



الإطار القانوني للوساطة كآلية مستحدثة للتسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية في الجزائر

The legal framework for mediation as a new mechanism for the amicable settlement of
collective labor disputes in Algeria

أ.د مسيكة محمد الصغير- جامعة تيسمسيلت

ط.د. بركات رياض- جامعة تيسمسيلت

تاريخ إرسال المقال: 2022/07/23. تاريخ قبول المقال: 2022/08/14. تاريخ النشر: 2022/10/03

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء حول أهمية الوساطة كآلية قانونية مستحدثة لتسوية النزاعات العمل الجماعية وتحقيق السلام الإجتماعي في قانون العمل المعاصر، أتى بها المشرع الجزائري ضمن القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، وهي تحتل مرتبة الوسط بين طرق تسوية الودية المصالحة والتحكيم، مع محاولة إبراز المكانة التي أصبحت تحتلها في مواجهة الطرق القضائية المنصوص عليها ضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08.

في نفس السياق، سيتم التطرق إلى مدى مساهمة الوساطة في التسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية، من خلال إبراز الإطار القانوني الذي يحكم هذه الوسيلة التوفيقية، الذي مازال يكتنفه العديد من النقائص في عديد المسائل التنظيمية والإجرائية والآثار المترتبة على نتائج عمل الوسيط، وتحديد المهلة التي تترك للأطراف لكي يعلنوا على قبولهم أو رفضهم لإقتراح الوسيط، وما إلى ذلك من الأحكام التنظيمية الأخرى.

الكلمات المفتاحية: الوساطة - نزاعات العمل الجماعية - القانون 02/90، الطرق القضائية - قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08 .



Abstract:

This study aims to shed light on the importance of mediation as a new legal mechanism for settling collective labor disputes and achieving social peace in contemporary labor law. With an attempt to highlight the position it has become in facing the judicial methods stipulated in the Civil and Administrative Procedures Law 08/09.

In the same context, the extent to which mediation contributes to the amicable settlement of collective labor disputes will be addressed by highlighting the legal framework that governs this conciliatory method, which is still surrounded by many deficiencies in many organizational and procedural issues and the implications of the results of the mediator's work, and determining the time limit that leaves For the parties to declare their acceptance or rejection of the mediator's proposal, and other such regulatory provisions.

Keywords: Mediation, Collective Labor Disputes, Law 90/02, Judicial Methods, Civil and Administrative Procedures Law 08/09.

مقدمة:

اهتمت مختلف التشريعات العمالية الحديثة الدولية والوطنية منها بموضوع منازعات العمل الجماعية، التي ترتبط بشكل وثيق بتطور الحركة العمالية ونضالها في سبيل انتزاع حقوقها، من خلال العمل على تحسين ظروفها ورفع التعسف الممارس من طرف أصحاب العمل، في نفس السياق ونظرا لأهمية تنظيم ظاهرة النزاعات الجماعية للعمل فقد أولت منظمة العمل الدولي اهتماما كبيرا لها، لكونها ظاهرة عالمية موجودة في جميع دول العالم، وقد تكون سببا في تهديد الأمن والسلم الإجتماعي. فمنازعات العمل الجماعية تعد من الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية، بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل، هذا من جهة ومن جهة أخرى التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة والتي تؤدي إلى اختلال التوازن في هذه العلاقة، خاصة عندما تسعى إحدى أطراف المنازعة العمالية إلى السيطرة على جو العمل¹، مما استلزم وضع أحكام من أجل

1 Daniel Crozet Bernard Martory (. Gestion des ressources humaines, Pilotage social et performances (6ème ed.2005.



الوقاية منها وتسويتها بطرق غير قضائية، وهذا ما تجلّى في القانون رقم 02/90 الصادر في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب¹.

بيد أن مجال التسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية في الجزائر، يفترض دائما تدخل شخص أو عنصر آخر أجنبي عن طرفي النزاع، بحيث يتولى هذا الأخير مسألة تقريب وجهات نظر أطراف النزاع، بهدف دراسة وبحث أسباب النزاع الجماعي، وإيجاد الحلول المناسبة له ضمن أطروهيئات معينة، وتتم هذه التسوية بواسطة طرق ودية، متمثلة في المصالحة، الوساطة والتحكيم.

وسيتم تخصيص هذا الدراسة للتطرق إلى آلية الوساطة باعتبارها طريقة سريعة ومرنة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا، وكذا الميزات الكثيرة التي توفرها لطرفي النزاع والتي نذكر منها:

- تكفل الوساطة الخصوصية لطرفي النزاع بعيدا عن الإجراءات العلنية التي تنسم بها إجراءات المحاكمة القضائية، إذ أنه في كثير من الأحيان يفضل طرفا النزاع حل النزاع القائم بينهما بعيدا عن إجراءات المحاكمة العلنية، وبالتالي يلجؤون إلى الوساطة لأنها تحقق لهم السرية التي يرغبون فيها.

- تنسم الوساطة بأنها ذات تكلفة مالية أقل من تكلفة التقاضي الذي يكلف اللجوء إليه مصاريف ورسوم ونفقات كبيرة.

- إجراءات المحاكمة قد تتطلب وقتا طويلا مقارنة بالوساطة، زيادة على أن مواعيد الجلسات في المحكمة قد لا تكون مناسبة لطرفي النزاع على عكس مواعيد جلسات الوساطة ملائمة لطرفي النزاع.

- الوساطة تؤدي غالبا إلى تحقيق مكاسب مشتركة لطرفي النزاع، ذلك أن التسوية في الوساطة تكون قائمة على حل مرضي للطرفين.

وتكمن أهمية هذا الموضوع، في إظهار أهمية آلية الوساطة في التسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية دون تدخل المؤسسات والهيئات العمومية، والتطرق إلى الإطار القانوني التي ينظم الوساطة في التشريع الجزائري، بهدف توفير السلم الإجتماعي الضروري للنهوض بالإقتصاد الوطني.

فإذا كان استحداث الوساطة كطريقة قانونية جديدة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا، فكيف نظم المشرع الجزائري الإطار القانوني لنظام الوساطة؟ وماهي لإشكالات القانونية والعملية التي تعيق نجاحها؟

1 القانون 02/90 المؤرخ في 21 فيفري 1990، المتعلق بعلاقات العمل المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 06 لسنة 1990 المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 21/12/1991 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 68 المؤرخة في 25/12/1991.

هذه الإشكالية الرئيسية تندرج تحتها مجموعة من الأسئلة أهمها:

- 1- ما المقصود بالوساطة كآلية للتسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية ؟
- 2- ماهي مميزات وأهداف أسلوب الوساطة في التشريع الجزائري ؟
- 3- كيف جاءت الأحكام القانونية التي تنظم نظام الوساطة في الجزائر؟
- 4- ماهي الإشكالات القانونية والعملية التي تعيق نجاح نظام الوساطة في الجزائر؟

للإجابة على هذه الإشكالية وتساؤلاتها الفرعية، ومن أجل إعطاء هذه الدراسة الصبغة العلمية الأكاديمية، تم الاعتماد على المنهج الوصفي باعتباره طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي للوصول إلى أغراض محددة لوضعية إجتماعية معينة، ثم المنهج التحليلي الذي يناسب الطبيعة التقنية والحديثة لموضوع الدراسة، وذلك بتحليل أهم النصوص التنظيمية التي تناولت موضوع الوساطة في الجزائر.

في نفس السياق، تم تقسيم الدراسة إلى مبحثين، حيث تم التطرق في المبحث الأول إلى الوساطة كآلية للتسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية، وأهم المهام والصفات التي يجب توفرها في شخص الوسيط، أما في المبحث الثاني فتم التطرق الأحكام القانونية التي تنظم نظام الوساطة في الجزائر، وأهم الإشكالات القانونية والعملية التي تعيق نجاح هذه الآلية.

المبحث الأول: الوساطة كآلية للتسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية.

يرجع تاريخ بداية العمل بنظام الوساطة إلى عهد قريب نسبيا، بالمقارنة إلى الأساليب الأخرى، حيث استعملت في البداية في إطار ضيق ومحدود، كإجراء لتسوية النزاعات التي تقوم في مجال الأجور عند التفاوض أو تعديل الاتفاقيات الجماعية، وذلك بموجب قانون 05/05/1955، ليوسع العمل بها فيما بعد لتشمل بقية الخلافات الأخرى، وذلك بمقتضى قانون 1957/07/26¹، لتصبح بعد هذا التاريخ إحدى الإجراءات الاختيارية تارة والإجبارية تارة أخرى التي يجب اللجوء إليها كلما كان هناك نزاع جماعي في العمل، إلى جانب الإجراءات الأخرى².

1 القانون الأول رقم 55-478 المؤرخ في 05 ماي 1955 ، أما القانون الثاني الذي وسع من دائرة تطبيق إجراء الوساطة فيحمل رقم 37-833 ، المؤرخ في 26 جويلية 1957.

2 أحمية سليمان، الآليات المهنية الإتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني و الواقع العملي، حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 3 ، 2014، ص 168 .

أما في الجزائر، فقد أخذ المشرع بهذه الوسيلة لأول مرة كآلية بديلة لحل النزاع الجماعي في العمل في نص المادة 10 من القانون 02/90.

المطلب الأول: ماهية نظام الوساطة وشروطه.

استحدث المشرع الجزائري نظام الوساطة لأول مرة في القانون 02/90، كآلية بديلة لحل نزاعات العمل الجماعية، حيث ظهرت في ظل مجموعة من الظروف أهمها ضرورة المحافظة على العلاقات الودية بين العمل وصاحب العمل، من خلال محاولة إيجاد حل ودي للنزاعات القائمة بينهم، ويمكن تعريف الوساطة على أنها: " أسلوب من أساليب الحلول البديلة لحل نزاعات العمل الجماعية بطريقة ودية، تقوم على إيجاد حل ودي للنزاع خارج مرفق القضاء عن طريق الحوار وتقريب وجهات النظر بمساعدة شخص محايد."

الفرع الأول: تعريف الوساطة كآلية بديلة لتسوية نزاعات العمل الجماعية.

أولاً: التعريف اللغوي: الوساطة هي كلمة مشتقة من كلمة "وسط" والتي تدل في اللغة على الشيء الواقع بين طرفين¹، وجاء في لسان العرب حول معنى كلمة الوسيط قد يأتي صفة، وإن كان أصله أن يكون إسماً من قوله تعالى " وجعلناكم أمة وسطا " أي عدلاً²، فهذا تفسير الوسط هو إسم لما بين طرفي الشيء.

كما أن الوساطة مصدر لفعل (وسط)، لقول: وسط في حسبه، وساطة، وسطه، وفي قاموس الوسيط المتوسط بين شخصين وتوسط بينه عمل "الوساطة"، والوساطة بهذا المعنى قد تظهر في عدة مجالات كالتربية الثقافية والسياسية والتجارية وغيرها من الميادين.

ثانياً: التعريف الإصطلاحي: الوساطة كلمة يونانية الأصل، وتعني مكان أوسطي، فهي إجراء يقوم به طرفا ثالثاً، أكثر فاعلية، وكفاءة، من أجل تسوية النزاع³، فهي تعد الوساطة ثاني إجراء يلجأ إليه الطرفان المتنازعان بعد فشل إجراءات المصالحة الإتفاقية والقانونية، ويقصد بالوساطة لجوء طرفي النزاع إلى طرف محايد لا علاقة له بالنزاع يدعى الوسيط، يتم اختياره بموافقة الطرفين، وتوضع تحت تصرفه جميع المعلومات وملابسات النزاع، توكل له مهمة التوفيق وحل النزاع المطروح عليه وله كامل السلطة

1 الخليل ابن أحمد الفراهيدي، كتاب العين، الطبعة الأولى، مكتبة لبنان، بيروت، 2011، ص 1525.

2 ابن منظور، لسان العرب، منشور على الموقع الإلكتروني www.al.hakawati.net/arabic، تاريخ الاطلاع 2021/05/09 على الساعة 23:32.

3 CONCILIATION AND ARBITRATION PROCEDURES IN LABOUR DISPUTES, A COMPARATIVE STUDY, ILO, GENEVE 1980. p 15.



التقديرية في إيجاد الحل أو الحلول الممكنة، التي تقدم إلى طرفي النزاع في شكل اقتراحات أو توصيات، ولطرفي النزاع الحق في قبولها أو رفضها.

عرفها البعض بأنها: "تعني قيام الوسيط بسلسلة من المهام والتي تتضمن أولاً سعيه لتقريب وجهة نظر الأطراف المتنازعة، فإن تعذر عليه ذلك، يقدم توصياته لتسوية النزاع، إن قبلها الأطراف صارت إتفاقية جماعية"¹.

فالوساطة إذن تفيد خروج النزاع عن إطار المؤسسة، وتدخل طرف ثالث أجنبي عنها، لا تربطه أية علاقة بها في محاولة لتسوية المنازعة الجماعية².

أما في الجزائر، فلم تعرف تشريعات العمل الصادرة قبل سنة 1990 هذا النظام، فاكتفى القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 بالنص على المصالحة والتحكيم في المادة 91 منه، ونفس الشيء بالنسبة إلى القانون 05/82 المتعلق بإتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها الذي لم يعرف نظام الوساطة، وتم الإنتظار إلى غاية صدور القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب إستحدثت الوساطة لتكون طريقة جديدة لتسوية منازعات العمل الجماعية، بجانب طرق التسوية الأخرى.

فعرّفها المشرع الجزائري في نص المادة 10 من القانون 02/90 بأنها: "إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه".

من خلال ما سبق يمكن أن نعرف الوساطة بأنها: ثاني طريقة ودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية، تعد من الطرق الصلحية والتوفيقية، يتم اللجوء إليها بعد فشل مساعي المصالحة سواء الإتفاقية أو القانونية، بعد إتفاق طرفا النزاع على تعيين شخص من خارج النزاع يدعى الوسيط، توكل لها مهمة تقريب وجهات النظر وإيجاد الحلول المناسبة التي تقدم على شكل اقتراحات أو توصيات، ولطرفي النزاع كامل الحرية في قبولها أو رفضها.

1 أحمد حسن البرعي، الوجيز في قانون العمل، نسخة مخصصة لطلبة الفرقة الثالثة بكليات- الحقوق، دار النهضة العربية القاهرة، مصر، 2003، ص 988.

2 قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثانية 2011، ص 36.

الفرع الثاني: شروط وعناصر نظام الوساطة.

أولاً : شروط الوساطة: يشترط لقيام الوساطة شرطين أساسيين وهما¹:

1- أن يكون أحد طرفي النزاع مجموعة من العمال،

2- أن يتناول موضوع النزاع مصلحة جماعية.

ثانياً: عناصر الوساطة: من خلال التعارف السابقة للوساطة يمكن إستنتاج عناصرها وهي²:

1- طلب مساعدة طرف ثالث من الغير يتسم بالكفاءة والحيدة والإستقلال.

2- تقديم أطراف النزاع كل المطالب وتوضيح له كل المعطيات المتعلقة بمواضيع النزاع.

3- ترك الحرية والسلطة التقديرية للوسيط قصد تقديم إقتراحاته وما يراه حلاً مناسباً وعادلاً للنزاع،

تأخذ شكل توصية معللة.

4- للوساطة هدفاً أساسياً وهو الوصول إلى إتفاق الطرفين حول توصية الوسيط.

5- تمكن الوساطة من كسب الوقت والمحافظة على العلاقة الودية ومتانتها بين العمال وأصحاب العمل

الضرورية لتوفير البيئة الملائمة لاستقرار علاقات العمل.

المطلب ثاني: المقصود بالوسيط في نزاعات العمل الجماعية

يعد الوسيط المحور الأساسي الذي تدور حوله عملية الوساطة وعلى قدر كفاءته ودقته، فهو حجر

الزاوية في عملية الوساطة وهو الذي يقود ويوجه عملية الوساطة في المكان والزمان المناسبين، وعادة ما

يختار الوسيط من بين الأشخاص الموثوق بهم، والمتمتعين بخبرة إدارية في مجال علاقات العمل³.

الفرع الأول: تعريف الوسيط : الوسيط هو طرف أجنبي عن النزاع، يتسم بالكفاءة و الحياد

والإستقلال تسند له مهمة فحص النزاع واقترح تسوية ودية له، حيث يباشر مهمته بمبادرة من أحد

الأطراف المتنازعة بعد فشل الطريق الودي الثاني المتعلق بالمصالحة.

1 حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة، لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2009، ص 577.

2 الصديق ريكلي، الوساطة كطريقة مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية ودياً طبقاً لأحكام القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري

1990، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 44، ديسمبر 2015، مجلد أ، ص 274.

3 عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للطباعة

والنشر والتوزيع، الجزائر 2005، ص 217.

فالوسيط بما يتمتع به من خبرات ومهارات خاصة وسمات شخصية مميزة يلعب دورا حاسما في إنجاح الوساطة والوصول إلى تسوية مقبولة للنزاع وتتضاعف أهمية هذه الخصائص والصفات والمقومات التي ينبغي أن تتوافر في الوسيط نظرا للطابع الشخصي لآلية الوساطة¹.

الفرع الثاني: الشروط الواجب توافرها في الوسيط: نظرا للمهمة الهامة والحساسة التي يقوم بها الوسيط في النزاعات العمالية الجماعية، فيجب أن تتوفر على مجموعة من الشروط وهي:
أولا: الخبرة في موضوع النزاع: نظرا لتطور النزاعات العمالية، فإن أصبح من اللازم أن تتوفر في الوسيط الذي تم اختياره خبرة مقبولة في موضوع النزاع المطروح عليه، حيث يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار التطورات الحديثة والمتلاحقة لقطاعات الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية والتقنية والتي تتجه نحو المزيد من التخصص والتعقيد، الأمر الذي يتطلب أن تتفق نوعية ودرجة خبرة الوسيط مع طبيعة النزاع المطلوب منه تسويته².

ثانيا: الحياد والاستقلال: نظرا لأن الوسيط طرف أجنبي عن طرفي النزاع، فيجب أن يتصف بالحياد التام والاستقلالية، وأن لا يكون قد أبدى مواقف مسبقة من النزاع قبل طرحه عليه، ولن يتأتى ذلك إلا من خلال التزامه التام بالحياد والموضوعية.

المبحث الثاني: الأحكام القانونية التي تنظم نظام الوساطة في الجزائر

سعي المشرع الجزائري إلى تبسيط العديد من المسائل التنظيمية والإجرائية وكذا الآثار المترتبة على نتائج عمل الوسيط، من خلال جعلها أكثر مرونة، لأن الأمر يتعلق بنزاعات العمل الجماعية، التي من الممكن في حالة تعقيدها واستمرارها الإضرار بعلاقات العمل والسلم الاجتماعي.

لكن بالرغم من كل التبسيط الذي يعتري الأحكام القانونية التي تنظم نظام الوساطة في الجزائر وإجراءاتها، إلا أن الممارسة العملية والقانونية أفرزت مجموعة من الإشكالات التي أصبحت تعيق نجاح هذه الوسيلة المستحدثة في تسوية نزاعات العمل الجماعية، مما جعلها تلقى نفورا من الأطراف المتنازعة من خلال العزوف عن اللجوء إليها إلا نادرا وتفضيل اللجوء إلى وسائل القوة والمواجهة الجماعية باستخدام الإضراب.

1 محمد أحمد إسماعيل، قانون العمل، علاقات العمل الجماعية، مصر، 2013 ص 203.

2 المرجع نفسه، ص 207.

المطلب الأول: إجراءات نظام الوساطة وكيفية تنفيذها:

نظم القانون 02/90 الإجراءات الواجب إتباعها عند مباشرة إجراءات الوساطة كآلية ودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية، كما حدد أحكام هذا القانون كيفية اقتراح التوصية وتنفيذها في مرحلتها النهائية ونتائجها.

الفرع الأول: إجراءات نظام الوساطة: حددت المادة 11 من القانون 02/90 الإجراءات التي يقوم بها الوسيط أثناء مباشرته لعملية الوساطة من خلال نصها على أن: "يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمته ويتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد أطلع عليها أثناء قيامه بمهمته، وتساعد الوسيط في مجال تشريع العمل بناء على طلبه، مفتشية العمل المختصة إقليميا".

في هذا السياق، فإنه يمكن تقسيم هذه الإجراءات إلى قسمين:

أولاً: إجراءات سابقة لمباشرة عمل الوسيط: يمكن أن نوجزها فيما يلي:

1- يتم اللجوء إلى نظام الوساطة متى ثبت وحصل فشل في إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل أو على بعضه، وفق ما هو مبين في محضر الصلح المعد في هذا الشأن¹، أي أنه لا يتم اللجوء مباشرة إلى نظام الوساطة إلا إذا فشلت المصالحة .

2- لا يتم تحريك إجراءات الوساطة إلا في حالة وجود اتفاق بين الطرفين المتنازعين على اللجوء إليها، وإلى جانب ذلك، تطلب القانون اشتراكهما في تعيين شخص الوسيط الذي تسند له مهمة اقتراح التسوية الودية للمسائل المتنازع بشأنها².

3- لم يعد القانون 02/90 إلى طرف محدد بمباشرة إجراءات الوساطة، وإنما أوجب أن تتم باتفاق مشترك بين طرفي النزاع.

4- قبل بدء الوسيط في عملية يتلقى من طرفين النزاع جميع المعلومات المفيدة التي تمكنه من القيام بعمله، أي أنه يقع على مسؤولية الطرفين المتنازعين التزام بتقديم كل ما يطلبه الوسيط من معلومات ومستندات ضرورية ومتعلقة بالنزاع المطروح عليه.

ثانياً: إجراءات تسيير نظام الوساطة عند مباشرتها: يمكن أن نوجزها فيما يلي:

1 المادة 9 من القانون 02/90.

2 الصديق ربكي، الوساطة كطريقة مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقاً لأحكام القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، مرجع سابق، ص 279 .



- 1- يباشر الوسيط عمله بعد الحصول على كافة المعلومات الضرورية المتعلقة بموضوع النزاع، وانطلاقا من الصلاحيات والسلطات المخولة له، يجب عليه البحث عن أساس صحة ادعاءات أطراف النزاع من خلال وصوله لدراسة كل المعطيات الإقتصادية والإجتماعية للنزاع.
- 2- يقوم الوسيط بالتعرف على وضعية الهيئة المستخدمة من الناحية الإقتصادية، ويتلقى من الأطراف ومن النقابة الممثلة داخل الهيئة المستخدمة مذكرات تتضمن ملاحظاتهم حول موضوع النزاع و أساسه،
- 3- بإمكان الوسيط طلب معلومات عن الوضعية المالية للهيئة المستخدمة، والتي من شأنها أن تفيده في مهمته.
- 4 - كل رفض من قبل أحد أطراف النزاع على تقديم أي وثيقة يطلبها الوسيط تعتبر مخالفة يعاقب عليها القانون.
- 5 - يمكن للوسيط استدعاء أي شخص لسماعه كلما رأى في ذلك ضروريا.
- 6 - يمكن للوسيط الإستعانة بخبير لمساعدته في مهامه، في الأمور التي قد لا تكون واضحة لديه ليتم فحصها من أشخاص من ذوي الإختصاص، وعلى الوسيط .
- 7 - على الوسيط الإلتزام بالسري المني في كل الوثائق التي يتم الإطلاع عليها.¹
- 8 - يقوم الوسيط بعرض اقتراحاته التي توصل إليها من جراء دراسته للنزاع المطروح عليه بغية تسويته على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده.
- 9 - الإقتراحات أو التوصيات التي يقدمها الوسيط على طرفي النزاع تكون غير ملزمة للطرفين، فلهم كامل الحرية في قبولها أو رفضها.
- 10- بعد انتهاء الوسيط من مهمته يحضر محضرا بالنتائج التي توصل إليها، وتكون النتائج على شكل إقتراحات، وتسمى في القانون بالتوصيات ويجب أن تكون معللة.
- 11- يقوم الوسيط بإرسال نسخة من المحضر إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

1 مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، بحث لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قانون التنمية الوطنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2001/2002، ص 88.

الفرع الثاني: كيفية تجسيد التوصيات المعللة المقترحة من قبل الوسيط: بعد انتهاء الوسيط من عمله وتقديم توصياته المعللة بخصوص النزاع المطروح عليه، نكون أمام فرضيتين: أولاً: في حالة قبول التوصيات المعللة: في الحالة التي يقبل الطرفان المتنازعان للتوصيات المقدمة من طرف الوسيط، يتم إثبات قبول الطرفين للتوصيات في محضر مكتوب يحرره الوسيط، يتضمن التوصيات التي تحمل مقترحاته ويوقعه كل من الطرفين والوسيط. ثانياً: في حالة رفض التوصيات المعللة: في الحالة التي لا يقبل الطرفان المتنازعان أو أحدهما للتوصيات المقدمة من طرف الوسيط، يمكن لهما اللجوء إلى التحكيم باعتباره آخر الطرق الودية لتسوية النزاع الجماعي في العمل.

المطلب الثاني: الإشكالات القانونية والعملية التي تعيق نجاح نظام الوساطة:

بالرغم من حداثة نظام الوساطة كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في الجزائر بالمقارنة مع طرق التسوية الأخرى "المصالحة والتحكيم"، إلا أنه سجل بعض الغموض الذي يكتنف التشريع الجزائري في هذا المجال، فعلى خلاف المشرع الفرنسي الذي نظم إجراء الوساطة بالشكل الذي يتناول كل الجوانب الإجرائية والتنظيمية والآثار المترتبة على نتائج عمل الوسيط، وتحديد المهلة التي تترك للأطراف لكي يعلنوا على قبولهم أو رفضهم لاقتراح الوسيط، وما إلى ذلك من الأحكام التنظيمية الأخرى¹. الفرع الأول: النقائص التنظيمية والإجرائية التي تعترى نظام الوساطة: من بين الإشكالات القانونية والعملية التي قد تعترى نظام الوساطة نذكر:

- 1- بالرغم من أن الوساطة تعتبر من الوسائل البديلة لتسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون 02/90، إلا أن المشرع الجزائري لم يحصر نطاق تطبيقها خلافاً لما كان في السابق.
- 2- نظراً لأن نظام الوساطة يعتبر آلية مستحدثة نسبياً في الجزائر بالمقارنة مع باقي الآليات الأخرى "المصالحة والتحكيم"، فإنه من المفروض وضع آليات تنظيمية له تكون أكثر فاعلية مثل وضع قائمة محددة بالوسطاء وتخصصاتهم تعد بالتشاور مع المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية للعمال وأصحاب العمل على المستوى الوطني.
- 3- عدم تحديد بدقة الشروط الواجب توفرها في الوسيط لتمكينه من القيام بمهمته ولا الإعتبارات التي يجب مراعاتها من قبل الأطراف عند اختياره.

1 أحمية سليمان، الآليات المهنية الإتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، مرجع سابق، ص 169.

4- عدم تحديد المهلة التي تُترك للأطراف لكي يُعلنوا عن قبولهم أو رفضهم لإقتراحات الوسيط، وترك الأجل مفتوحة من شأنه إفقاد هذه الوسيلة القانونية فعاليتها وجعل أطراف النزاع العمالي ينفرون منها ويختارون آليات أخرى أكثر وضوحا.

5- عدم تحديد المدة التي تمنح للوسيط للقيام بالمهمة المسندة إليه، حيث تركت هذه المهلة مفتوحة، ما من شأنه خلق أضرار وعدم استقرار في العلاقة بين العمال وصاحب العمل، لأن النزاع قد يتفاقم في حالة عدم الإسراع في تنفيذ مهمة الوساطة في آجال معقولة.

6- عدم تحديد القانون 02/90 بدقة الإجراءات الواجب اتخاذها في حالة التعسف من أحد الأطراف في الرفض غير المبرر لجميع توصيات الوساطة دون مبررات معقولة، مما قد يجعلها وسيلة تستغلها أحد الأطراف المتنازعة من أجل إطالة مدة الوساطة.

7- لم يحدد القانون صراحة المعلومات التي لا يجب على الوسيط إفشائها تحت أي طائلة، والتي تدخل ضمن الأسرار المهنية المعاقب على إفشائها لما تلحقه من أضرار بصاحب العمل أو العمال أو الإقتصاد الوطني.

الفرع الثاني: تقييم مدى فعالية نظام الوساطة في حل النزعات العمالية الجماعية: بالرغم من أن نظام الوساطة يعتبر حديث نسبيا في الجزائر، بالمقارنة مع باقي الآليات الأخرى "المصالحة- التحكيم" التي اعتمد عليها المشرع في تسوية نزاعات العمل الجماعية بطريقة ودية، إلا التقييم الأولي لمدى فعالية نظام الوساطة في حل النزعات العمالية الجماعية، أثبت وجود بعض الغموض الذي يكتنف التشريع الجزائري في هذا المجال، فعلى خلاف المشرع الفرنسي الذي نظم إجراء الوساطة بالشكل الذي يتناول كل الجوانب الإجرائية والتنظيمية والآثار المترتبة على نتائج عمل الوسيط، وتحديد المهلة التي تترك للأطراف لكي يعلنوا على قبولهم أو رفضهم لإقتراح الوسيط، وما إلى ذلك من الأحكام التنظيمية الأخرى. في نفس الإطار فإنه بات من الضروري إعادة النظر في بعض النقائص في عديد المسائل التنظيمية والإجرائية لهذا النظام، وكذا الآثار المترتبة على نتائج عمل الوسيط، من إعادة النظر في النصوص القانونية التي تحكمه، وهذا حتى يتسنى جعله الآلية الأكثر طلبا للتسوية الودية في نزاعات العمل الجماعية.

خاتمة:

في نهاية هذه الدراسة، يستحسن أن نقدم النتائج التي توصلنا إليها من خلال دراستنا لموضوع الإطار القانوني للوساطة كآلية مستحدثة للتسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية في الجزائر وندلي ببعض الإقتراحات التي من شأنها إعطاء فعالية لهذه الآلية المستحدثة من قبل المشرع الجزائري في القانون 02/90 وجعلها أكثر وضوح.

النتائج:

- 1- المشرع الجزائري استحدث و لأول مرة في القانون 02/90 في المادة 10 منه، نظام الوساطة كآلية جديدة للتسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية من خلال السماح لتدخل طرف ثالث أجنبي عن النزاع، لتقريب وجهات النظر بين الطرفين، والوصول إلى تسوية ترضي الجميع.
- 2- يتمتع الوسيط الذي يتم تعيينه باتفاق مشترك لطرفية النزاع بصلاحيات وسلطات واسعة في إدارة واقتراح حلول وتوصيات للتسوية الودية للمنازعة المعروضة عليه، كما يحق له الاطلاع على جميع الوثائق ذات الطابع الاقتصادي أو المهني أو الاجتماعي، مع إلزامية تقيده بالسر المهني.
- 3- تغافل المشرع الجزائري في التحديد الدقيق لبعض الأحكام القانونية التي تنظم نظام الوساطة، خاصة في عدم تحديده لبعض المسائل الإجرائية والتنظيمية المتعلقة به، وتركه الحرية المطلقة لطرفي النزاع في الإتفاق المشترك بينهما، مما فتح المجال واسعا نحو عدم وضوح العديد من إجراءاته.

الإقتراحات:

- من أجل إعطاء فعالية لهذه الآلية المستحدثة من قبل المشرع الجزائري في القانون 02/90 وجعلها أكثر وضوحا، نقترح بما يلي:
- 1- عقد ملتقيات وندوات علمية بشكل دوري لإبراز أهمية آليات التسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية خاصة نظام الوساطة.
 - 2- الإستعانة ببعض التجارب الناجحة التي في هذا المجال دوليا، وذلك من خلال دراستها وأخذ إيجابياتها ومحاولة إسقاطها على واقع النزاعات العمالية في الجزائر.
 - 3- إستكمال تدعيم النصوص والأحكام القانونية التي تحكم نظام الوساطة في الجزائر، بآليات إجرائية وتنظيمية جديدة تسمح بجعله أكثر مرونة، وضوح وفعالية، وذلك بإدراج ما يلي:

- أ- نوصي بإعادة النظر في النصوص القانونية التي تحكم الوساطة وجعلها أكثر فعالية ووضوح من خلال إعطائها المكانة التي تستحقها باعتبارها الآلية الثانية بعد المصالحة.
- ب- نوصي بتحديد بدقة مستقبلا صلاحيات والسلطات المخولة للوسيط عند مباشرة لعملية التسوية الودية، مع تحديد مدة زمنية محددة من أجل تقديم توصياته المعللة إلى طرفي النزاع، تحت طائلة عدم قبول نتائج هذه التوصية في حالة عدم تقديمها في آجال محددة.
- ج- نوصي بأن يقوم المشرع مستقبلا بتحديد مدة زمنية محددة لرفض أو قبول التوصيات المقترحة من قبل الوسيط إلى طرفي المنازعة تحت طائلة سقوط إجراءات الوساطة.
- د- نوصي بتفعيل دور مفتشية العمل المختصة إقليميا وإعطائها دورا أكبر في مجال تسوية نزاعات العمل الجماعية التي تتم عن طريق نظام الوساطة، ومن أمثلتها إلزامية إخطار مفتشية العمل عن طريق تسجيل أو إرسال نسخة من إتفاق الوساطة الذي بموجبه يتم تحريك إجراءات الوساطة بعد إتفاق الطرفين من أجل جعلها طرفا في عملية التسوية الودية والسماح لها بمتابعة جميع مراحلها.

قائمة المصادر والمراجع:

أولا: النصوص القانونية:

- 1- قانون 02/90 المؤرخ في 21 فيفري 1990، المتعلق بعلاقات العمل المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 06 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 21/12/1991 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 68 المؤرخة في 25/12/1991.

ثانيا: الكتب:

- 1- الخليل ابن أحمد الفراهيدي، كتاب العين، الطبعة الأولى، مكتبة لبنان، بيروت، 2011.
- 2- أحمد حسن البرعي، الوجيز في قانون العمل، نسخة مخصصة لطلبة الفرقة الثالثة بكليات الحقوق، دار النهضة العربية القاهرة، مصر، 2003.
- 3- قويدري مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، الجزائر: دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثانية 2011.



4- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة، لبنان : منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى 2009 .

5- محمد أحمد إسماعيل، قانون العمل، علاقات العمل الجماعية، مصر، 2013 .

6- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2005.

ثالثا: الرسائل والمذكرات:

1- مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، بحث لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قانون التنمية الوطنية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2001/2002.

رابعا: المقالات:

1- أحمية سليمان، الآليات المهنية الإتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، حوليات جامعة الجزائر 1، العدد 3، 2014.

2- الصديق ريكلي، الوساطة كطريقة مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبقا لأحكام القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 44، ديسمبر 2015 .

خامسا: المواقع الإلكترونية:

1- ابن منظور، لسان العرب، منشور على الموقع الإلكتروني: www.al.hakawati.net/arabic

سادسا: المراجع باللغة الأجنبية :

1- Daniel Crozet Bernard Martory .(2005). Gestion des ressources humaines, Pilotage social et performances (6ème edition)Paris , France: Edition Dunod.

2- CONCILIATION AND ARBITRATION PROCEDURES IN LABOUR DISPUTES, A COMPARATIVE STUDY, ILO, GENEVE 1980.