الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف – المسيلة

كلية: الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

الميدان: الحقوق والعلوم السياسية

تخصص: قانون أعمال

النظام القانوني للوساطة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

من إعداد الطالب:

خطاب محمد

إشراف الأستاذ الدكتور:

مقيرش محمد

قدمت أمام لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
حمزة يحياوي	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	رئيساً
محمد مقيرش	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	مشرفا ومقرراً
الوليد قحيوش	أستاذ محاضر	جامعة المسيلة	مناقشاً

السنة الجامعية: 2025 – 2026

*ملحق بالقرار رقم ....1082.... المؤرخ في ..... 27 ديسمبر 2020

الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله،

السيد(ة): خطاب محمد ..... الصفة: طالب، أستاذ، باحث .....

الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم 204919026 والصادرة بتاريخ 13 أوت 2019 .....

المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق تخصص قانون أعمال

والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)،

عنوانها: النظام القانوني للوساطة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل .

.....

أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: ...26 جوان 2022...

توقيع المعني (ة)

الإهداء

إلى روح والدي الغالي رحمه الله وأسكنه فسيح جناته، الذي سيبقى أثره في قلبي ماحييت وأسأل الله أن يجعل هذا العمل نورا له وصدقة جارية في ميزان حسناته.

إلى والدتي الجبيبة حفظها الله ورعاها، التي كانت ولاتزال رمز العطاء والصبر والدعاء المستمر، حفظها الله ورزقها صحة وعافية

إلى زوجتي الغالية، التي وقفت إلى جانبي بكل حب ودعم وتشجيع، وكانت سندا حقيقيا لي في هذا المشوار

إلى ابنتي الحبيبة "**ميس رقية**"، قرة عيني ومصدر فرح قلبي، التي منحتني الدافع للاستمرار وتحقيق النجاح

إلى جميع أفراد عائلتي الكريمة، وكل من دعمني ساندني من قريب أو بعيد

أهدي هذا العمل المتواضع، راجيا من الله أن يجعله علما نافعا وعملا مقبولا

والحمد لله رب العالمين

شكر وعرفان

الحمد لله الذي وفقني لاتمام هذا العمل، والصلاة والسلام على سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة وأزكى التسليم

أتقدّم بخالص الشكر وعظيم الامتنان إلى الأستاذ المشرف

"الأستاذ الدكتور مقيرش محمد" الذي لم يبخل عليّ بتوجيهاته القيّمة ونصائحه السديدة، التي كان لها الأثر الكبير في إنجاز هذ البحث.

كما أشكر أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم تقييم هذا العمل

وأشكر أساتذتي الأفاضل بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الذين كان لهم الفضل في تكويني العلمي

كما أتقد بالشكر إلى جميع أفراد عائلتي، وكل من قدم لي يد العون، الدعم والمساندة من قريب أو بعيد

وفي الأخير، أسأل الله أن يجعل هذا العمل خالصًا لوجهه الكريم، وأن ينفع به، إنه ولي ذلك والقادر عليه

قائمة الاختصارات

- **ج.ر** : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية .
- **ق.إ.م.إ** : قانون الإجراءات المدنية والإدارية
- **د.ط** : دون طبعة .
- **د.ن** : دون ناشر .
- **د.ت** : دون تاريخ .
- **ط** : طبعة .
- **ج** : جزء .

مقدمة

مقدمة:

تعد علاقات العمل الركيزة الأساسية التي يقوم عليها الاقتصاد الوطني، والمحرك الأساسي لتحقيق الاستقرار الاجتماعي في أي دولة تتطلع إلى التطور والنمو. وبطبيعة الحال، تجمع هذه العلاقات بين طرفين تختلف أهدافهما وتطلعاتهما، فالعمال يطالبون باستمرار بزيادة الأجور وتحسين ظروفهم المادية والمهنية، في حين يسعى أصحاب العمل والمؤسسات إلى زيادة الإنتاج وتحقيق الأرباح، وتقليل التكاليف المالية قدر الإمكان، ونظراً لهذا التناقض الطبيعي في المصالح، فإن حدوث الخلافات والنزاعات الجماعية بين العمال والإدارة يعد أمراً حتمياً ومتوقعاً في أي وقت.

ولأن الطرق التقليدية المتبعة لحل هذه الخلافات على غرار اللجوء إلى المحاكم والقضاء الاجتماعي غالباً ما يستغرق وقتاً طويلاً جداً ويتطلب إجراءات معقدة تؤخر حسم الخلاف، وفي المقابل فإن لجوء العمال إلى وسائل الضغط الصدامية – وعلى رأسها الإضراب عن العمل – يؤدي مباشرة إلى توقف الإنتاج، وتكبد المؤسسات خسائر مالية فادحة، مما يضر بالاقتصاد الوطني ويؤثر سلباً على استقرار المجتمع ككل. لكل هذه الأسباب، اتجهت القوانين والسياسات التشريعية الحديثة نحو البحث عن طرق بديلة، ودية وسريعة، لفض هذه النزاعات دون الحاجة للوصول إلى مرحلة الصدام أو المحاكم.

وفي هذا الإطار، تبرز آلية "الوساطة "كواحدة من أفضل الحلول القانونية وأكثرها مرونة وفعالية. وتعتمد الوساطة بشكل أساسي على تدخل طرف ثالث محايد ومستقل (الوسيط)، يكون دوره تقريب وجهات النظر بين الطرفين المتنازعين، ومساعدتهما على صياغة حلول توافقية ودية ترضي الجميع وتنهي الخلاف بشكل سلمي.

وقد أولى المشرع الجزائري أهمية بالغة لآلية الوساطة، وجسد هذا الاهتمام بشكل واضح ومباشر مؤخراً من خلال إصدار القانون رقم 23–08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، حيث جاء هذا القانون الجديد ليضع قواعد إجرائية

دقيقة، وحرص على تحديد مدد زمنية قصيرة وحتمية لحل المشاكل العمالية بسرعة، بهدف تطويق الخلافات ومنع تفاقمها في مهدها وقبل أن تصل إلى مرحلة الشلل والاضطراب. وبناءً على هذه المستجدات، تصبح دراسة هذا النظام القانوني للوساطة أمراً ضرورياً ومهمّاً جداً لمواكبة التعديلات التشريعية الجديدة وفهم آلياتها التطبيقية.

أولا: إشكالية الدراسة

بناءً على التوجه الحديث للمشرع الجزائري في تحديث المنظومة التشريعية لعلاقات العمل الجماعية، تتبلور المشكلة القانونية لهذه الدراسة حول التساؤل الجوهري التالي:

"إلى أي مدى استطاع المشرع الجزائري تفعيل دور الوساطة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل "

ثانيا: أهمية الدراسة

تتجلى الأهمية العلمية لهذه الدراسة في مواكبتها المباشرة للتعديل القانوني الهام الذي جاء به القانون رقم 23-08. ويبحث هذا الجانب في مدى نجاح المشرع الجزائري في وضع قواعد قانونية متكاملة تنظم عملية الوساطة، وبشكل يضمن التوازن بين حق العمال في التفاوض الجماعي من جهة، وبين ضرورة الالتزام بالإجراءات القانونية من جهة أخرى. ومن خلال هذا التحليل، تهدف الدراسة إلى إثراء المكتبة القانونية ببحث علمي يشرح ويفسر المواد القانونية الجديدة، ويوضح الخلفيات التشريعية التي اعتمد عليها المشرع الجزائري في تنظيم هذا الموضوع.

أما بالنسبة للأهمية العملية، فهي تتبلور في تقديم دليل وشرح إجرائي واضح ومبسط لجميع أطراف علاقة العمل، سواء كانوا عمالاً، أو تنظيمات نقابية، أو أصحاب عمل ومستخدمين، بالإضافة إلى الممارسين في الميدان مثل مفتشي العمل والوسطاء. وتساعد هذه الدراسة هؤلاء الأطراف على فهم كيفية إدارة وجلسات الوساطة بشكل صحيح، وكيفية استغلال

المدد الزمنية القصيرة التي حددها القانون، فضلاً عن معرفة صلاحيات الوسيط للوصول إلى اتفاقيات ودية وملموسة تنهي النزاع وتضمن استمرار الإنتاج، مما يحمي المؤسسات الاقتصادية من خطر التوقف والشلل.

ثالثا: أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة بشكل أساسي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف العلمية، وفي مقدمتها إزالة أي غموض أو تداخل حول مفهوم آلية الوساطة في مجال نزاعات العمل الجماعية، من خلال تحديد مميزاتها الخاصة وصفاتها التي تفردها عن الوساطة المدنية أو القضائية العامة. كما تهدف الدراسة إلى توضيح الخطوات والإجراءات المتبعة في الوساطة طبقاً للتعديلات التشريعية الجزائرية الحديثة، ومعرفة مدى إلزامية هذه الإجراءات قانوناً، وتأثيرها كخطوة ضرورية ومسبقة يجب المرور بها قبل أن يلجأ العمال إلى وسائل الاحتجاج القانونية مثل الإضراب عن العمل.

ومن جانب آخر، تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على الوضع القانوني للوسيط العمالي نفسه، لمعرفة الشروط الأساسية التي يجب أن تتوفر فيه لتعيينه، ومدى اتساع الصلاحيات التي منحها له القانون للبحث والتفتيش داخل دفاتر المؤسسة الإدارية والمالية. بالإضافة إلى ذلك، تسعى الدراسة إلى بيان الواجبات المفروضة على الوسيط، مثل ضرورة التزامه بالحياد الكامل والسرية المهنية، مع تقييم النتائج والمخرجات التي تنتهي إليها عملية الوساطة – سواء كانت توصية يقدمها الوسيط أو محضر اتفاق بين الطرفين – ومعرفة مدى قوتها والقدرة على تنفيذها من الناحيتين الإدارية والقضائية.

رابعا: أسباب الدراسة

يعود اختيارنا للبحث في "النظام القانوني للوساطة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل" إلى دوافع موضوعية وأخرى ذاتية:

أ- الأسباب الذاتية: تنبع من ميولي الشخصي نحو دراسة قوانين العمل والنزاعات الاجتماعية، والرغبة الأكاديمية في التعمق في فهم الآليات البديلة لفض النزاعات (ADR) كتوجه عالمي حديث يقلص من دور القضاء الجاف لصالح الحلول التوافقية المرنة.

ب- الأسباب الموضوعية: وتتمثل أساساً في الحداثة التشريعية للموضوع؛ حيث أن صدور القانون رقم 23-08 يفرض على الطلبة والباحثين إعادة قراءة آليات التسوية الودية وفق المنظور التشريعي الجديد، بالإضافة إلى الارتباط الوثيق للموضوع بالسلم الاجتماعي والاقتصاد الوطني الذي يتأثر مباشرة بنجاح أو فشل هذه الآليات الودية.

خامسا: المنهج المتبع

للإحاطة بجميع جوانب الإشكالية المطروحة ولتحقيق أهداف الدراسة، تم الاعتماد على **المنهج التحليلي** كمنهج أساسي، من خلال استعراض ونقد النصوص القانونية المنظمة للوساطة والوقوف على خلفياتها الفقهية. كما تمت الاستعانة بالمنهج المقارن في نطاق ضيق (مقارنة داخلية) لتبيان أوجه التمايز والتكامل بين الوساطة الاجتماعية المهنية في قانون العمل، والوساطة القضائية العامة المنظمة بموجب قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09، بغية استخلاص الخصوصية الإجرائية للمنازعة العمالية.

سادسا: صعوبات الدراسة

لم يخلُ مسار إعداد هذا البحث من بعض العقبات الذاتية والموضوعية التي واجهتنا خلال بحثنا، إذ برزت على رأسها الحداثة الزمنية لنص القانون رقم 23-08، المؤرخ في 21 يونيو 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الأمر الذي أدى بالضرورة إلى ندرة المراجع الفقهية المتخصصة والشروح القانونية التي تناولت هذا القانون بالتحليل التفصيلي الشامل، حيث تقتصر أغلب الأدبيات المتوفرة على شرح القانون القديم المُلغى رقم 90-02، وهو ما تطلب بذل جهد مضاعف في إسقاط التحليلات الفقهية السابقة على المواد المستحدثة واستنباط مقاصد المشرع منها.

وفي السياق ذاته، فرضت حداثة هذا النص التشريعي تحدياً آخر تمثل في شح التقييمات التطبيقية، حيث واجه الباحث صعوبة بالغة في الحصول على إحصائيات رسمية كافية أو محاضر تطبيقية من مفتشيات العمل تعكس مدى النجاح الفعلي لجلسات الوساطة تحت ظل المنظومة الجديدة، وهو ما وجّه الدراسة نحو التركيز بشكل أكبر على التأصيل والتحليل القانوني والنظري للنصوص، ومحاولة استشراف أبعادها العملية مستقبلاً في بيئة العمل.

سابعا: خطة الدراسة

بغية الإجابة على إشكالية البحث تم تقسيم موضوع الدراسة إلى فصلين فكان التقسيم كالآتي:

الفصل الأول تحت عنوان الإطار المفاهيمي للوساطة والنزاعات الجماعية للعمل، حيث تم تقسيمه إلى ماهية الوساطة (المبحث أول)، وماهية النزاعات الجماعية للعمل(المبحث الثاني).

وأما الفصل الثاني المعنون بالإجراءات القانونية للوساطة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل فقد تم تقسيمه إلى بدوره إلى شروط اللجوء للوساطة وكيفية تعيين الوسيط (كمبحث أول)، ومباشرة الوساطة في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل (كمبحث الثاني).

وفي الأخير أنهينا هذا الموضوع بخاتمة تضمنت أهم النتائج المتوصل إليها وبعض الاقتراحات التي وجدتها ضرورية لسد الثغرات المتعلقة بالموضوع.

وفي الختام، نتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف على توجيهاته القيمة، وإلى أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقراءة هذه المذكرة وتقييمها، كما نشكر جميع أساتذة قسم الحقوق على ما قدموه لنا من علم ومعرفة طوال مسارنا الجامعي.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوساطة والنزاعات الجماعية للعمل

يشكل التأصيل النظري والمفاهيمي للوساطة حجر الزاوية في فهم آليات تسوية النزاعات الجماعية للعمل، إذ لا يمكن استيعاب دورها الإجرائي في الواقع القانوني دون الإحاطة بكنهها كآلية بديلة تهدف إلى تفريغ الاحتقان المهني بعيداً عن أروقة القضاء. إن مفهوم الوساطة، بما يتضمنه من مرونة وتوافق، يفرض علينا تجاوز المفاهيم التقليدية للتقاضي التي تتسم بصفة الإلزام والحسم القضائي، نحو أفق أرحب يعتمد على الإرادة الحرة للأطراف تحت إشراف طرف ثالث محايد.

وتبرز أهمية هذا الفصل في محاولة الإجابة على التساؤلات الجوهرية المتعلقة بطبيعة الإطار المفاهيمي للوساطة والنزاعات الجماعية للعمل، فمن خلال استجلاء التعريف اللغوي والاصطلاحي وصولاً إلى التكييف القانوني في ظل التشريع الجزائري الحديث، سنعمل على فك الاشتباك بينها وبين المفاهيم المجاورة كالصلح والتحكيم. كما لن يكتمل هذا التأصيل دون الوقوف على الخصائص الجوهرية التي تضفي على الوساطة صبغتها الخاصة، كالحياد، والسرية، والطوعية، مع تبيان أنواع كل من الوساطة والنزاعات الجماعية للعمل، الذي يضطلع بدور محوري في فهمها وتمييزها عن الإجراءات الأخرى المشابهة.

المبحث الأول: ماهية الوساطة

تُعدّ الوساطة الوسيلة الأسرع والأكثر فاعلية في تسوية النزاعات بشكل عام، وقد تصاعدت أهميتها وتطورت مكانتها في قانون العمل المعاصر باعتبارها أداة جوهرية لفضّ نزاعات العمل الجماعية وتحقيق السلام الاجتماعي. وفي سياق هذا الفصل، سيتم تسليط الضوء على هذه الآلية البديلة من خلال دراسة مقاربتين أساسيتين موزعتين على مطلبين؛ يُخصّص المطلب الأول لبناء تعريف الوساطة وخصائصها القانونية، في حين يتناول

المطلب الثاني " أنواع الوساطة وتمييزها كوسيلة بديلة في تسوية النزاعات الجماعية" للوقوف على إجراءاتها وآثارها العمليّة[1].

وتُعدّ الوساطة الإجراء القانوني الثاني الذي يلجأ إليه الطرفان المتنازعان مباشرة بعد فشل مساعي المصالحة؛ حيث يعود ظهورها كنظام قانوني مستقِل إلى التشريع الأمريكي سنة 1947 لتسوية نزاعات العمل الجماعية، لينتقل هذا النظام لاحقاً إلى فرنسا بموجب المرسوم رقم 55-478 المؤرخ في 5 ماي 1955، حيث برزت أهميته هناك في إعداد الاتفاقيات الجماعية للعمل ومراجعتها، فضلاً عن تسوية الخلافات العمالية فور وقوعها. أما في الجزائر، فلم يعرف تشريع العمل هذا النظام بصفة مستقلة إلا غداة صدور القانون رقم 82-05، والذي عرّف الوساطة في المادة الرابعة عشرة (14) منه بأنها: «إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه».[2]، وبناءً على ما تقدم، نستخلص أن المشرع الجزائري قد أضفى على الوساطة طابعاً اختيارياً؛ إذ تظل رهينة إرادة الأطراف التي تملك إدراجها ضمن اتفاقيات أو اتفاقات العمل الجماعية، أو الاتفاق عليها بموجب محضر لاحق في حال تعثّر إجراءات المصالحة. وبموجب هذا الاتفاق، يتم تعيين وسيط تُسند إليه مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع القائم، يفرغها في شكل توصية مكتوبة ترفع إلى الطرفين.[3] كما يمتلك طرفا النزاع خيار الاتفاق المباشر على إحالة الخلاف ورفعه إلى سلطة تحكيمية. وفي هذا الصدد، كرّس المشرع الجزائري مبدأ الحرية المطلقة للأطراف في اختيار الوسيط؛ حيث أجاز لهم الاتفاق على تعيين شخص طبيعي لتولي هذه المهمة، دون اشتراط هيئة بعينها أو تحديد معايير أو مؤهلات خاصة، بغض النظر عن طبيعة النزاع أو قطاع النشاط المعني به.

---

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

[2] – الأمر 82-05، المتعلق بالوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج رج، عدد07 بتاريخ 1982/02/16.

[3] – المادة 10، القانون 90-02 المؤرخ في 16 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06.

المطلب الأول: تعريف الوساطة في المنازعات الجماعية للعمل

تتعدد المقاربات التعريفية للوساطة تبعاً لاختلاف الزوايا؛ لغوية كانت أم اصطلاحية، أو تشريعية وقضائية. وعلى الرغم من تبني المشرع الجزائري لهذا الإجراء، إلا أنه تجدر الإشارة إلى خلوّ قانون الإجراءات المدنية والإدارية من تعريف دقيق ومحدد للوساطة. وتأسيساً على ذلك، سيتم معالجة هذا الإطار المفاهيمي من خلال ثلاثة فروع أساسية: يُخصص الفرع الأول لـ "التعريف اللغوي والاصطلاحي للوساطة"، بينما يتناول الفرع الثاني "التعريف الفقهي"، ويُكرّس الفرع الثالث لـ "التعريف التشريعي".

الفرع الأول: التعريف اللغوي والاصطلاحي للوساطة

الوساطة هي كلمة مشتقة من كلمة" وسط" والتي تدل في اللغة على الشيء الواقع بين طرفين[1]، وجاء في لسان العرب حول معنى كلمة الوسيط قد يأتي صفة، وان كان أصله أن يكون اسما من قوله تعالى :﴿وَكَذَٰلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا﴾ أي عدلاً[2] فهذا تفسير الوسط هو اسم لما بين طرفي الشيء، أما الوسط بسكون السين فهو ظرف لا اسم على وزن نظيره في المعنى وهو بين[3].

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 والتجارية وغيرها من الميادين.

أما مصطلح القضائية نسبة للقضاء، والقضاء من قضى، ودل على أحكام أمر وإتقانه وإنفاذه لجهته حسب ابن فارس، كما تأتي على عدة معان الحكم والإلزام والإخبار والنزاع[4]، فقال الله سبحانه وتعالى :﴿فَاقْضِ مَا أَنْتَ قَاضٍ﴾[5] أي أصنع وأحكم، ولذلك يسمى القاضي قاضيا لأنه يحكم الأحكام وينفذها.

---

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

[2] – الآية 123، سورة البقرة.

[3] – ابن منظور، لسان العرب، منشور على الموقع الالكتروني www.alhakawati.net/arabic

[4] – بسام بهار جبور، الوساطة القضائية في الشريعة الإسلامية والقانون، دراسة مقارنة، دون طبعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن،2015، ص 15، 16

[5] – الآية 72 من سورة طه.

وعليه الوساطة القضائية أمر مختص بالقضاء متعلق به، فهو مصطلح لم يخرج عن المعنى اللغوي لألفاظه.[1]

الفرع الثاني: التعريف الفقهي

لقد تباينت الآراء الفقهية في وضع تعريف جامع مانع للوساطة، حيث تباينت المفاهيم تبعاً للزوايا النظرية التي اعتمدها كل فقيه. وفي هذا السياق، يُعرفها الأستاذ عبد اللاوي حسين بأنها: «إجراء بديل يتدخل بموجبه طرف ثالث –خارج الهيئة القضائية– لمساعدة أطراف النزاع على بلوغ تسوية ترضي جميع الخصوم». وتجدر الإشارة إلى أن السلطة التقديرية في عرض الوساطة تظل منوطة بالقاضي، الذي يتولى –بعد موافقة المتنازعين– تعيين الوسيط، سواء كان شخصاً طبيعياً أو شخصاً معنوياً أو جمعية متخصصة.[2]".

وفي اتجاه فقهي آخر، يرى الأستاذ السيد مزاري أن الوساطة هي: «إجراء يُعرض بموجبه النزاع، في كليته أو في جزء منه، على شخص أو جمعية من خارج الخصومة القضائية، وذلك في محاولة لإيجاد حل ودي للنزاع القائم»[3].

وفي السياق ذاته، يتبنى الدكتور بربارة عبد الرحمن تعريفاً يركز على الطابع البديل للوساطة؛ حيث يراها: «أسلوباً من أساليب الحلول البديلة لفض النزاعات، يقوم على إيجاد تسوية ودية للنزاع خارج أروقة القضاء، وذلك عبر تفعيل قنوات الحوار وتقريب وجهات النظر، بمساعدة شخص محايد»[4].

الفرع الثالث: التعريف التشريعي

على غرار معظم التشريعات المقارنة، تجنّب المشرع الجزائري وضع تعريف قانوني محدد ومفصل للوساطة؛ ويتجلى هذا التوجه بوضوح في القانون رقم 08–09 المتضمن

---

[1] – بسام بهار جبور، المرجع السابق، ص 2

[2] –عبد اللاوي – حسين، قراءة قسم التاريخ لاستحداث الوساطة القضائية في الجزائر، ص 3 ، منشور على www.crjj.mjustice.dz/communications/com.m.abdelaf،

[3] – مزاري رشيد، "الطرق البديلة لحل النزاعات طبقا لقانون إجراءات المدنية والإدارية"، نشرة القضاة، ج1، عدد64، 2009، ص495

[4] – بربارة عبد الرحمن، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الطبعة الثانية، منشورات بغدادي، الجزائر، 2009 ص ص523 –524.

قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث اكتفى بالإشارة إليها بوصفها «طريقاً بديلاً لحل النزاعات»، وذلك من خلال إدراجها ضمن أحكام الكتاب الخامس المعنون بـ "الطرق البديلة لحل النزاعات[1].

يتجلى هذا المفهوم بوضوح في المادة 994 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، حيث تُقرر فقرتها الأولى إلزامية عرض القاضي لإجراء الوساطة على الخصوم. وفي السياق ذاته، تُبين الفقرة الثانية من المادة نفسها آلية تنفيذ هذا الإجراء؛ إذ تنص على أنه: «إذا قبل الخصوم هذا الإجراء، يعين القاضي وسيطاً لتلقي وجهة نظر كل واحد منهم ومحاولة التوفيق بينهم، لتمكينهم من إيجاد حل للنزاع»[2].

تأسيساً على ما سبق من نصوص تشريعية، تُعدّ الوساطة إحدى الآليات الجوهرية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل بموجب القانون رقم 23-08، إذ يلجأ أطراف النزاع إلى طرف ثالث محايد يُدعى "الوسيط"، ليعرضوا عليه ملابسات خلافهم سعياً للوصول إلى حل ملائم يُصاغ في شكل توصيات. ونظراً للدور المحوري المنوط بالوسيط في تقريب وجهات النظر وحسم الخلاف، فقد بادر المشرع الجزائري إلى تعريفه في المادة 4 من القانون رقم 23-08 بوصفه: «إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى الوسيط يختار باتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي"[3].

وتأسيساً على ما سبق، نستخلص أن الوساطة تُعدّ طريقاً بديلاً لتسوية النزاعات، ترتكز في جوهرها على تدخل طرف ثالث محايد يُدعى "الوسيط"، الذي يتولى الاستماع إلى وجهات نظر الأطراف وتقريبها، سعياً لمساعدتهم على بلوغ تسوية ودية للنزاع القائم. وفي هذا الإطار، حرص المشرع الجزائري على إضفاء طابع الإشراف القضائي على عملية الوساطة من بدايتها إلى نهايتها. وبالمقابل، حدّد المشرع الفرنسي مفهوم الوساطة صراحةً

[1] -خلاف فاتح، "الوساطة لحل النزاعات الإدارية في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، مجلة المفكر، العدد 11، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 431

[2] – القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21، الصادرة في 23 أبريل 2008، المعدل والمتمم.

[3] – القانون 23-08، المرجع السابق.

في المادة 1-131 من قانون الإجراءات المدنية، والتي تنص على أنه: «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»."[1]

وعلى النقيض من ذلك، انتهج المشرع الأوروبي مقاربة تعريفية مغايرة، حيث أرسى مفهوماً للوساطة بموجب المادة الثالثة من التوجيه الأوروبي رقم CE/2008/52، المعدّل بتاريخ 21 مايو 2011، والذي عرّفها بأنها: «عملية منظمة، أيّاً كانت تسميتها أو الإشارة إليها، يحاول فيها الطرفان أو أكثر في النزاع، من تلقاء أنفسهم وطوعاً، التوصل إلى اتفاق بشأن حل نزاعهم بمساعدة وسيط»[2].

ويفهم من هذه المادة أن الوساطة عمل مركب، يسعى بموجبه طرفان أو أكثر بإرادتهما للتوصل إلى اتفاق، من أجل إيجاد حل للنزاع القائم بينهما بمساعدة وسيط، كما يلاحظ على أن هذا التعريف الأوروبي يتسم بالدقة والشمولية، مما يعكس توجّه المشرع الأوروبي نحو توحيد الإطار المفاهيمي للوساطة عبر دول الاتحاد، وتجاوز التباينات الوطنية في تفسيرها.

وعلى ضوء ما تقدم، يُمكن التأكيد على أن "الوساطة القضائية" تظل في جوهرها مصطلحاً ذا دلالة لصيقة بجهة القضاء، حيث لم يخرج توظيفها القانوني عن المعنى اللغوي لألفاظها المكونة لها، بل جاء تجسيداً إجرائياً لمعاني الإحكام والإصلاح التي يتضمنها مفهوم القضاء[3].

يُستنبط من هذا النص أن الوساطة تُعدّ عملاً مركباً، قوامه إرادة أطراف النزاع في التوصل إلى تسوية ودية للخلاف القائم بمساعدة وسيط محايد. كما يُمثل هذا التعريف نموذجاً للدقة القانونية، مما يعكس توجّه المشرع الأوروبي نحو تحقيق التوافق والتقارب المفاهيمي للوساطة بين دول الاتحاد. وعليه، فإن اصطلاح 'الوساطة القضائية' يظل وثيق

---

[1]-*Décret n°96_652,du 22 juillet 1996,relatif à conciliation et à méditationjudiciaire, Jon°170,du 23 juillet 1996*

[2]*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*

[3] – بسام بهار جبور، المرجع السابق، ص 2

الصلة بجهة القضاء، حيث لم يخرج في جوهره القانوني عن المعنى اللغوي لألفاظه، بل جاء تجسيداً لإجراءات الإحكام والتوفيق التي تعكس دلالة القضاء لغةً واصطلاحا.

وعليه الوساطة القضائية أمر مختص بالقضاء متعلق به، فهو مصطلح لم يخرج عن المعنى اللغوي لألفاظه[1].

المطلب الثاني: أنواع الوساطة والتمييز عن غيرها من طرق التسوية البديلة

تتنوع صور الوساطة وفقاً لمرجعيتها الإجرائية، كما تتقاطع وتتمايز عن غيرها من آليات التسوية البديلة كالصُلح والتحكيم. ويهدف هذا المطلب إلى تبيان هذه التصنيفات وتحديد نقاط التمايز الجوهرية، وذلك لتأصيل الوساطة كآلية مستقلة ومكملة لمنظومة تسوية النزاعات في التشريع الجزائري.

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 القضائية (ثانيا)، أو أن تتم بإحالة النزاع إلى الوسيط خصوصا من ضمن جدول الوسطاء الخصوصيين وهي الوساطة الخاصة (ثالثا).

أولا: الوساطة الاتفاقية

تستمد "الوساطة الاتفاقية" جوهرها من إرادة أطراف النزاع، بوصفها المصدر الأساسي للإجراءات المنظمة للعملية؛ حيث يُعدّ اتفاق الأطراف المرتكز الأول للجوء إلى هذا المسلك البديل. ولا تقتصر هذه الإرادة على الاتفاق على اللجوء للوساطة فحسب، بل تمتد لتشمل تحديد الإجراءات الواجب اتباعها، واختيار الطرف الثالث (الوسيط) الذي يضطلع بمهمة تيسير الحوار وتقريب وجهات النظر بين الخصوم[2].

---

[1] – المرجع نفسه، ص2

[2] – سولان جمورتشيل 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 و06 جانفي 2005 ، وزارة العدل الأردنية، 205 ، ص 25

تعد هذه التصنيفات الفقهية للوساطة إثراءً مهماً للبحث؛ حيث تعكس التنوع الإجرائي لهذا الأسلوب البديل. وإليك الصياغة الأكاديمية المقترحة لهذا الجزء، مع ضبط المصطلحات وتنسيقها:

تجدر الإشارة إلى أن الفقه القانوني يذهب إلى تقسيم الوساطة إلى أنواع متعددة، تتحدد وفقاً لطبيعة الإجراء ومصدره، وهي كالتالي:

- **الوساطة البسيطة *(Simple Médiation)***: وهي نمط يقترب في جوهره من نظام "التوفيق"، حيث يضطلع الوسيط بدور التقريب بين وجهات نظر المتنازعين، ويتم اللجوء إليها بمبادرة ذاتية من الأطراف، سواء عند إبرام العقد أو إثر نشوب النزاع.
- **الوساطة الاستشارية (*Médiation Judiciaire*)**: وفيها يلجأ أطراف النزاع إلى محامٍ أو خبير للحصول على استشارة قانونية أو فنية، ثم يُفوضونه لاحقاً للتدخل بصفته وسيطاً لفض النزاع.
- **الوساطة التحكيمية (*Médiation-Arbitration*)**: وتستند إلى بند تعاقدي يُدرج في العقد الأصلي، يُلزم الأطراف بعرض النزاع على وسيط عند حدوثه. ويُضفي هذا الأسلوب شعوراً بالاطمئنان لدى المتنازعين بإمكانية حسم النزاع، سواء عبر الوصول إلى حل ودّي أو من خلال صدور قرار تحكيمي ملزم[1].

ثانيا: الوساطة القضائية

يُعد هذا النموذج هو المعمول به في النظام الأنجلوسكسوني الذي فضّل المشرع الجزائري الأخذ به، حيث تقوم المحاكم قبل الفصل في موضوع النزاع باقتراح اللجوء إلى الوساطة على الأطراف. وتكمن الوساطة في هذا السياق في كونها إجراءً يعرضه القاضي عند رفع الدعوى القضائية، مع منح الأطراف حرية كاملة في قبول هذا المقترح أو رفضه. وفي حالة التوافق على القبول، يتولى القاضي الناظر في النزاع مهمة تعيين

[1] – علاء أبزيان، الوسائل البديلة لحل النزاعات (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2008، ص 66

وسيط، يضطلع بدوره في تسهيل الحوار بين الأطراف ومساعدتهم على الوصول إلى تسوية ودية للنزاع[1].

لا يُعد اللجوء إلى الوساطة القضائية مساساً بسلطة القاضي أو إخلالاً بواجباته في الفصل في المنازعات، بل تمثل مساراً بديلاً يتيح للقاضي السعي نحو إيجاد حل ودّي للنزاع. ولا يشكل هذا الإجراء تفويضاً من القاضي للوسيط، إذ لا ينقل إليه أياً من سلطاته القضائية؛ بل يظل الوسيط خاضعاً لرقابة القاضي طوال فترة الإجراء، وفي حالة تعذر التوصل إلى تسوية، يعود الاختصاص الأصيل للقاضي للفصل في موضوع النزاع[2].

يُلاحظ أن المشرع الجزائري لم يتجه نحو تخصيص نوع محدد للوساطة في نصوصه التشريعية؛ إذ اكتفت المادة 994 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية برسم الإطار العام للوساطة دون إضفاء وصف تقني معين عليها. ويتأكد هذا التوجه عند استعراض أحكام المرسوم التنفيذي رقم 09-100 المحدد لكيفيات تعيين الوسيط القضائي؛ حيث نصت المادة 2 منه على جواز تسجيل أي شخص في قوائم الوسطاء القضائيين متى استوفى الشروط المنصوص عليها في المادة 998 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية. ويختلف هذا النهج التنظيمي عن نظيره لدى المشرع الأردني، الذي أناط مهمة اختيار الوسيط بجهة القضاء (قضاة البداية والصلح)، مما يعكس تفاوتاً جوهرياً في معايير اختيار وتعيين الوسيط بين التشريعين[3].

تأخذ الوساطة أحياناً طابعاً مهنياً متخصصاً فيما يُعرف بـ "الوساطة المهنية"؛ حيث يتولى إدارتها وسيط خاص يُنتقى عادةً من أصحاب المهن الحرة، كالمحامين، أو الأطباء، أو المهندسين. وتستند هذه الوساطة في جوهرها إلى الخبرة الفنية الدقيقة التي يتمتع بها هؤلاء الوسطاء في مجالات تخصصهم، مما يضفي صبغة تقنية وعلمية على إجراءات

[1] –فنيش كمال، "الوساطة "، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد الخاص بالطرق البديلة لحل النزاعات، الوساطة– والصلح او التحكيم، الجزء الثاني، الجزائر،2009 ، ص 574

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

[3] – علاوة هوام، الوساطة بديل لحل النزاعات وتطبيقاتها في الفقه الإسلامي وقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2012-2013، ص111

التوفيق بين الأطراف المتنازعة ،[1] تأسيساً على ما سبق، يظهر التوجه التشريعي للمشرع الأردني في تعزيز مفهوم الوساطة المهنية والخاصة؛ حيث أكد المشرع على هذا المسلك في نص المادة 2 من قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية الأردني، التي نصت على أنه: «لرئيس المجلس القضائي، بتنسيب من وزير العدل، تسمية وسطاء خصوصيين يختارهم من بين القضاة المتقاعدين والمحامين والمهنيين وغيرهم من ذوي الخبرة المشهود لهم بالحياد والنزاهة.[2]

يُعتمد في هذا النمط من الوساطة على كوادر تتمتع بخبرات تراكمية، تضم قضاة متقاعدين ومهنيين من ذوي الاختصاصات ذات الصلة، ممن يمتلكون المهارات اللازمة التي تؤهلهم للفصل في النزاعات بين الأطراف بحياد ونزاهة مشهود لهما. ويتم تعيين هؤلاء الوسطاء بموجب قرار صادر عن رئيس المجلس القضائي، بناءً على تنسيب من وزير العدل، حيث يُضفون بصفاتهم المهنية وقدراتهم التوفيقية صبغة من الثقة والموثوقية على إجراءات الوساطة[3].

الفرع الثاني: تمييز الوساطة عن غيرها من طرق التسوية البديلة

تُعرف الوساطة بوصفها وسيلة بديلة لفض المنازعات، تهدف إلى تدخل شخص ثالث محايد – يُسمى الوسيط– يتولى مهمة تسهيل وتنسيق المفاوضات بين أطراف النزاع، بغية التوصل إلى اتفاق ودي فيما بينهم. وتتسم الوساطة بكونها عملية تطوعية بطبيعتها؛ إذ لا يمتلك الوسيط سلطة إصدار قرار ملزم في جوهر النزاع، بل ينحصر دوره في تقريب وجهات النظر، وحث الأطراف على التفاعل مع مقترحاته وتوصياته، واستنباط الحلول البديلة وعرضها عليهم، لتمكينهم من حسم الخلاف القائم بإرادتهم الحرة دون فرضها عليهم، فدوره

[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 رقم12، المادة 2، سنة 2006 الموقع الرسمي لـ ديوان التشريع والرأي في الأردن عبر الرابط http://www.lob.jo :

[3] – منصوري كميليا، الطرق البديلة لتسوية النزاعات وفق القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل،2014-2015، ص22

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

تكرس الوساطة مبدأ "سيادة إرادة الأطراف" في إدارة نزاعهم؛ إذ يظل الأطراف هم الصُناع الفعليون للنتيجة النهائية، بينما يقتصر دور الوسيط على تيسير مسارات التواصل والتفاوض، وتوظيف مهاراته التقنية والفنية لتعزيز قدرة الأطراف على التوصل إلى حلول توافقية ترضي الجميع. وتبعاً لذلك، تُصنف الوساطة بوصفها إحدى أهم الوسائل البديلة لفض المنازعات، والتي تتميز بخصائص جوهرية، أهمها:[1]

- 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 بدلا عنهم، وذلك بغرض تفادي وصول النزاع إلى القضاء.
- التحقيق على الوثائق والأماكن.
- الاستعانة بأي شخص أو جهة.

أولا: المرونة

تتميز الوساطة بمرونة فائقة تمنح أطراف النزاع دوراً جوهرياً في صياغة الحل الذي يلائم مصالحهم، إذ لا تتقيد هذه العملية بالبحث عن صاحب الحق بمفهومه القانوني الجامد، بل تتجاوزه نحو غايات أسمى تتمثل في تحقيق الصلح والحفاظ على استمرارية العلاقات الودية بين الخصوم. وتجعل هذه الفلسفة من الوساطة الأسلوب الأمثل لفض المنازعات ذات الطابع الخاص، كعلاقات العمل، والمنازعات الأسرية، ومنازعات حوكمة الشركات، حيث تُعد المحافظة على ديمومة العلاقة بين الأطراف ضرورة استراتيجية. وبذلك،

[1] – سمير يوسف خوجة، الأداء المهني لدى مفتشي العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2005، ص 98

يوفر هذا النهج المرن بيئة ملائمة للاتصال البنّاء، لا تؤدي فقط إلى تسوية النزاع الراهن، بل تضمن استدامة الروابط الإنسانية والمهنية بين المتنازعين.

ثانيا: السرية

تستند الوساطة إلى مبدأ "السرية" كضمانة جوهرية لنجاح العملية؛ حيث يلتزم الوسيط بحفظ سرية كافة المعلومات والبيانات التي يطلع عليها بمناسبة أداء مهامه، وهو التزام ناشئ عن الإرادة الصريحة للأطراف في هذا الشأن. ولا يقتصر هذا الالتزام على الاتفاق التعاقدي بين المتنازعين والوسيط فحسب، بل تعززه العديد من التشريعات بنصوص آمرة تفرض على الوسيط واجباً قانونياً بالسرية، مما يضفي على إجراءات الوساطة طابع الخصوصية ويشجع الأطراف على التداول الحر والشفاف للحلول المقترحة دون خوف من إفشاء أسرارهم أو استغلالها خارج نطاق التسوية.

ثالثا: السرعة

تتميز الوساطة بالسرعة في حسم النزاعات مقارنةً بإجراءات التقاضي التقليدي، وحتى بمسارات التحكيم التي قد تتسم بطول أمدها. ويظهر هذا التباين جلياً عند استعراض مؤشرات "إنفاذ العقود" الصادرة عن البنك الدولي ضمن تقارير "ممارسة أنشطة الأعمال " *(Doing Business)*، والتي تقيس الوقت والتكلفة اللازمين لتسوية نزاع تجاري أمام محاكم الدرجة الأولى؛ حيث تشير الإحصائيات إلى أن متوسط أمد التقاضي في الدول العربية يصل إلى 600 يوم تقريباً، أي ما يعادل عامين من الإجراءات القضائية. وفي مقابل هذا الجمود الإجرائي وطول أمد التقاضي، توفر الوساطة مساراً إجرائياً يتسم بالمرونة، حيث يمكن أن تنتهي إجراءاتها في غضون أيام أو أشهر معدودة على أقصى تقدير، مما يجعلها أداة فعالة وسريعة لتحقيق الحلول المرضية لطرفي النزاع[1].

رابعا: التكلفة

تتميز الوساطة ببساطة تكاليفها مقارنةً بالتحكيم أو القضاء؛ إذ تشير البيانات المستخلصة من مؤشر "إنفاذ العقود" التابع للبنك الدولي إلى أن متوسط تكاليف التقاضي القضائي أمام محاكم الدرجة الأولى قد يصل إلى 27% من إجمالي قيمة النزاع، وهي نسبة

[1] – سمير يوسف خوجة، المرجع السابق، ص 98.

مرتفعة ترهق كاهل المتنازعين. وفي ظل هذا العبء المالي، باتت الوساطة الخيار المفضل لتسوية المنازعات التجارية في الولايات المتحدة الأمريكية؛ حيث تُحال أكثر من 80% من القضايا إلى الوساطة، محققةً نسب نجاح تصل هي الأخرى إلى 80%. ويعود هذا التوجه بالأساس إلى ارتفاع التكاليف الإجرائية للقضاء وأتعاب المحامين، مما جعل من الوساطة وسيلة أكثر كفاءة اقتصادياً لتحقيق الحلول الرضائية[1].

[1] سمير يوسف خوجة، المرجع السابق، ص 98

المبحث الثاني: ماهية المنازعات الجماعية للعمل

تختلف التشريعات المقارنة في نظرتها لمنازعات العمل الجماعية؛ فمنها من يتبنى تعريفاً شاملاً يطبق إجراءات موحدة على كافة الخلافات دون تفرقة بين ما هو فردي وما هو جماعي، بينما ينحو اتجاه ثانٍ إلى التمييز بينهما بهدف إخضاع كل نوع لإجراءات تسوية خاصة. وبالرغم من هذا التباين وأهميته، فقد حظيت المنازعة الجماعية بعدة آراء فقهية إلى جانب تعريف المشرع الجزائري الذي سنعتمد عليه لتوضيح التمييز بين المنازعات الجماعية والفردية، والوقوف على الشروط الأساسية الواجب توفرها لقيام النزاع الجماعي، وهو ما سنفصله في هذا المبحث وفق الآتي:

المطلب الأول: تعريف المنازعات الجماعية في قانون العمل

بالنظر إلى الاهتمام الدولي بمنازعات العمل الجماعية، والذي يعكس الإقرار بوجود تعارض وتباين بين مصالح طرفي العلاقة الشغيلة، ونظراً للمركز الضعيف للعمال في هذه العلاقة مقارنة بالقدرة الاقتصادية للمستخدم، يظهر بوضوح الارتباط القوي لموضوع النزاعات الجماعية بالنشاط المشترك للعمال في مواجهة صاحب العمل دفاعاً عن مصالحهم الجماعية. وبناءً على ذلك، فإن الكفاح العمالي المستمر وبروز التنظيمات النقابية كقوة لحماية حقوق العمال شكّل حافزاً أساسياً للقوانين المختلفة لوضع تعريف دقيق يميز النزاع الجماعي عن النزاع الفردي، وهو ما سنبينه من خلال التعرض في الفرع الأول للتعريف الفقهي، وفي الفرع الثاني للتعريف التشريعي، لنختم في الفرع الثالث ببيان خصائص المنازعات الجماعية.

الفرع الأول: التعريف الفقهي

أجمع أغلبية الفقهاء على أن 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] – هدفي بشير، المرجع السابق، ص 48، 49

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

وفي ذات السياق، يذهب اتجاه فقهي آخر إلى تقديم مقاربة أكثر شمولية بربطه النزاع الجماعي بمدى نجاعة التدابير الوقائية السابقة عليه، حيث يُعرّف بأنه: "يعدّ نزاعاً جماعياً كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية لعلاقة العمل ولم يجد تسويته بموجب وسائل اتقاء الخلافات الجماعية والمتمثلة أساساً في عقد اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والمؤسسة المستخدمة ووضع سجلات الاقتراحات بهدف تفادي أي نزاع داخل المؤسسة". ويستند هذا التعريف على فكرة جوهرية مفادها أن النزاع لا يأخذ وصفه الجماعي القانوني إلا بعد استنفاد كافة القنوات الودية والآليات الاستباقية التي يفرضها التشريع داخل بيئة العمل، والتي تهدف في الأصل إلى بناء جسور الحوار الدائم والتشاور المستمر بين الشركاء الاجتماعيين، لضمان استقرار الإنتاج وتفادي أي تصعيد قد يؤثر سلباً على السير الحسن للمؤسسة المستخدمة.

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

ولأجل إضفاء الوصف الجماعي على المنازعة، يشترط الفقه قيامها بين طرفي علاقة العمل، وهما كتلة العمال وصاحب العمل. غير أن الفقهاء اختلفوا في تفسير هذا الشرط؛ حيث ذهب اتجاه إلى ضرورة أن تشمل المنازعة مجموعة عمال المنشأة ككل، أو على الأقل أغلبية عمال قسم معين في حال تعدد أقسامها، وذلك لضمان تحقق المصلحة المشتركة والصبغة الجماعية للنزاع.[2]

[1] – يحياوي نادية، الصلح وسيمة لتسوية نزاعات العمل وفقاً التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون المسؤولية المهنية، كلية الحقوق والعموم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2014، ص 62

[2] – يحياوي نادية، المرجع نفسه، ص 62

والاتجاه الراجح يرى أن يكون طرفاً في المنازعات العمالية عدد هام من العمال، حتى ولو لم تتوافر صفة الأغلبية، ويكفي عندئذ أن يصل عدد العمال حداً يخشى منه من عدم استمرار العمل في المشروع بانتظام[1].

الفرع الثاني: التعريف التشريعي

تأثر التعريف القانوني لمنازعات العمل الجماعية بالتوجهات السياسية والاقتصادية والاجتماعية السائدة في كل دولة؛ إذ تعكس هذه المنظومة القانونية طبيعة الفلسفة الأيديولوجية التي تتبناها الدولة في تنظيم علاقات الشغل الحرة أو الموجهة. وبالرغم من أن المتعارف عليه فقهاً وقضاءً أن المشرع ليس من اختصاصه إعطاء التعاريف، وإنما يُترك هذا الأمر عادةً لاختصاص الفقه وحده باعتباره الأقدر على صياغة المفاهيم النظرية وتطويرها، إلا أن غايات الضبط الاجتماعي وتأمين الاستقرار الاقتصادي دفعت بالكثير من المشرعين إلى التدخل بوضع نصوص تعريفية حاسمة ترفع اللبس والغموض وتحدد بوضوح النطاق الإجرائي لتسوية هذه الخلافات[2].

بناءً على ذلك، يُلاحظ أن المشرع الجزائري قد وظّف مصطلحات متنوعة ومتباينة عند تنظيمه لمنازعات العمل الجماعية، وذلك تماشياً مع التحولات الكبرى وتطور المنظومة التشريعية العمالية ذات الصلة. وحيث إنه وإلى غاية صدور دستور سنة 1989، كان القانون الجزائري يكرس تمييزاً جوهرياً وحاداً في المعاملة القانونية بين القطاع الخاص والقطاع العام؛ فبينما أجاز للمستخدمين والعمال في القطاع الخاص اللجوء إلى خيار الإضراب كوسيلة دستورية وقانونية للدفاع عن مصالحهم، منعه منعاً باتاً ومطلقاً في القطاع العام بموجب قاعدة دستورية صريحة فرضتها طبيعة النظام الاشتراكي القائم آنذاك، والذي

[1] – يحياوي نادية، المرجع السابق، ص 64

[2] – بن شرقي قوربش، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع: قانون المؤسسات معهد الحقوق والعموم الإدارية، بن عكنون، جامعة الجزائر، 2002، ص 65

كان يعتبر العامل في المؤسسة العمومية شريكاً في الإنتاج وليس أجيراً في مواجهة صاحب عمل[1].

ومن خلال القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990م[2]، يكمن ملاحظة التحول النوعي الذي طرأ على موقف المشرع الجزائري حيث تبنى بعد تجربته الأساليب القمعية، أسلوب الوقاية، ورغم أن سلطة إعادة الهيكلة تبنت نفس الأسلوب إلا أنه لم يكن مزوّد بالوسائل القانونية التي تسمح له بتحقيق أهدافه[3] 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 والمفاهيم المتداولة في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، وهي 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 ويوضح هذه المفاهيم، وفي إطار إرساء معالم الإصلاح التشريعي الأخير، جاء المشرع الجزائري ليزيل هذا الغموض ويوحد المفاهيم من خلال وضع تعريف قانوني جامع، حيث عرف بموجب أحكام القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، في مادته الثانية النزاع الجماعي للعمل بأنه: "هو كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثليهم النقابيين من جهة ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثليهم النقابيين من جهة أخرى". ويظهر من خلال هذا النص الحديث أن المشرع الجزائري لم يكتفِ بتحديد أطراف النزاع بدقة وبشكل متوازن يشمل الممثلين النقابيين لكل طرف، بل وسّع أيضاً

[1] المادة 54، الدستور الجزائري 1989، المؤرخ في 23 فيفري1989، الجريدة الرسمية العدد 09.

[2] – القانون 90-02 المؤرخ في 16 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الجريدة الرسمية العدد 06.

[3] – عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية "النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 212.

من موضوع النزاع ليشمل الشروط العامة للعمل وكافة الأبعاد المهنية والاجتماعية، محققاً بذلك انسجاماً تشريعياً ينهي التشتت المفاهيمي السابق ويوحد القواعد الإجرائية المطبقة على مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي [1].

الفرع الثالث: خصائص النزاع الجماعي للعمل

يتأسس النزاع الجماعي للعمل كظاهرة قانونية واجتماعية تعكس حركية العلاقات المهنية، حيث يمكن تعريفه بأنه حالة من الخلاف أو التوتر بين مجموعة من العمال وأصحاب العمل تتعلق بقضايا مثل الأجور، ظروف العمل، الفوائد أو السياسات المتعلقة بالعمل. ولا يقتصر هذا النزاع على كونه مجرد صدام عابر، بل يمثل آلية ضغط تهدف إلى إعادة توازن القوى داخل بيئة الشغل وتحسين المركز القانوني والاقتصادي للشغيلة؛ ونتيجة لهذه الطبيعة الخاصة، فإنه يتميز بعدة خصائص ومحددات تخرجه من النطاق الضيق للخصومات الفردية إلى الأفق الأوسع للعمل النقابي والمصلحة المشتركة. وفيما يلي بعض الخصائص الرئيسية للنزاع الجماعي للعمل:

أولا: العدد الكبير من المشاركين

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

ثانيا: 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 23-08 المادة 02 المؤرخ 25 يونيو 2023، الجريدة الرسمية العدد 42.

[2] – عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الكتاب الثاني نشأة علاقة العمل والآثار المترتبة عليه دار الخلدونية، الطبعة الاولى 2010، ص 49.

ثالثا: التنظيم

ومن أبرز محددات هذه الظاهرة أن النزاع الجماعي غالبًا ما يكون منظمًا بشكل جيد من خلال النقابات العمالية أو اللجان الممثلة للعمال، حيث لا تترك الاحتجاجات أو المطالب للارتجال أو العفوية التي قد تضر بمصالح الشغيلة. وتلعب هذه التنظيمات والهياكل المهنية دوراً محورياً في عقلنة الحراك العمالي، إذ تساعد في تنسيق الجهود وتقديم مطالب محددة لأصحاب العمل بطرق تفاوضية وقانونية، مما يمنح الحركة الاحتجاجية مشروعية كبرى وقوة تفاوضية متوازنة في مواجهة الإدارة أو المستخدم، ويضمن السير بالنزاع نحو قنوات التسوية الودية المتاحة تشريعياً.

رابعا: التأثير الواسع

تتجلى خطورة هذه الظاهرة في كون النزاع الجماعي يمكن أن يؤثر على عمليات الإنتاج أو الخدمات بشكل كبير، بحيث لا تتوقف آثاره عند حدود أسوار المنشأة المستخدمة بل تمتد لتلقي بظلالها على محيطها الخارجي، مما يؤثر على الاقتصاد المحلي أو حتى الوطني تبعاً لحجم المؤسسة وطبيعة نشاطها الاستراتيجي. وتزداد هذه التداعيات حدة عندما تعجز قنوات الحوار عن احتواء الأزمة، الأمر الذي قد يؤدي إلى إضرابات أو توقفات عن العمل، وهو ما يعني شللاً مؤقتاً لعجلة التنمية، ويتسبب في خسائر مالية واقتصادية متبادلة تؤثر على القدرة الشرائية للعمال من جهة، وعلى المردودية الاستثمارية للمستخدم وخزينة الدولة من جهة أخرى[1].

خامسا: الدعم القانوني

لأجل الحفاظ على النظام العام والاستقرار الاقتصادي، فإنه في العديد من البلدان، هناك قوانين وإجراءات محددة تنظم النزاع الجماعي للعمل، حيث تحرص التشريعات الحديثة على التدخل التشريعي لضبط التوازنات بين أطراف الإنتاج وتفادي الفوضى العمالية. وتكمن الأهمية الجوهرية لهذه القوانين في أنها توفر إطارًا قانونيًا لحل النزاعات وتسوية الخلافات،

[1] – عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 49.

من خلال رسم مسارات واضحة وإلزامية تلزم الشركاء الاجتماعيين بالمرور عبر آليات التصالح، الوساطة، والتحكيم قبل اللجوء إلى خيار الإضراب، مما يضمن صيانة الحقوق المهنية للعمال من جهة، وحماية الاقتصاد الوطني وحرية الاستثمار من جهة أخرى.

سادسا: المدة الزمنية

وتتصف هذه الخصومة ببعدها الزمني الممتد، حيث إن النزاعات الجماعية قد تستمر لفترات طويلة مقارنة بالنزاعات الفردية، نظراً لتشعب المصالح المتضاربة وصعوبة تقريب وجهات النظر بين أطراف العملية الإنتاجية. ويعود هذا الامتداد والتعقيد بالدرجة الأولى إلى العدد الكبير من المشاركين وتعقيد القضايا المطروحة، والتي غالباً ما تتجاوز المطالبة بحق شخصي محدود لتشمل مراجعة اتفاقيات جماعية كاملة، أو إعادة النظر في نظم الأجور والامتيازات المهنية، مما يتطلب جولات تفاوضية ماراثونية ومعقدة بين الشركاء الاجتماعيين للوصول إلى تسوية شاملة ترضي جميع الأطراف.

سابعا: 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]

المطلب الثاني: أنواع النزاعات الجماعية للعمل

يواجه الفقه والتشريع صعوبة بالغة في ضبط نزاع العمل بشكل دقيق سواء من حيث تحديد مفهومه العام أو تصنيف نوعه، نظراً للتداخل المستمر في حركية العلاقات المهنية؛ إلا أنه يمكن استخلاص مجموعة معايير معيّنة، تميّزه عن غيره من النزاعات الفردية وتمنحه الصبغة القانونية المستقلة، لأنه وفي أحيان كثيرة قد تشكل سلسلة التصريحات الفردية مثلاً

[1] – عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 49.

نزاعات عمل فردية، أو قد يتحوّل هذا النزاع إلى جماعي في حالة ما إذا تناول مصلحة جماعية تمس عدداً من العمال، في مؤسسة أو قطاع [1].

وبناءً على هذا التصور، فمتى قام خلاف بشأن علاقات العمل بين المستخدم والعمال، سواء كانوا منظمين في نقابات أو غير منظمين، كان المستخدم واحداً أو متعدداً دون اشتراط كون النقابة أكثر تمثيلاً لتكون طرفاً فيها. ولتفصيل هذه المعايير وتحديد طبيعة المطالب المرفوعة، يتفرع هذا المطلب إلى فرعين رئيسيين:

الفرع الأول: نزاعات متعلّقة بتطبيق القانون

تتمثل هذه النزاعات في تلك الخصومات القانونية الَّتي تثور بين العمال والمستخدمين حول تفسير أو تطبيق نص قانوني، أو تنظيمي، أو تعاقدي قائم ومستقر. ومثال ذلك، أن يدّعي فيه العمال خرق المستخدم لبند ما من بنود الاتفاقية المبرمة بينهما فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات العمال، بحيث تمَّ تصنيفهم مثلاً في مرتبة أقل ممّا صنّفهم فيها القانون، أو أنْ يثور الخلاف حول تفسير نص تنظيمي، يدعى فيه كل طرف حقه في تفسير النص أو الحكم القانوني بما يخدم مصلحته.

وفي سياق هذه المنازعات التي تمس استقرار الاتفاقات، يبرز التدخل التشريعي لضبط الآليات الإجرائية، وهو ما نصّت عليه المادة 131 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بقولها: (يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقيات الجماعية أو الاتفاق الجماعي جزئيًا أو كليًا وذلك في غضون الاثني عشر شهرًا الَّتي تلي تسجيلها)، مما يعكس رغبة المشرع في إيجاد قنوات قانونية واضحة للتعامل مع أي إخلال أو نزاع ينشأ عن تطبيق هذه الاتفاقيات.[2].

[1] – عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص 20.

[2] – المادة 131، القانون رقم 90-11 مؤرخ 21 افريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ، الجريدة الرسمية العدد 12.

الفرع الثاني: نزاعات متعلقة بإنشاء أو تعديل اتفاقية جماعية للعمل

تتمثل هذه الخصومات في النزاعات الاقتصادية أو نزاعات المصالح، وهي الَّتي يتمسّك فيها العمال، أو أصحاب العمل بحقّهم في المطالبة بتعديل أو مراجعة قانون، أو اتفاقية جماعية سارية المفعول، وذلك ليس بداعي خرق نص قائم وإنما من أجل التأسيس لمكتسبات جديدة. وتتمحور غاية المشتركين في هذا النزاع حول تحسين الشروط المهنية والمعيشية، مثل السعي للوصول إلى زيادة في الأجور، أو الحصول والاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية الَّتي يستفيد منها العمال في قطاعات أخرى، مما يتطلب جولات من التفاوض الجماعي والمساومة لإيجاد توازن مالي واقتصادي جديد يرتضيه أطراف علاقة العمل[1].

وفي ذلك تنص المادة 62 من القانون رقم 90-11 (يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك الَّتي نصّ عليها عقد العمل) [2] إلَّا أَنَّ الوضع هنا يختلف لأنَّ الأمر يتعلّق بتعديل عقد العمل بناءا على تعديل قانون أو اتفاقية، لكن ذلك لا يمنع مجموع العمال من المطالبة بهذه الامتيازات الجماعية لأنَّ في ذلك مصلحة[3].

[1] -رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية، دار هومة، س ط 2005، ص 80.

[2] - قانون رقم 90-11 المادة رقم 62، المرجع السابق.

[3] -محمد هلال، مساهمة في توضيح مختلف جوانب سألة منازعات العمل الجماعية، د ط، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1981، ص 74.

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 استقرار الحياة المهنية.

الفصل الثاني: الإجراءات القانونية للوساطة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل

تؤدي الوساطة دوراً محورياً في تسوية النزاعات الفردية والجماعية في علاقات العمل، بوصفها إحدى أهم الآليات القانونية البديلة التي يلجأ إليها أطراف النزاع طواعيةً سعياً للوصول إلى تسوية ودية ترضي تطلعاتهم، وذلك من خلال تقريب وجهات النظر المتباينة، وللإحاطة بهذا النظام من الناحية الإجرائية والموضوعية.

المبحث الأول: شروط اللجوء الى الوساطة وكيفية تعيين الوسيط

يعد تحديد شروط اللجوء إلى الوساطة وضوابط اختيار القائم بها حجر الزاوية لنجاح هذه العملية، إذ لا تكتسب الوساطة مشروعيتها الإجرائية إلا بوقوعها ضمن الأطر القانونية التي تضمن حيدة الوسيط وكفاءته، بالإضافة إلى توافر الأهلية اللازمة لدى أطراف النزاع. وعليه، سيتناول هذا المطلب دراسة الشروط الموضوعية والإجرائية التي تحكم اللجوء للوساطة، وصولاً إلى الآليات المعتمدة في اختيار وتعيين الوسيط وفقاً للممارسة القانونية.

المطلب الأول: شروط اللجوء إلى الوساطة

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

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

الفرع الأول: الشروط الجوهرية للجوء إلى الوساطة[1]

- **الموافقة المتبادلة:** يستلزم اللجوء للوساطة وجود اتفاق صريح ومتبادل بين أطراف النزاع على المشاركة في جلساتها؛ إذ تُعد الرضائية ركيزة أساسية يمتنع معها فرض الوساطة كإجراء قسري على أي من الطرفين.

[1] – سمير يوسف خوجة، المرجع السابق، ص 98

- **ملاءمة طبيعة النزاع:** ينبغي أن تنصب الوساطة على قضايا قابلة للتسوية الودية، مثل النزاعات المتعلقة بالعقود الجماعية، أو الأجور، أو ظروف العمل، أو حالات التمييز المهني.

- **التزام الأطراف بالتعاون:** يشترط لنجاح العملية أن يبدي أطراف النزاع استعداداً صادقاً للتعاون مع الوسيط ومع بعضهم البعض، سعياً للتوصل إلى حلول توافقية مقبولة.

الفرع الثاني: الشروط المتعلقة بضمانات الوساطة[1]

- **الالتزام بالسرية:** يفرض على المشاركين التقيد التام بسرية المداولات والمعلومات المتبادلة، وهو التزام يهدف إلى حماية خصوصية الأطراف وتعزيز الثقة في مسار الوساطة.

- **الحياد المهني للوسيط:** يشترط أن يتمتع الوسيط بالحياد التام والخبرة المهنية والكفاءة اللازمة للتعامل مع تعقيدات النزاعات العمالية.

- **الشرعية القانونية:** يجب أن تلتزم إجراءات الوساطة بالضوابط القانونية والتنظيمية المقررة في التشريعات المحلية والدولية ذات الصلة.

- **حجية الاتفاق المبرم:** يشترط في النتيجة النهائية للوساطة أن تُصاغ في قالب اتفاقية ملزمة وقابلة للتنفيذ حال توصل الأطراف إلى تسوية بشأن النزاع.

المطلب الثاني: 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.

الفرع الأول: أهمية الوسيط

يستبين من ذلك أن الوسيط يؤدي دوراً محورياً في إنجاح عملية الوساطة؛ إذ تتوقف فاعليتها إلى حد كبير على شخصية الوسيط ومدى قدرته على إدارة الإجراءات بأسلوب

[1] – سمير يوسف خوجة، المرجع السابق، ص 98-99

مهني واحترافي. لذا، بات من الضروري وضع إطار قانوني يُحدد الشروط الواجب توافرها في الأشخاص الراغبين في ممارسة مهام الوساطة، بما يضمن تحقيق نتائج إيجابية.

أولا: الشروط الواجب توافرها في الوسيط

حددت المادة 39 من القانون رقم 23 – 08 والمادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 23 – 363 [1]مجموعة من المتطلبات الواجب توافرها فيمن يرغب في ممارسة مهام الوساطة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، ويمكن تعدادها في النقاط التالية :

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 الجزائرية**.

ثانيا: إجراءات التسجيل في قائمة الوسطاء

تمر عملية القيد ضمن قائمة الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل بالمراحل التالية:

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[2]:

- تقديم طلب الترشح للتسجيل ضمن قائمة الوسطاء؛
- إرفاق طلب الترشح بملف يشمل على الوثائق التالية:
- شهادة تثبت مؤهلات المترشح؛
- شهادة تثبت خبرة المترشح؛

[1] – سفيان سوالم ،" المركز القانوني للوسيط القضائي في التشريع الجزائري"، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر ببسكرة، العدد العاشر، ص 488.

[2] – مخلوف باهية، المرجع السابق، ص 322.

- تعهد كتابي قبل تأدية المهام بالتحلي بالاستقلالية والحياد تجاه طرفي النزاع، وكذا احترام مبادئ الموضوعية
- الإنصاف والعدالة.

2- إرسال الملف إلى الجهة المعنية

تتمثل الجهة المكلفة بتلقي ملفات الترشح للقيد في قائمة الوسطاء في الوزارة المكلفة بالعمل، ليتم دراستها والتأكد من مطابقتها للشروط المطلوبة ثم يتم عرضه على الوزير المكلف بالعمل لاتخاذ قرار التعيين.

3- وضع قائمة الوسطاء المقبولين

يتم ضبط قائمة نهائية للمترشحين المقبولين بموجب قرار يتخذه الوزير المكلف بالعمل بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال وللمستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني. وتبلغ هذه القائمة إلى كل من أعضاء الحكومة والسلطة المكلفة بالوظيفة العامة والولاة ورؤساء المجالس الشعبية البلدية وكذا المفتشيات الولائية للعمل، ويمكن أن تكون هذه القائمة محلا للتحيين وفقا لنفس أشكال وضعها[1].

4- تأدية اليمين القانونية

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

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

الفرع الاني: التزامات وحقوق الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل

يمكن إجمال هذه الالتزامات والحقوق ضمن العناصر التالية:

1- التزامات الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل

تتلخص أبرز التزامات الوسيط في:

[1] – المادة 12، المرسوم التنفيذي رقم 23 – 363، المرجع السابق.

[2] – المرجع نفسه.

- **التزام الوسيط بالحياد والاستقلالية والنزاهة :**يقع على عاتق الوسيط التزام باتخاذ موقف الحياد تجاه طرفي النزاع الجماعي، مع وجوب خلوه من أي مصلحة شخصية أو اقتصادية، مباشرة أو غير مباشرة، تربطه بأي منهما. وبناءً على ذلك، يتعين عليه قبل مباشرة مهامه تحرير تعهد كتابي يقر فيه بالتزامه بهذه الأخلاقيات. كما يلتزم الوسيط بعد تعيينه بإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً بأي وضعية قد تشكل تهديداً لاستقلاليته أو حياده. بالإضافة إلى ذلك، يُحظر عليه تقاضي أي أتعاب تتجاوز تلك المحددة له قانوناً.[1]

- **التزام الوسيط بالتقيد إزاء الغير بالسر المهني :**يلتزم الوسيط بالامتناع عن الإدلاء بالمعلومات التي يكون قد إطلاع عليها أثناء أداء مهامه، وهذا تجنبا للضرر الذي قد يلحق الطرفين خاصة الهيئة المستخدمة لما تكون من القطاع الاقتصادي، إذ يمكن استغلال مثل هذه المعلومات من قبل المنافسين في السوق.[2]

- **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 :**يُحظر على طرفي النزاع الجماعي والجهة التي تولت تعيين الوسيط استبعاده من مباشرة إجراءات الوساطة دون وجود مبرر شرعي. وقد حددت المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 الحالات التي يمكن فيها عزل الوسيط، وتشمل:

- وجود صلة قرابة أو مصاهرة، أو وجود مصلحة مباشرة أو غير مباشرة للوسيط في النزاع.
- حالة تهاون الوسيط أو إهماله في أداء المهام المنوطة به.
- إخلال الوسيط بالالتزامات المهنية المترتبة على عاتقه.

[1] – المادة 4، المرسوم التنفيذي رقم 23 – 363، المرجع السابق.

[2] – المادة 11، المرجع نفسه.

وفي حال الإخلال بالالتزامات المهنية أو الإهمال، لا يقتصر الجزاء على استبعاد الوسيط من مباشرة إجراءات الوساطة فحسب، بل يمتد ليشمل شطبه من قائمة الوسطاء[1].

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

تم 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 كيفيات 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 ذلك[2].

الفرع الثالث: طرق تعيين الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل

تعتبر الوساطة وسيلة ودية وملزمة 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- 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 23-08، تشمل الأنشطة ضمن القطاع الاقتصادي:

- تموين المواطنين بالمنتجات الغذائية
- المنتجات الصحية
- الطاقة

[1] - المادة 20، المرجع نفسه.

[2] - المادة 21 و22 و24، المرسوم التنفيذي رقم 23 - 363، المرجع السابق.

- **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 يسهم 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 التعاقدي للعلاقات العمل.

أما في القطاع العام، حيث تتسم 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.

المبحث الثاني: مباشرة مهمة الوساطة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل

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

المطلب الأول: 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:

الفرع الأول: عقد جلسات الاستماع وإجراء التحقيقات اللازمة

بمجرد تعيين الوسيط بإحدى الطرق المذكورة سابقا، يسلّم له ملف النزاع الجماعي مرفق بمحضر عدم المصالحة أو الغياب من قبل مفتشية العمل المختصة إقليميا بهدف مباشرة إجراءات الوساطة، وفي هذه الحالة لايكون أمامه سوى قبول المهام المنوطة به وفي حالة تقاعسه في أداءها خلال الآجال المحددة قانون وهي 10 أيام، تلقيه ملف النزاع يتم استخلافه بوسيط آخر مدرج في قائمة الوسطاء[1].

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 قانونا. ويتم تحديد مكان وزمان عقد هذه الجلسات بالتشاور بين الوسيط وطرفي النزاع.

يتمتع الوسيط بصلاحية إجراء التحقيقات والتحريات اللازمة للاطلاع على الوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة ووضعية العلاقات المهنية وظروف عمل العمال المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل، ويباشر الوسيط إجراءات التحقيق بإحدى الصور التالية:

أولا: التحقيق على الوثائق:

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 تساعده في إنجاز مهامه.

---

[1] مخلوف باهية، المركز القانوني للوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، مج 9،ع1، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، 2024/03/01، جامعة الجلفة، الجزائر، ص324

ثانيا: 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 النزاع .

ثالثا: 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 إقليميا.

الفرع الثاني: 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 حلا أو قرارا معينا 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 إقليميا، مع إمكانية تمديد هذا الأجل 8 أيام عمل على الأكثر بموافقة الطرفين. كما يقوم الوسيط أيضا بإرسال اقتراحاته كتابيا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا[1].

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 يحرّر هذا الأخير إما: اتفاق جماعي للعمل تدون فيه النتائج وفقا لإجراءات التسجيل المعمول بها في القطاع

[1] مخلوف باهية، المرجع السابق، ص325.

الاقتصادي، ويوقع عليه طرفي النزاع اللذان يلتزمان بتنفيذه في الآجال والشروط المتفق عليها بعد إيداعه من الطرف الأكثر استعجالا لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

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

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 وللسلطة المكلفة بالوظيفة العامة والوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي.

المطلب الثاني: الوساطة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات الاقتصادية

تعد الوساطة آلية جوهرية لاستيعاب التوترات داخل المؤسسات الاقتصادية، حيث تهدف إلى تقريب وجهات النظر بين العمال والإدارة عبر طرف ثالث محايد. يهدف هذا الفرع إلى تسليط الضوء على آليات تفعيل الوساطة ودورها في تحقيق الاستقرار الاجتماعي داخل الفضاء المهني.

الفرع الأول: الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات الاقتصادية

يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية بهدف دراسة الوضعية الحالية للعلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة. يُعَدُّ 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.

الفرع الثاني: إجراء الوساطة في المؤسسة الاقتصادية

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 الجماعي[1].

في حالة عدم المصالحة الكليّة 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 أدناه [2].

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، وسيطا تلقائيا من قائمة الوسطاء[3].

يؤهل الوسيط، في حدود مهمته، لإجراء التحقيقات والتحريات للاطلاع على الوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة ووضعية 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 تساعده 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، مرفقاً بمحضر الغياب أو عدم المصالحة[4].

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.

---

[1] – المادة 5 و6، القانون رقم 23 – 08 المرجع السابق.

[2] – المادة 14، القانون رقم 23 – 08 المرجع السابق.

[3] – المادة 15، القانون رقم 23 – 08 المرجع السابق.

[4] – المادة 16، القانون رقم 23 – 08 المرجع السابق.

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 إقليمياً[1].

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 بعد إيداعه من قبل الطرف الأكثر استعجالاً لدى مفتشية العمل وأمانة ضبط المحكمة المختصتين إقليمياً.

في حالة فشل إجراء الوساطة، يمكن طرفي النزاع الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون[2].

يرسل الوسيط خلال ثمان وثمانين (48) ساعة إلى الوزير المكلف بالعمل وإلى وزير القطاع المعني وإلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً تقريراً مفصلاً يدون فيه نتائج مهمته[3].

الوساطة في المؤسسات الاقتصادية يمكن أن يكون مفيداً في عدة سياقات ومجالات داخل الشركة. نذكر التطبيقات الشائعة للوساطة في البيئة الاقتصادية:[4]

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.

---

[1] – المادة 17، القانون رقم 23 – 08 المرجع السابق.

[2] – المادة 18، القانون رقم 23 – 08 المرجع السابق.

[3] – المادة 19، القانون رقم 23 – 08 المرجع السابق.

[4] – المرجع نفسه.

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:

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 دوراً حاسماً 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 فعالة لحل هذه النزاعات بشكل سريع ومرضٍ للطرفين دون اللجوء إلى المحاكم وتكاليفها المرتفعة.

5- التعامل مع النزاعات الدولية أو القانونية:

في بعض الحالات، قد تقع 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 الدولية[1].

[1] – المير سميرة، اتفاقيات العمل الجماعية ودورها في تسوية المنازعات، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 05، العدد 04، جامعة مستغانم، الجزائر، 2020، ص 36.

المطلب الثالث: الوساطة في تسوية النزاعات الجماعية في الإدارات العمومية

تستهدف الوساطة في الإدارات العمومية تطويق النزاعات المهنية بمرونة تضمن استمرارية المرفق العام وفق القانون 23-08. وتسعى هذه الآلية لتقريب وجهات النظر وتقديم حلول توافقية تُجنب الإدارة أزمات التعطيل.

الفرع الأول: 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 كيفيات 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 [1].

الفرع الثاني: إجراء الوساطة 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 عليها[2].

يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل تزويد الوسيط بالدعم اللازم لمساعيه والتعاون الوثيق معه لتسهيل مهمته وإفادته دون تأخير بجميع الوثائق والمعلومات المرتبطة بالنزاع. ويمكن الوسيط أن يستعين بخبراء وكذا بكل شخص مؤهل.[3]

---

[1] – المادة 22، القانون رقم 23 – 08 المرجع السابق.

[2] – المادة 28، القانون رقم 23 – 08 المرجع السابق.

[3] – المادة 29، القانون رقم 23 – 08، المرجع السابق.

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 إقليمياً.[1]

في حالة اتفاق الطرفين، يحرر الوسيط محضراً يدون فيه الاقتراحات المقبولة ويسلّمه إلى الأطراف المعنية. وترسل نسخة منه، حسب الحالة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ووزير القطاع المعني والوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي ومفتشية العمل المختصة إقليمياً[2].

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 وثمانين (48) ساعة الأطراف وكذا السلطات المعنية.[3]

الفرع الثالث: الأحكام المشتركة المتعلقة بالوساطة

يحدد الوزير المكلف بالعمل قائمة الوسطاء بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني.

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

[1] – المادة 30، القانون رقم 23 – 08، المرجع السابق.

[2] – المادة 32، القانون رقم 23 – 08، المرجع السابق.

[3] – المادة 33، القانون رقم 23 – 08، المرجع السابق.

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

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

تحدد مهام الوسطاء وكيفيات تعيينه وكذا أتعابهم عن طريق التنظيم.[1]

[1] – المواد 38–39–40 من القانون رقم 23 – 08، المرجع السابق.

خلاصة الفصل

سعى المشرع الجزائري، سواء من خلال القانون رقم 90-02 أو القانون الجديد رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب إلى تعزيز آليات التفاوض والحوار بين العمال والهيئة المستخدمة، معتبراً إياها أنجع الوسائل لتبني الحلول الودية والتوافقية للنزاعات الجماعية للعمل.

وتعد الوساطة إحدى هذه الآليات التي يقوم قوامها على تدخل "الوسيط" لتقريب وجهات نظر طرفي النزاع واقتراح حلول ممكنة في شكل توصيات. ونظراً للدور البارز الذي يلعبه الوسيط في البحث عن أرضية توافقية بين الأطراف المتنازعة، فقد نُظم مركزه القانوني بموجب المرسوم التنفيذي رقم 23-363، الذي حدد كيفية تعيينه، والمهام المنوطة به، كيفية دفع أتعابه.

الخاتمة

الخاتمة

شكلت الوساطة في النزاعات الجماعية للعمل، بموجب القانون رقم 23-08 والمرسوم التنفيذي رقم 23-363، نقلة نوعية في سياسة المشرع الجزائري الرامية إلى تعزيز آليات الحوار كبديل حضاري لأساليب المواجهة التقليدية. وقد سعت هذه الدراسة إلى تفكيك النظام القانوني لهذا المسار، من خلال تحليل المركز القانوني للوسيط، التزاماته، وحقوقه، وصولاً إلى الطبيعة الإجرائية للوساطة داخل المؤسسات الاقتصادية.

خلصت هذه المذكرة إلى جملة من النتائج الجوهرية:

- كرس المشرع الجزائري إطاراً قانونياً متكاملاً للوساطة في النزاعات الجماعية للعمل، يعتمد على نصوص القانون رقم 23-08 والمرسوم التنفيذي رقم 23-363 كمرجعية أساسية لتنظيم العلاقة بين أطراف النزاع.
- تعد الوساطة آلية اختيارية وتوافقية تهدف إلى إنهاء النزاعات الجماعية بعيداً عن أعباء الإضراب أو المسارات القضائية المطولة، معتبرة إياها أنجع الوسائل لتبني الحلول الودية.
- تم تحديد المركز القانوني للوسيط بدقة، حيث أقر المشرع شروطاً دقيقة للتعيين تكفل استقلالية الوسيط وكفاءته المهنية بعيداً عن أي تضارب في المصالح.
- فرض القانون التزامات أخلاقية صارمة على الوسيط، تشمل مبدأ الحياد التام، واجب السرية، وواجب الإخطار عن أي وضعية قد تمس باستقلاليته.
- لا تُعد الوساطة في النزاعات الجماعية عملاً تطوعياً، بل هي مهمة بمقابل مالي، حيث ضبط المشرع كيفية دفع الأتعاب لمنع أي تأثيرات خارجية على نزاهة العملية.
- أقر المشرع جزاءات رادعة في حال إخلال الوسيط بالتزاماته، لا تقتصر على الاستبعاد من مباشرة إجراءات الوساطة فحسب، بل تمتد لتصل إلى الشطب النهائي من قائمة الوسطاء.
- أكد المشرع على وجوب اللجوء إلى المصالحة والوساطة في حال تعذر حل النزاعات الجماعية بالطرق الودية أو عبر الاجتماعات الدورية، مع تحديد وتيرة هذه الاجتماعات دورياً (مرة كل ستة أشهر على الأقل) لضمان استمرارية الحوار.

في الأخير ومن خلال النتائج المذكورة أعلاه، نقترح من أجل الضبط المحكم لدور الوسيط في تسوية النزاعات الجماعية للعمل:

- وضع مدونة يتم بموجبها إرساء الأخلاقيات التي يجب التحلي بها عند أداء مهمة الوساطة والمسؤولية المترتبة عند الإخلال بها.
- نشر الوعي بين أوساط الفاعلين الاجتماعين (العمال- المنظمات النقابية- والمستخدمين) بدور الوساطة ومكانتها في تسوية النزاعات الجماعية للعمل بأسلوب حضاري قائم على الحوار الهادئ والواعي.
- الحرص على التكوين المتواصل للوسطاء عن طريق تنظيم دورات تدريبية تكوينية.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

القرآن الكريم

أولاً: النصوص التشريعية والتنظيمية

- **الدستور الجزائري**.
- **الأمر رقم 71-74 :**مؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 101.
- **القانون رقم 82-05 :**مؤرخ في 13 فبراير 1982، المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 07.
- **القانون رقم 90-02 :**مؤرخ في 16 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06.
- **القانون رقم 90-11 :**مؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 12.
- **القانون رقم 08-09 :**مؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21.
- **القانون رقم 23-08 :**مؤرخ في 15 يوليو 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 42، ص 14.
- **قانون الوساطة الأردني رقم 12 :**لسنة 2006، المادة 2، الموقع الرسمي لديوان التشريع والرأي.
- **التشريعات الدولية :** Directive 2008/52/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 mai 2008.
- **مراسيم أخرى :** Décret n°96-652, du 22 juillet 1996, relatif à la conciliation et à la médiation judiciaire, JO n°170.

ثانيا: المعاجم والقواميس

- الخليل ابن أحمد الفراهدي، **كتاب العين**، ط1، مكتبة لبنان، بيروت، 2011.
- ابن منظور، **لسان العرب**، موقع الأكواتي.

• عبد الحكيم بن مصباح سواكر، **دليل توضيحي استرشادي معد على أحكام القانون 23-08**.

ثالثا: الكتب والمؤلفات

• بشير الصليبي، **الحلول البديلة للنزاعات المدنية**، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011.

• بشير هدفي، **الوجيز في شرح قانون العمل – علاقات العمل الجماعية**، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016.

• بشير هدفي، **الوجيز في شرح قانون العمل**، ط5، دار الجسور، الجزائر، 2005.

• بسام بهار جبور، **الوساطة القضائية في الشريعة الإسلامية والقانون (دراسة مقارنة)**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2015.

• بربارة عبد الرحمن، **شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية**، ط2، منشورات بغدادي، الجزائر، 2009.

• رشيد واضح، **منازعات العمل الفردية والجماعية**، دار هومة، الجزائر، 2005.

• عجة الجيلالي، **الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)**، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.

• عزوز بن صابر، **الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (الكتاب الثاني: نشأة علاقة العمل والآثار المترتبة عليه)**، ط1، دار الخلدونية، الجزائر، 2010.

• علاء أبزيان، **الوسائل البديلة لحل النزاعات (دراسة مقارنة)**، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2008.

• محمد هلال، **مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية**، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1981.

رابعا: الرسائل والمذكرات الجامعية

• خولة ملال، **الوساطة القضائية في الجزائر – دراسة استطلاعية حول مهمة الوسيط القضائي**، مذكرة ماجستير في علم اجتماع التنظيم، جامعة بوزريعة، الجزائر، 2011-2012.

• علاوة هوام، **الوساطة بديل لحل النزاعات وتطبيقاتها في الفقه الإسلامي وقانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري**، رسالة دكتوراه، جامعة باتنة، 2012-2013.

- منصوري كميليا، **الطرق البديلة لتسوية النزاعات وفق القانون الجزائري**، مذكرة ماجستير، جامعة جيجل، 2014-2015.
- بن شرقي قوربش، **منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية**، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2002.
- يحياوي نادية، **الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقاً للتشريع الجزائري**، مذكرة ماجستير، جامعة تيزي وزو، 2014.
- سمير يوسف خوجة، **الأداء المهني لدى مفتشي العمل**، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2005.
- مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، **تسوية المنازعات الجماعية للعمل (التحكيم)**، 2010-2011.

خامسا: المقالات والدوريات

- مزاري رشيد، "الطرق البديلة لحل النزاعات طبقاً لقانون الإجراءات المدنية والإدارية"، **نشرة القضاة**، ع 64، 2009.
- خلاف فاتح، "الوساطة لحل النزاعات الإدارية في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، **مجلة المفكر**، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ع 11.
- فنيش كمال، "الوساطة"، **مجلة المحكمة العليا**، عدد خاص، الجزائر، 2009.
- خضار نور الدين، "الوساطة في القانون الجزائري"، **نشرة المحامي**، منظمة سطيف، ع 10، 2009.
- سفيان سوالم، "المركز القانوني للوسيط القضائي في التشريع الجزائري"، **مجلة المفكر**، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ع 10.
- المير سميرة، "اتفاقيات العمل الجماعية ودورها في تسوية المنازعات"، **مجلة قانون العمل والتشغيل**، جامعة مستغانم، مج 05، ع 04، 2020.
- مخلوف باهية، المركز القانوني للوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، مج 09 ع1، 2024.

فهرس

المحتويات

فهرس المحتويات

.....

الإهداء .....

شكروعرفان ..... د

مقدمة: ..... - 1 -

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للوساطة والنزاعات الجماعية للعمل

المبحث الأول: ماهية الوساطة 6

المطلب الأول: تعريف الوساطة في المنازعات الجماعية للعمل..... 8

الفرع الأول: التعريف اللغوي والاصطلاحي للوساطة..... 8

الفرع الثاني: التعريف الفقهي..... 9

الفرع الثالث: التعريف التشريعي..... 9

المطلب الثاني: أنواع الوساطة والتمييزعن غيرها من طرق التسوية البديلة 12

الفرع الأول: أنواع الوساطة 12

أولا: الوساطة الاتفاقية 12

ثانيا: الوساطة القضائية..... 13

الفرع الثاني: تمييزالوساطة عن غيرها من طرق التسوية البديلة..... 15

أولا: المرونة 16

ثانيا: السرية..... 17

ثالثا: السرعة..... 17

رابعا: التكلفة..... 17

المبحث الثاني: ماهية المنازعات الجماعية للعمل..... 19

المطلب الأول: تعريف المنازعات الجماعية في قانون العمل..... 19

الفرع الأول: التعريف الفقهي 19
الفرع الثاني: التعريف التشريعي 21
الفرع الثالث: خصائص النزاع الجماعي للعمل 23
أولا: العدد الكبير من المشاركين 23
ثانيا: المصالح المشتركة 23
ثالثا: التنظيم 24
رابعا: التأثير الواسع 24
خامسا: الدعم القانوني 24
سادسا: المدة الزمنية 25
سابعا: الضغوط الاقتصادية والاجتماعية 25
المطلب الثاني: أنواع النزاعات الجماعية للعمل 25
الفرع الأول: نزاعات متعلّقة بتطبيق القانون 26
الفرع الثاني: نزاعات متعلقة بإنشاء أو تعديل اتفاقية جماعية للعمل 27
خلاصة الفصل 28

الفصل الثاني: الإجراءات القانونية للوساطة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل

المبحث الأول: شروط اللجوء الى الوساطة وكيفية تعيين الوسيط 29
المطلب الأول: شروط اللجوء إلى الوساطة 29
الفرع الأول: الشروط الجوهرية للجوء إلى الوساطة 29
الفرع الثاني: الشروط المتعلقة بضمانات الوساطة 30
المطلب الثاني: كيفية تعيين الوسيط 30
الفرع الأول: أهمية الوسيط 30
أولا: الشروط الواجب تو افرها في الوسيط 31

ثانيا: إجراءات التسجيل في قائمة الوسطاء 31
الفرع الاني: التزامات وحقوق الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل 32
الفرع الثالث: طرق تعيين الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل 34
المبحث الثاني: مباشرة مهمة الوساطة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل 36
المطلب الأول: صلاحيات الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل 36
الفرع الأول: عقد جلسات الاستماع وإجراء التحقيقات اللازمة 36
أولا: التحقيق على الوثائق: 36
ثانيا: التحقيق على الأماكن: 37
ثالثا: الاستعانة بأي شخص أو جهة: 37
الفرع الثاني: تقديم الاقتراحات وتدوين نتائج الوساطة 37
المطلب الثاني: الوساطة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات الاقتصادية 38
الفرع الأول: الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات الاقتصادية 38
الفرع الثاني: إجراء الوساطة في المؤسسة الاقتصادية 39
المطلب الثالث: الوساطة في تسوية النزاعات الجماعية في الإدارات العمومية 42
الفرع الأول: الوقاية من النزاعات الجماعية في الإدارات العمومية 42
الفرع الثاني: إجراء الوساطة في الإدارات العمومية 42
الفرع الثالث: الأحكام المشتركة المتعلقة بالوساطة 43
خلاصة الفصل 45
الخاتمة 47
قائمة المصادر والمراجع 50
فهرس المحتويات 54
ملخص 57

ملخص

تناولت هذه الدراسة "النظام القانوني للوساطة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل" في ظل التشريع الجزائري، لا سيما القانون رقم 23-08 والمرسوم التنفيذي رقم 23-363. هدفت هذه الدراسة إلى تحليل الإطار المفاهيمي للوساطة والنزاعات الجماعية للعمل، بوصفها آلية بديلة تهدف إلى تعزيز السلم الاجتماعي وتجاوز مسارات التقاضي التقليدية. وقد خلصت الدراسة إلى أن المشرع الجزائري وضع نظاماً قانونياً دقيقاً يحدد المركز القانوني للوسيط، التزاماته، وإجراءات العملية، مع التأكيد على طابعها التوافقي. كما أوصت الدراسة بضرورة تكثيف التكوين التخصصي للوسطاء وتفعيل التنسيق الإداري لضمان نجاعة هذه الآلية في استقرار علاقات العمل.

الكلمات المفتاحية:الوساطة، النزاعات الجماعية للعمل، القانون رقم 23-08، تسوية النزاعات، السلم الاجتماعي، الوسيط.

Abstract

This study examined "The Legal System of Mediation in Settling Collective Labor Disputes" under Algerian legislation, particularly Law No. 23-08 and Executive Decree No. 23-363. The study aimed to analyze the conceptual framework of mediation as an alternative mechanism designed to promote social peace and bypass traditional litigation processes. The study concluded that the Algerian legislator established a precise legal system defining the mediator's legal status, obligations, and procedural aspects, emphasizing its consensual nature. Furthermore, the study recommended the necessity of intensifying specialized training for mediators and activating administrative coordination to ensure the effectiveness of this mechanism in stabilizing labor relations.

***Keywords**: Mediation, Collective Labor Disputes, Law No. 23-08, Dispute Settlement, Social Peace, Mediator*