

محدودية الوساطة القضائية في حل نزاعات العمل الفردية

ط . د . تاج لخضر

أ . د . بوراس عبد القادر

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون - تيارت.

Tadjlakhdar32@gmail.com

تاريخ النشر: 2022/01 / 30

تاريخ القبول: 2021/05/27

تاريخ الاستلام: 2020/12/16

الملخص:

الوساطة القضائية في نزاعات العمل الفردية هي تنفيذ لنموذج جديد للحلول الودية يهدف الى الحد من النزاعات العمالية التي تربط أطرافها علاقة دائمة، نموذج اعطى لأطراف النزاع دورا مركزيا لحل نزاعهم عبر مسار تفاوضي ودي وبطريقة توافقية ومرنة، يسهر على ادارته طرف ثالث اجني يدعى الوسيط ولقد عمد المشرع الجزائري اسوة بالتشريعات المقارنة الى اقرار الوساطة في النزاعات العمالية وتم تضمينها في القانون 90-02، إلا ان هذا القانون على المستوى التطبيقي، قد ابان محدودية كبيرة في النتائج، ويعود ذلك بالأساس الى النص القانوني المنظم لها، الذي جاء عاما يشوبه الكثير من الغموض، لم يحط بكامل احكام الوساطة، وبالأخص معايير اختيار الوسيط، وإجراءات مباشرته مهامه، ونظام أتعا به. كما انه لم يحسم في الجهة التي يعهد لها مراقبة تنفيذ التوصية الناتجة عن نجاح الوساطة القضائية، كما كان لغياب عنصر الالزام بتنفيذ التوصية اثرا على قيمتها القانونية.

Résumé :

La médiation dans les conflits du travail est la mise en œuvre d'un nouveau modèle de solutions à l'amiable, visant à réduire les conflits du travail dont les parties ont une relation permanente, un modèle qui a donné aux parties au conflit un rôle central pour résoudre leur différend par une voie de négociation amiable de manière consensuelle et flexible, qui est gérée par un tiers, le médiateur.

Le législateur algérien, à l'instar de la législation comparée, a approuvé la médiation dans les conflits du travail et a été inclus dans la loi 90-02, mais l'application de cette loi a montré une grande limite dans les résultats, et cela est principalement dû au texte juridique qui porte Une grande ambiguïté et a négligé de nombreux détails importants, qui sont devenus la cause de l'émergence de nombreux problèmes au niveau de la mise en œuvre.

Notamment ceux relatifs au médiateur et à ses honoraires, la mise en œuvre de l'accord de médiation et de ses procédures, et le suivi de la mise en œuvre de la recommandation en cas de médiation réussie.

En plus, l'absence de l'obligation de mettre en œuvre la recommandation a eu un impact sur sa valeur juridique.

المؤلف المرسل: تاج لخضر

مقدمة:

تتميز علاقات العمل بالحركية السريعة، ويعود ذلك لأسباب خارجية مرتبطة بالتغير المستمر للبيئة القانونية والاقتصادية والاجتماعية التي تحتضنها، واسباب أخرى داخلية مرتبطة بتلك المصالح المتناقضة للعمال فرادى او جماعات من جهة، وارباب العمل من جهة أخرى. هذه العلاقات التي تحكمها عدة قوانين منها قانون العمل الذي هو صنيعة السلطة العامة، وأخرى ذات طابع مهني خاص من صنع أطراف العلاقة أنفسهم تعرف بالاتفاقيات الجماعية للعمل.

وقد ينشأ عن تناقض المصالح احيانا، وعن الاخلال بالالتزامات المقررة في القوانين والاتفاقيات التي تحكمها احيانا أخرى، بروز العديد من الخلافات والنزاعات في العلاقات بين العمال وارباب العمل، وذلك ما يطلق عليه بالمنازعات العمل الفردية والجماعية

ولما كان امر حدوث هذه المنازعات امر بديهي ومتوقعا تمليه الحيوية والحركية العلاقات كان لزاما التنبه لإيجاد سبل واجراءات للوقاية منها وفضها حين حدوثها وذلك حفاظا على استقرار العلاقات وعلى السلم الاجتماعي داخل المؤسسة.

ونظرا لخصوصية هذه النزاعات من حيث الاطراف والاثار، فقد خصتها معظم التشريعات المقارنة بأنظمة اجرائية خاصة ومميزة لتسويتها سواء في المراحل الاولى لظهورها او في مراحلها المتقدمة المتفاقمة، هذه الاجراءات التي اصبحت تعرف بقانون المنازعات العمل.

ولقد حرص المشرع في اعتماد هذه الاجراءات على الابتعاد عن الوسائل القسرية والصدامية حفاظا على بيئة سليمة للعمل وحفاظا على النسيج العلائقي داخل المؤسسة فعمد على ابتداع طرق ودية لتسوية هذه الخلافات والمنازعات.

ولقد سار المشرع الجزائري في نفس الاتجاه فكان القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب. والذي ضمنه ن الطرق الودية لفض المنازعات المتمثلة في: التفاوض والمصالحة والوساطة والتحكيم.

وفي مقالنا هذا سنسلط الضوء على الوساطة كأحد أهم البدائل الودية الرضائية التي جاء بها المشرع والتي يتدخل من خلالها طرف ثالث أجنبي يدعى الوسيط يتم اختياره من قبل الأطراف المتنازعة لاقتراح حلول ودية وتفاوضية لفض النزاع.

إن الوساطة العمالية أداة لتجنب حالات الاستقطاب المفضي إلى حالة التشطي الاجتماعي المخرج من حالة الجماعة، فالمنازعة العمالية كغيرها من المنازعات تدخل أطراف النزاع في علاقة اجتماعية محمومة يحدث فيها الصراع بين نوازع الذاتية من جهة ونوازع أخرى اجتماعية، نوازع تريد الانتصار للذات من خلال استهلاك كل ما هو ممكن من أجل الظفر بالانتصار على الآخر.

إن الوساطة هي بديل تبحث عن حلول تفاوضية رضائية تلتزم بإعادة بناء العلاقات الاجتماعية المعطوبة بفعل النزاع وتوفير بيئة سليمة للعمل.

سنتطرق لهذا الموضوع من خلال دراسة الاشكالية: ما هو النظام القانوني للوساطة في علاقات العمل تأصيلها، أحكامها وأثارها.

وللمعالجة هذه الاشكالية اعتمدنا خطة من مبحثين:

تأصيل الوساطة في مجال العمل (المبحث الأول)، وأحكام الوساطة في مجال العمل (المبحث الثاني).

المبحث الأول: تأصيل نظام الوساطة

سنتطرق في هذا المبحث إلى تأصيل نظام الوساطة العمالية من خلال ثلاثة مطالب، ماهية الوساطة (مطلب أول)، خصائص الوساطة العمالية (مطلب ثان)، وذاتية الوساطة العمالية (مطلب ثالث) المطلب الأول: ماهية الوساطة الجزائية.

إن بزوغ فكرة الوساطة كأحد أهم البدائل الرضائية، للمساهمة بفعالية في الحد من أزمة المنازعات العمالية، من خلال مسار مستحدث، يسعى إلى تعزيز العلاقات المهنية والعودة بها إلى مرحلة ما قبل النزاع مسار يعنيه مستقبل العلاقة بين الخصوم أكثر مما يعنيه حسم النزاع¹.

تلك هي ملامح الوساطة، التي نهتم في مقامنا هذا للوقوف على ماهيتها، ومن أجل ذلك سنتطرق إلى فرعين نرمي من خلال الفرع الأول إلى تعريف الوساطة وشروط اعتمادها، وفي فرع ثان نتطرق فيه إلى ذاتية الوساطة الجزائية وتميزها عن بقية البدائل.

¹ شريف النجيجي واحمد حمدان ، المدخل لدراسة الوساطة في تسوية المنازعات ،الدار المصرية اللبنانية، الطبعة الاولى

الفرع الأول: الوساطة، التعريف والخصائص.

إذا كان بالإمكان الحديث عن شروط الوساطة بشيء من التدقيق والحصر، فإن ذلك يصعب فعله مع تعريفاتها. فلقد تعددت تعريفات الوساطة وتباينت، ففي الوقت الذي عزف التشريع في كثير من الأحيان عن فعل ذلك، تصدى الفقه بكثير من الاسترسال لتعريفها.

أولاً: تعريف الوساطة.

تمثل الوساطة العمالية أحد الطرق الودية لتسوية نزاعات العمال الجماعية، التي تقوم على الرضائية في إنهاء المنازعات العمالية. كما أنها تعد الطريق الثالث الذي يمكن ان يلجأ اليه طرفا النزاع ان فشل التفاوض والمصالحة.

والوساطة العمالية هي أحد البدائل المستحدثة لحل النزاعات ذات الطبيعة العمالية وتتأسس على فكرة التفاوض بين طرفي النزاع رب العمل ومجموعة العمال على الآثار المترتبة على وقوع النزاع، عن طريق تدخل طرف ثالث سواء كان شخصاً طبيعياً أم معنوياً.

وسنهتم في هذا العنصر من بحثنا هذا الى تعريف الوساطة لغة، قانوناً، وفقهاً.

1- الوساطة لغة: اسم للفعل وسط، ووسط الشيء: صار في وسطه فهو واسط، ووسط القوم وفيهم وساطة: توسط بينهم بالحق والعدل، والوساطة: التوسط بين أمرين أو شخصين لفض نزاع قائم بينهما بالتفاوض، والوسيط هو المتوسط بين المتخاصمين بمعنى آخر الوساطة هي التوسط بين الناس¹.

2- الوساطة قانوناً:

لم يخض المشرع في وضع تعريف للوساطة إلا في مواضع نادرة في التشريعات المقارنة، لأن ذلك ليس من صلب وظائفه وإن يتدخل في ذلك في مناسبات فذلك على سبيل التوضيح وإزالة اللبس أو الحسم. وتظل الوساطة العمالية كأحد الطرق الودية المهمة، تقوم على تدخل طرف ثالث من أجل جمع أطراف النزاع العمالي لتواصل فيما بينهما من أجل تقريب آراءهم والوصول بدون فرض الى إيجاد حل للنزاع القائم. وعلى ضوء ذلك فالوساطة العمالية ليست عملاً قضائياً، فهي تباشر من قبل وسيط يكون من خارج الجهاز القضائي وسيط متحرر الى أبعد حد من قيود إجرائية قد تكبله وتمنعه من والوصول الى غاية إدارة مهمة الوساطة، ضف أن الوساطة العمالية تتسم بالمرونة وغير خاضعة لإجراءات قانونية أقرت سلفاً عكس الأعمال القضائية التي لا يمكنها أن تخرج عن الإجراءات المنظمةة لها وإلا طالتها سهام الطعن والإلغاء.

¹ الامام محمد أبي بكر بن عبد القادر الرازي، مختار الصحاح، مكتبة لبنان، 1992، ص300.

المطلب الثاني: خصائص الوساطة.

تتمتع الوساطة بجملة من الخصائص نذكر منها:

1- الوساطة العمالية بديل رضائي:

إن غاية الوساطة العمالية واهتمامها الأكبر هو البحث عن حلول ودية تسوى منازعات العمل الجماعية، وعليه فإن هذه الأهداف لا يمكن أن تتحقق بتجاوز إرادة أطراف النزاع، ولا بدفع بهم إلى توا فقات تولد من رحم الإكراه والتهديد، وإذا ما حدث ذلك سيتسرب إلى عنصر الرضا عيوباً تنتج حلولاً هشة ما تلبث أن تتصدع لتتال من أهداف الوساطة، و تعيد إحياء نزاع تأسس على توافق غاب فيه جوهره وهو الرضا.

ورضا الأطراف هو الذي يوفر أرضية التوافق، ويعطى للوساطة العمالية الفرصة في توظيف أسلحتها ومكامن قوتها في دحر النزاع و اجتثاث جذوره، فاللقاءات المباشرة بين أطراف النزاع المبنية على الرضا، هي التي تعطي فرصة التفاوض الحر في حضور طرف ثالث محايد ومستقل، مُقرب غير مُتَحَكَم، وهذا الأخير بدوره هو الذي يمنح لكل طرف إمكانية فهم خلفيات وأسباب النزاع، الفهم الذي سيمد الجسور نحو التفهم المريح للأنفس الغاضبة *la compréhension soulage la mémoire*، وتخلق دافعية التنازل والرغبة في صنع الحل المشترك، وهو الذي يؤسس إلى علاقة مهنية جديدة متخلصة من الأحقاد و الضغائن التي ولدتها المنازعة و يضع حدا للخصومة التي كان يذكيها الاستمرار في المتابعات العادية. ويشترط في الصفة الرضائية للوساطة العمالية، اشتراط قبول الأطراف لمبدأ الوساطة وجواز التوقف عن السير فيها.¹

2- قبول الأطراف لخيار الوساطة:

يعتبر قبول كل من طرفي النزاع لخيار الوساطة العمالية شرطاً ضرورياً للسير فيها.

3- إجراء الوساطة العمالية عن طريق طرف ثالث (الوسيط):

وجود طرف ثالث في إجراء الوساطة العمالية هو ما يميزها عن بقية البدائل التي اعتمدتها التشريعات المنظمة لتسوية منازعات العمل الجماعية، وهو سر تفردتها. والطرف الثالث في الوساطة العمالية هو الوسيط الذي يعهد له بمهمة التوفيق بين أطراف النزاع، وإدارة عملية التفاوض بينهم لغاية تسهيل الوصول إلى حل النزاع، حل يكون من صنع الأطراف دون تدخل

¹ رامي متولي القاضي، الوساطة في القانون الجنائي الإجرائي المقارن، دار النهضة العربية، الطبعة 2012 م، ص 40.

من الوسيط في ذلك فمهمة الوسيط لا تتعدى عملية تقريب الرؤى، وتنظيم المناقشات دون التدخل في تفصيلات التسوية¹

والوسيط يجب أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط حددتها ندوة طوكيو "يشترط في الوسيط أن تتوافر فيه الروح الإنسانية و الرغبة في خدمة المجتمع وحل مشاكله فضلا عن المعرفة القانونية و النفسية المناسبة التي تساعد على استنباط الحلول العلمية ، وحتى يتمكن من القيام بدوره هذا يتعين أن يكون مستقلا محايدا ، و لا يجوز أن يكون حكما في النزاع في حالة الفشل "².

المطلب الثالث: ذاتية الوساطة

ان الوساطة العمالية تستقل بنظام مميز عن بقية الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية المتمثلة في التفاوض والمصالحة والتحكيم.

وفي هذا العنصر نركز ر على تبيان ذاتية الوساطة العمالية، من خلال الوقوف على أوجه الشبه و أوجه الاختلاف بينها وبين بقية البدائل الأساسية.

1- الوساطة والتفاوض:

التفاوض هو اول طريق يمكن ان يعتمد به رب العمل او العامل لتسوية نزاع ذات صلة بالعمل. وقد عرفه المشرع المصري: " على انه الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وبين اصحاب الاعمال او منظماتهم "³

ولقد اشار المشرع الجزائري له ضمينا في نص المادة 04 من القانون 02/90 :
" يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية، وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة "⁴

¹ أشرف رمضان عبد الحميد، الوساطة الجنائية ودورها في إنهاء الدعاوى العمومية، دراسة مقارنة، دار ابو المجد للطباعة بالهرم، القاهرة، الطبعة الأولى، 2004، ص 23 وما بعدها.

² ZUBKOWSKI (LOUIS KOS- Rabcewicz), Op . Cité , p . 916.

³ - انظر نصّ المادة (146) من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمّن قانون العمل المصري.

⁴ - انظر نص المادة 04 الفقرة 01 من القانون 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلقة الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.

ويقوم التفاوض على اساس الحوار المباشر بين طرفي المنازعة الجماعية¹ جيت يلتقى ممثلو العمال سواء اكانوا نقابيين او منتخبين من بينهم ، مع رب العمل لكن يتحاورا و يتفاوضوا لحل النزاع الناشب بينهم وديا¹

ومما سبق يتضح انه اذا كان طريق التفاوض يلتقى مع طريق الوساطة في حل نزاع جماعي بين العمال و رب العمل، على حل نزاع ذا صلة مباشرة بمصلحة عمالية جماعية ، فإن الاختلاف بين الطرفين يكمن اساسا في ان التفاوض يعد السبيل الاول لمعالجة المنازعة العمالية ، كما يكمن ايضا في الجهة التي يعهد لها المحاولة في الحل .

فاذا كان الوساطة تعتمد على تدخل عنصر ثالث اجنبي تختاره الاطراف المنازعة لمباشرة محاولة تقريب وجهات النظر الاطراف والبحث المشترك عن حل المنازعة .فان التفاوض عكس ذلك يبقى حل المنازعة على عائق طرفي المنازعة ، ولقد حدد المشرع ثلاث مستويات للتفاوض على مستوى المؤسسة : يتم التفاوض بين رب العمل للمؤسسة او ادارتها مع نقابة عمال المؤسسة على مستوى النشاط الاقتصادي : يتم التفاوض بين رب العمل للمؤسسة او ادارتها مع النقابة العامة للنشاط ، على المستوى الوطني : يتم بن مختلف النقابات و منظمات ارباب العمل الوطنية.

2-الوساطة والمصالحة:

إذا ما فشل التفاوض بين رب العمل وممثلي العمال على ايجاد حل للمنازعة، اوجد المشرع طريق ودي ثان لأجل بلوغ ذلك هو المصالحة.

وتعنى المصالحة تدخل طرف اخر من اجل ايجاد حلول لتسوية النزاع الجماعي بين رب العمل والعمال. وتستهدف المصالحة التقريب والتوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول الى تسوية مرضي الطرفين وبالتالي اهدافها الحفاظ على سلامة العلاقات المهنية والودية بين العمال ورب العمل واقتصاد الوقت والجهد و تعبئتها لصالح المؤسسة²

ولقد نص المشرع الجزائري على اجراء المصالحة في المادة 05 من القانون 02/90:

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري :علاقة العمل الفردية، مرجع سابق، ص301 .

² - انظر نص المادة 05 الفقرة 01 من القانون رقم 02-90 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلقة بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.

"إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال اجراءات المصالحة المنصوص عليه في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها"¹ من خلال نص هذه المادة يتضح ان اجراء المصالحة لا يتم الا بعد فشل التفاوض بين طرفي النزاع. ويتضح هنا وجه الشبه بين اسلوب المصالحة وأسلوب الوساطة في كون ان حل النزاع يتكفل به طرف ثالث يبحث عن تقريب الرؤي بين الطرفين المتنازعين كما ان الوساطة كالمصالحة لا يمكن مباشرتهما الا إذا كان:

✓ أحد طرفي النزاع مجموعة من العمال.

✓ ان يكون موضوع النزاع هو مصلحة جماعية.

لكنه مع وجود هذه النقط من التشابه فإنه في مقابل هذه هناك ثمة اوجه اختلاف نزردها في الاتي:

✓ المصالحة يتدخل فيها طرف ثالث له علاقة بالعمل، اما طرف تكون قد نصت عليه الاتفاقيات الجماعية سلفا وهو ما يدعى المصالحة الاتفاقية، او يكون الطرف الثالث هو مفتشية العمل المختصة اقليميا، وهو ما يدعى المصالحة القانونية وذاك ما أشارت اليه المادة 05 من نص القانون 02/90. في حين ان الطرف الثالث في الوساطة هو طرف اجنبي يتم الاتفاق عليه من طرفي النزاع وذاك ما نصت عليه المادة 10 من نص القانون 02/90.

✓ الاختلاف الثاني يتمثل في كون ان الوساطة هي الطريق الثالث الذي يمكن ان يسلكه طرف النزاع لكن بعد ان يكونا استنفذا طريقي التفاوض والمصالحة.

3-الوساطة والتحكيم:

إذا ما فشل المصالحة في حسم المنازعة بين رب العمل و ممثلي العمال ، اوجد المشرع طريقتان و ديان اخران ترك فيهما لطرفا النزاع في مباشرة احدهما ، الوساطة أو التحكيم وذلك ما أشار اليه نص المادة 09 من القانون 02/90 "يمكن الطرفين ان يتفقا على اللجوء الى الوساطة او التحكيم، كما تنص عليه احكام هذا القانون"².

¹ - انظر نص المادة 08 الفقرة 02 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلقة بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.

² - محمد حسين منصور، قانون العمل. لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى 2010، ص 157.

يعرف التحكيم بأنه نظاماً يفصل بمقتضاه شخص من الغير بين خصمين أو أكثر بما قرره له هؤلاء من سلطة في هذا الشأن¹.

في حالة الفشل في الوساطة كلياً أو جزئياً، يجب أن يسوّى النزاع الجماعي بواسطة التحكيم، بناء على طلب أو بناء على اتفاق الطرفين المتنازعين².

✓ اوجه الاختلاف بين أسلوب الوساطة وأسلوب التحكيم:

يستهدف التحكيم إنهاء النزاع بقرار تصدره لجنة تحكيمية، ويكون القرار ملزماً لأطراف النزاع بالرغم من كونه قد يتضمن اجحافاً بحق أحدهم³.

يختلف التحكيم عن الوساطة على اعتبار أنّ هذه الأخيرة تعمل على محو آثار الخصومة من قلوب المتنازعين، بينما قد يزيد التحكيم من تراكمها، لأنّ الوساطة تسعى لتقريب وجهات النظر، بينما التحكيم يسعى لإنهاء النزاع بإصدار قرار تحكيمي⁴.

إذا الفرق بين سلطة المحكم وسلطة الوسيط تكمن في أن المحكم يختص في الفصل في النزاع بشكل إيجابي مؤثر من خلال إصداره لحكم ملزم للطرفين، فإن الوسيط شخص مستقل محايد لا يملك نفس السلطة و دوره يقف عند عتبة توفير الظروف لطرفي النزاع للتداول وبناء جسور الثقة و تسهيل الوصول الى حل تفاوضي يصنعه أطراف النزاع بأنفسهم .

✓ اوجه الشبه بين أسلوب الوساطة وأسلوب التحكيم:

على غرار الوساطة، يشترط للتحكيم شرطان، وهما:

- أن تكون المنازعة جماعية، أي أن تكون بين مجموعة من العمال وبين واحد أو أكثر من أرباب العمل.

- أن تكون متعلقة بمصلحة جماعية كتنظيم العمل او شروطه او الحرية النقابية وغيرها من المصالح النموذجية والمبدئية.

حيث نصّ المشرع الجزائري على إجراء التحكيم بموجب المادة (09) من القانون 02/90 السالف الذكر :
"...يمكن الطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنصّ عليهما أحكام هذا القانون" 41

¹ - المجالي هشام مفضي، الوساطة الجنائية، وسيلة غير تقليدية في حل النزاعات الجنائية دراسة مقارنة. رسالة دكتوراه غير منشورة، القاهرة: كلية الحقوق، جامعة عين شمس، د.ط، 2008 م، ص 59

² - حسين عبد اللطيف حمدان، ، قانون العمل :دراسة مقارنة. لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2009 ، ص581.

³ -محمّد علي عبده، قانون العمل :دراسة مقارنة. لبنان: منشورات زين الحقوقية، الطبعة الأولى 2007 ، ص372-373

⁴ -انظر نص المادة 08 الفقرة 02 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.

من خلال هذه المادة يتضح ان المتنازعين بإمكانهما الاختيار بين الوساطة والتحكيم، فليس من الضروري المرور على احاهما للوصول للأخرى، فلقد ترك المشرع للأطراف المتنازعة الاختيار بين الذهاب في الوساطة او في التحكيم كما اعتدت به التشريعات المقارنة¹

المبحث الثاني: احكام الوساطة كطريق ودي لحل المنازعات العمالية الجماعية:

سنتعاطى مع هذا المبحث من خلال ثلاثة مطالب، المطلب الاول نخصه لشروط الوساطة،

المطلب الثاني نخصه لأجرائها، و مطلب ثالث لأثارها .

المطلب الأول: شروط اللجوء إلى الوساطة في القضايا العمالية.

امكانية اتخاذ طريق الوساطة لحل المنازعات العمالية الجماعية مرهون بتحقيق ثلاثة شروط،

يمكننا ان نستقرئها من نصي المادتين 11 و12 من القانون رقم 91-02 المتعلقة بالوساطة في القضايا العمالية، وهي :وهي فشل إجراء المصالحة بشأن النزاع ، والاتفاق على اللجوء إلى الوساطة، و أخيرا الاشتراك في تعيين الوسيط .

أولاً: فشل إجراء المصالحة كشرط لمباشرة الوساطة

ان استقراء المادة الثانية من القانون 91-27. المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل والمتمم للقانون

رقم 90-02 السالف الذكر² يجعل من فشل المصالحة القانونية التي تشرف عليها مفتشية العمل شرطاً لمباشرة الوساطة.

فلقد الزم المشرع بهذه المادة المستخدمين بإجراء لقاءات دورية داخل المؤسسة مع ممثلي

العمال لتحديد النزاعات والوقاية منها، ومنع تفاقمها وذاك ما يعرف بالمصالحة الاتفاقية، وان فشل هذا السبيل في حل نزاع حادث فعلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً والتي يرفع إليها الخلاف الجماعي إجراء ما يسمى بالمصالحة القانونية في اجل لا يتعدى أربعة أيام الموالية لإخطارها. وعلى مفتشية العمل تحرير محضر الصلح أن تم عند انتهاء أجال الصلح التي لا تتجاوز ثمانية أيام من تاريخ أول جلسة مع توقيعها من كل الطرفين وإن استمر الخلاف في بعض المسائل لابد من تدوينها. وهذه المسائل ممكنها ان تكون نطاقاً للوساطة.

ومن هما يتضح انه لا يمكن اللجوء إلى الوساطة لحل النزاعات الجماعية إلى عندما يفشل مفتش

العمل الإقليمي من إجراء المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال .

¹- أحمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص352

² - العطين عمر، التحكيم في القضايا العمالية، مجلة المنارة، مجلد 15، عدد2، س2009، ص189.

ثانيا: الاتفاق على اللجوء إلى الوساطة لفض النزاع :

يشترط المشرع في قبول اللجوء الى الوساطة ومباشرتها، الحصول على قبول اطراف النزاع، هذا القبول يشترط ان يكون ناتجا عن رضا صحيح بالإجراء تنعدم فيه كل عيوبه¹، والمدرک للخلفية الفلسفية و النظرية لنظام الوساطة يجد هذا الشرط بديهيا وضروريا، فالوساطة تهدف في اساسها الى الوصول الى حل ودي رضائي يجبر تصدعات الحاضر ويضمن واد النزاع ويضمن عدم تجددده، ولن يكون ذلك الا اذا اقبل الاطراف على الحل برضا و قناعة.

وهو ما بينته المادة العاشرة من القانون رقم 90-02 السابق الذكر، إذ تعتبر مبادرة ارادية للطرفين دون تدخل أي جهة إدارية.

ثالثا: الاشتراك في تعيين الوسيط

اختيار الوسيط يتم بإرادة مشتركة من طرفي النزاع، لأجل فض النزاع الحاصل بينهم، وعليهم ان يتفقوا على نفس الشخص.

وان حدث وان لم يمكننا من الاتفاق على نفس الوسيط فلا يمكن مباشرة الوساطة وكما سبق الإشارة إليه فإن إجراء الوساطة اختياري وليس إجباري.

نشير في الصدد إلى أن المشرع الجزائري لم يضع أية شروط خاصة بشخصية الوسيط الذي هو شخص طبيعي وليس معنوي على عكس غالبية التشريعات المقارنة التي إما أن تحدد الوسيط في² أو تضع شروط لمباشرة مهام الوسيط العمالي قوائم خاصة³.

المطلب الثاني: إجراءات تنفيذ الوساطة في القضايا العمالية

بعد ان تتوفر شروط الوساطة وينعقد اتفاق طرفي النزاع على اختيار الوسيط، يباشر هذا الاخير اجراءات الوساطة.

ويجب ان نشير ان المشرع الجزائري سكت في القانون رقم 90-02 السالف الذكر عن تحديد صفة الوسيط وشروط مباشرته لمهامه. وترك الحرية التامة لأطراف النزاع في اختياره.

وعلىنا ان نؤكد ايضا في بداية هذا العنصر من مقالنا أن دور الوسيط في عملية الوساطة يقتصر على ادارة الجانب الشكلي الاجرائي لها و لا دخل له بالجانب الموضوعي⁴، فصنع حل النزاع هو مهمة طرفا

¹ - أنور محمد صدقي المساعد، المرجع السابق، ص 341

² - المادة 171 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، مرجع سابق

³ - المادة 876 من قانون العمل المصري السالف الذكر.

⁴ - متولي القاضي، مرجع سابق، ص 138.

النزاع وحدهما، ولا تتعدى سلطة الوسيط في ذلك عتبة اقتراح الحلول دون فرضها¹، وفي هذا الجزء من بحثنا سنسلط الضوء عن دور الوسيط من خلال توضيح دوره بدقة في عملية الوساطة العمالية لننتقل فيما بعد للوقوف على القواعد المنظمة لهذا الدور.

دور الوسيط في الوساطة العمالية:

تتمثل مهام الوسيط في ادوار أربع، دور التهيئة للمفاوضات، دور توفيق بين الاطراف، ودور المحقق ودور المقترح².

فالوسيط وقبل مباشرة اي تفاوض بين الاطراف عليه ن يعتمد الى تهيئة الاجواء المناسبة لذلك من خلال السهر على تنقيتها من كل المعوقات النفيسة التي انتجها النزاع بين الاطراف و العمل على اشاعة جو من الثقة بينه وبين الاطراف، ولن يتمكن من ذلك الى اذا عمد في خطوة اولى الى استطلاع اراء الخصوم و مواقفهم، وعلى الوسيط هنا بذل جهد بإقناع الاطراف بجدوى السير في الوساطة موضحا مزاياها دون فرض إجراءاتها ونظامها، كما على الوسيط توضيح الاهداف المتوخاة من اعتماد نظام الوساطة كبديل ناجع عن السير بالخلاف للقضاء³، و مسار لإعادة تنقية الاجواء و بعث العلاقة الاجتماعية السليمة بينهما. وهذه التهيئة ذات اهمية بالغة ففي نجاحها يضمن الوسيط انخراط الاطراف في مسار الوساطة لينتقل الى مستوى اللقاءات المباشرة او غير المباشرة لحل النزاع وقد اشارت التوصية 19/99 الصادرة عن المجلس اوروبي الى ذلك: "ينبغي على الوسيط ان يكون مسؤولا عن توفير بيئة امنة ومريحة للوساطة، كما ينبغي ان يراعي حساسية الاطراف"⁴.

وبمجرد تأكد الوسيط من تحقق قابلية الاطراف ورضاهم بالانخراط الفعلي في الوساطة، ينتقل الى خطوة ثانية متعلقة بممارسة دوره التوفيقى، فيستطلع في هذه المرحلة اراء الاطراف ورؤيتهم كل على حدى لما حدث، ويحاول استنباط اوجه الاختلاف و مواطن الاتفاق، ولا يمكن للوسيط ان يصل الى هذا الفرز و خصوصا مساحة النقاط المشتركة الا اذا اكتسب ثقة الطرفين من خلال التزامه الحيادية و

¹ - أسامة حسنين.عبيد، ا الصلاح في قانون الاجراءات الجنائية، ماهيته و النظم المرتبطة به، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه منشورة، الطبعة الاولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005م، ص 359.

² - شريف النجيجي واحمد حمدان، المدخل لدراسة الوساطة في تسوية المنازعات، الدار المصرية اللبنانية، الطبعة الاولى، سنة 2017، ص 123

³ - شريف النجيجي واحمد حمدان، مرجع سابق، ص 124

⁴ - التوصية رقم 19/99، مرجع سابق، البند رقم 27

الاستقلالية في النزاع¹ أو اعطاء الفرصة كاملة لكل طرف لتعبير عن الاسباب و المعاناة ، فمرحلة التفريغ هذه هي التي تريح الانفس من عبء النزاع و تخلص من حالة اللامن التي يعيشها كل طرف و تخلق الاستعداد الى البحث عن استرجاع حالة الاستقرار الذي فقد بفعل حدوثها.

ومواصلة لدوره التوفيقى يسعى الوسيط بعد هذا الصبر للمواقف و التفريغ الى التقريب بين الرؤى المتواجدة و الاستثمار في مساحة الاتفاق و محاولة اقناع الاطراف بتجاوز نقط الخلاف ليس بالسكوت عنها او اخفاءها بل باستظهارها والاقناع بعدم البقاء رهينة لها و وتبيان جدوى تجاوزها باتجاه بناء مسار جديد تجبر فيه الاضرار المادية والمعنوية ويعاد فيه ترميم العلاقة الاجتماعية.

و نجاح الدور التوفيقى للوسيط سواء في اللقاءات المباشرة او غير المباشرة مرتبط ايضا بالتزام الوسيط بتحقيق التوازن بين طرفي النزاع² من خلال اعطاء كل طرف الفرصة في الحديث وتحقيق الاصفاء الكامل وتحقيق التوازن بين الطرفين في التعبير و لقد اشارت التوصية 19/99 الصادرة عن المجلس الاوربي على انه : " ينبغي على الوسيط دائما احترام كرامة الاطراف وضمان ان يعمل كل الاطراف باحترام مع بعضهم لبعض"³.

ولأجل تحقيق كل تلك الغايات اعطى المشرع للوسيط في القضايا العمالية صلاحيات كثيرة تتركز بالأساس في امتلاكه سلطة التحقيق إذ يجوز له إجراء أي تحقيق و طلب كل المعلومات و الوثائق التي يمكن له الاستعانة بها من اجل فض النزاع كمعرفة الوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة و للعمال المعنيين بالنزاع، والحصول على كل الوثائق سواء كانت إدارية مالية أو إحصائية⁴، إضافة إلى ذلك يمكن للوسيط طلب حضور الأطراف المعنية أمامه لعقد الاجتماعات والمشاورات وإيداع مذكرات كتابية. إضافة إلى ما سبق يمكن للوسيط في حالة الضرورة الاستماع إلى أشخاص وإجراء تحقيقات ميدانية⁵. هذا ولم يحدد قانون العمل الجزائري كيفية عقد الجلسات ولقاء الأطراف ولا حتى طريقة الاتصال.

كما سمح المشرع للوسيط في القضايا العمالية طلب المساعدة من مفتشيه العمل المختصة اقليميا والتي سبق لها أن حاولت إجراء المصالحة بشأن الموضوع محل النزاع.

¹ - أشرف رمضان عبد الحميد، الوساطة الجنائية ودورها في إنهاء الدعاوى العمومية، دراسة مقارنة، دار ابو المجد للطباعة

بالهرم، القاهرة، الطبعة الأولى، 2004، ص 24

² - شريف النجيحي واحمد حمدان ، مرجع سابق ، ص 252

³ - التوصية رقم 19/99 ، مرجع سابق ، البند رقم 26

⁴ - اشرف رمضان عبد الحميد ، المرجع السابق ، ص 24.

⁵ - متولي القاضي، مرجع سابق ، ص 147

القواعد المنظمة لعمل الوسيط:

تتمثل القواعد المنظمة للوسيط في قاعدتين أساسيتين هي: الالتزام بالحياد والشفافية والسرية المهني.

والالتزام بالحيادية يقصد بها عدم انحياز الوسيط لأي طرف من أطراف الخصومة على حساب الطرف الآخر، والحياد يعني أيضا حرية الذهن من كل تعصب وتهيئة لكل حل يرضيه القانون و توجي به العدالة.¹ وتوافر حياد الوسيط يستلزم ان حضوره لا يكون سببا في اختلال توازن القوى بين الاطراف المتنازعة، ومن الحياد والشفافية أيضا ان يلتزم الوسيط الاطراف بإعلامهم بحقوقهم.

اما بالنسبة للقاعدة الثانية الضابطة لدور الوسيط هي الالتزام بالسرية المهني، ولقد ضمنت كثير من التشريعات المقارنة نصوصها هذا الشرط ففي فرنسا نصت المادة 15-5 من المرسوم 1996 تنص على ان الوسيط يلتزم بالسرية وإن المعلومات التي يتحصل عليها اثناء ممارسته لمهمته لا يجوز

و لا خلاف ان واجب الالتزام بالسرية للوسيط يحقق دعما لثقة الاطراف فيه الامر الذي يشجعهم على قبول الوساطة و يبذل توجسهم منها وأنه في غياب مثل هذا الواجب يتضاءل عدد الافراد الذين يرضون القبول بالوساطة اضعاف الى ذلك ما تحققه السرية من اطمئنان الخصوم الى التعبير بصدق عن مشاعرهم وهو ما يساهم في تحقيق هدف الوساطة في اعادة بناء الروابط بين اطراف النزاع.²

إضافة إلى الشروط المذكورة آنفا، هناك العديد من الشروط التي يجب أن تتوافر في الوسيط لضمان نجاح مهمته، و هي حتى وان لم يشر إليها الامر 90-02، أشارت إليها كل من المادة 885 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية و المادتين 6 و3 من المرسوم التنفيذي رقم 100/09 المؤرخ في 10 مارس 2009 والمحدد لكيفية تعيين الوسيط القضائي منها حسن السلوك و والاستقامة غير محكوم عليه في جريمة مخلة بالشرف وان لا يكون ممنوعا من حقوقه المدنية بالإضافة إلى تمتعه بالخبرة و المؤهلات العلمية.

المطلب الثالث: اثار الوساطة العمالية

تنص المادة الثانية عشر من القانون رقم 90-02 السالف الذكر على ما يلي: "يعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا".

¹- RAHALI Amina Souad , Les relations de travail et la gestion des conflits dans l'entreprise :Cas de l'Entreprise Algérienne, Mémoire de Magister en management des ressources humaines, Faculté des Sciences Economiques, Gestion et Sciences Commerciales, Université Abou-Bekr Belkaïd – Tlemcen, 0214-2015, p92.

² -Les Annales de l'Université d'Alger 1, N°3, 2014, pp366-367.

- ولا تخرج الوساطة عن فرضيتين، اما توصل طرفا النزاع الى اتفاق لحل النزاع او يفشلا في ذلك.¹ وبتفكيك المادة 12 يدعونا التوقف عند النقط الهامة الآتية:
- 1- بعد انتهاء اجراءات الوساطة ومهما كانت نتيجتها يعد الوسيط توصية مكتوبة تتضمن الاقتراحات التي خلص لها والتي يراها كفيلة بحل النزاع.
 - 2- تعليل الاقتراح: يجب ان تتضمن التوصية تعليلا قانونيا ومنطقيا وواقعيًا للاقتراح المقدم من قبل الوسيط.
 - 3- إرسال نسخة من التوصية لمفتشية العمل المختصة إقليميا: أكدت المادة الثانية عشرة السالفة الذكر ضرورة إرسال نسخة من التوصية المعللة إلى المفتشية العمل المختصة ولعل هذا الشرط يعطى لمفتشية العمل سلطة تسمح لها ببسط رقابتها على مدى احترام الوسيط لقواعد وأحكام قانون العمل في توصيته، وسلطة مراقبة مدى تنفيذ الأطراف لبنود الاتفاق.
 - 4- يقدم الوسيط توصيته المعللة لأطراف النزاع، ولهم الحرية في قبولها أو رفضها.
 - 5- ميعاد تقديم التوصية: اشارت المادة 12 السالفة الذكر ان تحديد ميعاد تقديم التوصية متروك تحديده لأطراف النزاع
- ✓ قبول التوصية: إذا ما نجح الوسيط في العبور بأطراف النزاع الى حل تفاوضي نال رضاهما، دخلت جهود الوساطة الى المرحلة الثالثة وهي مرحلة اتفاق الوساطة وفيها يتم تحديد التزامات كل طرف²، ويتعين حينها على الوسيط عند صياغة تقرير الاتفاق ان تكون عباراته واضحة غير قابلة لتأويل، محددة للالتزامات الطرفين تحديدا نافيا للجهالة، كما يجب وان تكون هذه الالتزامات واقعية قابلة لتنفيذ³
- وقد عبر عن كل ذلك التوصية رقم 19/99 الصادرة عن المجلس الاوربي على انه " ينبغي التوصل الى اتفاقيات بشكل طوعي من جانب الأطراف، وينبغي الا تتضمن سوى التزامات معقولة ومتناسبة"⁴
- ✓ رفض التوصية: قد لا يتمكن الوسيط من التوصل لحل يلقي رضا الطرفين او قد يرد الوسيط من قبل احد اطراف النزاع، في هذه الحالة على الوسيط ان يفصح في مضمون التوصية عن فشال مسار الوساطة

¹ -رامي قاضي متولي، مرجع السابق، ص 174

² - أشرف رمضان عبد الحميد، مرجع سابق، ص 59

³ - ياسر بن محمد سعيد بابصيل، مرجع سابق، ص 129.

⁴ - انظر: التوصية رقم 19/99، المشار اليها سابقا، البند رقم 31

وعن الاسباب التي تقف وراء ذلك الفشل وعندها يمكن للأطراف احوالة نزاعهم على التحكيم كسبيل ودي اختياري آخر ، او الذهاب مباشرة الى القضاء.¹

الخاتمة:

تناولنا في مقالنا هذا الوساطة العمالية كأحد أهم البدائل المستحدثة لفض النزاعات بين العمال في المنازعات الجماعية في التشريع الجزائري.

من خلال عرضنا تبين لنا أن الوساطة العمالية هي وسيلة لحل المنازعات ذات الطبيعة العمالية، وهي تتأسس على فكرة التفاوض بين العمال ورب العمل على الأثار المترتبة على نزاع واقع، عن طريق تدخل طرف ثالث من الغير يدعى الوسيط، سواء كان شخصاً طبيعياً أم شخصاً معنوياً.

وعليه فالوساطة العمالية جاءت كمحاولة لحل المنازعات العمالية في مهدها والحفاظ على نسيج العلاقات الاجتماعية، وردها الى حالة ما قبل النزاع، كما جاءت لتصون مصداقية المؤسسة ذاتها بإبعادها عن اروقة العدالة، كما ان للوساطة دور في حل ازمة العدالة من خلال اسهامها فك الخناق المضروب عليها لكثرة القضايا، كما جاءت في ذات اللحظة لتعطى لأطراف النزاع دوراً مركزياً في فصل نزاعهما بشكل ودي ورضائي وبإجراءات ميسرة مرنة ، بعيدا عن اجراءات العدالة التقليدية البطيئة.

وكان لهذا الأثر المزدوج للوساطة العمالية عنصر التميز الذي دفع بكثير من التشريعات المقارنة لاعتمادها، فبعد أن كانت الدول الأنجلوسكسونية كندا وأمريكا سباقة في اعتمادها، عمد المشرع الفرنسي كأول دول لاتينية إلى اعتمادها بعد تجربة ميدانية. وحذت كثير من التشريعات المقارنة ذلك الحذو، على غرار بلجيكا والبرتغال وليكسمبورغ وايطاليا، ألمانيا، بولندا.

ولم يتخلف المشرع الجزائري بهذا الركب، واعتمد الوساطة العمالية كطريق ودي اخر لحل المنازعات العمال الجماعية إذا ما فشل التفاوض و المصالحة، وذلك بمناسبة اقراره القانون رقم 90-02 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الاضراب وسنختم هذا العنصر من مقالنا بجملة من النتائج والتوصيات:

¹ - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص ص 815-818.

أولاً: النتائج

1-الوساطة العمالية هي أحد أهم تطبيقات العدالة التصالحية، الرامية إلى تجاوز العدالة القهرية إلى عدالة رضائية وتصالحية تقوم على مراعاة البعد الاجتماعي في المنازعات الاجتماعية، وتهتم بترميم العلاقات المتصدعة بفعل النزاع، وتعمل على اشراك طرفي النزاع وتفعيل مشاركتهم في فض الخصومة العمالية، وتنمية روح التصالح بينهما وإعادة الانسجام بين أفراد المجتمع لتحقيق السلم الاجتماعي.

2- الفكرة الأساسية التي تقوم عليها الوساطة العمالية هي عنصر الرضائية، التي تستوجب رضا أطراف النزاع و قبولهم السير في إجراءاتها، والتحول بذلك عن إجراءات العدالة ، وهذه الميزة تعيد النزاع إلى أطرافه 5-يبدو من خلال اعتماد التشريعات المقارنة البدائل الرضائية بصفة عامة و الوساطة بصفة خاصة لتحقيق السلم الاجتماعي كغاية لذلك، وقد تساوقت بذلك مع وجهة دعت لها الشريعة الإسلامية منذ نزولها ، فالشريعة الإسلامية تبنت بل شجعت على الوساطة بصفة خاصة ، و على إصلاح ذات البين في عمومها . و بينت قصور القضاء في التكفل بالسلم الاجتماعي وإبقائه حتى بعد الفصل في النزاع على الأحقاد والضغائن. فقد قال عمر رضي الله عنه: "اجتنبوا فصل القضاء فإنه مورث للضغائن".

ثانياً: التوصيات

1--المعهود له بالوساطة: لقد رأينا في معرض مقالنا ان المشرع الجزائري قد سكت عن تحديد من يمكن ان تكون له قابلية ان يكون وسيطا، فالنص جاء عاما يشوبه الكثير من الغموض، لم يحيط بكامل احكام الوساطة، و بالأخص معايير اختيار الوسيط ، إجراءات مباشرته مهامه، و نظام أتعابه. لذي وجب سد هذه الثغرات.

2- اجراءات تنفيذ التوصية: لم يحسم النص في الجهة التي يعهد لها مراقبة تنفيذ فحوى التوصية، وكنا نتمنى ان يعهد ذلك صراحة للوسيط تحت رقابة مفتشية العمل.

3- إعطاء قيمة قانونية للاتفاق الذي تضمنته التوصية وبسط عنصر الالتزام بتنفيذه، وإحاطته بالضمانات الكافية، وإقرار عقوبات لعدم الوفاء بالالتزامات الواردة فيه.

قائمة المراجع:

اولا: المراجع باللغة العربية:

➤ الكتب:

- 1-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري:علاقة العمل الفردية. الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002.
- 2-أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري. الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى 2012
- 3-أشرف رمضان عبد الحميد، الوساطة الجنائية ودورها في إنهاء الدعاوي العمومية، دراسة مقارنة، دار ابو المجد للطباعة بالهرم، القاهرة، الطبعة الأولى، 2004.
- 4-الامام محمد ابي بكر بن عبد القادر الرازي، مختار الصحاح، مكتبة لبنان، 1992.
- 5-حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل :دراسة مقارنة .لبنان :منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2009 .
- 6-رامي متولي القاضي، الوساطة في القانون الجنائي الإجرائي المقارن، دار النهضة العربية، الطبعة 2012 م
- 7-شريف النجيجي واحمد حمدان ، المدخل لدراسة الوساطة في تسوية المنازعات ،الدار المصرية اللبنانية ، الطبعة الاولى ،سنة 2017.
- 8-محمّد حسين منصور، قانون العمل .لبنان :منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى 2010 .
- 9-محمّد علي عبده، قانون العمل :دراسة مقارنة .لبنان :منشورات زين الحقوقية، الطبعة الأولى 2007 .

➤ الاطروحات والرسائل:

- 1-أسامة حسنين. عبید، الصلح في قانون الاجراءات الجنائية، ماهيته و النظم المرتبطة به ، دراسة مقارنة ، رسالة دكتوراه منشورة ، الطبعة الاولى ، دار النهضة العربية القاهرة ،2005م.
- 2-المجالي هشام مفضي، الوساطة الجنائية، وسيلة غير تقليدية في حل النزاعات الجنائية دراسة مقارنة . رسالة دكتوراه غير منشورة، القاهرة :كلية الحقوق، جامعة عين شمس دط، 2008 م.
- 3-ياسر بن محمد سعيد بابصيل، الوساطة ، دراسة تحليلية ، رسالة ماجستير ، جامعة نايف للعلوم الامنية ، الرياض ،2011.

العطين عمر، التحكيم في القضايا العمالية، مجلة المنارة، مجلد 15، عدد2، س2009
ثانيا: المراجع باللغات الاجنبية :

1- RAHALI Amina Souad , *Les relations de travail et la gestion des conflits dans l'entreprise :Cas de l'Entreprise Algérienne, Mémoire de Magister en management des ressources humaines, Faculté des Sciences Economiques, Gestion et Sciences Commerciales, Université Abou-Bekr Belkaïd – Tlemcen,2014-2015*

2- ZUBKOWSKI (LOUIS KOS- Rabcewicz):*Rapport général et Résolution du Colloque international tenu a Tokyo ,Japon 14-16 mars 1983 ,Revu int .dr .pen*

ثالثا: نصوص القانونية

✓ النصوص القانونية الجزائية:

- الامر رقم 58-75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني، ج، ر عدد 78 ،الصادرة بتاريخ 30 /10/1975، المعدل و المتمم.

- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 ن المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية، ج، ر، عدد21، الصادرة بتاريخ 23 ابريل 2008.

- قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06فيفري 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب، ج، ر، العدد 6، الصادرة بتاريخ 07فبراير 1990.

- القانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل و المتمم للقانون رقم 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب، ج، ر عدد 68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

- المرسوم التنفيذي رقم 09-100 المؤرخ في 10 مارس 2009 و المحدد لكيفية تعيين الوسيط القضائي، ج، ر عدد68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

✓ النصوص القانونية الاجنبية: قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

- Décret n° 2001-71 du 29 janvier 2001 modifiant le Code de procédure pénale et relatif aux délégués et aux médiateurs du procureur de la République et à la composition pénale, J.O. du 30 janvier 2001,

- Circulaire 18/10/1996 , *procédure d'habilitation des médiateurs pénaux et aux conditions d'exercice des fonctions de médiateur*

- Recommandation R(99)19 sur la médiation en matière pénale, adoptée le 15 septembre 1999 par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, In CARIO

(R.), *Victimologie. Les textes essentiels*, Ed. L'Harmattan, Coll. *Traité de Sciences Criminelles*, Vol. 2-2, 2è éd. 2003