

مجلة العلوم القانونية والاجتماعية

Journal of legal and social studies

Issn: 2507-7333

Eissn: 2676-1742

المركز القانوني للوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل

The legal status of the mediator in collective labor disputes

مخلوف باهية*

جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، (الجزائر)، bahia.makhlouf@univ-bejaia.dz، مخبر

البحث حول فعالية القاعدة القانونية

تاريخ النشر: 2024/03/01

تاريخ القبول: 2024/02/01

تاريخ ارسال المقال: 2023/12/05

* المؤلف المرسل

الملخص:

من أجل التصدي للنزاعات الجماعية للعمل والحيلولة دون وقوع أضرار متعددة الأبعاد تطال سواء صاحب العمل جراء التوقف الجماعي عن العمل من خلال لجوء العمال إلى الإضراب، أو تطال العمال من خلال قيام المستخدم بغلق محل العمل، أو تمس الاقتصاد الوطني إذا تعلق الأمر بنشاط حيوي أو استراتيجي، أقرّ المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 23-08 أساليب متعددة منها وقائية وأخرى علاجية تعمل على إيجاد الحلول الودية المناسبة بعد نشوب النزاع .

تعتبر الوساطة من بين الأساليب الودية الإجبارية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، قوامها تدخل الوسيط من أجل التقريب بين وجهات نظر طرفي النزاع واقتراح الحلول الممكنة في شكل توصيات، ونظرا للدور البارز الذي يلعبه هذا الوسيط في البحث عن أرضية توافقية بين الأطراف المتنازعة فقد تمّ تنظيم مركزه القانوني بموجب المرسوم التنفيذي رقم 23-363 الذي حدّد فيه المنظم كيفية تعيينه، المهام المنوطة به، وكيفية دفع أتعابه.

الكلمات المفتاحية: النزاع الجماعي للعمل; الوساطة; الوسيط; التسوية الودية.

Abstract :

In order to confront collective labor disputes and prevent multi-dimensional damages that affect the employer as a result of a collective cessation of work through the workers resorting to a strike, or affect the workers through the employee closing the workplace, or affect the national economy if the matter is related to a vital or strategic activity. Under Law No. 23-08, the Algerian legislator approved several methods, including preventive and remedial ones that work to find appropriate amicable solutions after the outbreak of conflict.

Mediation is considered one of the compulsory amicable methods for settling collective disputes. It is based on the intervention of the mediator in order to bring the viewpoints of the two parties to the conflict closer together and propose possible solutions in the form of recommendations. In view of the prominent role that the mediator plays in searching for a consensus ground between the conflicting parties, his legal status has been regulated according to Executive Decree No. 23-363 in which the regulator specified how he would be appointed, the tasks assigned to him, and how his fees would be paid.

Keywords: Collective labor disputes; mediation; Amicable settlement

مقدمة:

يهتم قانون العمل بتنظيم نوعين من العلاقات، علاقات عمل فردية تنشأ بين العامل والمستخدم وتتجسد بإبرام عقد عمل يحدد فيه الطرفين الحقوق والالتزامات التي تقع على عاتقهما. وعلاقات عمل جماعية تنشأ بين مجموعة من العمال أو منظمات نقابية تمثلهم من جهة، والمستخدم أو المستخدمين أو من يمثلهم من جهة أخرى، والتي تتوج بتحرير اتفاقيات جماعية تعالج مجموعة من العناصر في إطار ما يسمح به القانون كالأجور والتعويضات والتصنيفات المهنية وشروط وساعات العمل....

بحكم أنّ علاقات العمل خاصة الجماعية منها تقوم على فكرة تضارب المصالح بين طرفيها، فكل واحد منهما يسعى إلى تحقيق مصالحه فهذا ما قد يستتبع نشوب نزاعات تتسم بالطابع الجماعي سواء من حيث أطرافه من خلال شمول النزاع لمجموعة من العمال أو موضوعه بوجود مصلحة مشتركة لطائفة من العمال يسعون إلى تحقيقها. وفي هذا السياق تعرّف المادة الثانية من القانون رقم 23-108¹ النزاع الجماعي للعمل بأنه "كلّ نزاع مسير بموجب أحكام هذا القانون وكلّ خلاف يتعلّق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثلهم النقابيين من جهة، ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثلهم النقابيين من جهة أخرى، لم تتم تسويته في إطار الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون".

في سبيل التصدي للنزاعات الجماعية للعمل والحيلولة دون وقوع أضرار متعددة الأبعاد تطل سواء صاحب العمل جراء التوقف الجماعي عن العمل من خلال لجوء العمال إلى الإضراب، أو تطل العمال من خلال قيام المستخدم بغلق محل العمل، أو تمس الاقتصاد الوطني إذا تعلّق الأمر بنشاط حيوي أو استراتيجي، أقرّ المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 23-08 المذكور أعلاه أساليب متعددة منها الوقائية تحول دون قيام مثل هذه النزاعات كالتفاوض الجماعي المباشر الذي يتم عن طريق عقد اجتماعات دورية إجبارية تهدف إلى دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئة المستخدمة، والتي يتم تنظيمها وتأطيرها من قبل لجنة الحوار الاجتماعي التي يتم استحداثها على مستوى كلّ هيئة مستخدمة²، ومنها العلاجية تعمل على إيجاد الحلول الودية المناسبة بعد نشوب النزاع كالمصالحة، التحكيم والوساطة.

تشكل الوساطة إحدى السبل الودية الإجبارية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، وذلك من خلال احتكام الأطراف المتنازعة إلى شخص من الأغيار وهو الوسيط، وعرض نزاعهم بكل ملبساته 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 بالتقريب في وجهات النظر والعمل على إيجاد صيغة توافقية بينهما فإننا نتساءل عن مركزه القانوني؟

للإجابة عن هذا التساؤل نتطرق من خلال هذه الورقة البحثية لكيفية تعيين الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل (المبحث الأول) وكيفية مباشرته لمهام الوساطة (المبحث الثاني).

المبحث الأول: كيفية تعيين الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل

تعدّ الوساطة إحدى الطرق البديلة لتسوية العديد من النزاعات منها المدنية والإدارية والأسرية والجزائية والاجتماعية بعيدا عن أروقة العدالة الرسمية للدولة. وتعرّف بأنها " وسيلة لحلّ النزاعات من خلال تدخل شخص ثالث نزيه وحيادي ومستقل يزيل الخلاف القائم وذلك باقتراح حلول عملية ومنطقية تقرب من وجهات نظر المتنازعين بهدف إيجاد صيغة توافقية، وبدون أن يفرض عليهم حلا أو يصدر قرارا ملزما"³.

أما المشرع الجزائري فيعرّفها في المادة 2/4 من القانون رقم 08-23 المتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب بأنها " إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى "الوسيط" يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي".

من خلال التعريفين المذكورين أعلاه يتبيّن جليا بأنّ الوسيط يعدّ المحور الأساسي لهذا الطريق البديل لتسوية النزاعات. فنجاح أو فشل عملية الوساطة وفعاليتها في فض الخلافات القائمة مرهون بشخصية الوسيط في تسيير إجراءات الوساطة بنوع من الاحترافية والخبرة. لهذا يجب تحديد إطار قانوني واضح المعالم سواء من حيث الشروط الواجب توافرها فيمن يرغب بأداء مهام الوساطة(المطلب الأول) أو من حيث طرق اختياره(المطلب الثاني).

المطلب الأول: الشروط الواجب توافرها لأداء مهمة الوساطة في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل

جعل المشرع الجزائري الوساطة - إلى جانب كل من المصالحة والتحكيم - إجراء إجباري يتم اللجوء إليه وجوبا لحل النزاعات الجماعية للعمل بعد فشل الإجراءات الوقائية⁴. لهذا نجد قد أرسى نظاما قانونيا مفصلا لهذا الطريق البديل ضمن أحكام القانون رقم 08-23 المتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

أما بشأن اختيار وتعيين الوسيط فإنّ المادة 40 من القانون نفسه تحيلنا على التنظيم، ليصدر في هذا الشأن المرسوم التنفيذي رقم 23-363⁵ المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم.

بهدف مزاولة مهمة الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل يشترط المنظم الجزائري ضمن المرسوم التنفيذي رقم 23-363 استثناء جملة من الشروط تتعلّق بشخص الوسيط(الفرع الأول)، مع ضرورة إتباع الإجراءات القانونية للقيّد في قائمة الوسطاء المعتمدين (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الشروط المتعلقة بشخص الوسيط

حدّدت المادة 39 من القانون رقم 08-23 والمادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 جملة من المتطلبات التي يجب توافرها فيمن يرغب بالقيام بمهمة الوساطة في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، والتي يمكن تعدادها في النقاط التالية:

أولاً- التمتع بالجنسية الجزائرية

ثانياً- التحلي بالاستقامة والنزاهة: اشترطت المادة 39 من القانون رقم 23-08 أن يكون الوسيط من الشخصيات المعترف لها باستقامتها، أما المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 تطرقت إلى شرط النزاهة. في حقيقة الأمر اشترط حسن السلوك ما هو إلا نتيجة منطقية لكون شخصية الوسيط جوهر وحجر الزاوية في الوساطة، فمن غير المعقول وضع حقوق طرفي النزاع الجماعي للعمل بين يدي شخص غير نزيه أو معروف بسلوكه السيئ.

تدعيماً لشرط الاستقامة والنزاهة فإنّ المادة 13 المذكورة أعلاه تشترط أن لا يكون المترشح للتسجيل في قائمة الوسطاء قد صدر ضده حكم جزائي بالإدانة يتعارض مع تادية مهمة الوساطة، وأن لا يكون قد تعرض لعقوبة تأديبية أو إدارية نهائية تخص التسريح أو الشطب أو العزل أو سحب الاعتماد أو الترخيص.

ثالثاً- التمتع بسلطة معنوية: بمعنى أن يكون الوسيط ذو شخصية مؤثرة بين أفراد المجتمع بحكم مكانته الاجتماعية التي تجعله محل تقدير واحترام، قادراً على حل النزاع بطريق ودي.

رابعاً- الكفاءة والخبرة: بحكم الدور المهم الذي يؤديه الوسيط باعتباره فاتحاً لقنوات الاتصال والتخاطب بين الأطراف المتنازعة عندما تنقطع سبل التواصل بينهما، ناقلاً للمعلومات عندما يكون لدى الأطراف إدراكاً مختلفاً للحقائق، مبتكراً لخيارات الحل والاتفاق والطرق المؤدية لها⁶. يشترط أن يكون على قدر من الخبرة والكفاءة من خلال تمتعه بمؤهلات وقدرات في مجالات وتخصصات معينة تمكنه من اقتراح حلول فعالة تحسم النزاع القائم.

وفي هذا السياق، يشترط المشرع ضمن أحكام المادة 39 من القانون رقم 23-08 أن يتم اختيار الوسيط من بين الشخصيات المعترف بكفاءتها في المجال القانوني والاقتصادي والاجتماعي. كما تؤكد على نفس الفكرة المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363، التي أشارت إلى أن إثبات الخبرة يتحقق من خلال حيازة الراغب في ممارسة مهمة الوساطة شهادة جامعية وممارسة ميدانية في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية لا تقل عن خمس سنوات.

أما بالنسبة للكفاءة فيتم إثباتها بتلقي تكوين خاص بتسوية النزاعات الجماعية للعمل أو من خلال ممارسة ميدانية لتسوية هذه الطائفة من النزاعات.

خامساً- الحياد والاستقلالية: يعدّ حياد واستقلالية الوسيط من الشروط الجوهرية لتحقيق الغاية المرجوة من الوساطة ألا وهي تسوية النزاع بطريقة ودية، ويقصد بحياد الوسيط عدم انحيازه لفائدة أحد الأطراف عند توليه مسؤوليات النزاع⁷، فهو ملزم باتخاذ موقف سلمي من كلا الخصمين. أمّا استقلاليته فتعني انعدام أيّ ضغوطات خارجية مهما كانت طبيعتها من شأنها أن تؤثر على أداء مهمته.

لقد نصت على هذين الشرطين المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363، بل أكثر من ذلك فذات المادة تلزم كلّ مترشح يرغب بالتسجيل في قائمة الوسطاء بالتعهد كتابياً وفق نموذج تعدّه الوزارة المكلفة بالعمل بتحليله بهاتين الصفتين.

بغية ضمان حياد الوسيط واستقلاليتته عن الخصوم أثناء سير إجراءات الوساطة، كرّست المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 إجراء الرد أي إمكانية استبعاد الوسيط من ملف النزاع الجماعي الذي شرع فيه بأداء مهامه واستخلافه بوسيط آخر مدرج في قائمة الوسطاء، وذلك عند توفر إحدى الحالات التالية:

- إذا كانت لديه علاقات قرابة أو مصاهرة مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل؛
- إذا كانت له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة مع طرفي النزاع الجماعي للعمل؛
- إذا كان طرفا في نزاعات سابقة أو جارية مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل؛
- إذا لم يشرع في تنفيذ مهمته في الآجال القانونية.⁸

الفرع الثاني: إجراءات التسجيل في قائمة الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل

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

أوّلا- الترشح للتسجيل ضمن قائمة الوسطاء

يتعيّن 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 التحلي بالاستقلالية والحياد تجاه طرفي النزاع، وكذا احترام مبادئ الموضوعية والإنصاف والعدالة.⁹

ثانيا- إرسال الملف إلى الجهة المعنية

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

ثالثا- 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 كلّ من أعضاء الحكومة والسلطة المكلفة بالوظيفة العامة والولاية ورؤساء المجالس الشعبية البلدية وكذا المفتشيات الولائية للعمل، ويمكن أن تكون هذه القائمة محلا للتحيين وفقا لنفس أشكال وضعها.¹⁰

رابعا- 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 المعيّن 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 واحدة¹¹.

المطلب الثاني: طرق تعيين الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل

يتم اللجوء إلى الوساطة كطريق ودي إجباري لتسوية النزاعات الجماعية للعمل في حالة فشل إجراء المصالحة¹²، وفي هذه الحالة يقوم طرفي النزاع بتعيين الوسيط من بين المسجلين ضمن القائمة المعتمدة من الوزارة المكلفة بالعمل، حسب الأوضاع التالية:

الفرع الأول: تعيين الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية الناشئة في القطاع الاقتصادي

يشمل القطاع الاقتصادي مجموع النشاطات ذات الطابع الاقتصادي (التجارة، الصناعة، الفلاحة) التي يكون الغاية الأساسية من ممارسة هو تحقيق الربح، ومعروف أنّ الأشخاص التي تمارس مثل هذه الأنشطة تخضع للقانون الخاص. لقد عدّ المادة 62 من القانون رقم 08-23 الأنشطة المدرجة ضمن القطاع الاقتصادي منها تموين المواطنين بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية.

في حالة نشوب نزاع جماعي للعمل في مثل هذه النشاطات وتم اعتماد الوساطة كإجراء لتسويته وفق الأوضاع القانونية، فإنه يتم تعيين الوسيط إّما بناء على الاتفاق المشترك لطرفي النزاع من خلال تسميته من ضمن قائمة الوسطاء، أو تتولى جهة أخرى القيام بعملية التعيين وذلك في حالة وجود خلاف بين الطرفين حول اختيار شخص الوسيط، ليقوم بالتعيين الوزير المكلف بالقطاع الذي ينتمي إليه النشاط لاقتصادي أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي¹³.

الفرع الثاني: تعيين الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية الناشئة في المؤسسات والإدارات العمومية

أقصى المشرع التعيين الاتفاقي للوسيط ليأخذ فقط بالتعيين التلقائي الذي تتولاه جهة محددة ممثلة في وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، ولعل تبرير ذلك يعود إلى كون أن علاقات العمل في القطاع الاقتصادي يغلب عليها الطابع التعاقدية فهي تقوم أساسا على الحرية التعاقدية. بينما علاقات العمل في المؤسسات والإدارات العامة تتسم بالطابع التنظيمي. وبالتالي هذا ما ينعكس على اختيار الوسيط بحيث يتم ترك هامش من الحرية للأطراف المتنازعة في حالة علاقات العمل القائمة على الحرية العقدية، بينما يتم فرض هذا الوسيط على حالة علاقات العمل التنظيمية.

المبحث الثاني: مباشرة مهمة الوساطة في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل

إذا تم تعيين الوسيط بإحدى الطرق المذكورة أعلاه، تبدأ إجراءات الوساطة وفقاً لما هو محدد في القانون رقم 08-23 والمرسوم التنفيذي رقم 23-363(1)، وأثناء سير هذه الإجراءات تترتب على عاتق الوسيط مجموعة من الالتزامات كما يثبت له مجموعة من الحقوق (المطلب الأول). كما نتساءل عن مدى إمكانية مسألة الوسيط في حالة إخلاله بالتزاماته (المطلب الثاني).

المطلب الأول: صلاحيات الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل

تمّ 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 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 من تلقيه ملف النزاع يتم استخلافه بوسيط آخر مدرج في قائمة الوسطاء¹⁴.

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 النزاع¹⁵.

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

أولاً- 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 تساعد في إنجاز مهامه.

ثانياً- 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 النزاع¹⁶.

ثالثاً- 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.

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 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 عمل على الأكثر بموافقة الطرفين. كما يقوم الوسيط أيضاً بإرسال اقتراحاته كتابياً إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً¹⁷.

تنهي 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 إقماً:

- اتفاق جماعي للعمل تدون فيه النتائج وفقاً لإجراءات التسجيل المعمول بها في القطاع الاقتصادي، ويوقع عليه طرفي النزاع اللذان يلتزمان بتنفيذه في الآجال والشروط المتفق عليها بعد إيداعه من الطرف الأكثر استعجالاً لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.
- تحرير محضر تدون فيه الاقتراحات المقبولة ويوقع عليه الطرفان في المؤسسات والإدارات العمومية، وتسلم نسخة منه لكليهما¹⁸.

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

المطلب الثاني: آثار مباشرة الوساطة بالنسبة للوسيط

يقع على عاتق الوسيط أثناء مباشرته لمهام الوساطة مجموعة من الالتزامات (الفرع الأول) وفي المقابل يستفيد من جملة من الحقوق (الفرع الثاني) كما يطرح تساءل حول مدى إمكانية إثارة مسؤوليته (ثالثاً).

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

يمكن إجمال هذه الالتزامات والحقوق ضمن العناصر التالية:

أولاً- التزامات الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل: تتلخص أبرز التزامات الوسيط في

1- التزام الوسيط بالحياد والاستقلالية والنزاهة: يقع على عاتق الوسيط الوقوف موقفاً سليماً 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 بتحليله بهذه الأخلاقيات.

كما يقع على عاتق الوسيط بعد تعيينه لمباشرة مهمة الوساطة في نزاع جماعي، إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً بأبي وضعية قد تشكل تهديداً على حياده أو استقلاليته. كما يتمتع أيضاً عن الحصول على أي أتعاب غير تلك التي يحددها له القانون .

2- التزام الوسيط بالتقيّد إزاء الغير بالسّر 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 السوق¹⁹.

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

ثانياً- حقوق الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل: يتمتع الوسيط بجملة من الحقوق والتي يمكن ذكرها في النقاط التالية

1- 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 حدّدت المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363 بعض الأوجه التي يمكن من خلالها عزل الوسيط كحالة وجود صلة قرابة أو مصاهرة أو مصلحة مباشرة أو غير مباشرة؟ أو قي 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 الوسطاء²⁰.

2- حق الوسيط في تلقي أتعاب عن أداء مهامه: لا تعد الوساطة في مجال النزاعات الجماعية للعمل عملاً تطوعياً، وإنّ 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 يقومون 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 ذلك²¹.

الفرع الثاني: عن إمكانية مسألة الوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل

يمكن إثارة مسؤولية الوسيط عن أخطاء مهنية ارتكبها عند مباشرة إجراءات الوساطة في نزاع جماعي للعمل. ففي هذه الوضعية يكفي إثبات وجود خطأ مرتكب من الوسيط (أولاً) ووجود ضرر لحق أحد أطراف النزاع الجماعي للعمل (ثانياً) وقيام العلاقة السببية بينهما (ثالثاً).

أولاً- إثبات الخطأ المهني للوسيط

تقوم مسؤولية الوسيط عند ارتكابه أخطاء مهنية تتعلق بالالتزامات الملقاة عليه عند مباشرة مهمة الوساطة، سواء كانت هذه الأخطاء بسيطة أو جسيمة أو غير عمدية. غير أنّ الإشكال يتعلق بإثبات هذه الأخطاء، ففي بعض الحالات يكون الأمر سهلاً كأن يقيم الطرف المتضرر دليلاً على :

- وجود صلة قرابة أو مصاهرة أو مصلحة مباشرة أو غير مباشرة تربط الوسيط بالطرف الآخر للنزاع،
- أنّ الوسيط كان طرفاً في نزاع سابق أو جاري معه.

- أنّ الوسيط لم يتقيد إزاء الغير بالسّر المهني بالنسبة للوثائق والمعلومات التي اطلع عليها بحكم مهامه.

غير أنّه في بعض الحالات قد يصعب على الطرف المتضرر من السلوك المنحرف للوسيط إثبات ارتكابه للخطأ مهني خاصة إذا ارتبط هذا الخطأ بتنفيذ التزام ببذل عناية، فمن الصعب مثلاً إقامة الدليل على انحياز الوسيط لأحد طرفي النزاع وعدم تحليه بالحياد أو سوء نيته²².

ثانياً- إثبات وقوع الضرر

إنّ الضرر الذي يمكن أن يلحق أحد طرفي النزاع أو كليهما لا يخرج عن نطاق أحد الأمرين، إمّا أن يكون معنوياً أو تفويت فرصة مواصلة المفاوضات وبناء حلول ودية توافقية. ومن هنا يكون أمر إثبات مثل هذا الضرر صعباً جداً²³.

لكن هناك حالة واحدة قد يكون فيها الضرر مادياً يتمثل في تفويت فرصة لتحقيق الربح، وهي حالة إفشاء الوسيط للأسرار المهنية التي اطلع عليها أثناء أداء مهمة الوساطة لفائدة منافسي الهيئة المستخدمة خاصة في القطاع الاقتصادي، فاستغلال مثل هذه الأسرار سيؤثر حتماً على مكانة الهيئة المستخدمة في السوق وعلى الميزة التنافسية لها وهذا ما قد ينعكس على نسبة الأرباح المحققة.

ثالثاً- وجود العلاقة السببية بين الخطأ المرتكب من الوسيط والضرر الواقع

يعد علاقة السببية من أركان قيام المسؤولية في القواعد العامة، فعلى من يدعي تضرره من تصرفات الوسيط أن يقسم الدليل بأنّ هذا الضرر الواقع له كان نتيجة حتمية للخطأ المهني الذي وقع فيه الوسيط.

لكن السؤال الذي يطرح نفسه في هذا السياق: ما هو الجزء المترتب عن ثبوت قيام مسؤولية الوسيط؟ حسب المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 23-367 المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم يتم شطب الوسيط من قائمة الوسطاء في حالة إخلاله بإحدى التزاماته

المهنية، دون الإشارة إلى ما إذا كان الوسيط المشطوب من القائمة له مستقبلا بعد مرور فترة زمنية الحق في إعادة طلب التسجيل أم لا.

وفي حقيقة الأمر لا يعد الشطب العقوبة الوحيدة التي يمكن أن توقع على الوسيط، بل يمكن تطبيق عقوبات أخرى منصوص عليها في القواعد العامة. فمثلا إفشاء السر المهني معاقب عليه ضمن أحكام قانون العقوبات²⁴، إذ تنص المادة 301 منه على أنه " يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة من 500 إلى 5000 دج..... وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وأفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاءها ويسرح لهم بذلك...". فالوسيط بحكم أنه قد يؤتمن على أسرار مهنية أثناء أداء مهام الوساطة، فإنه يخضع للجزاء المنصوص عليه في المدة المذكورة في حالة ارتكابه جنحة إفشاء الأسرار المهنية.

خاتمة:

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 كأجمع 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 حدّد فيه المنظم كيفية تعيينه، المهام المنوطة به، وكيفية دفع أتعابه.

نفتتح في الأخير من أجل الضبط المحكم للمركز القانوني للوسيط في مجال 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 الاجتماعيين(العمال 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.

الهوامش:

- ¹ قانون رقم 08-23 مؤرخ في 21 يونيو 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويته وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 42 مؤرخ في 25 يونيو 2023.
- ² تم تنظيم هذا الإجراء الوقائي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، المحدد لدورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 67 مؤرخ في 18 أكتوبر 2023.
- ³ يوسف عبد الهادي الكباني، " الوسائل البديلة لتسوية النزاعات: دراسة في أحكام الوساطة"، القانونية، جامعة البحرين، يونيو 2017، ص 106 (103-123)
- ⁴ أنظر المادة 6 و 3/22 من القانون رقم 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويته وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.
- ⁵ مرسوم تنفيذي رقم 23-363 مؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم، ج ر عدد 67 مؤرخ في 18 أكتوبر 2023.
- ⁶ سفيان سولم، " المركز القانوني للوسيط القضائي في التشريع الجزائري"، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر بيسكرة، العدد العاشر، ص 488.
- ⁷ **Fathi BEN MERAD**, « Equité, neutralité, responsabilité, a propos des principes de la médiation », Négociation, n°5, 2006, p. 59.
- ⁸ أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363، المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم، مرجع سابق.
- ⁹ المادة 14 و 15 من المرسوم التنفيذي نفسه.
- ¹⁰ أنظر المادة 38 من القانون رقم 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويته وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق. والمادة 16 و 17 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363، المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم، مرجع سابق.
- ¹¹ المادة 18 و 19 من المرسوم التنفيذي نفسه.
- ¹² تم تنظيم هذا الإجراء ضمن المواد 7 إلى 13 و من المادة 23 إلى 27 من القانون رقم 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويته وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.
- ¹³ المادة 14 و 15 من القانون نفسه
- ¹⁴ أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363، المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم، مرجع سابق.
- ¹⁵ المادة 5 من المرسوم التنفيذي نفسه
- ¹⁶ المادة 16 من القانون رقم 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويته وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق. والمادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363، المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم، مرجع سابق.
- ¹⁷ المادة 17 و 31 من القانون نفسه، والمادة 7 من المرسوم التنفيذي نفسه.
- ¹⁸ المادة 18 و 32 من القانون نفسه، والمادة 8 من المرسوم التنفيذي نفسه.
- ¹⁹ المادة 11 من المرسوم التنفيذي نفسه.
- ²⁰ المادة 20 من المرسوم نفسه.
- ²¹ المادة 21 و 22 و 24 من المرسوم التنفيذي نفسه.
- ²² **Valérie LASSERRE**, « La responsabilité des médiateurs », Archives de philosophie du droit, T61, n°1, 2019, p 179-180.
- ²³ Ibidem, p 181
- ²⁴ أمر رقم 66-156 مؤرخ في 8 يونيو 1966، يتضمن قانون العقوبات، ج ر عدد 49 لسنة 1966، معدّل ومتعمم.