

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



الوساطة في مجال المنازعات الجماعية للعمل

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون أعمال

من تقديم الطالبين: تحت إشراف الأستاذ:

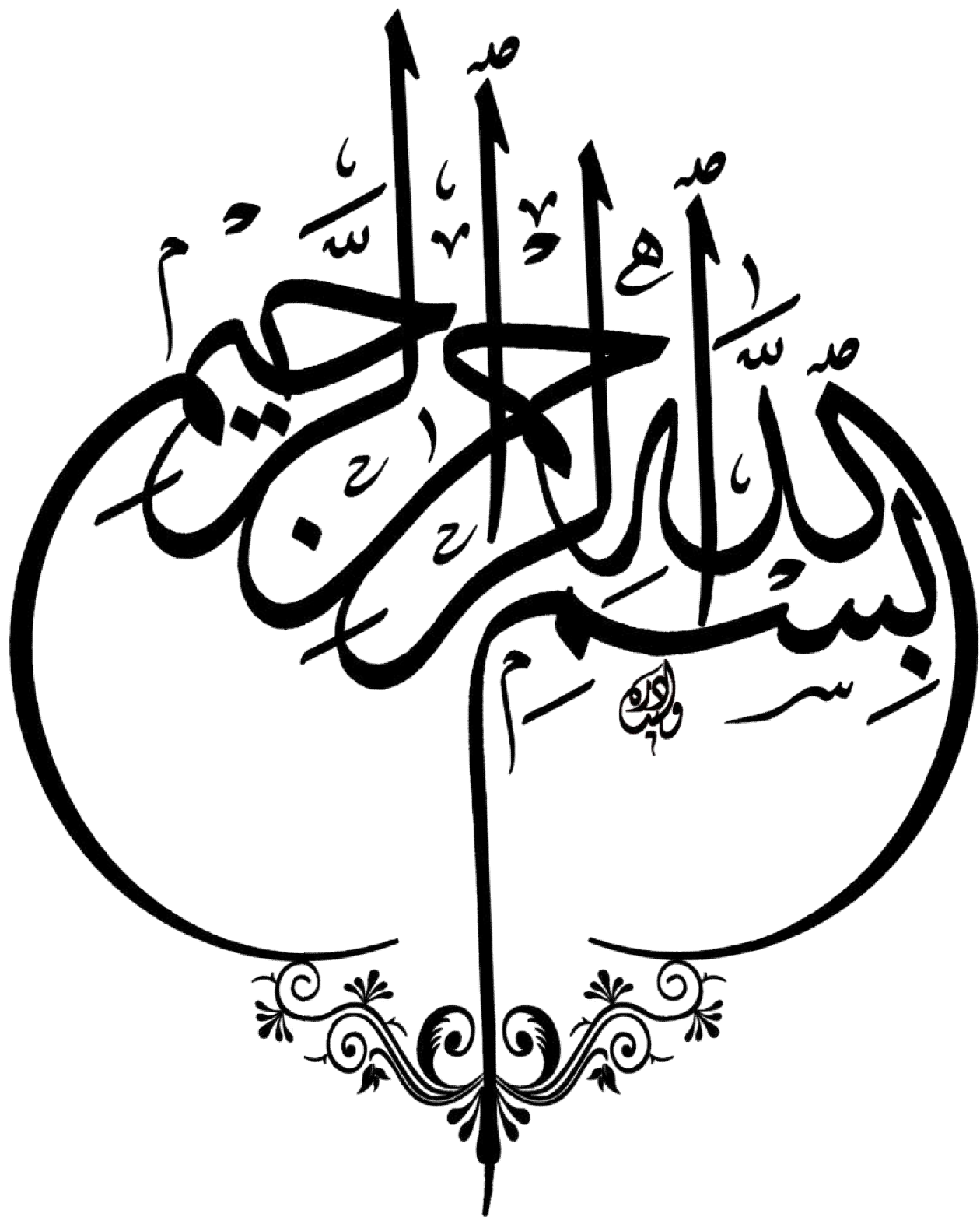
• أ. صافي عبد الله

• بولسان زياد

• بوجناح هشام

لجنة المناقشة:

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الصفة
أ/بوالشرك علي	أستاذ مساعد	رئيسا
أ / صافي عبد الله	أستاذ مساعد	مشرفا ومقررا
أ / باسل سهام	أستاذ مساعد	مناقشا



شكر وتقدير

أول من يحمد آناء اللَّيْلِ وَأَطْرَافَ النَّهَارِ، وهو العليا لقهار بالأول والأخر والظاهر والباطن، الذي أغرقنا بنعمه التيلا تحصى، وأغدق علينا برزقه الذي لا يفنى، إذ من علينا بأن بعث فينا رسوله محمدا بن عبد الله عليه أزكى الصلوات وأطهر التسليم عليه، فعلمنا ما لم نعلم، وحثنا على طلب العلم أينما وجد.

فله الحمد كله والشكر كله أن وفقنا وألهمنا الصبر على المشاق التي واجهتنا لإنجاز هذا العمل المتواضع.

والشكر موصول إلى كل معلم أفادنا بعلمه، من أولى المراحل الدراسية حتى هذه اللحظة كما نجزل الشكر إلى الأستاذ المشرف " صافي عبد الله " الذي كان له دورا لا ينكره إلا جاحد فبانجاز بحثنا المتواضع
و نشكر أيضا أعضاء لجنة المناقشة الأستاذ الفاضل "بوالشرك علي " و الأستاذة الكريمة "باسل سهام " على تركيتهن الموضوع محل الدراسة وتقديم النصائح والانتقادات البناءة في سبيل الرقي بأبحاث أفضل

وفي الختام، لا يسعنا إلا أن ندعو الله عز وجل بأن يرزقنا السداد

والرشاد والغنى، وأنطلق أسنتنا في الحق...

إهداء

الحمد لله تبارك ربنا وتعالى ، لاإله الا هو قدر المقادير على الخلائق إدبارا وإقبالا وانتقالا
و ارتحالا أحمده سبحانه وأشكره على ما أنعم ووالى كرما و جودا وإفضالا وأشهد ألا اله
إلا الله وحده لا شريك له شهادة خالصة ،دخرا لقائلها عاجلا وأجلا ،وحالا ومالا، وأشهد
أن سيدنا ونبينا محمد عبد الله ورسوله فتح به أعينا عميا، وقلوب غلغا وآذان صمى
،وهدى به ضلالا صلى الله عليه وسلم وبارك عليه وعلى أله الطيبين الطاهرين وأزواجه
أمهات المؤمنين وأصحابه العز الميامين الصالحين أعمالا ، و الصادقين أعمالا و
التابعين و من تبعهم بإحسان وسلم تسليما كثيرا مزيدا يتولى .

أما بعد إهدي هذا العمل المتواضع إلى أمي و أبي

أطال الله في أعمارهم وحفظهما من كل سوء

وإلى زوجتي الغالية وإلى ابنتي مياسين

وإلى كل شخص ساعدني من قريب أو بعيد في إنجاز مذكرة تخرجي

وإلى كل الزملاء الذين رافقوني طيلة مشواري الدراسي

و إلى كل من نسيه قلبي و لم ينسه قلبي

زياد

إهداء

اهدي ثمرة جهدي و عملي المتواضع

إلى من كانا السبب الأوّل والحافز الكبير لوصولي لما أنا عليه الآن

إلى من أفنيا عمرهما في سبيل رؤيتي في موقف مشرف كهذا الموقف

إلى أمي وأبي وأخواتي

أطال الله في أعمارهم وحفظهما من كل سوء

وإلى زوجتي الغالية وإلى فلذات كبدي "رانا" و "رسيم"

وإلى كلّ شخص ساعدني من قريب أو بعيد في إنجاز مذكرة تخرجي

وإلى كل الزملاء الذين رافقوني طيلة مشواري الدراسي

وإلى بلدي "بلد المليون ونصف مليون شهيد الجزائر"

وإلى بلد الثوار والأحرار فلسطين الشقيقة

هشام

مقدمة

مقدمة

تعد الوساطة وسيلة لها جذور تاريخية عميقة تعود إلى الحضارات القديمة في مختلف أنحاء العالم. تاريخيا، كانت الوساطة تستخدم كأداة لحل الخلافات بين الأفراد القبائل، و حتى الدول، قبل ظهور النظم القضائية.

وليست غريبة عن مجتمعنا الإسلامي والتي تمتد أصولها إلى الحضارات القديمة حيث شغلت أهمية المجتمعات الإنسانية منذ آلاف السنين و تزداد أهميتها من يوم لآخر و الجديد فيها ضرورتها في وقت يحتاج إليها الجميع فهي أسلوب محبوب للنفس البشرية التي ترفض الإملاء أساليب القوة من السلطة العامة و كون عدد الدعاوي القضائية يحظى بتزايد مستمر و أصبحت ضرورة اللجوء للوساطة أمر رسمي وضعته السلطة العامة ضمن أوليات الإصلاح الشامل للعدالة .

كما تعتبر الوساطة آلية بديلة لتسوية النزاعات الجماعية في العمل التي تجمع بين الجوانب القانونية و الاجتماعية و الإنسانية و هي تكتسب أهمية متزايدة في الأنظمة القانونية الحديثة في مجال العمل تنشأ النزاعات بشكل طبيعي نتيجة لتباين المصالح و الأهداف بين العمال و أرباب لدا أصبح من الضروري إيجاد آليات فعالة لحل هذه النزاعات بشكل ودي سريع بعيدا عن التعقيدات الإجراءات القضائية .

في القانون الجزائري تحظى الوساطة بمكانة بارزة كوسيلة لحل نزاعات العمل فقد أدرك المشرع الجزائري أهمية توفير إطار قانوني و تنظيمي يتاح لأطراف المتنازعة الوصول إلى حلول سريعة و عادلة دون اللجوء إلى المحاكم تسهم الوساطة في تقليل التوترات و تعزيز العلاقات المهنية بين الأطراف مما يؤدي إلى استقرار بيئة العمل و تحسين الإنتاجية .

يعتبر القانون العمل الجزائري و النصوص التنظيمية المرافقة له المرجع الأساسي لتنظيم إجراءات الوساطة من خلال هذه النصوص يتم تحديد كيفية الوسطاء و الإجراءات التي يجب إتباعها و الالتزامات الواقعة على عاتق أطراف المتنازعة .

يهدف هذا الإطار القانوني إلى ضمان نزاهة و فعالية عملية الوساطة مما يعزز الثقة بين جميع الأطراف المعنية .

ولقد نظم المشرع الجزائري الوساطة في الفصل الثاني من باب الخامس من قانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية من المواد 994 إلى 1005 منه بالإضافة إلى قانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب

تأتي هذه لتسليط الضوء على الدور الحيوي للوساطة في حل النزاعات الجماعية للعمل في الجزائر مبينة الأسس القانونية و الإجرائية التي تقوم عليها هذه الآلية و أهميتها في تحقيق السلم الاجتماعي و استقرار الاقتصادي.

أهمية اختيار الموضوع:

تكمن أهمية الموضوع، في أن المشرع الجزائري أعطى أهمية خاصة للوساطة في القانون الجديد 08/23 المؤرخ في 21 يونيو سنة 2023 في كونها وسيلة سلمية فعالة لحل النزاعات قوامها تدخل الوسيط من اجل تقريب وجهات النظر طرفي النزاع و اقتراح الحلول الممكنة في شكل توصيات .

كما أنها تعتبر الملاذ المفضل لإحقاق الحقوق لأصحابها في اقصر الآجال ، و بأقل الجهود و التكاليف، كما تعد الوساطة آلية سلم و تهدئة عن طريق حل النزاعات بطريقة محبذة قبل الوصول إلى القضاء .

كما يمكن أن يكون هذا العمل إضافة، ولو بسيطة تساعد من يهمة الأمر الخوض في هذا الموضوع مستقبلا.

دوافع اختيار الموضوع:

تتمثل دوافع اختيار الموضوع فيما يلي:

- دوافع ذاتية :

إختياري لهذا الموضوع نابع من قناعة شخصية، بضرورة الإهتمام بموضوع منازعات العمل الجماعية، ولأنه يتلاءم مع ميولنا الشخصي بحكم طبيعة عملنا

ب - دوافع موضوعية:

-يعتبر هذا الموضوع جديد من الناحية القانونية وقد أعطاه المشرع أهمية بالغة للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل

الدراسات السابقة :

من خلال دراستنا لموضوع الوساطة في مجال النزاعات الجماعية للعمل لم نجد عناوين مطابقة لموضوع دراستنا إلا أننا صادفنا بعض الدراسات السابقة المشابهة له من بينها:

- مخلوف كمال، مبدأ السلم الإجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العمل، تخصص قانون، كلية الحقوق والعموم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو
- عشاش عبد الله، تسوية نزاعات العمل الفردية في القانون الجزائري، بحث لنيل شهادة الماجستير، فرع العقود والمسؤولية، كمية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، 2010
- بوزنة ساجية الوساطة في ظل قانون الإجراءات المدنية و الإدارية مذكرة ماجستير في القانون تخصص القانون العام للإعمال قسم القانون العام للإعمال قسم الحقوق كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية 2011/2012.

- أهداف الدراسة:

إزاء ما تقدم ذكره، ورغبة في استقرار علاقات العمل الجماعية، فإنّ الغرض من هذه الدراسة هو تسليط الضوء على مختلف المواد القانونية والتنظيمية في التشريع الجزائري، والخاصة بتسوية النزاعات الجماعية للعمل إضافة إلى الآليات والميكانيزمات المستعملة في ذلك.

صعوبات البحث:

- حيث واجهتني في بحثي جملة من الصعوبات ومن أهمها:
- أ- ونحن بصدد إعداد هذا البحث واجهتنا صعوبات وهي قلة المراجع المتخصصة وبالأخص الحديثة منها فهي ضئيلة.
- ب- حيث أنّ موضوع البحث يتناول ظاهرة مهنية معقدة وحساسة، يصعب على الباحث فيها التعمق في الأحكام بسبب تغيير الأوضاع والنصوص القانونية
- ج- ضيق الوقت الذي يعتبر اكبر عائق للدراسة و البحث خاصة أن الموضوع جديد
- الإشكالية :**

من خلال ما سبق يمكننا صياغة إشكالية هذا الموضوع على نحو التالي

- ما مدى فعالية الوساطة في حل النزاعات الجماعية للعمل؟
- ومن هذه الإشكالية نطرح التساؤلات الفرعية
- كيف يتم الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل ؟
- ما المقصود بالوسيط و كيفية تعيينه وما هي الصلاحيات المخولة له ؟

المنهج المتبع:

إنّ المنهج المتبع في هذه الدراسة، هو المنهج الوصفي حيث يتم بواسطته إبراز مفهوم الوساطة كما اعتمدنا كذلك على المنهج التحليلي لشرح النصوص القانونية المتعلقة بالوساطة .

خطة الدراسة :

للإجابة على هذا الإشكال قسمنا الموضوع إلى فصلين:

الفصل الأول المنازعات الجماعية للعمل و ينقسم إلى مبحثين

وكل مبحث إلى مطلبين أما الفصل الثاني عنوانه الوساطة كآلية لتسوية النزاعات الجماعية

وقسمناه إلى مبحثين و كل مبحث إلى مطلبين

و توجنا دراستنا بخاتمة أبرزنا فيها أهم النتائج و ضمناها ببعض الاقتراحات ضرورية لهذا

الموضوع

الفصل الأوّل

المنازعات الجماعية للعمل

الفصل الأول: المنازعات الجماعية للعمل

يختص القضاء العمالي في مجال المنازعات الجماعية التي هي مجال انطباق القانون العمالي، لأنها ترتبط بعلاقات جماعية في العمل، وارتبطت ظاهرة منازعات العمل الجماعية بتطور الحركة العالمية ونضاليا في سبيل تنازع حقوقيا، وتحسين ظروف العمل ورفع التعسف الممارس من طرف أصحاب العمل لذلك نجد مختلف التشريعات العمالية الحديثة الوطنية والدولية قد اهتمت بهذا الجانب حيث نظمت الطرق والوسائل المختلفة لتسوية المنازعات الجماعية بالطرق الودية كالمفاوضات والمصالحة والتحكيم.¹

ومن أجل دراسة الطرق والوسائل المقررة لحل نزاعات العمل الجماعية ومعرفة فعاليتها

في حل هذه الخلافات قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين:

- مبحث أول : ماهية المنازعات الجماعية للعمل
- مبحث ثاني : طرق تسوية المنازعات الجماعية للعمل

المبحث الأول: ماهية المنازعات الجماعية في قانون العمل

لا تتفق التشريعات المقارنة على مذهب واحد في منازعات العمل الجماعية هناك من يضع تعريفا عاما لجميع المنازعات التي يخضعها لإجراءات موحدة دون التفرقة بين المنازعة الفردية والمنازعة الجماعية، وهناك اتجاه ثاني يميز بين منازعات العمل بهدف إخضاع كل منهما لإجراءات خاصة لحسمه وآيا كان الاختلاف وأهميته حول ما سبق ذكره فإنه أعطي للمنازعة الجماعية عدة آراء فقهية إضافة إلى التعريف المشرع الجزائري الذي من خلاله نخصص إلى التمييز بين المنازعة الجماعية والمنازعة الفردية، ولقيامها تستوجب توافر شروط معينة وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المبحث من خلال:

¹بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل-علاقات العمل الجماعية الطبعة الأولى جسور لمنشر التوزيع الجزائر،

- تعريف المنازعات الجماعية (مطلب أول)
- أنواع المنازعات الجماعية (مطلب ثاني)

المطلب الأول: تعريف المنازعات الجماعية في قانون العمل

انطلاقاً من الاهتمام الدولي للمنازعات الجماعية للعمل الذي يعبر عن الاعتراف بوجود تناقض واختلاف بين مصالح طرفي علاقة العمل، وموقع العمال الضعيف في هذه العلاقة بالنظر للقوة الاقتصادية لصاحب العمل، يمكن ملاحظة الارتباط الوثيق لموضوع المنازعات الجماعية بالعمل المشترك العمال في مواجهة صاحب العمل وحماية بعمل جماعي ومن ثم فإن النضال العمالي المتواصل وظهور النقابات باعتبارها قوة تدافع عن مصالح العمال كان دافعا قويا لمختلف التشريعات بإعطائها تعريفا واضحا يميزها عن المنازعة الفردية

فرع أول (التعريف الفقهي)، فرع ثاني (التعريف التشريعي)، فرع ثالث (خصائص المنازعات الجماعية).

الفرع الأول التعريف الفقهي

أغلبية الفقهاء اجمعوا على ان منازعات العمل الجماعية هي : "ذلك الخلاف القائم بين مجموعة العمال أو فريق منهم وبين صاحب عمل واحد أو مجموعة أصحاب أعمال حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم اتفاق بينهم حول ظروف أو شروط العمل والعلاقات الاجتماعية والمهنية في العمل"¹.

¹ هدي بشير ، المرجع السابق، ص 48، 49

كما عُرِّفت على أنها: "النزاع الذي يحدث بين أصحاب العمل والعمال بشأن شروط العمل وأحواله، وقد يكون النزاع قانونيا يتعلق بتطبيق أو تفسير قانون أو حكم".¹

وفي تعريف آخر لها "يعدّ نزاعا جماعيا كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية لعلاقة العمل ولم يجد تسويته بموجب وسائل اتقاء الخلافات الجماعية والمتمثلة أساسا في عقد اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والمؤسسة المستخدمة ووضع سجلات الاقتراحات بهدف تقادي أي نزاع داخل المؤسسة

فالمقصود بالمنازعات الجماعية كل خلاف يثور بسبب تنفيذ علاقة العمل بين العامل والهيئة المستخدمة.

وبخصوص إعتبارها منازعة جماعية فإنه يتعين أن تقوم بين طرفي علاقة العمل وهما العمّال من ناحية وصاحب العمل من ناحية أخرى، واختلف الفقه في هذه النقطة حيث ذهب البعض إلى تفسير في كيفية التفريق بينهما، يعنى بها ضرورة أن يكون طرف المنازعة هم مجموعة من عمال المنشأة او أغلبية عمال القسم وذلك عند تعدد أقسام المنشأة.²

والإتجاه الراجح يرى أن يكون طرفا في المنازعات العمالية عدد هام من العمال، حتى ولو لم تتوافر صفة الأغلبية، ويكفي عندئذ أن يصل عدد العمّال حدّا يخشى منه من عدم استمرار العمل في المشروع بانتظام.³

¹ يحياوي نادية، الصلح وسيمة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرعانون المسؤولية المهنية، كمية الحقوق والعموم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2014، ص 62

² يحياوي نادية، المرجع نفسه، ص 62

³ يحياوي نادية، المرجع نفسه، ص 64

الفرع الثاني: التعريف التشريعي

تأثر التعريف القانوني لمنازعات العمل الجماعية بالنظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي السائد في كل دولة بالرغم من أن المتعارف عليه أن المشرع ليس من اختصاصه إعطاء التعاريف، وإنما من اختصاص الفقه وحده.¹

إذا يلاحظ أن المشرع الجزائري استعمل مصطلحات عديدة عند تعرضه للمنازعات الجماعية في العمل وهذا بحسب تطور المنظومة التشريعية العمالية ذات الصلة، بحيث أنه والى غاية 1989 كان يميّز القانون الجزائري بين القطاع الخاص والقطاع العام. وأجاز اللجوء للإضراب في الأول القطاع الخاص ومنعه منعاً باتاً في القطاع العام بقاعدة دستورية².

و من خلال القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990م³، يكمن ملاحظة التحول النوعي الذي طرأ على موقف المشرع الجزائري حيث تبنى بعد تجريبته الأساليب القمعية، أسلوب الوقاية، ورغم أن سلطة إعادة الهيكلة تبنت نفس الأسلوب إلا أنه لم يكن مزوّد بالوسائل القانونية التي تسمح له بتحقيق أهدافه⁴ ويقوم الأسلوب الجديد المقترح على مبدأ رد الاعتبار لمنهجية الحوار والتشاور بين الشركاء الاجتماعيين.

كما أورد القانون الجديد رقم 23-08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 مجموعة من التعاريف و المفاهيم المتداولة في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، و هي في العادة تكون مصطلحات أو مفاهيم ذات صلة بالموضوع الأساسي الذي ينظمه نص القانون حيث أن تحديد هذه التعاريف بموجب النص القانوني من شأنه أن يرفع الغموض و يوضح هذه

¹ بن شرقي قوريش، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون،

فرع: قانون المؤسسات معيد الحقوق والعموم الإدارية، بن عكنون، جامعة الجزائر، 2002، ص 65

² الدستور الجزائري 1989 المادة 54

³ القانون 02/90 المؤرخ في 16 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق

الاضراب، الجريدة الرسمية العدد 06

⁴ عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية "النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر"،

دارالخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 212

المفاهيم و يوجد تعريفها ،حيث عرف المشرع بموجب أحكام القانون 08-23 في المادة الثانية " هو كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية و الشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثليهم النقابيين من جهة و مستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثليهم النقابيين من جهة أخرى¹ "

الفرع الثالث: خصائص النزاع الجماعي للعمل

النزاع الجماعي للعمل هو حالة من الخلاف أو التوتر بين مجموعة من العمال وأصحاب العمل تتعلق بقضايا مثل الأجور ظروف العمال فوائد أو السياسات المتعلقة بالعمل. يتميز النزاع الجماعي للعمل بعدة خصائص. فيما يلي بعض الخصائص الرئيسية للنزاع الجماعي للعمل:

1. العدد الكبير من المشاركين

النزاع الجماعي يشمل مجموعة كبيرة من العمال. يمكن أن تكون هذه المجموعة ممثلة بنقابة عمالية أو مجموعة من الموظفين.

2. المصالح المشتركة

النزاع الجماعي ينشأ عادة بسبب مصالح مشتركة بين العمال، مثل الرغبة في زيادة الأجور، تحسين ظروف العمل، أو الحصول على مزايا إضافية. هذه المصالح تجعل النزاع ذو طبيعة جماعية.²

¹ القانون 08-23 المادة 02 المؤرخ 25 يونيو 2023 العدد 42 ، الجريدة الرسمية العدد 42، ص 14

² عزوز بن صابر الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل و الآثار المترتبة عليه دار الخلدونية الطبعة الاولى 2010 ص 49

3. التنظيم

غالبًا ما يكون النزاع الجماعي منظمًا بشكل جيد من خلال النقابات العمالية أو اللجان الممثلة للعمال. هذه التنظيمات تساعد في تنسيق الجهود وتقديم مطالب محددة لأصحاب العمل.

4. التأثير الواسع

النزاع الجماعي يمكن أن يؤثر على عمليات الإنتاج أو الخدمات بشكل كبير، مما يؤثر على الاقتصاد المحلي أو حتى الوطني. قد يؤدي إلى إضرابات أو توقفات عن العمل.

5. الدعم القانوني

في العديد من البلدان، هناك قوانين وإجراءات محددة تنظم النزاع الجماعي للعمل. هذه القوانين توفر إطارًا قانونيًا لحل النزاعات وتسوية الخلافات.

6. المدة الزمنية

النزاعات الجماعية قد تستمر لفترات طويلة مقارنة بالنزاعات الفردية، وذلك بسبب العدد الكبير من المشاركين وتعقيد القضايا المطروحة.

7. الضغوط الاقتصادية والاجتماعية

النزاع الجماعي يمكن أن يخلق ضغوطًا اقتصادية واجتماعية على كلا الطرفين. العمال قد يعانون من فقدان الدخل، بينما قد يعاني أصحاب العمل من خسائر إنتاجية وتراجع في الأرباح.¹

¹ عزوز بن صابر المرجع السابق الذكر، ص 49.

المطلب الثاني : أنواع النزاعات الجماعية للعمل

صعب تحديد نزاع العمل من حيث مفهومه و كذا نوعه إلا أنه يمكن استخلاص مجموعة معايير معيّنة، تميّزه عن غيره من النزاعات الفردية، لأنّه وفي أحيان كثيرة قد تشكل سلسلة التصريحات الفردية مثلا نزاعات عمل فردية، أو قد يتحوّل هذا النزاع إلى جماعي في حالة ما إذا تناول مصلحة جماعية تمس عددا من العمال، في مؤسسة أو قطاع¹ فمتى قام خلاف بشأن علاقات العمل بين المستخدم والعمال، سواء كانوا منظمّين في نقابات أو غير منظمّين ، كان المستخدم واحدا أو متعددا دون اشتراط كون النقابة أكثر تمثيلا لتكون طرفا فيها.

فرع أول(نزاعات متعلقة بتطبيق القانون)، فرع ثاني (نزاعات متعلقة بإنشاء او تعديل اتفاقية).

الفرع الأول: نزاعات متعلقة بتطبيق القانون

وهي النزاعات التي تنور بين العمّال والمستخدمين حول تفسير أو تطبيق قانون يدّعي فيه العمال خرق المستخدم لبند ما من بنود الاتفاقية المبرمة بينهما فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئاتالعمال، بحيث تمّ تصنيفهم مثلا في مرتبة أقل ممّا صنّفهم فيها القانون، أو أنّ يثور الخلاف حول تفسير نص تنظيمي، يدعى فيه كل طرف حقه في تفسير النص أو حكم قانوني وهو ما نصّت عليه المادة 131من قانون 90-11في علاقات العمل (يمكن لأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقيات الجماعية أو الاتفاق الجماعي جزئيا أوكلّيا وذلك في غضون اثني عشر شهرا التي تلي تسجيلها²).

¹ عجة الجيلاي، المرجع السابق، ص 2012.

²قانون رقم 11/90 مؤرخ 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المادة 131الجريدة الرسمية العدد 12 .

الفرع الثاني: نزاعات متعلقة بإنشاء أو تعديل اتفاقية جماعية للعمل

وهي النزاعات التي يتمسك فيها العمال، أو أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل أو مراجعة قانون، أو اتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور، أو الحصول و الاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية التي يستفيد منها العمال¹ و في ذلك تنص المادة 62 من القانون رقم 11/90 (يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نصّ عليها عقد العمل²) إلا أنّ الوضع هنا يختلف لأنّ الأمر يتعلّق بتعديل عقد العمل بناء على تعديل قانون أو اتفاقية ، لكن ذلك لا يمنع مجموع العمال من المطالبة بهذه الامتيازات الجماعية لأنّ في ذلك مصلحة.³

المبحث الثاني : طرق تسوية المنازعات الجماعية للعمل

هناك ثلاثة مبادئ تستعمل لحل نزاعات العمل الجماعية هي المصالحة، الوساطة و التحكيم ففي هذا المبحث سوف يتم التطرق إلى كل من اجراء المصالحة كمطلب اول و التحكيم كمطلب ثاني .

المطلب الأول : اجراء المصالحة

هي كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى "قائماً بالمصالحة"، يمكن النص عليها في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل. تهدف المصالحة إلى تقريب أطراف النزاع ومواجهتهم ومحاولة إيجاد اتفاق ودي.

¹رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية ، دار هومة، س ط 2005، ص 80

²قانون 11/90 المادة رقم 62، المرجع السالف الذكر .

³محمد هلال، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية، د ط، المعهد العربي للثقافة العمالية

وبحوث العمل، الجزائر، 1981، ص 74

في حالة عدم وجود إجراءات المصالحة الاتفاقية أو في حالة فشلها، يجب على الأطراف عندئذ، احترام إجراءات المصالحة المنصوص عليها في القانون أمام مفتشية العمل¹

فرع أول(إجراء المصالحة في القطاع الاقتصادي)، فرع ثاني (إجراء المصالحة في الادارات العمومية)فرع الثالث (انواع المصالحة) .

الفرع الأول : إجراء المصالحة في القطاع الاقتصادي

في حالة نزاع جماعي للعمل بين المستخدمين و ممثلي العمال حول كل المسائل موضوع النزاع او بعضها يباشر الطرفان اجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات او الاتفاقات الجماعية التي يكونون طرفا فيها .

وفي حالة فشل إجراءات المصالحة الداخلية، يتعين على الطرف الأكثر استعجالا عرض النزاع الجماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة إقليمياً التي تقوم بمباشرة إجراء المصالحة المنصوص عليها في أحكام هذا القانون².

يقوم مفتش العمل الذي تم إخطاره بالنزاع الجماعي للعمل وجوباً بإجراء المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال .ويستدعي طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى جلسة أولى للمصالحة التي يجب أن تنعقد في أجل لا يتعدى الثمانية 8أيام عمل الموالي للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل المسائل المتنازع عليه³.

ويمكنه أن يباشر تحقيقاً لدى المستخدم والمنظمة النقابية للعمال، وأن يطلب من الأطراف جميع الوثائق والمعلومات ذات الطبيعة المحاسبية أو المالية أو الإحصائية أو الإدارية التي يمكن أن تساعد في إجراء المصالحة

¹يشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، ط 5، دار الجسور، الجزائر، 5002 ، ص 214

²القانون 08-23 المادة 07المرجع السالف الذكر

³القانون 08/23المادة 11 المرجع السالف الذكر

يتعين على طرفي النزاع الجماعي توفير التسهيلات الضرورية لمفتش العمل الذي تم إخطاره بالنزاع، لأداء مهمته.

إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن النزاع الجماعي للعمل يتعلق بعدم تطبيق أحكام قانونية أو تنظيمية أو عدم تنفيذ التزامات متعاقد عليها ناشئة عن اتفاقيات أو اتفاقات جماعية للعمل، يسهر مفتش العمل على تطبيق هذا الالتزام طبقاً للمهام والصلاحيات المخولة له بموجب القانون .

على طرفي النزاع الجماعي للعمل الحضور وجوباً، لاجتماعات التشاور وجلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل .

يعين الطرفان، بحرية، ممثليهما المفوضين كتابياً بمطلق الصلاحية للتفاوض وإبرام اتفاق .

غير أنه، يمكن مفتش العمل أن يحدد عدد الأشخاص لإجراء المصالحة .وعندما لا يمثل أحد الطرفين، يستدعيهما مفتش العمل من جديد في أجل لا يتجاوز اثنتين وسبعين 72 ساعة يحضر مفتش العمل محضر مخالفة بالغياب، الذي يعد معاينة لعدم المصالحة، إذا لم يستجب أحد الطرفين للاستدعاء الثاني عند انقضاء الأجل المنصوص عليه عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز خمسة عشر 15 يوم عمل ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضراً يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها ، كما يدون المسائل التي يستمر النزاع الجماعي للعمل قائماً في شأنها، إن وجدت¹

تصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودع الطرف الأكثر استعجالاً محضر المصالحة لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً.

تصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودع الطرف الأكثر استعجالاً محضر المصالحة لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً.

¹ القانون 08/23 المادة 12 المرجع السابق

في حالة عدم المصالحة الكلية أو الجزئية يتم إرسال المحضر بأي وسيلة قانونية إلى طرفي النزاع و إلى الوالي المختص اقليميا والى الوزير المكلف بالعمل¹

الفرع الثاني إجراءات المصالحة في الإدارات العمومية

يتم اللجوء إلى المصالحة بغرض حل أو تسوية كل نزاع جماعي للعمل بين طرفين حول بعض أو كل المسائل التي تم دراستها خلال الاجتماعات الدورية المخصصة لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية داخل المؤسسات و الإدارات العمومية .

حيث يتم إخطار بوجود نزاع جماعي من ممثلو العمال بواسطة طعن يقدم حسب الحالة امام الجهات التالية

- السلطات العمومية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة .
 - الوزراء أو ممثليهم المؤهلين عندما تكون المؤسسات أو الإدارات المعنية تحت اختصاصهم أو عندما يكتسي النزاع الجماعي للعمل طابعا جهويا أو وطنيا²
- إذا تعذرت تسوية المسائل موضوع الطعن ، تستدعي السلطة السلمية العليا، خلال الثمانية 8 أيام عمل الموالية لإخطارها، طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى اجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة إقليميا و إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن النزاع الجماعي للعمل يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي، تتخذ السلطة السلمية العليا التي تم إخطارها التدابير الضرورية لضمان تطبيق هذا الالتزام في أجل لا يتعدى ثلاثين 30 يوم عمل من تاريخ الإخطار. عند نهاية إجراء المصالحة المنصوص عليه لا يمكن أن يتجاوز خمسة عشرة يوم عمل ابتداء من تاريخ الاجتماع الأول، تعد السلطة السلمية العليا محضراً يوقعه الطرفان يتضمن الاتفاقات الحاصلة، وعند الاقتضاء الاقتراحات المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة

¹القانون 08/23 المادة 12 المرجع السالف الذكر.

²عبد الحكيم بن مصباح سواكر دليل توضيحي استرشادي معد على احكام القانون 08/23.

العمومية، المتعلقة بأشكال وإجراءات التكفل بالمسائل المستمر فيها النزاع الجماعي للعمل¹.

الفرع الثالث: انواع المصالحة

• المصالحة الاتفاقية

ويقصد بها تلك الإجراءات التي تقرّها الإتفاقيات الجماعية، سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء سريان علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام الإتفاقيات الجماعية التي قد ينشأ في بعض أحكامها اختلاف بين الطرفين، كما أنّ عمل هذه اللجان يحدده الأطراف أنفسهم وكذلك الأمر بالنسبة للصلاحيات المخوّلة لها².

• المصالحة القانونية

يلجأ إلى هذا الأسلوب عند عدم النصّ على الأسلوب الأول، أو في حالة فشله، كما تنص على ذلك المادة 06 من قانون 02/90 تسوية المنازعات الجماعية، السالف ذكر حيث توكل في هذه الحالة مهمة المصالحة إلى مفتش العمل الذي يقوم «...وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال» حيث يستدعي المفتش الخاص بالعمل باستدعاء طرفي النزاع الجماعي، إلى جلسة جماعية أولى خلال الأيام 04 الموالية للإخطار قصد تسجيل موقف كل طرف.

أما فيما يتعلّق بنتائج المصالحة سواء في أسلوبها الأول أو الثاني، فإنّها لا تخرج عن الاحتمالات الثلاثة الآتية:

أ - إما أن تتوصل لجنة المصالحة إلى حلّ أو تسوية النزاع، بصفة كلية وبتالي إلحاق هذا الاتفاق بالإتفاقيات السابقة، لا سيما شرط التسجيل والإيداع.

¹القانون 08/23 المادة 27 المرجع السالف الذكر.

²القانون رقم 02 / 90 المادة 04 المرجع السالف الذكر.

ب- إما أن تتوصل اللجنة إلى تسوية جزئية للنزاع، وفي هذه الحالة، تنص المادة 08¹ المعدلة من القانون 02/90 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية بأنه " عند إنقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز 08 أيام إبتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها إن وجدت وتصبح المسائل التي إنفق الطرفان عليها نافذة..... "

ج- وفي حالة فشل إجراء المصالحة، كذلك الأمر، يحرر محضر بعدم المصالحة من قبل لجنة المصالحة أو مفتش العمل، حسب كل حالة وعندها يمكن لأطراف النزاع، إما اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم حسبما تنص عليه أحكام الإتفاقية الجماعية أو أحكام القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية. ولقد مرّ نظام المصالحة في الجزائر بمرحلتين:

1 -نظام المصالحة قبل الإصلاحات: تضمنه القانون رقم 05/82² والذي أعطى مهمة التسوية، لكلّ قطاع حسب خصائصه فالخلافات الجماعية التي تنشأ، داخل المؤسسات الإشتراكية خاضعة لأحكام الأمر رقم 71/74³ ، أما في غير القطاعات المذكورة أعلاه يتعين على المؤسسة صاحبة العمل، أن تبرمج إجتماعا مع الممثلين المنتخبين للعمال بالإشتراك على إتقاء الخلاف كذلك في ما يتعلق بالخلاف الجماعي للعمل في القطاع الخاص، يجب معالجته فورا، قصد تسويته بطلب من ممثلي العمال قصد تسويته.

2 -نظام المصالحة خلال مرحلة الإصلاحات : تضمنه القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل جاء نتيجة لتجنب عيوب الوضع التشريعي السابق، وذلك من خلال وضع ميكانزمات وآليات فعّالة لإقامة علاقات عمل عادلة ومستقرة قوامها العمل

¹ القانون رقم 02/90 المادة 05 ، العدد 06، المرجع السالف الذكر .

² الامر 05/82 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها جريدة الرسمية

عدد 07 1982/02/16

³ الامر 71/74 المؤرخ في 16/11/1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي

التفاوضي المشترك بين العمال وأصحاب العمل في كافة جوانب ومساائل العمل، ليبقى دور الدولة منحصرا في ضمان التطبيق السليم للقوانين والنظم المعمول بها.¹

المطلب الثاني التحكيم

إذا توصل أطراف المنازعة إلى إيجاد حل لمشاكلهم بالطرق السالفة الذكر ، فإنّ النزاع ينتهي وتنتهي آثاره، لكن في حالة عدم فاعلية الإجراءات السابقة فإنّ آلية التحكيم تبقى متنفسا ومخرجا وحلاً وقد وسع المشرع من نطاق هاته الآلية حيث أجاز الأطراف المنازعة عرض النزاع على التحكيم.

الفرع الاول التحكيم في القطاع الاقتصادي

عندما يتفق الطرفان على عرض نزاعهما على لتحكيم، بعد فشل محاولتي المصالحة والوساطة، تطبق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالتحكيم، يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين 30 يوم عمل ويعد هذا القرار ملزما للطرفين الموالية في تنفيذه، بصرف النظر عن أي طعن مقدم من أحد الطرفين في أجل ثلاثة 3 أيام عمل التي تلي التبليغ حسب الأشكال والشروط المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإداري

ترك المشرع إجراءات التحكيم الى القانون الإجراءات المدنية الإجراءات المدنية لاسيما المواد 1006 إلى 1037²، وهي نفس المواد التي تنظم التحكيم اختياريا من حيث اللجوء إليه، فهو إجباري من ويجري التحكيم من قبل حكم أو حكام متفق عليهم، من قبل الطرفين ويصدرون أمر تحكيميا يحرره رئيس المحكمة المختصة بالصيغة التنفيذية، ومن الآثار التي تترتب عن اللجوء للتحكيم منع إستعمال الإضراب أو توقيفه بمجرد اللجوء لهاته

¹قانون 02/90 المرجع السالف الذكر.

²المواد من 1006 إلى 1037 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

الوسيلة. يجب على الطرفين الحضور أمام المحكم ويمكن أن يمثلهم ممثل مفوض قانونا يجب تمثيل كل شخص معنوي طرف في النزاع الجماعي للعمل بممثل قانوني¹.

الفرع الثاني التحكيم في الادارات العمومية

إذا كان احد اطراف النزاع ادارة او مؤسسة عمومية فان التحكيم يتم بتدخل اللجنة الوطنية او الولاية للتحكيم.

تختص اللجنة الوطنية واللجنة الولاية للتحكيم في البت في النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب وكذا النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد، حسب الحالة، إلى عدة ولايات أو إلى كامل التراب الوطني أو على المستوى الولاوي التي تعرض عليه. كما تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم في أجل أقصاه ثلاثون 30 يوم عمل في النزاعات الجماعية للعمل التي تخطر بها من طرف:

- وزير القطاع المعني أو ممثلي العمال، فيما يخص المستخدمين.
- وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعنيين².

تتلقى اللجنة الوطنية واللجنة الولاية للتحكيم جميع المعلومات التي لها صلة بالنزاعات الجماعية للعمل، وكذا كل وثيقة أعدت في إطار إجراء المصالحة والوساطة.

تصبح قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم واللجنة الولاية للتحكيم نافذة من قبل الجهات القضائية المختصة وتبلغ هذه القرارات إلى طرفي النزاع خلال العمل الثلاثة 3 الموالية لتاريخ صدورها، حسب الحالة، من قبل رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم أو رئيس اللجنة الولاية للتحكيم.

¹قانون 23-08 المادة 21 المرجع السالف الذكر.

²قانون 23-08 المادة 72 المرجع السالف الذكر.

ترسل نسخ من هذه القرارات إلى الوزير المكلف بالعمل إذا صدرت عن اللجنة الوطنية للتحكيم، وإلى المفتشية الولائية للعمل المختصة إقليمياً إذا صدرت عن اللجنة الولائية للتحكيم¹.

¹مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي بعنوان تسوية المنازعات الجماعية للعمل التحكيم 2010-2011 ص 155

خلاصة الفصل

نستنتج من خلال هذا الفصل أن موضوع منازعات العمل الجماعية من المواضيع المعقدة، والذي تعاني منه مختلف دول العالم، لكونه نتيجة حتمية عن العلاقات المهنية، التي مرت بها الحضارات الإنسانية منذ القدم، حيث كان لهذه الأخيرة الدور الكبير في إقرار مجموعة من المبادئ، وقد عرفت الجزائر عدة إصلاحات فيما يتعلق بموضوع منازعات العمل، نتيجة التطورات الاقتصادية ويظهر ذلك من خلال سن القوانين والمراسيم التي عالجت بشكل كبير الخلافات الناتجة، عن العلاقات الجماعية للعمل ومدى دور الهيئات المكلفة بتسويتها، وذلك نابع عن ضرورة التصدي لمعيقات القطاع الاقتصادي وضمان إستقرار الحياة المهنية.

الفصل الثاني

الوساطة كآلية لتسوية النزاعات

الجماعية

الفصل الثاني: الوساطة كآلية لتسوية النزاعات الجماعية

تعد الوساطة الوسيلة الأسرع في تسوية النزاعات بشكل عام، وقد تصاعدت أهميتها، وتطورت مكانتها باعتبارها أداة هامة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وتحقيق السلام الاجتماعي في قانون العمل المعاصر.

في هذا الفصل سوف يتم التطرق إلى الإطار المفاهيمي للوساطة و كذلك دور الوساطة في الوساطة كوسيلة بديلة في تسوية النزاعات الجماعية و ذلك عبر مبحثين هما

المبحث الأول : الإطار المفاهيمي للوساطة

المبحث الثاني : الوساطة كوسيلة بديلة في تسوية النزاعات الجماعية

المبحث الأول : الإطار المفاهيمي للوساطة

الوساطة في النزاعات العمل الجماعية هي عملية تدخل طرف ثالث محايد يعرف بالوسيط للمساعدة في حل النزاعات التي تنشأ بين مجموعة من العمال و أرباب العمل تهدف هذه العملية إلى تسهيل التواصل و التفاوض بين الأطراف المتنازعة للوصول إلى حل ودي و مرض للطرفين دون الحاجة إلى اللجوء إلى القضاء أو الإجراءات التصعيدية مثل الإضرابات

فمفهوم الوساطة يتضمن المبادئ الأساسية و الأهداف التي تستند إليها عملية تيسير التواصل و التفاوض بين الأطراف المتنازعة دون اللجوء إلى القضاء.¹

¹-خولة ملال الوساطة القضائية في الجزائر - دراسة استطلاعية حول مهمة الوسيط القضائي مذكرة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم و الديناميكيات الاجتماعية تخصص علم اجتماع التنظيم و الديناميكيات، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة بو زريعة -الجزائر 2 ، 2011-2012 ، ص 53

وهي ثاني إجراء يلجأ إليه الطرفان المتنازعان بعد فشل إجراءات المصالحة، حيث كان ظهوره كنظام في القانون الأمريكي سنة 1947 لتسوية خلافات العمل الجماعية، ثم انتقل هذا النظام إلى فرنسا ليظهر سنة 1955 وتبرز أهميته في إعداد ومراجعة الإتفاقيات الجماعية للعمل، وبالتالي على هذا الإجراء لتسوية خلافات العمل عند وقوعها بمقتضى المرسوم رقم 478/55 المؤرخ في 05 ماي 1955 أما في الجزائر فلم يعرف تشريع العمل هذا النظام إلى غاية صور القانون رقم 90/02 فيعرف الوساطة بذلك من خلال المادة 10

منه بأنها « إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعية على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه»¹، فهنا نستخلص أن المشرع اعتبر أن الوساطة إجراء اختياري تدرجه الأطراف في اتفاقيات أو اتفاقات العمل الجماعية أو في اتفاق لاحق في حالة فشل إجراءات المصالحة، يتفقان من خلاله على تعيين وسيط لتسند إليه مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع القائم، يقدمه في شكل توصية² أو يمكنها مباشرة الاتفاق على إحالة ورفع الخلاف، إلى سلطة تحكيمية ولقد ترك المشرع الجزائري الحرية المطلقة لأطراف النزاع في تعيين وسيط لهذه الأطراف بالاتفاق على تعيين شخص وليس هيئة دون اشتراط أو تحديد شروط ومعايير خاصة مهما كانت طبيعة النزاع أو طبيعة قطاع النشاط

ولقيامها تستوجب توافر شروط معينة وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المبحث من خلال:

- تعريف الوساطة في المنازعات الجماعية في قانون العمل (مطلب أول)
- أنواع الوساطة وإجراءاتها (مطلب ثاني)

¹الأمر 05/82 ، المرجع السالف الذكر.

²القانون 02/90 المادة 10، المرجع السالف الذكر

المطلب الأول: تعريف الوساطة في المنازعات الجماعية في قانون العمل

للوساطة عدة تعاريف سواء كانت من الجانب اللغوي او الاصطلاحي أو التشريعي والقضائي، فالمشرع الجزائري بالرغم من أنه نص عليها، إلا أنه لم يضع تعريف دقيقاً للوساطة في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

فرع أولاً لتعريف (اللغوي والاصطلاحي للوساطة) الفرع الثاني (التعريف الفقهي)، فرع الثالث (التعريف التشريعي)،

الفرع الأول: التعريف اللغوي والاصطلاحي للوساطة

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، وان كان أصله أن يكون اسماً من قوله تعالى "وجعلناكم أمة وسطاً" أي عدلاً² فهذا تفسير الوسط هو اسم لما بين طرفي الشيء، أما الوسط بسكون السين فهو ظرف لا اسم على وزن نظيره في المعنى وهو بين³.

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

أما مصطلح القضائية نسبة للقضاء، والقضاء من قضى، و دل على أحكام أمر و إتقانه و إنفاذه لجهته حسب ابن فارس، كما تأتي على عدة معان الحكم و الإلزام و الإخبار و

¹الخليل ابن احمد الفراهدي، كتاب العين، الطبعة الأولى، مكتبة لبنان، بيروت، 2011، ص 25

²الآية 123، سورة البقرة.

³ابن منظور، لسان العرب، منشور على الموقع الالكتروني www.al.hakawati.net/arabic، تاريخ الاطلاع

2024/03/10 على الساعة 19:57

النزاع¹، فقال الله سبحانه و تعالى " فَأَقْضِ مَا أُنْتَقَاضَ"² أي أصنع و أحكم، و لذلك يسمى القاضي قاضيا لأنه يحكم الأحكام وينفذها.

و عليه الوساطة القضائية أمر مختص بالقضاء متعلق به، فهو مصطلح لم يخرج عن المعنى اللغوي لألفاظه³.

الفرع الثاني: التعريف الفقهي

لقد اختلف الفقهاء في تحديد مفهوم دقيق للوساطة فعرفها كل فقيه بحسب الزاوية التي ينظر منها، وعليه يمكن تعريفها على أنها:

فحسب الأستاذ عبد اللاوي حسين: " هي إجراء بديل يتم بموجبه تدخل طرف ثالث غير القاضي لمساعدة أطراف النزاع للتوصل إلى حل يرضي الخصوم، ويرجع قرار عرض الوساطة على أطراف النزاع إلى القاضي الذي يقوم بعد قبول المتنازعين الوساطة، بتعيين الطرف الوسيط الذي قد يكون شخصا معنويا أو جمعية"⁴

أما الأستاذ السيد مزارى رشيد فيرى أنها: " إجراء يقوم بموجبه عرض كل النزاع أو جزء منه على شخص أو جمعية يكون خارج الخصومة القضائية محاولة منه إيجاد حل للنزاع"⁵.

¹ بسام بهار جبور، الوساطة القضائية في الشريعة الإسلامية و القانون، دراسة مقارنة، دون طبعة، دار الثقافة لنشروا لتوزيع، الأردن، 2015، ص 15،16

² الآية 72 من سورة طه.

³ بسام بهار جبور، المرجع السابق الذكر، ص 2

⁴ عبد اللاوي - حسين، قراءة قسم التاريخ لاستحداث الوساطة القضائية في الجزائر، ص 3، منشور

على www.crjj.mjustice.dz/communications/com.m.abdelaf، اطلع عليه يوم 2024/03/12 على الساعة

14:32

⁵ مزارى رشيد، "الطرق البديلة لحل النزاعات طبقا لقانون إجراءات المدنية و الإدارية"، نشرة القضاة، الجزء الأول، -عدد

2009، ص 64، 495

بينما يرى الدكتور بربارة عبد الرحمن بأن: "الوساطة أسلوب من أساليب الحلول البديلة لحل النزاعات تقوم على إيجاد حل ودي النزاع خارج أروقة القضاء، عن طريق الحوار وتقريب وجهات النظر لمساعدة شخص محايد".¹

الفرع الثالث: التعريف التشريعي

على غرار جل التشريعات المقارنة الأخرى، لم يتول المشرع الجزائري مهمة تحديد الدلالة القانونية، ويظهر ذلك بصفة واضحة في نصوص القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، إذ اكتفى بالإشارة إلى أن "الوساطة طريق بديل لحل النزاعات من خلال إدراجها ضمن الكتاب الخامس" الطرق البديلة لحل النزاعات.²

ويتضح هذا المفهوم في صلب المادة 994 من القانون نفسه حيث تنص الفقرة الأولى منها على أنه يجب على القاضي عرض إجراء الوساطة على الخصوم...."، لتضيف الفقرة الثانية من المادة نفسها"..... إذا قبل الخصوم هذا الإجراء، يعين القاضي وسيطا لتلقي وجهة نظر كل واحد منهم ومحاولة التوفيق بينهم، لتمكنهم من إيجاد حل للنزاع".³

و على غرار القوانين و الأحكام السابقة الذكر فان الوساطة إحدى السبل الإجبارية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل و ذلك بموجب القانون رقم 08-23 و ذلك من خلال احتكام الأطراف المتنازعة إلى شخص من الاغيار و هو الوسيط و عرض نزاعهم بكل ملابسته عليه قصد إيجاد الحل المناسب الذي يقترحه في شكل توصيات فنظرا للدور المهم المنوط بهذا الوسيط في مساعدة طرفي النزاع الجماعي للعمل في حسم الخلاف القائم بالتقرب في وجهات النظر حيث عرفه المشرع في المادة 4 من قانون 08-23 "على انه إجراء يتم من

¹ بربارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الطبعة الثانية، منشورات بغدادي، الجزائر، 2009 ص 523،524.

² خلاف فاتح، "الوساطة لحل النزاعات الإدارية في ظل قانون الإجراءات المدنية و الإدارية"، مجلة المفكر، العدد 11،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 431

³ القانون رقم 08/09، مؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، جريدة رسمية العدد 21، سنة 2008

خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى الوسيط يختار باتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء و تتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي" ¹ .

وبناء على ما سبق يتضح أن الوساطة طريق بديل لتسوية النزاعات، تعتمد في جوهرها على طرف ثالث يسمى الوسيط، يتولى وجهات نظر أطراف النزاع وتقريبها من أجل مساعدتهم على إيجاد تسوية ودية للنزاع القائم بينهم، وقد حرص المشرع الجزائري على أن يحتفظ بسلطة قضاء الدولة على عملية الوساطة من بدايتها إلى نهايتها. أما المشرع الفرنسي فقد قام بتعريف الوساطة في المادة 1/131 من قانون الإجراءات المدنية الفرنسي والتي تنص على ما يلي:

يجوز للقاضي الذي ينظر في النزاع، بعد الحصول على موافقة الأطراف، تعيين شخص ثالث للاستماع إلى الأطراف ومقارنة وجهات نظرهم لتمكينهم من إيجاد حل للنزاع بينهم"²

بينما المشرع الأوروبي سلك نهجا آخر، وعرف الوساطة بموجب المادة الثالثة من المرسوم الأوروبي رقم CE/52/2008 المعدل في 21 ماي 2011، حيث جاء فيها: "الوساطة هي عملية منظمة ايا كانت تسميتها او الاشارة اليها يحاول فيها الطرفان او اكثر في النزاع من تلقاء انفسهم طوعا التوصل الى اتفاق بشأن حل نزاعهم بمساعدة الوسيط"³

و يفهم من هذه المادة أن الوساطة عمل مركب، يسعى بموجبه طرفان أو أكثر بإرادتهما للتوصل إلى إتفاق، من أجل إيجاد حل للنزاع القائم بينهما بمساعدة وسيط، كما يلاحظ على

¹قانون 08-23 المرجع السالف ذكره

²Décret n°96_652,du 22 juillet 1996,relatif à conciliation et à méditationjudiciaire,

(تم ترجمتها) Jon°170,du 23 juillet 1996

³ ART03/01 DE DIRECTIVE 2008/52/CE du parlementeuropéen et du conseileuropéen du 21 mai 2008sur certain aspects de la médiation en matièrecivile et commercialemodifie le 21 mai 2011) (تم ترجمتها)

هذا التعريف أنه جاء دقيقا، الأمر الذي يعكس رغبة المشرع الأوروبي في تحقيق التوافق حول مفهوم الوساطة بين جميع دول الاتحاد

و عليه الوساطة القضائية أمر مختص بالقضاء متعلق به، فهو مصطلح لم يخرج عن المعنى اللغوي لألفاظه¹.

و يفهم من هذه المادة أن الوساطة عمل مركب، يسعى بموجبه طرفان أو أكثر بإرادتهما للتوصل إلى إتفاق، من أجل إيجاد حل للنزاع القائم بينهما بمساعدة وسيط، كما يلاحظ على هذا التعريف أنه جاء دقيقا، الأمر الذي يعكس رغبة المشرع الأوروبي في تحقيق التوافق حول مفهوم الوساطة بين جميع دول الاتحاد

و عليه الوساطة القضائية أمر مختص بالقضاء متعلق به، فهو مصطلح لم يخرج عن المعنى اللغوي لألفاظه².

و عليه الوساطة القضائية أمر مختص بالقضاء متعلق به، فهو مصطلح لم يخرج عن المعنى اللغوي لألفاظه³.

المطلب الثاني: أنواع الوساطة و التميز عن غيرها من طرق التسوية البديلة

الفرع الأول: أنواع الوساطة

اكتفى المشرع الجزائري بالنص على الوساطة القضائية في حين أن التشريعات التي أخذت بالوساطة عرفت أنواع أخرى من الوساطة قد تكون باتفاق الأطراف مباشرة وهي ما تسمى بالوساطة الاتفاقية (أولا)، أو أن تكون باقتراح من القاضي، وهذا ما يسمى بالوساطة

¹ بسام بهار جبور، المرجع السالف الذكر، ص 2

² بسام بهار جبور، المرجع نفسه ص 2

³ بسام بهار جبور، المرجع نفسه ص 2

القضائية (ثانياً) ، أو أن تتم بإحالة النزاع إلى الوسيط خصوصاً من ضمن جدول الوسطاء الخصوصيين وهي الوساطة الخاصة (ثالثاً).

أولاً : الوساطة الاتفاقية

في هذا النوع من الوساطة تكون إرادة أطراف النزاع القائم هو مصدر الإجراءات التي تتم وفقها الوساطة، لذا يطلق عليها تسمية الوساطة الاتفاقية، إذ بموجبها يتم اللجوء إلى الوساطة بناء على إتفاق الأطراف، وفي الوقت نفسه فإن هؤلاء هم الذين يتولون تطبيق إجراءات الوساطة المتفق عليها عن طريق تدخل شخص ثالث يختارونه ليتولى أداء مهمة الوساطة¹.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك من يقسم الوساطة إلى أنواع متعددة، فهناك الوساطة البسيطة Simplemediation وهي التي تقترب من نظام التوفيق في وجود شخص يسعى إلى التقريب بين وجهات نظر المتنازعين، حيث يتم اتفاق الأطراف باللجوء إلى الوساطة بمبادرات ذاتية منهم سواء عند إبرام العقد أو عند نشوب النزاع بينهم، وهناك الوساطة الإستشاريةjudiciairemediationوهي التي يطلب فيها أطراف النزاع من محامي أو خبير استشارة في موضوع النزاع ثم يطلبون منه بعد ذلك التدخل كوسيط لحل النزاع، وهناك أيضاً الوساطة التحكيمية (mediation arbitration) وهي اتفاق أو بند تعاقدي ينص عليه في العقد ويقضي بأنه في حالة نشوب النزاع يتم عرضه على الوسيط. وبالتالي فإن هذا الأسلوب يطمئن المتنازعين بتحقيق تسوية أكيدة لنزاعهم سواء بحل ودي أو بقرار تحكيمي².

¹سولان جمورتشيل ليجار، فرانسوا اليونينيوي، الوسائل البديلة في تسوية النزاعات في القانون المدني، ترجمة عصام حداد، مداخلة مقدمة في أشغال ندوة بدائل الدعوى المدنية في تسوية النزاعات المنظم من طرف المعهد القضائي الأردني، بتاريخ 05 و 06 جانفي 2005 ، وزارة العدل الأردنية، 205 ، ص 25

²علاء أريان، الوسائل البديلة لحل النزاعات(دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2008 ،

ثانيا : الوساطة القضائية

وهي المعمول بها في النظام الأنجلوسكسوني التي فضلها المشرع الجزائري، حيث تقوم المحاكم قبل الفصل في النزاع باقتراح على الأطراف اللجوء بداية إلى الوساطة، فهنا الوساطة تكمن بإقتراح من القاضي على الأطراف يعرضها عند رفع الدعوى القضائية، وهم أحرار في قبولها أو رفضها، وفي حالة قبولها يعين القاضي الذي عرض عليه النزاع وسيطا، يعمل على تسهيل الحوار بين الأطراف ويساعده معلى تسوية النزاع¹.

والوساطة القضائية ليست مساس بسلطة القاضي وواجبه في القضاء، إنما تمثل طريقة أخرى لتدخل القاضي للبحث على حل ودي للنزاع، فهي لا تعد تفويضا من القاضي للوسيط فهو لا يخوله سلطاته، وإنما يبقى تحت رقابته، فالوساطة تتم تحت رقابة القاضي، وفي حالة فشلها يعود الاختصاص للقاضي في فصل النزاع².

وما يلاحظ أن هذا النوع لم يقصده المشرع الجزائري فلقد اكتفى في نص المادة 994 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بتحديد الإطار العام للوساطة دون إعطائها وصفا معينا، خاصة بعد الإطلاع على أحكام المرسوم التنفيذي رقم 09-100 المحدد لكيفيات تعيين الوسيط القضائي وبالتحديد المادة 2 منه، فإنه يجوز لأي شخص تتوفر فيه الشروط المحددة للمادة 998 من ق إ ج م أن يطلب تسجيله في قوائم الوسطاء القضائيين، وهذا الأمر مختلف عن المشرع الأردني الذي يختار الوسيط من طرف قضاة البداية والصلح³.

¹فنيش كمال، "الوساطة"، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد الخاص بالطرق البديلة لحل النزاعات، الوساطة-

والصلح أو التحكيم، الجزء الثاني، الجزائر، 2009، ص 574

²خضار نور الدين، الوساطة في القانون الجزائري، نشرة المحامي لمنظمة سطيف، عدد 10، 2009، ص24

³علاوة هوام، الوساطة بديل لحل النزاعات و تطبيقاتها في الفقه الإسلامي و قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري،

دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة الجاح لخضر، باتنة، 2012-2013، ص111

ثالثاً : الوساطة الخاصة

وهي الوساطة التي يباشر أعمالها شخص يسمى الوسيط الخاص ويكون عادة من أصحاب المهن مثل المحامين والأطباء والمهندسين،¹ ونجد أن المشرع الأردني أكد على هذا النوع من الوساطة في نص المادة 2 من قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية الأردني على أنه "الرئيس المجلس القضائي بتسيب من وزير العدل تسمية وسطاء خصوصيين يختارهم من بين القضاة المتقاعدين والمحامين والمهنيين وغيرهم من ذوي الخبرة المشهود لهم بالحيادة والنزاهة".²

هذا النوع من الوساطة يتم من خلال القضاة المتقاعدين ومن ذوي الاختصاصات ذات العلاقة وممن يملكون الخبرة اللازمة التي تؤهلهم للفصل في النزاعات بين الأطراف بالحيادة والنزاهة، وهؤلاء يتم تسميتهم من قبل رئيس المجلس القضائي وبتصويب من وزير العدل ويطلق عليهم لقب الوسطاء.³

الفرع الثاني: تمييز الوساطة عن غيرها من طرق التسوية البديلة

الوساطة هي وسيلة لحل المنازعات، بمقتضاها يقوم شخص من الغير، محايد يسمى الوسيط بتسهيل وتنسيق المفاوضات التي يعقدها أطراف النزاع عن أجل التوصل إلى اتفاق بينهم.

والوساطة عملية تطوعية بطبيعتها ولا يملك الوسيط سلطة اتخاذ قرار بات في جوهر النزاع، بل إن دورة ينحصر في تقريب وجهات نظر أطراف النزاع وحثهم على قبول اقتراحاته وتوصياته، والعمل على استخراج الحلول البديلة، وعرضها على أطراف النزاع وحثهم على قبول اقتراحاته وتوصياته، والعمل على استخراج الحلول البديلة وعرضها على أطراف النزاع

¹ بشير الصليبي، الحلول البديلة للنزاعات المدنية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع عمان، الأردن، 2011،

ص62-63

² قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية الأردني رقم 12 المادة 2 ، سنة 2006

³ منصورى كميليا، الطرق البديلة لتسوية النزاعات وفق القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم

السياسية، جامعة جيجل، 2014-2015، ص22

دون فرضها عليهم، فدوره إذا يشبه الحل النفسي الذي يشخص مكامن الخلل ليقوم بعد ذلك باقتراح الحلول المناسبة وذلك بتلخيصه وجهات النظر قصد تقريب الأطراف من الحل الذي يحظى بقبولهم.

ففي إطار الوساطة إذن تجد أن أطراف النزاع هم الذين يتوصلون إلى التسوية، أي هم الذين يصنعون النتيجة، أما دور الوسيط فلا يتجاوز تيسير التواصل والتفاوض بين أطراف النزاع واستخدام مجموعة من المهارات التقنية والفنية التي تعزز قدرة الأطراف على التفاوض قصد الوصول إلى النتائج المرضية لجميع المتنازعين.

وتبعاً لذلك، تعتبر الوساطة وسيلة من الوسائل البديلة لحل المنازعات حيث أنها تتميز ب¹:

- أن الوساطة وسيلة إجبارية
- تدخل شخص ثالث وهو الوسيط يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء .
- أن الوسيط ينحصر مهمته اقتراح تسوية الودية للنزاع
- يساعد الوسيط الأطراف على الوصول إلى ابتكار الحل الذي يحظى بقبولهم دون أن يقرر الحل بدلاً عنهم، وذلك بغرض تقادي وصول النزاع إلى القضاء.
- التحقيق على الوثائق و الأماكن
- الاستعانة بأي شخص أو جهة

أولاً : المرونة

تتميز الوساطة بطابع المرونة، وذلك لأنها تفتح المجال لأطراف النزاع للمساهمة في اتخاذ القرار المناسب، إضافة إلى أن فلسفة الوساطة لا تسعى للبحث عن صاحب الحق بل لتحقيق الصلح والحفاظ على العلاقات الودية بين الأطراف، الأمر

¹ سمير يوسف خوجة، الأداء المهني لدى مفتشي العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، 2005، ص 98

الذي يجعلها انسب وسائل حل المنازعات في علاقات العمل والعلاقات الأسرية وللمهتمين بحكومة الشركات. الذي يتم بهذا الأسلوب المرن يسمح لا محالة باستمرار العلاقات الودية بين الخصوم، فالوساطة

ثانياً: السرية

الوساطة تعتمد على السرية، حيث يفرض أطراف النزاع على الوسيط الحفاظ على سرية ما يتحصل عليه من بيانات بمناسبة شغله وظيفته كوسيط، كما تفرض بعض التشريعات نصوص تلزم الوسيط بالالتزام واجب السرية.

ثالثاً: السرعة

تتميز الوساطة بالسرعة في حل النزاعات، هذا على عكس إجراءات القضاء العادي وحتى إجراءات التحكيم، حيث انه بتحليل إحصائيات مؤشر إنفاذ العقود التابع لإحصائيات Doing business التي تصدر عن بالبنك الدولي، والتي تقيس الوقت والتكلفة اللازمين لتسوية نزاع تجاري من خلال محكمة الدرجة الأولى في كل دولة، وجد أن متوسط حل النزاعات في الدول العربية -بأحكام درجة أولى- تصل إلى 600 يوم أي تقريبا ما يعادل عامين من التقاضي، هذا يعكس الفرق بين إجراءات التقاضي الجامدة البطيئة والتي قد تستغرق أعوام وبين الوساطة التي يمكن أن تنتهي في أيام و حتى شهور على أقصى تقدير، فالوساطة تتميز بسرعة الأداء وفعاليتها من اجل بلوغ الحل الأمثل الذي يحظى بقبول طرفي النزاع.¹

¹سمير يوسف خوجة، المرجع السابق الذكر. ص 98.

رابعاً: التكلفة

أهم ما يميز الوساطة هي بساطة تكاليفها مقارنة بالتحكيم أو القضاء، ففي مؤشر إنفاذ العقود الصادر عن البنك الدولي السابق الإشارة إليه وجد أن متوسط تكاليف التقاضي من إجمالي قيمة النزاع تكون 27% وهي تكلفة كبيرة مقارنة بالوساطة، كما وجد أن الوساطة هي الوسيلة المفضلة لتسوية المنازعات التجارية في الولايات المتحدة، حيث وجد أن أكثر من 80% من القضايا تحال إلي الوساطة بنسبة نجاح تصل إلي 80%، والسبب ارتفاع التكاليف القضائية وأتعاب المحامين.¹

المبحث الثاني: الوساطة كوسيلة بديلة في تسوية النزاعات الجماعية

تلعب الوساطة دوراً مهماً في حل النزاعات القائمة بين العمال وأرباب العمل، وتعتبر أهم الوسائل القانونية البديلة التي يتم اللجوء إليها بعد اتفاق أفراد النزاع على استخدامها للوصول إلى تطبيق حل مناسب للنزاع عن طريق تقريب وجهات النظر، والآراء بينهم.

في هذا المبحث سوف يتم التطرق إلى كل من شروط الوساطة و ذلك عبر مطلبين :

- المطلب الأول : شروط اللجوء الى الوساطة و كيفية تعيين الوسيط
- المطلب الثاني : اجراءات الوساطة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل

المطلب الأول : شروط اللجوء الى الوساطة و كيفية تعيين الوسيط

الفرع الاول : شروط اللجوء إلى الوساطة

شروط اللجوء إلى الوساطة في حل نزاعات العمل الجماعية عادةً ما تتضمن الشروط العامة للجوء إلى الوساطة في حل النزاعات العمالية الجماعية ما يلي:

¹سمير يوسف خوجة، المرجع السابق الذكر.ص 98

1. الموافقة المتبادلة: يجب أن يكون كل من الطرفين في النزاع موافقين على المشاركة في جلسات الوساطة. لا يمكن فرض الوساطة على أي من الطرفين.
2. النزاعات المناسبة للوساطة: يتعين أن تكون النزاعات المعنية مناسبة للوساطة، وتشمل غالبًا القضايا التي تتعلق بالعقود الجماعية، الرواتب، الظروف العمل، والتمييز في مكان العمل.
3. التعاون: يجب على الأطراف المشاركة في جلسات الوساطة أن تكون مستعدة للتعاون مع الوسيط وبعضهم البعض من أجل العثور على حلول مقبولة للنزاع.
4. السرية: يتوجب على الأطراف المشاركة في جلسات الوساطة الالتزام بالسرية بخصوص المحادثات والمعلومات المتبادلة خلال الجلسات، وهذا يحمي خصوصية الأطراف ويعزز الثقة في عملية الوساطة.
5. الحياد والمهنية للوسيط: يجب أن يكون الوسيط محايدًا ومهنيًا، ويجب أن يتمتع بالكفاءة والخبرة اللازمة في مجال حل النزاعات.
6. القانونية: يجب أن تكون عملية الوساطة قانونية وفقًا للتشريعات واللوائح المحلية والدولية.
7. التوصل إلى اتفاقية ملزمة: في حال التوصل إلى اتفاقية بين الأطراف خلال جلسات الوساطة، يجب أن تكون هذه الاتفاقية ملزمة وقابلة للتنفيذ¹.

¹ سمير يوسف خوجة، المرجع السابق الذكر. ص 98

الفرع الأول كيفية تعيين الوسيط

تعتبر الوساطة من الطرق الفعّالة لتسوية النزاعات في مجالات متعددة مثل المدنية والإدارية والأسرية والجزائية والاجتماعية، حيث تساهم في تجنب التعقيدات المرتبطة بالإجراءات القضائية الرسمية.

أولاً الإطار القانوني للوساطة في الجزائر

وفقاً للمادة 4/2 من القانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، تُعرف الوساطة بأنها "إجراء يُسند من خلاله النزاعات الجماعية للعمل إلى شخص يُدعى 'الوسيط'، يُختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي".

ثانياً أهمية الوسيط

يتضح من أن الوسيط يلعب دوراً محورياً في نجاح عملية الوساطة. ففعالية الوساطة تعتمد بشكل كبير على شخصية الوسيط وقدرته على إدارة الإجراءات بطريقة احترافية ومهنية. لذا، يجب وضع إطار قانوني يحدد الشروط اللازمة للأشخاص الراغبين في أداء مهام الوساطة، لضمان تحقيق نتائج إيجابية.

ثالثاً الشروط الواجب توافرها في الوسيط

حددت المادة 39 من القانون رقم 23 - 08 والمادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 23 - 363¹ جملة من المتطلبات التي يجب توفرها فيمن يرغب بالقيام بمهمة الوساطة في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، والتي يمكن تعدادها في النقاط التالية

¹سفيان سولم، "المركز القانوني للوسيط القضائي في التشريع الجزائري"، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر بيسكرة، العدد العاشر، ص 488.

1. النزاهة والحيادية: يجب أن يكون الوسيط غير متحيز لأي من الأطراف.
2. الخبرة: يفضل أن يمتلك الوسيط خبرة في مجال النزاعات المعنية.
3. التواصل الفعال: القدرة على التواصل بشكل إيجابي مع جميع الأطراف.
4. المعرفة القانونية: فهم القوانين ذات الصلة قد يساعد في تسريع العملية.
5. -التمتع بالجنسية الجزائري

رابعاً : إجراءات التسجيل في قائمة الوسطاء

تمر عملية القيد ضمن قائمة الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل بالمرحلة التالية¹:

1- الترشح للتسجيل ضمن قائمة الوسطاء

يتعين على كل شخص يتوفر فيه الشروط المذكورة أعلاه، ويرغب في القيد ضمن قائمة الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل القيام بما يلي:

- تقديم طلب الترشح للتسجيل ضمن قائمة الوسطاء؛
- إرفاق طلب الترشح بملف يشمل على الوثائق التالية:
- شهادة تثبت مؤهلات المترشح؛
- شهادة تثبت خبرة المترشح؛
- تعهد كتابي قبل تأدية المهام بالتحلي بالاستقلالية والحياد تجاه طرفي النزاع، وكذا احترام مبادئ الموضوعية
- والإنصاف والعدالة.

2- إرسال الملف إلى الجهة المعنية

¹مخولف باهية ،المرجع السابق الذكر، ص 322.

تتمثل الجهة المكلفة بتلقي ملفات الترشح للقيّد في قائمة الوسطاء في الوزارة المكلفة بالعمل، ليتم دراسته والتأكد من مطابقته للشروط المطلوبة ثم عرضه على الوزير المكلف بالعمل لاتخاذ قرار التعيين.

3- وضع قائمة الوسطاء المقبولين

يتم ضبط قائمة نهائية للمتشحين المقبولين بموجب قرار يتخذه الوزير المكلف بالعمل بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال وللمستخدمين الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني. وتبلغ هذه القائمة إلى كل من أعضاء الحكومة والسلطة المكلفة بالوظيفة العامة والولاية ورؤساء المجالس الشعبية البلدية وكذا المفتشيات الولائية للعمل، ويمكن أن تكون هذه القائمة محلاً للتعيين وفقاً لنفس أشكال وضعها.¹

4- الشروع في ممارسة مهمة الوساطة

حتى يتسنى للوسيط المسجّل في قائمة الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل ممارسة مهامه، يجب أن يؤدي اليمين أمام المجلس القضائي المعين في دائرة اختصاصه الإقليمي.

وتجدر الإشارة إلى أنّ اختصاصه لا ينحصر في إقليم هذا المجلس بل يمتد إلى كامل التراب الوطني، وتحدد مدة عهده بثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.²

رابعاً: مباشرة مهمة الوساطة

إذا تم تعيين الوسيط بإحدى الطرق المذكورة أعلاه، تبدأ إجراءات الوساطة وفقاً لما هو محدد في القانون رقم 08-23 والمرسوم التنفيذي رقم 363-23، وأثناء سير هذه الإجراءات تترتب على عاتق الوسيط مجموعة من الالتزامات كما يثبت له مجموعة من الحقوق المطالب

¹ المرسوم التنفيذي رقم 23 - 363 المادة 12، المرجع السالف الذكر

² المرسوم التنفيذي رقم 23 - 363 المادة 12، المرجع السالف الذكر

الأول. كما نتساءل عن مدى إمكانية مسألة الوسيط في حالة إخلاله بالتزاماته المطلوب الثاني.

1- صلاحيات الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل

تمر عملية الوساطة بمجموعة من المراحل يتولى الوسيط إدارتها بما يتمتع به من صلاحيات وذلك على النحو التالي:

• عقد جلسات الاستماع وإجراء التحقيقات اللازمة

بمجرد تعيين الوسيط بإحدى الطرق المذكورة سابقاً، يسلم له ملف النزاع الجماعي مرفق بمحضر عدم المصالحة أو الغياب من قبل مفتشية العمل المختصة إقليمياً بهدف مباشرة إجراءات الوساطة، وفي هذه الحالة لا يكون أمامه سوى قبول المهام المنوطة به وفي حالة تقاعسه في أداءها خلال الآجال المحددة قانوناً وهي 10 أيام، تلقى ملف النزاع يتم استخلافه بوسيط آخر مدرج في قائمة الوسطاء¹.

يقوم الوسيط بعقد جلسات للاستماع إلى الطرفين من أجل فتح قنوات الحوار والبحث عن أرضية للتوفيق بينهما، وهذه الجلسات قد تكون مشتركة يحضرها كلا من الطرفين أو من يمثلهم أو انفرادية، وفي حالة تعذر ذلك يتم الاستماع إليهما بأية وسيلة متاحة قانوناً. ويتم تحديد مكان وزمان عقد هذه الجلسات بالتشاور بين الوسيط وطرفي النزاع يتمتع الوسيط بصلاحيات إجراء التحقيقات والتحريات اللازمة للاطلاع على الوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة ووضعية العلاقات المهنية وظروف عمل العمال المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل، ويباشِر الوسيط إجراءات التحقيق بإحدى الصور التالية:

- التحقيق على الوثائق:

¹المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 23 - 363، المرجع السالف الذكر

يمكن للوسيط أن يطلب من طرفي النزاع إفادته بجميع الوثائق والمذكرات مهما كانت طبيعتها سواء المحاسبية أو الاقتصادية أو الإحصائية أو المالية أو الإدارية التي من شأنها أن تساعد في إنجاز مهامه.

- التحقيق على الأماكن

يمكن أن يقوم الوسيط بالتنقل إلى أماكن العمل من أجل الاطلاع عن الأوضاع المتعلقة بالهيئة المستخدمة وظروف العمل فيها أو من أجل الاستماع إلى أطراف أخرى، ويلتزم الوسيط قبل إجراء هذه التحقيقات الميدانية الإعلام المسبق لطرفي النزاع¹.

- الاستعانة بأي شخص أو جهة

يمكن أن يلجأ الوسيط بصدد أداء مهامه للاستعانة بالخبراء وكذا بأي شخص مؤهل، كما يمكن له طلب مساعدة مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

تقديم الاقتراحات وتدوين نتائج الوساطة يعمل الوسيط على مساعدة طرفي النزاع الجماعي على حسم النزاع بالحوار والتوافق، ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يفرض عليهم حلاً أو قراراً معيناً فهو ليس له مركز القاضي ولا المحكم.

فالوسيط إذن تتمثل مهمته الأساسية في عرض الاقتراحات التي توصل إليها من خلال جلسات الاستماع والتحريات التي أجراها.

يقوم الوسيط بعرض اقتراحات مكتوبة لتسوية النزاع الجماعي تأخذ شكل توصيات معللة يتم إرسالها لطرفي النزاع، وذلك في أجل أقصاه 10 أيام عمل تسري من تاريخ استلامه ملف النزاع المرسل إليه من مفتشية العمل المختصة إقليمياً، مع إمكانية تمديد هذا الأجل 8 أيام

¹ المرسوم التنفيذي 23 - 363 المادة 5 السالف الذكر.

عمل على الأكثر بموافقة الطرفين. كما يقوم الوسيط أيضا بإرسال اقتراحاته كتابيا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا¹.

تنتهي إجراءات الوساطة بأحد الأمرين، إما نجاح الوسيط في التوفيق بين وجهات نظر طرفي النزاع، أو الفشل في التقريب بينهما. ومهما يكن من الأمر يلتزم طرفي النزاع الجماعي خلال 8 أيام عمل تسري من تاريخ استلام اقتراحات الوسيط بتبليغه بأية وسيلة مع إشعار بالاستلام قبول هذه الاقتراحات أو رفضها، وفي حالة انقضاء هذه الآجال دون ردّ منهما فهذا دليل على الرفض.

في الحالة التي يتفق فيها طرفي النزاع على اقتراحات الوسيط يحرر هذا الأخير إما: اتفاق جماعي للعمل تدون فيه النتائج وفقا لإجراءات التسجيل المعمول بها في القطاع الاقتصادي، ويوقع عليه طرفي النزاع اللذان يلتزمان بتنفيذه في الآجال والشروط المتفق عليها بعد إيداعهم الطرف الأكثر استعجالا لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

تحرير محضر تدون فيه الاقتراحات المقبولة ويوقع عليه الطرفان في المؤسسات والإدارات العمومية، وتسلم نسخة منه لكليها.

يتم الاحتفاظ بنسخة من ملف الوساطة على مستوى الهيئة المستخدمة وترسل نسخة منه إلى كل من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليميا. كما يرسل الوسيط خلال 48 ساعة تقريرا مفصلا إلى كل من الوزير المكلف بالعمل والوزير المعني بالقطاع ومفتشية العمل المختصة والسلطة المكلفة بالوظيفة العامة والوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي.

خامسا : التزامات وحقوق الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل

يمكن إجمال هذه الالتزامات والحقوق ضمن العناصر التالية¹:

¹ القانون رقم 23 - 08 المادة 16، المرجع السالف الذكر.

1 - التزامات الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل

تتلخص ابرز التزامات الوسيط في :

التزام الوسيط بالحياد والاستقلالية والنزاهة: يقع على عاتق الوسيط الوقوف موقفا سلبيا تجاه طرفي النزاع الجماعي، ولا ينبغي أن تكون له أي مصلحة شخصية أو اقتصادية، مباشرة أو غير مباشرة معهما. وعليه قبل البدء في أداء مهمة الوساطة تحرير تعهد كتابي يقر فيه بتخليه بهذه الأخلاقيات. كما يقع على عاتق الوسيط بعد تعيينه المباشرة مهمة الوساطة في نزاع جماعي، إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا بأي وضعية قد تشكل تهديدا على حياده أو استقلاليته. كما يمتنع أيضا عن الحصول على أي أتعاب غير تلك التي يحددها له القانون.

التزام الوسيط بالتقيد بإزاء الغير بالسر المهني: يلتزم الوسيط بالامتناع عن الإدلاء بالمعلومات التي يكون قد إطلاع عليها أثناء أداء مهامه، وهذا تجنباً للضرر الذي قد يلحق الطرفين خاصة الهيئة المستخدمة لما تكون من القطاع الاقتصادي، إذ يمكن استغلال مثل هذه المعلومات من قبل المنافسين في السوق².

التزام الوسيط باحترام إجراءات وآجال الوساطة: يقع على عاتق الوسيط تنفيذ مهمة الوساطة وفق الأوضاع المقررة قانونا.

2- حقوق الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل

يتمتع الوسيط بحملة من الحقوق والتي يمكن ذكرها في النقاط التالية

حق الوسيط بعدم عزله بدون مبرر شرعي: يمنع على طرفي النزاع الجماعي والجهة التي تولت تعيين الوسيط استبعاده من مباشره إجراءات الوساطة دون وجود مبرر شرعي. لقد حددت المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 بعض الأوجه التي يمكن من خلالها

¹المرسوم التنفيذي رقم 23 - 363 المادة 4 المرجع السالف الذكر.

²المرسوم التنفيذي رقم 23 - 363 المادة 11 المرجع السالف الذكر.

عزل الوسيط كحالة وجود صلة قرابة أو مصاهرة أو مصلحة مباشرة أو غير مباشرة؟ أو في حالة تهاونه أو إهماله في أداء المهام المنوطة به أو إخلاله بالالتزامات المهنية المترتبة على عاتقه، وفي هذه الحالة الأخير لا يقتصر الجزاء عند حد الاستبعاد من مباشرة إجراءات الوساطة وإنما يتم شطبه من قائمة الوسطاء¹.

حق الوسيط في تلقي أتعاب عن أداء مهامه: لا تعد الوساطة في مجال النزاعات الجماعية للعمل عملاً تطوعياً، وإن تؤدي بمقابل مالي تكفل المرسوم التنفيذي رقم 23-363 تحديد كيفية تسديدها.

يتم تحديد أتعاب الوسيط نظير مهمة الوساطة التي يؤديها بالاتفاق المشترك بين طرفي النزاع والوسيط بناء على بعض المؤشرات منها: تعقيد النزاع الجماعي، الوقت المخصص للوساطة المهارات المطلوبة .

كما يقومان بالاتفاق حول كفاءات وشروط تسديد هذه الأتعاب سواء على أساس ساعي أو يومي أو المهمة بأكملها، وعند نهاية الوساطة يتم دفع هذه الأتعاب بالتساوي بين طرفي النزاع الجماعي ما لم يوجد اتفاق يقضي بخلاف ذلك².

سادساً: طرق تعيين الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل

تعتبر الوساطة وسيلة ودية ومُلزِمة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، خاصة في حالة فشل إجراء المصالحة. يتم تعيين الوسيط من بين الأسماء المسجلة في القائمة المعتمدة من الوزارة:
المكلفة بالعمل وفقاً للآتي

¹ المرسوم التنفيذي 23 - 363 المادة 20 المرجع السالف الذكر

² المرسوم التنفيذي 23 - 363 المادة 21 و 22 و 24 المرجع السالف الذكر

¹ القانون رقم 23 - 08 المواد 7 إلى 13 و من المادة 32 إلى 27. المرجع السالف الذكر.

² القانون رقم 23 - 08 المادة 14 و 15، المرجع السالف الذكر.

1- تعيين الوسيط في النزاعات الناشئة في القطاع الاقتصادي

القطاع الاقتصادي يشمل جميع الأنشطة ذات الطابع الاقتصادي مثل التجارة والصناعة والزراعة، حيث الهدف الأساسي هو تحقيق الربح. الأشخاص الذين يمارسون هذه الأنشطة يخضعون للقانون الخاص. وفقاً للمادة 62 من القانون رقم 08-23، تشمل الأنشطة ضمن القطاع الاقتصادي:

- تمويل المواطنين بالمنتجات الغذائية
- المنتجات الصحية
- الطاقة

إجراءات تعيين الوسيط:

- الاتفاق المشترك: يمكن لطرفي النزاع الاتفاق على تعيين الوسيط من بين الأسماء المدرجة في القائمة المعتمدة.
 - تعيين من جهة أخرى: في حالة وجود خلاف بين الطرفين حول اختيار الوسيط، يمكن أن يتولى عملية التعيين:
 - الوزير المكلف بالقطاع الاقتصادي
 - الوالي
 - رئيس المجلس الشعبي البلدي
- بهذه الطريقة، يتم ضمان اختيار الوسيط بشكل يضمن موضوعية وحيادية العملية، مما يساهم في تسوية النزاع بشكل فعال.

2- تعيين الوسيط في مجال النزاعات الجماعية في المؤسسات والإدارات العمومية

يعكس الاختلافات الأساسية بين طبيعة العلاقات في القطاعين العام والخاص. في القطاع الخاص، تتمتع الأطراف بحرية أكبر في تحديد الوسيط من خلال التعيين الاتفاقي، مما يعكس الطابع التعاقدى للعلاقات للعمل.

أما في القطاع العام، حيث تنسم العلاقات بالطابع التنظيمي، فقد قرر المشرع أن يكون التعيين تلقائياً من قبل جهة معينة، مثل وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي. هذا التعيين الإجباري يهدف إلى ضمان حيادية الوسيط وكفاءته في حل النزاعات، حيث يتم فرضه لضمان الاستقرار والنظام في العلاقات العامة.

هذا الاختلاف في أسلوب التعيين يعكس بشكل كبير الفلسفة القانونية التي تحكم كل قطاع، حيث يُفضل في القطاع العام تركيز السلطة والمسؤولية في يد الجهات الرسمية، بينما يُفضل في القطاع الخاص مرونة التعاقد.

لمطلب الثاني: إجراءات الوساطة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل

في هذا المطلب، سنتناول كيفية تطبيق إجراءات الوساطة في تسوية النزاعات لكل من المؤسسات الاقتصادية والإدارات العمومية، وذلك من خلال تقسيم المطلب إلى فرعين:

لفرع الأول: الوساطة في تسوية النزاعات الجماعية في المؤسسات الاقتصادية

أولاً: الوقاية من النزاعات الجماعية في المؤسسات الاقتصادية

يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية بهدف دراسة الوضعية الحالية للعلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة. يُعدُّ هذا الإجراء ضرورياً لضمان التواصل المستمر والتفاهم بين الأطراف المعنية.

تحدد كيفية تطبيق هذه المادة، بما في ذلك دورية الاجتماعات، من خلال الاتفاقيات التي تُبرم بين المستخدمين وممثلي العمال. في حالة عدم وجود أحكام اتفاقية تحدد دورية الاجتماعات، يجب أن تُعقد هذه الاجتماعات مرة واحدة على الأقل كل ستة أشهر.

تخضع جميع النزاعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة، سواء بالطرق الودية أو خلال الاجتماعات الدورية أو من خلال تطبيق أحكام الاتفاقيات الجماعية، لإجراءات المصالحة والوساطة. في حالة عدم التوصل إلى حل، يمكن أن يتم اللجوء إلى التحكيم وفقاً للأشكال والشروط المحددة بموجب هذا القانون.

ثانياً : عملية الوساطة في حل النزاعات الجماعية في المؤسسة الإقتصادية

الوساطة هي إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى "وسيط" يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي¹.

في حالة عدما لمصالحة الكلية أو الجزئية، يعرض النزاع الجماعي للعمل وجوباً على إجراء الوساطة في أجل الخمسة عشر (15) يوم عمل التي تلي تاريخ محضر الغياب أو عدم المصالحة، وفي هذه الحالة، يجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل تعيين وسيط باتفاق مشترك من بين القائمة المذكورة في المادة 38 أدناه².

في حالة خلاف بين الطرفين حول اختيار الوسيط وعندما يتعلق الأمر بقطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادة 62 أدناه، يعين وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، حسب الحالة، وسيطاً تلقائياً من قائمة الوسطاء³.

¹ القانون رقم 23 - 08 المادة 5 و 6، المرجع السالف الذكر.

² القانون رقم 23 - 08 المادة 14، المرجع السالف الذكر.

³ القانون رقم 23 - 08 المادة 15، المرجع السالف الذكر.

يؤهل الوسيط، في حدود مهمته، لإجراء التحقيقات والتحريرات للاطلاع على الوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة و وضعية العمال المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل.

ويمكنه أن يطلب من الأطراف إفادته بجميع الوثائق أو المعلومات ذات الطبيعة الاقتصادية أو المحاسبية أو الإحصائية أو المالية أو الإدارية التي تساعد في إنجاز مهمته.

ويمكنه أن يستعين بالخبراء وكذا بأي شخص مؤهل. ويتعين عليه التقيد إزاء الغير بالسر المهني بالنسبة للمعلومات التي تم إخطاره بها والوقائع التي يكون قد اطلع عليها خلال أداء مهمته. يساعد الوسيط في مجال تشريع العمل، بناء على طلبه، مفتشية العمل المختصة إقليمياً التي تسلمه ملف النزاع الجماعي، مرفقا بمحضر الغياب أو عدم المصالحة¹.

يعرض الوسيط اقتراحات على الأطراف لتسوية النزاع في شكل توصيات معللة في أجل أقصاه عشرة(10) أيام عمل من تاريخ استلام الملف المتعلق بالنزاع الجماعي للعمل.

يمكن تمديد هذا الأجل ثمانية (8) أيام عمل على الأكثر، باتفاق الطرفين. يُرسل الوسيط الاقتراحات المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه كتابياً إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً².

يجب على الطرفين في أجل ثمانية (8) أيام عمل، ابتداء من تاريخ استلام اقتراحات تسوية النزاع الجماعي للعمل، تبليغ الوسيط بأية وسيلة قانونية مع إشعار بالاستلام بقبول اقتراحاته أو عند الاقتضاء، برفضها، على أن يتم إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً بذلك. في حالة ما إذا لم يرد الطرفان في أجل ثمانية (8) أيام عمل من تاريخ تسليمها تعتبر اقتراحات الوسيط مرفوضة من هذين الطرفين في حالة اتفاق الطرفين على اقتراحات الوسيط، يحرر اتفاق جماعي للعمل، ويوقع عليه طرفا النزاع الجماعي للعمل الملزمان بتطبيقه في الآجال والشروط المتفق عليها بينهما بعد إيداعه من قبل الطرف الأكثر استعجالاً لدى مفتشية العمل وأمانة ضبط المحكمة المختصتين إقليمياً.

¹ القانون رقم 23 - 08 المادة 16 ،المرجع السالف الذكر.

² القانون رقم 23 - 08 المادة 17 ،المرجع السالف الذكر.

في حالة فشل إجراء الوساطة، يمكن طرفي النزاع الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون¹.

يرسل الوسيط خلال ثمان وأربعين (48) ساعة إلى الوزير المكلف بالعمل وإلى وزير القطاع المعني وإلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً تقريراً مفصلاً يدون فيه نتائج مهمته².

الوساطة في المؤسسات الاقتصادية يمكن أن يكون مفيداً في عدة سياقات ومجالات داخل الشركة. نذكر التطبيقات الشائعة للوساطة في البيئة الاقتصادية:³

1. تسوية النزاعات العمالية:

يمكن استخدام الوساطة لحل النزاعات بين العمال وإدارة الشركة، سواء كانت تتعلق بالرواتب والمزايا أو بقضايا أخرى مثل الظروف العملية والاعتراضات الشخصية.

يساعد استخدام الوساطة في هذا السياق على تجنب الإضرار بالعلاقات العمالية والحفاظ على الهدوء والاستقرار داخل المؤسسة.

2. حل النزاعات بين الأقسام المختلفة:

في بعض الأحيان، تنشأ نزاعات بين الأقسام المختلفة داخل المؤسسة بسبب تنافس المصالح أو سوء التواصل.

يمكن للوساطة أن تسهم في تحسين التفاهم بين الأقسام المختلفة وحل الخلافات بشكل يحافظ على توازن العمل وتعزيز التعاون.

3. تسوية النزاعات بين شركاء الأعمال:

¹ القانون رقم 23 - 08 المادة 18 ، المرجع السالف الذكر.

² القانون رقم 23 - 08 المادة 19 ، المرجع السالف الذكر.

³ القانون رقم 23 - 08 المادة 19 ، المرجع السالف الذكر.

في الشركات التي تعمل بنظام الشراكة، قد تنشأ نزاعات بين الشركاء بشأن قرارات الإدارة أو توزيع الأرباح أو الإستراتيجية العامة للشركة.

يمكن للوساطة أن تلعب دورًا حاسمًا في حل هذه النزاعات وتجنب تعطيل سير الأعمال أو الانفصال بين الشركاء.

4. تسوية النزاعات مع العملاء أو الموردين:

قد تنشأ نزاعات بين المؤسسة وعملائها أو مورديها، مثل مشاكل في الجودة أو تأخير في التسليم أو اتهامات بالانتهاكات التعاقدية.

يمكن للوساطة أن تكون طريقة فعّالة لحل هذه النزاعات بشكل سريع ومرضي للطرفين دون اللجوء إلى المحاكم وتكاليفها المرتفعة.

5. التعامل مع النزاعات الدولية أو القانونية:

في بعض الحالات، قد تتورط المؤسسة في نزاعات دولية أو قانونية تتطلب التوسط لحلها، مثل النزاعات حول حقوق الملكية الفكرية أو النزاعات الجمركية.

يمكن للوساطة أن تسهم في تسوية هذه النزاعات بطريقة تجنب التكاليف القانونية الباهظة وتحافظ على سمعة الشركة وعلاقاتها الدولية¹.

¹الميرسميرة، اتفاقيات العمل الجماعية ودورها في تسوية المنازعات، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 05، العدد 04

، جامعة مستغانم، الجزائر، 2020، ص 36

الفرع الثاني : الوساطة في تسوية النزاعات الجماعية في الإدارات العمومية

أولاً الوقاية من النزاعات الجماعية في الإدارات العمومية

تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية إجبارية بين ممثلي العمال والممثلين المؤهلين في المؤسسات والإدارات العمومية المعنية.

تحدد كفاءات تطبيق أحكام هذه المادة ، لاسيما دورية الاجتماعات، عن طريق التنظيم. تخضع وجوباً النزاعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة وبالطرق الودية لإجراءات المصالحة، واحتمالاً للوساطة والتحكيم، ضمن الأشكال والشروط المحددة في هذا القانون.

ثانياً: عملية الوساطة في حل النزاعات الجماعية في الإدارات العمومية

إذا استمر النزاع الجماعي للعمل بعد إجراء المصالحة المنصوص عليها في المواد 23 إلى 26 من قانون النزاعات الجماعية في المؤسسات العمومية، يمكن عرضه في أجل خمسة عشر (15) يوم عمل على إجراء الوساطة.

يعيّن وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، حسب الحالة، وسيطاً مؤهلاً يختار من بين الوسطاء المذكورين في قائمة الوسطاء المنصوص عليها¹.

يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل تزويد الوسيط بالدعم اللازم لمساعدته والتعاون الوثيق معه لتسهيل مهمته وإفادته دون تأخير بجميع الوثائق والمعلومات المرتبطة بالنزاع.

ويمكن الوسيط أن يستعين بخبراء وكذا بكل شخص مؤهل².

¹ القانون رقم 23 - 08 المادة 28 ، المرجع السالف الذكر .

² القانون رقم 23 - 08 المادة 29 ، المرجع السالف الذكر .

يرسل الوسيط اقتراحات مكتوبة في شكل توصيات معللة إلى طرفي النزاع لتسويته في أجل أقصاه عشرة (10) أيام عمل من تاريخ استلام الملف المتعلق بالنزاع. ويمكن تمديد هذا الأجل بثمانية (8) أيام عمل، على الأكثر، بموافقة الطرفين المعنيين.

يجب على الطرفين تبليغ الوسيط بقبول اقتراحاته أو برفضها، عند الاقتضاء، بأية وسيلة قانونية مع إشعار بالاستلام في أجل ثمانية (8) أيام عمل، ابتداء من تاريخ استلام اقتراحاته، على أن يتم إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً بذلك.

يرسل الوسيط اقتراحاته كتابياً إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً¹.

في حالة اتفاق الطرفين، يحرر الوسيط محضراً يدون فيه الاقتراحات المقبولة ويسلمه إلى الأطراف المعنية. وترسل نسخة منه، حسب الحالة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ووزير القطاع المعني والوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي ومفتش العمل المختص إقليمياً².

في حالة عدم رد الطرفين في أجل ثمانية (8) أيام عمل، ابتداء من تاريخ تسليم اقتراحات الوسيط، أو في حالة رفض هذه الاقتراحات يعلم الوسيط في أجل ثمان وأربعين (48) ساعة الأطراف وكذا السلطات المعنية³.

ثالثاً: الأحكام المشتركة المتعلقة بالوساطة

يحدد الوزير المكلف بالعمل قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادتين 15 و 29، بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني.

¹ المادة 30 من القانون رقم 23 - 08، المرجع السالف الذكر.

² القانون رقم 23 - 08 المادة 31، المرجع السالف الذكر.

³ القانون رقم 23 - 08 المادة 32، المرجع السالف الذكر.

يتم إعلام أعضاء الحكومة والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والولاية ورؤساء المجالس الشعبية البلدية والمفتشيات الولائية للعمل بهذه القائمة. تتم مراجعة هذه القائمة ، عند الاقتضاء، بنفس الأشكال.

يتم اختيار الوسطاء من بين الشخصيات المعترف بكفاءتها في المجال القانوني والاجتماعي وسلطتها المعنوية وخبرتها وحيادها واستقامتها والتزامها بمبادئ العدالة الاجتماعية و الإنصاف.

يجب ألا تكون للوسطاء أي مصلحة مباشرة أو غير مباشرة مع طرفي النزاع الجماعي للعمل.

تحدد مهام الوسطاء و كفاءات تعيينه وكذا أتعابهم عن طريق التنظيم.¹

¹المواد 38-39-40 من القانون رقم 23 - 08 ،المرجع السالف الذكر.

خلاصة الفصل

سعى المشرع الجزائري سواء من خلال القانون رقم 90 - 02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب أو من خلال النص الجديد أي القانون رقم 23 - 08 ، إلى تعزيز آليات التفاوض والحوار بين العمال والهيئة المستخدمة، واعتبرها كأنجع الوسائل التي يتم من خلالها تبني الحلول الودية والتوافقية للنزاعات الجماعية للعمل.

تعتبر الوساطة من بين هذه الآليات قوامها تدخل الوسيط من أجل التقريب بين وجهات نظر طرفي النزاع واقتراح الحلول الممكنة في شكل توصيات، ونظرا للدور البارز الذي يلعبه الوسيط في البحث عن أرضية توافقية بين الأطراف المتنازعة فقد تم تنظيم مركزه القانوني بموجب المرسوم التنفيذي رقم 23 - 363 الذي حدد فيها لمنظم كيفية تعيينه، المهام المنوطة به، وكيفية دفع أتعابه.

خاتمة

الخاتمة

من خلال هذه الدراسة والتي حاولنا من خلالها الوقوف على دور الوساطة في حل نزاعات العمل الجماعية والحد منها.

توفر عمليات الوساطة في حل نزاعات العمل الجماعية منهجاً فعالاً لإدارة التوترات وحل المشكلات بين العمال وأصحاب العمل و ذلك حسب القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب أو من خلال النص الجديد أي القانون رقم 23 - 08 ، فهي تعزز التواصل البناء والتفاهم المتبادل، وتوفر منصة آمنة للأطراف للتفاوض والتوصل إلى حلول مرضية. كما تساهم الوساطة في تقليل التكاليف المالية والزمنية المرتبطة بالإجراءات القانونية، وتحافظ على سمعة الأطراف المعنية.

بوصفها عملية غير نزاعية وسرية، تتيح الوساطة للأطراف المشاركة في النزاع بالتحكم في نتيجة الحل وتوفير الثقة في العملية. كما أنها تعتبر أداة فعالة لإعادة بناء العلاقات العمالية المتضررة وتعزيز التفاهم والاحترام بين الطرفين.

مع ذلك، يجب أن تتم عمليات الوساطة بمبادئ النزاهة والشفافية، و باحترام حقوق الأطراف وتوفير فرص متساوية للمشاركة. كما يجب على الوسيط أن يكون مؤهلاً ومدرباً جيداً، قادراً على التعامل مع التوترات بحكمة وعدالة.

في النهاية، تؤكد الوساطة على أهمية الحوار والتعاون في حل النزاعات، وتسهم في بناء بيئة عمل إيجابية ومستدامة تعود بالفائدة على العمال وأصحاب العمل على حد سواء.

وقد توجهت دراستنا الموسومة دور الوساطة في تسوية النزاعات الجماعية بجملة من النتائج والتوصيات نوجزها فيما يلي:

النتائج:

- ألزم المشرع الجزائري أطراف علاقة العمل بوجوب اتخاذ الإجراءات الودية و من بينها الوساطة كحل أولي لفض النزاع الجماعي .
- تعد الوساطة من أنجع الوسائل لحل النزاعات الجماعية بطريقة سلمية .
- تعد الوساطة إجراء ودي إجباري وجب اللجوء إليه في حين كان في السابق اختياري .
- تتميز الوساطة بسرعة الوصول إلى حلول .
- تخفيف العبء على المحاكم القضائية .
- الحفاظ على العلاقة الودية بين العمال و أرباب العمل .
- حل النزاع الجماعي بشكل مرن و سلس .

التوصيات

- نشر الوعي بين أوساط الفاعلين الاجتماعيين (العمال والمستخدمين) بدور الوساطة ومكانتها في تسوية النزاعات الجماعية للعمل بأسلوب حضاري قائم على الحوار الهادئ والواعي.
- توفير تدريب وتأهيل للوسطاء المحترفين لضمان جودة وفعالية عمليات الوساطة.
- تركيز على اكتساب ثقة جميع الأطراف المعنية و الحفاظ عليها .
- يجب أن ينظر للوسيط على انه محايد وموضوعي يسعى لإيجاد حل عادل للجميع
- تحديد القضايا الرئيسية في النزاع بشكل واضح و التركيز عليها.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: القرآن الكريم:

1. سورة البقرة
2. سورة طه

ثانياً: النصوص القانونية:

1. الدستور الجزائري 1989 المادة 54.
2. الامر 71/74 المؤرخ في 16/11/1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي
3. الامر 05/82 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها جريدة الرسمية عدد 07 16/02/1982
4. القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب ، الجريدة الرسمية العدد 06
5. قانون رقم 11/90 مؤرخ 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المادة 131 الجريدة الرسمية العدد 12
6. القانون رقم 08/09، مؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، جريدة رسمية العدد 21، سنة 2008
7. القانون رقم 23 - 08 ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويته و ممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 42 مؤرخ في 21 يونيو 2023.

ثالثاً: النصوص التنظيمية:

1. مرسوم تنفيذي رقم 23 - 363 مؤرخ في 17 أكتوبر 2023 ، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفايات تعيينهم و أتعابهم، جريدة رسمية عدد 67

رابعاً: المقالات العلمية:

1. خضار نور الدين، الوساطة في القانون الجزائري، نشرة المحامي لمنظمة سطيف، عدد 10، 2009.
2. خلاف فاتح، "الوساطة لحل النزاعات الإدارية في ظل قانون الإجراءات المدنية و الإدارية"، مجلة المفكر، العدد 11، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
3. سفيان سولم، "المركز القانوني للوسيط القضائي في التشريع الجزائري"، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر ببسكرة، العدد العاشر.
4. سفيان سولم، "المركز القانوني للوسيط القضائي في التشريع الجزائري"، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر ببسكرة، العدد العاشر.
5. علاء أبريان، الوسائل البديلة لحل النزاعات (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2008.
6. فنيش كمال، "الوساطة"، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد الخاص بالطرق البديلة لحل النزاعات، الوساطة- والصلح او التحكيم، الجزء الثاني، الجزائر، 2009.
7. مخلوف باهية، المركز القانوني للوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية، مجلة العلوم القانونية و الاجتماعية، المجلد 9، العدد 1، جامعة زيان بن عاشور، الجلفة، 2024.
8. الميرسميرة، اتفاقيات العمل الجماعية ودورها في تسوية المنازعات، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 05، العدد 04، جامعة مستغانم، الجزائر، 2020.

خامساً: الرسائل والمذكرات الجامعية:

1. بن شرقي قوريش، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع: قانون المؤسسات معيد الحقوق والعموم الإدارية، بن عكنون، جامعة الجزائر، 2002.
2. -خولة ملال الوساطة القضائية في الجزائر - دراسة استطلاعية حول مهمة الوسيط القضائي مذكرة ماجستير في علم الاجتماع التنظيم و الديناميكيات

- الاجتماعية تخصص علم اجتماع التنظيم و الديناميكيات، قسم علم الاجتماع ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة بو زريعة -الجزائر 2 ، 2011-2012.
3. سمير يوسف خوجة، الأداء المهني لدى مفتشي العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية،
4. علاوة هوام، الوساطة بديل لحل النزاعات و تطبيقاتها في الفقه الإسلامي و قانون الإجراءات المدنية و الإداريةالجزائري، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة الجاح لخضر، باتنة، 2012-2013.
5. منصور كميليا، الطرق البديلة لتسوية النزاعات وفق القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلومالسياسية، جامعة جيجل، 2014-2015.
- سادسا:الكتب:
1. الخليل ابن احمد الفراهدي، كتاب العين، الطبعة الأولى، مكتبة لبنان، بيروت، 2011 .
2. بريارة عبد الرحمان، شرح قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الطبعة الثانية، منشورات بغدادي، الجزائر، 2009.
3. بسام بهار جبور، الوساطة القضائية في الشريعة الإسلامية و القانون، دراسة مقارنة، دون طبعة، دار الثقافة لنشرو لتوزيع، الأردن، 2015.
4. بشير الصليبي، الحلول البديلة للنزاعات المدنية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع عمان، الأردن، 2011.
5. بشيرهدفي ، الوجيز في شرح قانون العمل-علاقات العمل الجماعية الطبعة الأولى جسور لمنشر التوزيع الجزائر، 2016.
6. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، ط 5، دار الجسور، الجزائر، 5002.
7. رشيد واضح، منازعات العمل
8. الفردية والجماعية ، دار هومة، س ط 2005.
9. عبد الحكيم بن مصباح سواكر دليل توضيحي استرشادي معد على احكام القانون

10. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية "النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر ، دارالخلدونية النشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
 11. عزوز بن صابر الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل و الاثار المترتبة عليه دار الخلدونية الطبعة الاولى 2010 .
 12. يوسف عبد الهادي الاكباني، " الوسائل البديلة لتسوية النزاعات: دراسة في أحكام الوساطة"، القانونية، جامعة البحرين، يونيو 2017 .
- سادسا المراجعا لأجنبية:

1. Fathi BEN MERAD, « Equité, neutralité, responsabilité, a propos des principes de la médiation », Négociation, n°5, 2006, p. 59.
2. ART03/01 DE DIRECTIVE 2008/52/CE du parlement européen et du conseil européen du 21 mai 2008 sur certain aspects de la médiation en matière civile et commerciale modifie le 21 mai 2011 تم ترجمتها
3. Décret n°96_652, du 22 juillet 1996, relatif à conciliation et à médiation judiciaire, Jon°170, du 23 juillet 1996 (تم ترجمتها)
4. سولانجور تشيل ليجار، فرانسوا اليونتينيو، الوسائل البديلة في تسوية النزاعات في القانون المدني، ترجمة عصام حداد، مداخلة مقدمة في أشغال ندوة بدائل الدعوى المدنية في تسوية النزاعات المنظم من طرف المعهد القضائي الأردني، بتاريخ 05 و 06 جانفي 2005 ، وزارة العدل الأردنية، 2005.

سابعاً: المواقع

1. ابن منظور، لسان العرب، منشور على الموقع الإلكتروني www.al.hakawati.net/arabic، تاريخ الاطلاع 2024/03/10 على الساعة 19:57

2. عبد اللاوي - حسين، قراء تاريخية لاستحداث الوساطة القضائية في الج ا زئر، ص 3 ، منشور

على www.crjj.mjustice.dz/communications/com.m.abdelaf، اطلع

عليه يوم 2024/03/12 على الساعة 14:32

فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

- 1مقدمة
- 2الفصل الأول: المنازعات الجماعية للعمل
- 3المبحث الأول: ماهية المنازعات الجماعية في قانون العمل
- 4المطلب الأول: تعريف المنازعات الجماعية في قانون العمل
- 5الفرع الأول التعريف الفقهي
- 6الفرع الثاني: التعريف التشريعي
- 7الفرع الثالث: خصائص النزاع الجماعي للعمل
- 8المطلب الثاني : أنواع النزاعات الجماعية للعمل
- 9الفرع الأول: نزاعات متعلقة بتطبيق القانون
- 10الفرع الثاني: نزاعات متعلقة بإنشاء أو تعديل اتفاقية جماعية للعمل
- 11المبحث الثاني : طرق تسوية المنازعات الجماعية للعمل
- 12المطلب الأول : اجراء المصالحة
- 13الفرع الأول : اجراء المصالحة في القطاع الاقتصادي
- 14الفرع الثاني إجراءات المصالحة في الإدارات العمومية
- 15الفرع الثالث: انواع المصالحة
- 16المطلب الثاني التحكيم
- 17الفرع الاول التحكيم في القطاع الاقتصادي
- 18الفرع الثاني التحكيم في الادارات العمومية
- 19خلاصة الفصل
- 20الفصل الثاني: الوساطة كآلية لتسوية النزاعات الجماعية

فهرس الموضوعات

21	المبحث الأول : الاطار المفاهيمي للوساطة
25	المطلب الأول: تعريف الوساطة في المنازعات الجماعية في قانون العمل
23	الفرع الأول: التعريف اللغوي والاصطلاحي للوساطة
24	الفرع الثاني: التعريف الفقهي
27	الفرع الثالث: التعريف التشريعي
29	المطلب الثاني: أنواع الوساطة و التميز عن غيرها من طرق التسوية البديلة
27	الفرع الأول: أنواع الوساطة
30	أولا : الوساطة الاتفاقية
29	ثانيا : الوساطة القضائية
30	ثالثا : الوساطة الخاصة
31	الفرع الثاني: تمييز الوساطة عن غيرها من طرق التسوية البديلة
32	أولا : المرونة
34	ثانيا: السرية
34	ثالثا: السرعة
35	رابعا: التكلفة
36	المبحث الثاني:الوساطة كوسيلة بديلة في تسوية النزاعات الجماعية
37	الفرع الاول : شروط اللجوء إلى الوساطة
38	الفرع الاول كيفية تعيين الوسيط
39	اولا الإطار القانوني للوساطة في الجزائر
40	ثانيا أهمية الوسيط
41	ثالثا الشروط الواجب توافرها في الوسيط
42	رابعا : إجراءات التسجيل في قائمة الوسطاء
43	رابعا:مباشرة مهمة الوساطة

فهرس الموضوعات

42	خامسا : التزامات وحقوق الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل
44	سادسا: طرق تعيين الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل
45	1- تعيين الوسيط في النزاعات الناشئة في القطاع الاقتصادي
46	لمطلب الثاني: إجراءات الوساطة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل
48	لفرع الأول: الوساطة في تسوية النزاعات الجماعية في المؤسسات الاقتصادية
46	أولاً: الوقاية من النزاعات الجماعية في المؤسسات الاقتصادية
50	ثانيا : عملية الوساطة في حل النزاعات الجماعية في المؤسسة الاقتصادية
51	الفرع الثاني : الوساطة في تسوية النزاعات الجماعية في الإدارات العمومية
52	اولا الوقاية من النزاعات الجماعية في الإدارات العمومية
51	ثانيا: عملية الوساطة في حل النزاعات الجماعية في الإدارات العمومية
52	ثالثا: الأحكام المشتركة المتعلقة بالوساطة
55	خلاصة الفصل
56	الخاتمة
57	قائمة المصادر والمراجع:
1	فهرس الموضوعات