه يفرض نفسه على أطرافه فلا يحتاج لإقرار هيئة قضائية أخرى، بل يكفي بمجرد النطق به و صدوره أن يكون قابلا للتنفيذ من حينه، كما أن هذا النوع من القرارات غير قابل للاستئناف وفق التشريع الجزائري<sup>(50)</sup>، على عكس بعض التشريعات المقارنة في هذا المجال.

### الخاتمة:

نخلص في ختام هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

1. وضع المشرع مجموعة من الطرق لإنهاء النزاع بشكل وحي بين أطراف المنازعة الجماعية قبل أن يصل إلى الجهة القضائية.
2. نصت بعض التشريعات المقارنة على إجبارية إجراء التفاوض قبل المرور إلى غيرها من الطرق الودية لتسوية المنازعة الجماعية.
3. يكتسب التفاوض أهمية من كونه يكمل النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل، فيفضل العام منها، ويكفي فيه ليلائم ظروف المؤسسة أو قطاع النشاط المعني.
4. قد لا يأتي التفاوض بالنتائج المنتظرة منه بسبب تمسك كل طرف برأيه ورفض مطالب الطرف الآخر.
5. المصالحة تفيد تدخل هيئات أخرى في النزاع الدائر بين رب العمل والعمال، وفق ما تقتضيه طبيعة العلاقة المهنية الجماعية التي تجمعهما.
6. الوساطة تعني تدخل طرف ثالث أجنبي عن النزاع لتقريب وجهات النظر بين الطرفين، و الوصول إلى تسوية ترضي الجميع.
7. يحق للوسيط الاطلاع على جميع الوثائق ذات الطابع الاقتصادي أو المهني أو الاجتماعي، مع تقييده بالسرية المهنية بقوة القانون.
8. يعتبر التحكيم آخر الطرق الودية لحل النزاع الجماعي، يمكن أن يلجأ إليه بناء على طلب أو نتيجة اتفاق الطرفين المتنازعين.
9. قرار التحكيم ملزم للجانبين رغم أنه قد يكون مجحفا لأحدهما أو كليهما.

10. بإمكان هيئات التحكيم توقيع الجزاءات التي تراها مناسبة وفقا للقانون والنظم المعمول بها.  
11. قرارات هيئة التحكيم تحوز حجية بمجرد النطق بها وغير مرتبطة بأي إجراء قضائي آخر، كما لا يمكن استئنافها.

## الهوامش:

- (1) عرفت المادة (02) من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم الصادر بالجريدة الرسمية عدد 06 بتاريخ 06/02/1990 المنازعة الجماعية على أنها: "يعدّ نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كلّ خلاف يتعلّق بالعلاقات الاجتمعيّة و المهنيّة في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال و المستخدم ...".
- (2) هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل. الجزائر: دار الريحانة للكتاب، 2006، ص 214.
- (3) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، ص 299.
- (4) هدي بشير، مرجع سابق، ص 214.
- (5) محمد حسين منصور، قانون العمل. لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى 2010، ص 154.
- (6) انظر نصّ المادة (146) من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمّن قانون العمل المصري.
- (7) انظر نصّ المادة (04) الفقرة (01) من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم السالف الذكر.
- (8) بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن. الأردن: دار الحامد للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى 2011، ص 180.
- (9) سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي: دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز و النقض. الأردن: دار الثقافة للنشر و التوزيع، الطبعة الرابعة 2014، ص 510-511.
- (10) بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 181.
- (11) نفس المرجع الأنف الذكر، ص 180.
- (12) سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 511.
- (13) بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 182.
- (14) هدي بشير، مرجع سابق، ص 214.
- (15) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية، مرجع سابق، ص 301.
- (16) انظر نصّ المادة (05) الفقرة (01) من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم السالف الذكر.
- (17) انظر نصّ المادة (05) الفقرة (02) من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم السالف الذكر.
- (18) أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى 2012، ص 362.
- (19) هدي بشير، مرجع سابق، ص 214.
- (20) أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 347.
- (21) انظر نصّ المادة (06) الفقرة (01) من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم السالف الذكر.

- (22) انظر نص المادة (06) الفقرة (02) من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعطل و المتم السالف الذكر.
- (23) انظر نص المادة (07) من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعطل و المتم السالف الذكر.
- (24) انظر نص المادة (08) من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعطل و المتم السالف الذكر.
- (25) انظر نص المادة (09) من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعطل و المتم السالف الذكر.
- (26) فويدري مصطفى **عقد العمل بين النظرية و الممارسة**. الجزائر: دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الطبعة الثانية 2011، ص 36.
- (27) محمد علي عبده، **قانون العمل: دراسة مقارنة**. لبنان: منشورات زين الحقوقية، الطبعة الأولى 2007، ص 361.
- (28) انظر نص المادة (10) من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعطل و المتم السالف الذكر.
- (29) حسين عبد اللطيف حمدان، **قانون العمل: دراسة مقارنة**. لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى 2009، ص 577.
- (30) غالب علي الداودي، **شرح قانون العمل: دراسة مقارنة**. الأردن: دار الثقافة للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى 2011، ص 232.
- (31) محمد علي عبده، مرجع سابق، ص 361-362.
- (32) غالب علي الداودي، مرجع سابق، ص 232.
- (33) محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 153.
- (34) أممية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 351.
- (35) انظر نص المادة (11) الفقرة (01) من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعطل و المتم السالف الذكر.
- (36) أممية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 351.
- (37) انظر نص المادة (12) من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعطل و المتم السالف الذكر.
- (38) محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 157.
- (39) حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 581.
- (40) محمد علي عبده، مرجع سابق، ص 372-373.
- (41) انظر نص المادة (09) الفقرة (02) من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعطل و المتم السالف الذكر.
- (42) أممية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 352.
- (43) تجدر الملاحظة إلى أن هذه المواد في القانون السابق عوضتها المواد من 1006 إلى 1038 قانون الإجراءات المدنية و الإدارية رقم 09/08 المؤرخ في 2008/02/25 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 21 بتاريخ 2008/04/23.
- (44) هادي بشير، مرجع سابق، ص 217.
- (45) أممية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 355.
- (46) محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 160.
- (47) حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 584.
- (48) محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 161.

- (49) انظر نص المادة (13) الفقرة (02) من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعلن و المتم السالف الذكر 8.
- (50) أهمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 358.