



الوساطة في تسوية منازعات العمل (دراسة مقارنة)

* الأستاذ الدكتور/ شواخ محمد أحمد الأحمد *

المخلص:

لما كان عقد العمل يقوم على الثقة والتعاون بين طرفيه، لهذا فإن المنازعات العمالية، وبشكل خاص المنازعات ذات الطابع الجماعي تكتسي خطورة كبيرة لأضرارها المحتملة؛ لذلك تنص قوانين العمل على وسائل ودية رضائية وغير رضائية لتسويتها بأسرع وقت، ومن بين هذه الوسائل الوساطة. تناول بحث الوساطة في تسوية منازعات العمل، في دراسة مقارنة تاريخ الوساطة؛ حيث تبين أن الوساطة -كألية لتسوية المنازعات- رغم تطورها الحديث إلا أنها قديمة قدم العلاقات الإنسانية؛ لهذا أوضح البحث أهمية الوساطة وترتيبها بين الوسائل الودية لتسوية المنازعات العمالية، ومن ثم بين مفهومها؛ فعرّفها في اللغة والاصطلاح مبيناً المصطلح الذي اشتقت منه الوساطة وعدد شروطها وشرح طبيعتها، من حيث إن اللجوء إليها يتوقف على اتفاق أطراف النزاع أم لا يتوقف على ذلك؟ وتناول البحث الخصائص التي تميّزت بها الوساطة مما جعلها الخيار الأمثل لأطراف النزاع، وبشكل خاص ما تميزت به من أنها لا تفرض حلاً على الأطراف بطريقة استبدادية، والمرونة والسرية وانخفاض التكلفة التي تتميز بها، واعتبارها مفهوماً حديثاً للعدالة. حيث تحافظ على علاقة ودية بين أطراف المنازعة العمالية مما يعطيها أهمية كبيرة، ثم بين البحث طريقة تعيين الوسيط والشروط التي يجب أن تتوفر فيه، والإجراءات التي تسير بها الوساطة، وواجب الوسيط بالمحافظة على الأسرار المهنية التي اطلع عليها، وخلص البحث إلى توصيات من أهمها ضرورة أن يترك لأطراف النزاع الاتفاق على اختيار الوسيط، وفي حال فشلهم في ذلك تتولى الجهة الإدارية تسميته من الجدول الذي أعدته مسبقاً.

الكلمات المفتاحية: إجراءات الوساطة - تسوية المنازعات - منازعة عمل جماعية - منازعات عمل فردية - اتفاق وساطة.

* أستاذ بقسم القانون الخاص - بكلية الحقوق - جامعة دار العلوم - الرياض.



Mediation in Settling Labor Disputes (A Comparative Study)

Prof. Shawakh Mohamed Ahmed Al-Ahmed*

Abstract:

The discussion of mediation in the settlement of labor disputes dealt with a comparative and in-depth study of the history of mediation in labor disputes, indicating its importance and arrangement between consensual means for settling labor disputes, and then the research clarified the concept of mediation; Define it in language and convention, indicating the term, And the research explained the conditions and nature of mediation, in that the resort to it depends on the agreement of the parties to the conflict or not on that? The research clarified the characteristics that characterized mediation, which made it the ideal choice for the parties to the conflict, particularly its characteristic that it does not impose a solution on the frameworks. Its flexibility and confidentiality. Then the research showed the method of appointing the mediator and the conditions that must be fulfilled in it, the procedures that the mediation operates, and the mediator's duty to preserve the professional secrets he viewed. The research ended with recommendations, the most important of which is that it should be left to the parties of the conflict.

Keywords: Mediation Procedure - Settlement of Disputes - Collective Labor Dispute - Individual Labor Disputes - Mediation Agreement.

* Professor in the Department of Private Law, College of Law, Dar Al-Uloom University, Riyadh.

المقدمة

تُعد الوساطة بمعناها الحديث من الوسائل القانونية حديثة التطور نسبياً؛ حيث بدأت في النصف الثاني من القرن العشرين، بشكل خاص في كل من الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة وأستراليا⁽¹⁾، للوساطة في المنازعات العمالية الجماعية تاريخ حافل في القانون الأمريكي، حيث تم استخدامها منذ صدور قانون Erdman في عام ١٨٩٨ إلا أنه بحلول عام ١٩٤٧ تم إنشاء وكالة إدارية جديدة تسمى الاتحادية للوساطة العمالية والتوفيق مما أضفى الطابع الرسمي على مؤسسة الوساطة العمالية⁽²⁾، كذلك تم إدخال الوساطة في القانون الفرنسي بعد النزاعات الخطيرة بين

⁽¹⁾ تعد الولايات المتحدة الأمريكية مثال مثير للاهتمام؛ حيث يهدف النظام القانوني بأكمله إلى ضمان حل غالبية المنازعات طواعية قبل المحاكمة، ويجوز للقاضي تعليق المحاكمة وتقديم المشورة للأطراف للتقدم بطلب الوساطة، وأنشأ قانون إردمان Erdman نظاماً لتسوية المنازعات بين شركات السكك الحديدية والعمال في عام ١٨٩٨ ألزم هذا القانون الأطراف في البداية بالوساطة أو بمحاولة التوفيق من قبل رئيس لجنة التجارة بين الولايات كخطوة ثانية، ثم إلى إجراءات التحكيم أمام هيئة التحكيم. في العقود الأخيرة من القرن العشرين، لم تكن الوساطة تستخدم فقط في النزاعات الجماعية، ولكن أيضاً أكثر فأكثر في النزاعات والصراعات الفردية داخل الشركات، من بين جميع إجراءات التسوية الودية، الوساطة هي الطريقة المفضلة في عالم الأعمال في الولايات المتحدة. تم مؤخراً إجراء دراسة استقصائية بين ١٠٠٠٠ من أكبر الشركات في الولايات المتحدة، وكانت النتيجة أن ٩٠٪ تقريباً من الشركات التي ردت استفادت من هذه الفرصة، وكذلك داخلياً مع العمال وخارجياً مع أطراف ثالثة (شركاء الأعمال).

Hans-Juergen Zahorka Mediation in Labour Relations: What Can Be Learned from the North American and EU Example? Labour Legislation and Arbitration Project. EuropeAid/113649/C/SV. Annex 5. – P.1

GUZAL GALIAKBAROVA, SHOLPAN SAIMOV: MEDIATION OF LABOUR DISPUTES IN KAZAKHSTAN IN COMPARATIVE CONTEXT, RUSSIAN LAW JOURNAL Volume IV (2016) Issue 2 p.100-101.

⁽²⁾ Katarzyna Antolak-Szymanski: MEDIATION IN POLISH LABOUR LAW: COMPARING ITS EVOLUTION AND DEVELOPMENT TO LABOUR MEDIATION IN EU AND US LAW, REVIEW OF COMPARATIVE LAW VOLUME XXXIV YEAR 2018, p.22.

Nantes et de Saint-Nazaire, بموجب مراسيم صدرت في عام ١٩٥٥ إلا أنها كانت تقتصر على المنازعات الجماعية التي تتعلق بالأجور، ومن ثم تمت إزالة هذه القيود بموجب قانون صدر في ١٩٥٧/٧/٢٦ وأصبحت الوساطة منذ ذلك التاريخ إلزامية^(٣)، لكن في الحقيقة أن الوساطة فكرة قديمة متجذرة بعمق في تاريخ العلاقات الإنسانية ، ويعتبرها البعض من أقدم وسائل حل المنازعات، وظهورها يسبق تدوين التاريخ، وبشكل خاص في الصين فقد شجع المسئولون خلال حكم سلالة مينغ Ming dynast بين عامي ١٣٦٨-١٦٤٤ العمل الذي يقوم به شيوخ القرية لحل المنازعات الصغيرة داخل المجتمع^(٤).

الوساطة: هي وسيلة وليست موضوع؛ لأنها تنظم إمكانية التواصل بين أطراف النزاع لهذا فإنها تعتمد على تقنية الاتصال التي يسلط عليها علم النفس الاجتماعي الضوء، ويتقبلها القانون من أجل جعل الناس يتحدثون في سياق غير رسمي بدلاً من أن يتخاصمون في قاعة المحكمة، يستخدمون الكلمات اليومية وليس لغة القانون في سياق محاكمة بدلاً من مخاصمة، حيث يلتقي الجميع دون خاسر أو رابح. إذن، تُوفر الوساطة إدارة شاملة للنزاع من خلال العمل على إعادة بناء العلاقة بين الأطراف، أو مساعدتهم على ابتكار حل مناسب^(٥)، فاللجوء إلى الوساطة؛ يعد سلوكاً

(٣) Caire, G. (1983). Procédures de règlement pacifique des conflits collectifs en France. Relations industrielles / Industrial Relations, 38 (1), 3–27. <https://doi.org/10.7202/029324ar.p.6>

(٤) Author(s): James A. Wall, Jr. and Ann Lynn: Mediation: A Current Review Source: The Journal of Conflict Resolution, Vol. 37, No. 1 (Mar., 1993), pp. 160-194 <http://www.jstor.org/stable/174500> Accessed: 23-11-2017 14:57 UTC. P. 160

(٥) Cousteaux Gilbert, Poillot Peruzzetto Sylvaine. La médiation. In: Revue internationale de droit comparé. Vol. 66 N°2,2014. Études de droit contemporain. Contributions françaises au 19e Congrès international de droit comparé (Vienne, 20 - 26 juillet 2014) pp. 403-433; doi: <https://doi.org/10.3406/ridc.2014.20393>

بناءً من كلا الطرفين، خاصة أنها أقل تكلفة من التحكيم، وتسمح لطرفي النزاع بالتحكم في نتيجته إلى حد أكبر من التحكيم^(٦).

تعد الوساطة الوسيلة الودية الثانية من وسائل تسوية منازعات العمل الجماعية^(٧)، بعد فشل المفاوضات الجماعية في الوصول إلى حل شامل للنزاع، في كل من القانون السوري والمصري وبعد فشل المفاوضات الجماعية والمصالحة في القانون الجزائري^(٨)، بينما تعتبر الوسيلة الودية الوحيدة لتسوية منازعات العمل الفردية والجماعية في النظام

(6)-Barbara Grandi: Mediation to Enforce Labour Rights: How Far can the European Model for ADR be Beneficial on Employment Disputes, Global Journal of Management and Business Research: G Interdisciplinary Volume 14 Issue 3 Version 1.0 Year 2014.p. 37-39

^(٧) عرفت المادة (٢١٠) من قانون العمل السوري المنازعة الجماعية بأنها: "كل نزاع ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل وبين منظمة واحدة أو عدة منظمات عمالية بشأن شروط العمل أو ظروفه أو قواعد الاستخدام"، وعرفت كذلك المادة (١٦٨) من قانون العمل المصري المنازعة الجماعية بأنها: "كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم".

كما عرفت الفقرة ٣/ب من المادة (٤١) من قانون المرافعات الشرعية السعودي الصادر بالمرسوم رقم ١/م تاريخ ١٤٣٥/١/٢٢ والمعدلة بالمرسوم الملكي رقم م/١٤ تاريخ ١٤٤٠/٢/٢٢ المنازعة الجماعية، بحيث تكون المنازعة جماعية عندما تنشأ المنازعة بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع عماله، أو فريق منهم بسبب العمل أو شروط العمل. إلا أن الفقرة ٣/أ من نفس المادة نصت على أن تسري على المنازعات العمالية الجماعية القواعد والإجراءات المقررة في المنازعات العمالية الأخرى، ما لم يقرر المجلس الأعلى للقضاء خلاف ذلك. ويمكن أن نفسر تعريف المنازعة الجماعية ومن ثم إخضاعها للقواعد والإجراءات التي تخضع لها المنازعات الفردية على أنه تدرج نحو إحداث وسائل خاصة لتسوية منازعات العمل الجماعية، بعد أن ثارت في الفترة الأخيرة منازعات جماعية بين بعض من أصحاب العمل وجميع عمالهم أو فريق من عمالهم.

^(٨) في القانون الجزائري، لأطراف النزاع الخيار بين الوساطة أو التحكيم، فمرحلة الوساطة ليست إلزامية، حيث نصت المادة التاسعة بأنه: "في حال فشل المصالحة يمكن لطرفي النزاع أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم".

السعودي^(٩)، رغم أن النظام السعودي أطلق اسم المصلح على من يتوسط بين أطراف النزاع^(١٠)، إلا أن الصلح لا يتطلب وجود طرف ثالث^(١١)، لكن الوساطة قد تنتهي إلى الصلح.

إذن، الوساطة كوسيلة ودية تناسب منازعات العمل الجماعية؛ لأن العمال يمثلهم في الوساطة منظماتهم النقابية، أو ممثلون عنهم مما يعيد التوازن للعلاقة بين العمال وصاحب العمل، حيث يضع قانون العمل العامل في علاقة تبعية. بينما إخضاع منازعات العمل الفردية للوساطة الإلزامية قد يكون غير مناسب في اعتقادنا، وذلك لاختلال ميزان القوى بين طرفي المنازعة الفردية، ويظهر هذا الخلل في ميزان القوى بين الطرفين في النقاط الآتية^(١٢): أولاً: يأخذ القضاء أثناء الفصل في المنازعات العمالية ضعف العامل في الاعتبار بخصوص عبء الإثبات، لهذا فقد حملت هيئة تسوية الخلافات العمالية السعودية صاحب العمل عبء إثبات المبرر المشروع عند إنهاء عقد العمل غير محدد المدة^(١٣)، بينما الوساطة بطبيعتها عملية تفاوضية تحتاج

^(٩) عرفت المادة (٢٠٣) من قانون العمل السوري منازعات العمل الفردية بأنها " الخلافات التي تنشأ بين صاحب العمل والعامل في معرض تطبيق أحكام قانون العمل وعقد العمل الفردي". عرفت المادة الثانية من القانون الجزائري الخاص بالمنازعات الفردية، المنازعة الفردية، بأن: "يعد نزاعاً فردياً في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجبر ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط بين الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة"، ويلحظ أن المشرع الجزائري لا يعتبر الخلافات بين العامل وصاحب العمل نزاعاً إلا إذا استعصى حله داخل الهيئات المستخدمة. وانتقد جانب من الفقه هذا الموقف للمشرع الجزائري باعتبار أن النزاع في أصله وأساسه مجرد خلاف بين أطراف علاقة العمل في أي مرحلة نشب ذلك الخلاف، بالإضافة إلى عدم وجود سند قانوني أو موضوعي لمثل هذه التفرقة.

^(١٠) المادة الأولى من قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم ٥٧١٦٧ تاريخ ١٤٤٠/٣/٢٠ .

^(١١) عبدالله بن محمد العمراني: الوساطة في تسوية المنازعات، دراسة فقهية، مجلة قضاء، ص ١٠٢. Kübra Doğan Yenisey – Seda Ergüneş Emrağ: Mandatory mediation in labour law: A Draft Bill in Turkey, HUNGARIAN LABOUR LAW E-Journal 2017/1. <http://www.hllj.hu/>

^(١٣) القرار رقم ١١١٤ / ٤٣١/٢ / تاريخ ١٤٣١/١٢/٣ مدونة المبادئ والقرارات العمالية ١٤٣١-

إلى أطراف تقف على قدم المساواة من الناحية الاقتصادية والقانونية. ثانياً: أن الوساطة تعادل حرية التعاقد مع أن جوهر قانون العمل لا يقوم على حرية التعاقد إلا إذا كان ما اتفق عليه الأطراف يحقق مصلحة العامل، تتم الوساطة غالباً بعد إنهاء عقد العمل، لذلك لا يوجد ما يمنع العامل في القانون السعودي من التنازل عن جزء من حقوقه للحصول على الجزء الآخر. ثالثاً: اختلال توازن القوى بين الأطراف ينشأ كذلك من عدم المساواة في الموارد المالية، حيث إن العامل يعتمد في معيشته على الأجر ولا يستطيع الانتظار طويلاً للحصول عليه، وبالتالي قد يقبل بمبالغ مالية أقل مما كان سيحصل عليه لو نظر القضاء في قضيته. كذلك يوجد عدم مساواة بين العامل وصاحب العمل بخصوص الوصول إلى المعلومات القانونية، فمعلومات العامل عن حقوقه قليلة بالمقارنة مع صاحب العمل، بالتالي فمن الصعب على العامل أن يتنبأ بمدى الحقوق التي سوف يحصل عليها في نهاية الوساطة. أما صاحب العمل يملك معلومات قانونية، ولديه سوابق في دعاوى مماثلة عرضت على الوساطة، فعدم المساواة تلك في المعرفة والاطلاع على تجارب سابقة قد تدفع العامل إلى اتخاذ قرار خاطئ. إذن يمكن القول إن العمال في الوساطة يحصلون على مستحقاتهم بشكل أسرع لكن أقل من المبالغ التي يمنحها لهم القانون؛ لذلك ارتفاع معدلات تسوية المنازعات الفردية عن طريق الوساطة لا يثبت عدالة هذه التسويات.

ومما تجدر الإشارة إليه هنا أن دور الوساطة يقتصر على تقريب وجهات النظر بين أطراف النزاع، من خلال تقديم توصية تتضمن حلاً للنزاع، لذلك فإن حل النزاع يتوقف على قبول طرفيه بالحل المقترح من الوسيط، ومما لا شك فيه بأن تسوية المنازعة الجماعية أو الفردية بطريقة الوساطة - كما هو الحال في المفاوضات الجماعية - يزيل الآثار السلبية للمنازعة من نفوس الأطراف، ويحافظ على علاقة ودية

بينهما^(١٤)، مما يحافظ على استقرار علاقات العمل، ويحافظ على السلم الاجتماعي؛ لأنها تعتمد على التعاون بدلاً من المخاصمة.

أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث في الوساطة كوسيلة ودية لتسوية المنازعات العمالية الفردية أم الجماعية، من أن هذه الوسيلة تعد أداة فاعلة لحل المنازعات العمالية بطريقة بناءة، وتبدو فعاليتها من أنها وسيلة اقتصادية إذا قارناها بالتحكيم، كما أنها وسيلة رضائية؛ إذ أن الوسيط لا يملك سلطة فرض حل بطريقة استبدادية، كما أنها وسيلة تنفق مع المفهوم الجديد للعدالة؛ إذ لا يكفي حسم النزاع وترك آثاره تتفاعل في نفوس أطرافه، مما ينعكس سلباً على المنشأة، فالوساطة تحسم المنازعات بطريقة تزيل الآثار السلبية التي تركها النزاع في نفوسهم، مما يترتب على ذلك عودة التعاون والمحافظة على الثقة المتبادلة بين أطراف النزاع العمالي. فوسيلة لحسم المنازعات بهذه الأهمية تستحق أن تكون محلاً لدراسات علمية جادة؛ حيث إن الوساطة لم تحظ باهتمام الباحثين العرب في حدود اطلاعي المتواضع.

مشكلة البحث:

يمكن أن نصوغ مشكلة البحث بصيغة سؤال على النحو التالي: هل يتوافر للوساطة من الخصائص ما يجعلها أداة فعالة لتسوية المنازعات العمالية؟

منهجية البحث:

اعتمد الباحث على المنهج التحليلي المقارن مع الاستعانة بالمنهج التاريخي لتوضيح تاريخ الوساطة، مع الإشارة إلى أن القوانين محل الدراسة تمثلت بقوانين العمل السوري والمصري والجزائري والسعودي والفرنسي.

^(١٤) في اليابان كان التزام أصحاب العمل اليابانيين بالحل البديل للنزاعات تقليدياً مرتبطاً بالأخلاقيات، الموقف السلبي من اختيار محكمة الدولة كوسيلة لحل الخلافات في الصين القديمة، حث كونفوشيوس على استخدام الوساطة بدلاً من اللجوء إلى المحكمة، وحذر من أن المشاركة المثيرة للجدل في المحاكمة من المرجح أن تعزز سخط أطراف الصراع وتغوق تفاعلهم الفعال.

GUZAL GALIAKBAROVA, SHOLPAN SAIMOV: Cited above p.98

-خطة البحث:

-المبحث الأول: مفهوم الوساطة

-المبحث الثاني: إجراءات الوساطة

-الخاتمة والتوصيات:

المبحث الأول

مفهوم الوساطة

تعد الوساطة من الوسائل الودية الرضائية لتسوية المنازعات بشكل عام، ومنازعات العمل بشكل خاص^(١٥)، وتتسم بانخفاض التكلفة، والسرعة في تسوية

^(١٥) المنازعات العمالية أمر لا مفر عنه، لوجود تباين في المصالح بين صاحب العمل والعمال، فالنزاع جزء لا يتجزأ من الهياكل المؤسسية للرأسمالية، ويعزز هذا النزاع عدم توازن القوى بين صاحب العمل والعمال. المنازعات العمالية تنبع من مفهوم كيفية تنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعمال. تم تحديد أربع أيديولوجيات أو مناهج متناقضة من قبل البعض. الأولى: الأنايية الثانية: النقدية (الرايكاالية) الثالثة: الودوية. الرابعة: التعددية. يعتمد المنهج الأناي egoist على الفلسفة النيوليبرالية؛ حيث يعتبر العلاقة بين العمال وصاحب العمل ذات طبيعة مالية (معاملة مالية) ينظر إلى العمل على أنه سلعة، ويسعى كل طرف إلى الحصول على سعر يعتبر أفضل بديل عما يقدمه للطرف الآخر. لهذا فإن سوق العمل يتيح حل النزاع بين العمل والإدارة. يتحدى النهج النقدي critical هذا الإيمان بفعالية السوق ويقوم على الإيمان بوجود عدم مساواة متأصل في العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، هذا المنهج النقدي الذي طوره ماركس في القرن التاسع عشر، فالصراع أمر لا مفر منه في هذا الإطار؛ حيث يسعى أصحاب وسائل الإنتاج إلى استغلال العمال، لهذا فإن حل الصراع المتأصل هيكليا يتطلب تغييرا منهجيا وجذريا؛ لأن العامل غارق في هيكل يخدم مصالح صاحب العمل. أما المنهج الودوي unitarist للإدارة يفترض وجود مصلحة مشتركة بين العمال وأصحاب العمل، لهذا يجب بذل الجهود لبناء واستدامة الاهتمام المشترك من خلال نهج العلاقات الإنسانية للإدارة. كذلك يجب تصميم سياسة الموارد البشرية لمواءمة مصالح العمال مع الإدارة. خصوم هذا المنهج ينظرون إليه على أنه طريقة مقنعة لفرض السلطة الإدارية على العمال. يرى أنصار المنهج الودوي أن العمال والمديرين لديهم نفس الأهداف وأن حسن النية والتواصل يكفیان لفض النزاع، وفي حال نشوء تعارض بينهما فإنه مؤشر على سوء إدارة العمال، وفشل في تأمين وحدة المصالح. ويمكن تدارك ذلك من إجراءات التظلم، فرض الحلول، أو من خلال تقنيات المشاركة

المنازعات، كما أنها لا تفرض على الأطراف حلاً للنزاع بطريقة استبدادية، وإنما حل النزاع يتوقف على موافقة طرفيه على التوصية المقدمة من الوسيط، لهذا يجب أن يحوز الوسيط على ثقة أطراف النزاع. رغم أهمية دور الوسيط إلا أنه يمكن القول وبكل صدق، ليس الوسيط هو من يتوصل إلى حل للنزاع، بل أن حسن نية أطراف النزاع هو الذي سمح بالوصول لذلك الحل⁽¹⁶⁾. يعد اللجوء إلى الوساطة الخطوة الأولى في بعض القوانين محل الدراسة، أو تأتي الوساطة كخطوة ثانية بعد المفاوضة الجماعية، كما أن اللجوء إلى الوساطة قد يكون إلزامياً لأطراف النزاع، بمعنى لا يحتاج اللجوء إليها إلى اتفاق الأطراف على ذلك، وقد يتوقف اللجوء إليها على اتفاق الأطراف على ذلك، إلا أن الدخول في مرحلة الوساطة لا يعني التوصل حتماً إلى حل النزاع. لذلك فإن مباشرة الوساطة بناء على طلب أحد أطراف النزاع من الجهة الإدارية لا ينال من رضائيتها؛ لأن الدخول في إجراءات الوساطة لا يترتب عليه بالضرورة

لحل المشكلات في النهج الوجداني فإن النزاع بين الأفراد - علاقة منحرفة- أكثر أهمية من هيكل العلاقة بين العمال وصاحب العمل. ويعترف المنهج التعددي pluralist بتنوع الاهتمام ويتطلب اتخاذ تدابير تمكن من إدارة التنوع بشكل عادل وفعال، ويعتبر المنهج التعددي بأن النزاع ليس انحرافاً، وأنه أمر لا مفر منه في اختلاف مصالح الطرفين، ومن الطبيعي أن يكون النزاع جزء لا يتجزأ من الهياكل المؤسسية الرأسمالية، ويسعى النهج التعددي إلى معالجة اختلال توازن القوى داخل النظام المعني، وتؤدي النقابات العمالية دوراً حيوياً من خلال المشاركة في المفاوضة الجماعية وإتاحة العمل الجماعي المنظم مثل الإضرابات، ومن منظور أوسع يمكن للدولة أن تتدخل لتنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل في شكل تشريع حد أدنى للأجور، وحقوق العمال القانونية، ووكالات تسوية المنازعات العمالية.

Roy Poyntz, The enactment of workplace mediation in British Universities: A study of mediator meta-theory and the integration of practice, A thesis submitted in partial fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, February 2018, p.17-18

⁽¹⁶⁾LESLEY ALLPOR: EXPLORING THE COMMON GROUND IN MEDIATION. A thesis submitted to the University of Birmingham for the degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY, August 2015, p.17.

- اتفاق الأطراف على حل للنزاع. دراسة مفهوم الوساطة يتطلب منا أن نعرفها، ومن ثم نوضح شروطها وطبيعتها، ونشرح خصائصها.
- المطلب الأول: تعريف الوساطة.
 - المطلب الثاني: شروط الوساطة وطبيعتها.
 - المطلب الثالث: خصائص الوساطة.

المطلب الأول

تعريف الوساطة

تعد الوساطة أداة من الأدوات السريعة، المرنة، الفعالة^(١٧) لتسوية منازعات العمل الجماعية والفردية، بطريقة ودية وبتكلفة منخفضة؛ تعتمد على موافقة طرفي النزاع على الحل المقترح من الوسيط، لهذا تترك ارتياحاً كبيراً لدى أطراف النزاع، وترفع من معنويات العمال، وبالتالي ينعكس ذلك زيادة في الإنتاج. أخذت بالوساطة معظم الدول بغض النظر عن أنظمتها الاقتصادية والسياسية^(١٨).

إذن، في الوساطة يخرج النزاع من نطاق المنشأة ليتدخل طرف ثالث لا علاقة له بالنزاع في محاولة لتسويته، مع احتفاظ الطرفين بالسيطرة على النزاع بدلاً من تسليم قضيتهما إلى قرار نهائي يصدر من طرف ثالث، فالوساطة إذن؛ هي عملية إرادية

(17) Hans Juergen Zahorka: Mediation in Labour Relations: What Can Be Learned From the North American and EU Example? Labour Legislation and Arbitration Project EuropeAid/113649/C/SV/Ru p.1.

(18) الصديق ريكلي: الوساطة كطريقة مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية ودياً طبقاً لأحكام القانون رقم ٢٠/٩٠ الصادر في ٢٠/٦/١٩٩٠م. مجلة العلوم الإنسانية، عدد ٤٤، كانون الأول، ٢٠١٥، ص ٢٧١-٢٨٧. وقد وقع تبني هذا النظام في القانون الفرنسي، حيث كانت أول إشارة له في المرسوم الصادر في ٥ مايو /أيار/ ١٩٥٥م. حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٩م، ص ٥٧٥.

وأخذ كل من القانون السوري والمصري والجزائري والقانون السعودي بالوساطة؛ مع الإشارة إلى أن القانون السعودي يخضع المنازعات الفردية والجماعية للوساطة الإلزامية عن طريق مكتب العمل، ونظام التسوية بموجب قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم ٥٧١٦٧ تاريخ ٢٠/٣/١٤٤٠.

ورضائية لتسوية المنازعات، توفر لأطراف النزاع وسيلة لإيجاد حل بشروطهم الخاصة، وتتميز عن التحكيم -مثلاً- من أن الوسيط المحايد المكلف بإدارة التسوية لا يملك سلطة فرض حل على أطراف النزاع^(١٩).

الوساطة؛ كلمة يونانية الأصل تعني مكان أوسطي، فهي إجراء يقوم به طرف ثالث أكثر فعالية وكفاءة في تسوية النزاع. بينما يرى البعض الآخر أن أصل كلمة الوساطة في اللغة اللاتينية يعود إلى كلمة "ميدياتوس" التي تعني التوسط، ومنها اشتقت كلمة "ميدياتور" بمعنى الشخص الذي يتوسط بغرض الوصول إلى اتفاق^(٢٠)، ويرى جانب آخر من الفقه^(٢١) أن الوساطة مشتقة من الجذر اللاتيني mediare، وتعني في اللغة العربية شفاعاة، طلب معروفاً، قدم وساطته، عرض مساعيه الحميدة، وساطة، محاولة فض نزاع قائم بين فريقين أو أكثر عن طريق التفاوض والحوار^(٢٢). عرفت المادة العاشرة من القانون الجزائري^(٢٣) الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه، طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير ويشتركان في تعيينه.

(19) Roy Poyntz, The enactment of workplace mediation in British Universities: A study of mediator meta-theory and the integration of practice, A thesis submitted in partial fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, February 2018, p.8.

(٢٠) بن بلقاسم فريد: الوساطة في الجزائر: ماضي حاضر ومستقبل، مداخلة ضمن فعاليات الملتقى ممارسات الوساطة، وزارة العدل، مركز البحوث القانونية والقضائية، يومي ١٥-١٦ جوان ٢٠٠٩م. نقلاً عن سليمان صبرينه: الوساطة في القضايا العملية، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد ٤، العدد، ٢، ٢٠١٩م، ص ٣٨٩ - ٤١٨.

(21) Author(s) James A. Wall, Jr. and Ann Lynn: Mediation: A Current Review Source: The Journal of Conflict Resolution, Vol. 37, No. 1 (Mar., 1993), pp. 160-194 <http://www.jstor.org/stable/174500> Accessed: 23-11-2017 14:57 UTC. P.160.

(22) معجم اللغة العربية المعاصرة: -وساطة/maajim.com/dictionary/ (٢٣) رقم ٠٢/٩٠ المؤرخ في ١٠ رجب ١٤١٠ الموافق ٢/٦ / ١٩٩٠م المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب. لم يعرف كل من قانون العمل السوري والمصري الوساطة، كما لم يعرفها القرار الوزاري السعودي الذي ينظم التسوية الودية.

فالوساطة؛ هي العملية التي يدعو بموجبها أطراف النزاع العمالي طرف ثالث محايد، يسمى الوسيط لمساعدتهما في حل نزاعهما، لا يتمتع الوسيط بسلطة اتخاذ القرار بشأن النزاع، لكنه يساعد في حله من خلال اقتراح حل يقبله الطرفين بصورة طوعية^(٢٤) لا تقتصر الفائدة من الوساطة الوصول إلى تسوية النزاع بطريقة ودية، بل يتجاوز ذلك إلى أن الوسيط يدعم طرفي النزاع بمهارات وتقنيات تفاوضية خاصة، تساعد على حل مشكلاتهم المستقبلية، لا سيما أنه على معرفة ودراية بأحكام قانون العمل الموضوعية، ولا يحل النزاع بطريقة قسرية، وهذا ما يفرقها عن التحكيم^(٢٥)، حيث لدى المحكم سلطة مستقلة للبت في النزاع بدلاً من أطرافه، لهذا يجب أن يتمتع الوسيط بالمصداقية.

يصنف جانب من الفقه^(٢٦) الوساطة في نماذج ثلاثة، ويشير إلى أن هذا الجانب مازال غير مكتشف، فالنموذج الأول أطلق عليه اسم الوساطة التقييمية؛ حيث يقتصر

(24) Barbara Grandi: cited above, p.40.

(25) Mediation is defined as process where the parties to a dispute – in labor relations: the employer and the labor union – invite a neutral third party, the mediator, to help them resolve their differences. This mediator has no power of decision concerning the conflict between the parties, but helps to find and reach a mutually acceptable and voluntarily reached solution. The mediator supports both parties by special negotiation skills and techniques and does not solve the dispute by authoritarian means. There is a clear difference to arbitration on the one side and negotiation on the other. Hans Juergen Zahorka: cited above, p.1.

(26) Models of mediation: A largely unexplored area is the impact of different models of mediation on participant and organizational outcomes. Mediation can be evaluative if the mediator gives an expert opinion on the merits of the dispute. In a problem-solving or facilitative model, the mediator helps the parties identify and dovetail their interests. Still less directive is transformative mediation, which focuses on empowering the parties to control all aspects of the mediation. Transformative mediators do not pressure parties to accept a settlement, but rather to clarify their own interests, goals, and choices. The mediator also fosters moments of recognition, in which each party reaches a better understanding or acknowledges the other's perspective, **Lisa B. Bingham**: Employment Dispute Resolution: The Case for Mediation, CONFLICT RESOLUTION

دور الوسيط على تقييم النزاع، ومن تقديم رأي فني في موضوع النزاع، أما في نموذج وساطة حل المشكلات أو التيسير؛ فيساعد الوسيط أطراف النزاع على تحديد مصالحهم وبيان مدى ترابطها أما الوساطة التحويلية؛ فتركز على تمكين الأطراف من السيطرة على جوانب الوساطة، دون الضغط عليهم لقبول التسوية، فيوضح لهم مصالحهم وأهدافهم وخياراتهم، حيث يصل كل طرف إلى فهم أفضل لرأي الطرف الآخر، وصنفت الوساطة التحويلية أكثر فعالية من الأنواع الأخرى.

المطلب الثاني

شروط الوساطة وطبيعتها

تعلق بعض القوانين محل الدراسة اللجوء إلى الوساطة على استفاد الخطوة الأولى من الوسائل الودية لتسوية المنازعات العمالية الجماعية (أولاً)، كما أن اللجوء إلى الوساطة قد يحتاج إلى اتفاق الأطراف على ذلك، أو يكتفى بطلب أحد أطراف النزاع من الجهة الإدارية المختصة إحالته إلى الوساطة (ثانياً).

أولاً- شروط الوساطة:

- أ- فشل المفاوضة الجماعية في تسوية منازعة العمل الجماعية كلياً أو جزئياً.
- ب-تقدم أحد طرفي النزاع أو كلاهما، أو من يمثلها قانوناً بطلب إلى المديرية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة^(٢٧).

علق المشرع السوري والمصري البدء باتخاذ إجراءات الوساطة على فشل المفاوضة الجماعية كلياً أو جزئياً في تسوية المنازعة الجماعية، وعلى طلب طرفي النزاع أو أحدهما أو من يمثلها قانوناً من الجهة الإدارية المختصة اتخاذ إجراءات الوساطة. أما في القانون السعودي لم يشترط القانون اللجوء إلى المفاوضة الجماعية،

QUARTERLY, vol. 22, no. 1-2, Fall-Winter 2004 © Wiley Periodicals, Inc., and the Association for Conflict Resolution, p.156.

(٢٧) المادة (١٧٩) عمل سوري والمادة (١٧٠) عمل مصري.

لهذا فإن الوساطة متوقفة على طلب أحد أطراف النزاع العمالي الفردي أم الجماعي^(٢٨) من مكتب العمل الذي يقع مكان العمل في دائرة اختصاصه مباشرة حل المنازعة.

ثانياً - طبيعة الوساطة:

من الواضح أن المشرع لم يعلق اتخاذ إجراءات الوساطة على موافقة الطرف الآخر، مما يدل على أن الوساطة في القانون المصري والسوري والسعودي إلزامية لأطراف النزاع العمالي وليست اختيارية^(٢٩)؛ كذلك أن المحكمة العمالية السعودية لا تنتظر في النزاع فردياً كان أم جماعياً إلا بعد عرضه على لجنة التسوية الودية وتفشل في الوصول إلى حل له خلال مدة لا تزيد على أحد وعشرين يوماً^(٣٠)، لكن السؤال

^(٢٨) حيث نص البند أولاً من المرسوم الملكي م/١٤ تاريخ ٢٢/٢/٤٤٠م يجب في الدعوى العمالية، أن يسبق رفعها أمام المحكمة العمالية، التقدم إلى مكتب العمل الذي مكان العمل في دائرة اختصاصه ليتخذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً.

^(٢٩) ومما يؤكد على إلزامية الوساطة في حل المنازعات الجماعية أن المادة (١٨١) من قانون العمل المصري نصت على أنه: "لأي من طرفي النزاع في المنشآت الاستراتيجية والحيوية المشار إليها في المادة (١٩٤) من هذا القانون، عند تسوية النزاع ودياً من خلال المفاوضات أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالته مباشرة إلى هيئة التحكيم، وذلك دون سلوك سبيل الوساطة"، لهذا لو كانت الوساطة اختيارية لما كان هناك من مبرر لهذا النص. وانظر أيضاً: سليمان صبرينة: الوساطة في القضايا العمالية، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد الرابع، العدد الثاني، ٢٠١٩م، ص ٤٠٥، على خلاف ذلك لطرش أمينة: نطاق الأحكام الاتفاقية بتسوية منازعات العمل الجماعية. مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الرابع - ٢٠١٧م، ص ٢٢١. أصبحت الوساطة إلزامية في القانون الفرنسي منذ عام ١٩٥٧م، حيث يمكن لرئيس هيئة التوفيق الإقليمية أو وزير العمل بناء على طلب أحد أطراف النزاع، أو بمبادرة منهما بدء إجراءات الوساطة بعد فشل التوفيق.

Caire, G. (1983). Procédures de règlement pacifique des conflits collectifs en France. Relations industrielles / Industrial Relations, 38 (1), 3-27. <https://doi.org/10.7202/029324ar>. p.6

^(٣٠) المادة (١٤) من قرار وزير العمل والتنمية الاجتماعية رقم ٥٧١٦٧ تاريخ ٢٠/٣/١٤٤٠.

الذي يثور في كل من القانون المصري والسوري في حال طلب أحد أطراف النزاع الجماعي من المديرية المختصة المباشرة في إجراءات الوساطة ورفض الطرف الآخر ذلك، فما هو الحكم في هذه الحالة؟ لم يجب كل من القانون السوري والمصري على هذا التساؤل، لكن المشرع السوري واجه حالة طلب أحد الطرفين من الآخر الدخول في المفاوضة الجماعية، ورفض من وجه إليه الطلب، جاز للطرف الذي وجه الدعوة للمفاوضة الجماعية أن يطلب من المديرية المختصة إخطار منظمة أصحاب العمل أو المنظمة النقابية العمالية بحسب الحال لمباشرة المفاوضة الجماعية نيابة عن الطرف الآخر، وتعد المنظمة المعنية في هذه الحالة مفوضة قانوناً في التفاوض وتوقيع اتفاق العمل الجماعي⁽³¹⁾. نعتقد أن ذات الحكم يطبق في حال رفض أحد الطرفين السير بإجراءات الوساطة⁽³²⁾، ويبدو أن قانون العمل الفرنسي لا يشترط اتفاق أطراف المنازعة في اللجوء إلى الوساطة لأن المشرع منح لرئيس لجنة التوفيق إمكانية الشروع في الوساطة من خلال دعوة الطرفين إلى تعيين وسيط خلال مدة زمنية معينة، كما أن البدء بإجراءات التسوية يمكن يأتي من قبل السلطة الإدارية بناءً على طلب خطي ومعلل من أحد الطرفين أو بناء على مبادرة من الجهة الإدارية نفسها⁽³³⁾.

⁽³¹⁾ المادة (179) من قانون العمل السوري.

⁽³²⁾ يحب التفرقة بين اتفاق أطراف النزاع على التوصية المقترحة من الوسيط، وبين الدخول في إجراءات الوساطة، فالأمر الأول لا يتحقق إلا بموافقة الطرفين على ذلك، ومن هنا اعتبرت الوساطة وسيلة رضائية. بينما الأمر الثاني المتمثل في الدخول في إجراءات الوساطة، حيث لو علق ذلك على إرادة طرفي النزاع، لتمكن أحد الأطراف من تعطيل الوساطة كوسيلة ودية لتسوية المنازعات العمالية، لهذا في حال فشل المفاوضة الجماعية يكفي أن يطلب أحد الأطراف من الجهة الإدارية إحالة المنازعة للوسيط، وفي حال رفض الطرف الآخر لذلك، وخاصة صاحب العمل السير في إجراءات الوساطة، ولم تُجد وسائل التنفيذ الجبري للالتزام القانوني المتمثل بعرض النزاع على الوسيط، فعندئذ يُمثل الطرف الذي رفض السير بإجراءات الوساطة من قبل المنظمة النقابية التي ينتمي لها، دون أن يعتبر ذلك مساساً بمبدأ رضائية الوساطة.

⁽³³⁾ L2523-1: Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3

La procédure de médiation peut être engagée par le président de la commission de conciliation qui, dans ce cas, invite les parties à désigner un

أما الحكم في القانون الجزائري فإنه مختلف عن كل من القوانين السورية والمصرية والسعودية؛ إذ جعل المشرع من الوساطة إجراءً اتفاقياً، لهذا لا بد من اتفاق طرفي النزاع الجماعي على إسناد مهمة تسوية النزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط، ولا بد من اتفاق الطرفين على تعيينه. (٣٤) ويرى جانب من الفقه أن فرص نجاح الوساطة تزداد عندما تكون خياراً حراً وواعياً من أطراف المنازعة (٣٥).

المطلب الثالث

خصائص الوساطة

لما كانت الوساطة أداة فعالة لتسوية المنازعات بشكل عام والمنازعات العمالية سواء كانت جماعية أو فردية بشكل خاص، وتعود فعاليتها لما تتميز به من خصائص؛ كإنخفاض التكلفة المالية بالمقارنة مع التحكيم، كما تتميز بأنها إجراء سريع وفعال، ومرن، وتعد السرية من طبيعتها كذلك، كما أنها تحافظ على علاقة ودية بين أطراف المنازعة، كما أنها لا تفرض حلاً على أطراف النزاع، وإنما تشجع الأطراف على الاتفاق لتسوية النزاع. لهذا تعد الوساطة أداة واعدة لحل المنازعات بطريقة بناءة مما جعلها الخيار الأمثل لأطراف النزاع.

١- الرضائية:

تقوم الوساطة على الرضائية؛ لأن من شأنها أن تتيح للعمال وأصحاب العمل منتدى طوعي وغير ملزم؛ بمعنى أن الوسيط لا يفرض حلاً للنزاع العمالي على طرفي النزاع، وإنما يقتصر دوره على تقديم توصية بالحل، بالتالي يمكن لأطراف النزاع العمالي قبول حل يناسب ظروفهم بشكل خاص وشعورهم الشخصي بالعدالة (٣٦)،

médiateur dans un délai déterminé afin de favoriser le règlement amiable du conflit collectif.

Cette procédure peut être également engagée par l'autorité administrative à la demande écrite et motivée de l'une des parties ou de sa propre initiative

(٣٤) المادة العاشرة من القانون رقم ٠٢/٩٠ لسنة ١٩٩٠م.

(٣٥) Barbara Grandi: cited above, p. 43.

(٣٦) Barbara Grandi: cited above, p. 40.

لهذا فإن حل النزاع يحتاج إلى قبول الطرفين للتوصية التي يقدمها الوسيط، لذلك لن يضطر العمال إلى التخلي عن أي حق من حقوقهم إلا بموافقتهم على خلاف التحكيم^(٣٧)؛ لأن النزاع من خلال الوساطة لا يحل بالوسائل الاستبدادية^(٣٨).

٢- المرونة:

تتسم الوساطة كوسيلة من وسائل التسوية الودية لمنازعات العمل بالمرونة سواء في سير إجراءاتها ونتائجها، فمن حيث إجراءاتها تخلو الوساطة من الإجراءات الطويلة والمعقدة، ومن حيث النتيجة؛ فإن الوسيط يساعد الأطراف على إيجاد حل للنزاع دون أن يفرض حلولاً ذاتية^(٣٩). فالوساطة يمكن أن تقدم حلولاً قائمة على المصلحة بدلاً من اتخاذ موقف الريح أو الخسارة في النزاع^(٤٠) كما أنها تفسح المجال للإبداع في البحث عن حلول للنزاع وتفرز رؤية شاملة للنزاع يتجاوز بعده القانوني.

٣- السرية والخصوصية:

من العوامل التي تسهم في نجاح الوساطة سريتها وخصوصيتها، حيث يفضل أصحاب العمل اللجوء إليها لأنهم يتحاشون النزاعات القضائية العلنية التي قد تسيء إلى سمعتهم وتؤثر على معاملاتهم، بالإضافة إلى أن السرية تشجع الأطراف المتنازعة على الحوار الصريح وتقديم التنازلات بحرية تامة دون الخشية أن تكون حجة عليهم في المستقبل^(٤١)؛ لهذا يمكن القول بأن الوساطة كعملية خاصة وسرية توفر بيئة تمكن الأطراف من التفاعل بحرية في ذلك الفضاء الآمن الذي تم إنشاؤه بواسطة أطراف

(37) Ann C. Hodges, Mediation and the Transformation of American Labor Unions, 69 MO. L. REV. (2004) Available at: <https://scholarship.law.missouri.edu/mlr/vol69/iss2/2>, p.391.

(38) Raximov, M.A. (2018) "New institution: resolving labour disputes through mediation", Review of law sciences: Vol. 3, Article 11. Available at: https://uzjournals.edu.uz/rev_law/vol3/iss1/11

(39) سليمان صبرينه: الوساطة في القضايا العمالية: مرجع سابق ٣٩٧.

(40) Ann C. Hodges, cited above, p.384.

(41) سليمان صبرينه: المرجع السابق، ص ٣٩٨.

النزاع^(٤٢). إذن، لما كان المشرع قد ألزم طرفي المنازعة الجماعية بتقديم كل المعلومات المفيدة للوسيط لكي يتمكن من النهوض بالمهمة التي أسندت إليه، مما يعني اطلاعه على أسرار مهنية، لذلك ألزمته المادة (١١) من القانون الجزائري رقم ٠٢/٩٠ لسنة ١٩٩٠ أن يحافظ على السر المهني، وكل المعلومات التي اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته ولا يفشيها إلى الغير ، ويسري هذا الحكم في كل القوانين المقارنة محل الدراسة بموجب القواعد العامة في المسؤولية المدنية؛ فيعتبر إفشاء المعلومات السرية خطأ، فإذا ترتب عليه خطأ وقامت علاقة سببية فتثبت عندئذ مسؤولية الوسيط المدنية تجاه أطراف المنازعة العمالية.

٤- الوساطة وسيلة من وسائل تحديث العدالة^(٤٣):

تتوافق الوساطة مع المفهوم الحديث للعدالة، ذلك المفهوم الذي يحافظ على علاقة ودية بين أطراف النزاع، وتمنع الاستياء والإحباط، لأن تطبيق القانون وحده قد لا يوفر دائماً حلاً مرضياً للمشاكل الإنسانية، ومما لا شك فيه أن الحفاظ على العلاقة الودية بين العمال وصاحب العمل هام بشكل خاص لإنتاجية القوى العاملة^(٤٤)، ولأن عقد العمل يقوم على الثقة بين الطرفين.

المبحث الثاني

إجراءات الوساطة

بعد فشل المفاوضات الجماعية كلياً أو جزئياً في الوصول إلى حل لمنازعة العمل الجماعية تظهر الحاجة عندئذ إلى مباشرة إجراء الوساطة، ومباشرة هذا الإجراء يتطلب تحديد الجهة التي تختار الوسيط والشروط التي تتوافر فيه، ولما كانت المنازعات

(42) Roy Poyntz, 'The enactment of workplace mediation in British Universities: A study of mediator meta-theory and the integration of practice, A thesis submitted in partial fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, February 2018, p.9.

(43) Béatrice Blohorn-Brenneur: La médiation prud'homale, REVUE PROJET - ACTEUR DE TERRAIN, p.4.

(44) Ann C. Hodges, cited above p.397.

الجماعية ذات آثار خطيرة فهذا يتطلب الإسراع بإجراءات الوساطة، كما أن مباشرة إجراء الوساطة يقتضي تحديد صلاحية الوسيط، فهل الوسيط يفرض حلاً أم يقتصر دوره على تقديم توصية بالحل فقط، كما يجب أن نحدد الصلاحيات التي يتمتع بها الوسيط.

-المطلب الأول: مباشرة إجراءات الوساطة.

-المطلب الثاني: صلاحيات الوسيط.

المطلب الأول

مباشرة إجراءات الوساطة

إحالة النزاع على الوساطة قد يتطلب اتفاق الطرفين على ذلك، أو تقدّم أحدهما بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة لمباشرة إجراءات الوساطة؛ لهذا تطرح عندئذ مسألة الجهة التي تختار الوسيط، هل يُترك اختيار الوسيط لاتفاق أطراف النزاع أم تتولى ذلك الجهة الإدارية المختصة؟ كذلك يثور تساؤل بخصوص الشروط التي يجب توافرها في الوسيط؟ كما أن المدة التي يتعين فيها على الوسيط إنجاز مهمته مسألة في غاية الأهمية وخاصة في منازعات العمل الجماعية.

أولاً- اختيار الوسيط:

يتولى في قانون العمل السوري مدير الجهة الإدارية المختصة مساعي الوساطة أو يكلف بها أحد العاملين بالإدارة أو أحد الخبراء من خارج الإدارة، أما في القانون الجزائري يتولى أطراف النزاع الاتفاق على تسمية الوسيط^(٤٥). أما الحكم في قانون العمل المصري يتولى أطراف المنازعة الاتفاق على الوسيط من بين الوسطاء المقيدين في قائمة الوسطاء المعتمدة من الوزارة المختصة، وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم طلب إجراء الوساطة، وتتولى الجهة الإدارية إبلاغ الوسيط الذي وقع عليه

^(٤٥) المادة (١٠) من قانون العمل الجزائري.

الاختيار^(٤٦). وفي القانون السعودي تتولى إدارة التسوية الودية المباشرة إجراءات التسوية بعد قيد الدعوى لدى مكتب العمل المختص، أما الحكم في القانون الفرنسي يعود لطرفي النزاع الاتفاق على تعيين الوسيط، وفي حال عدم اتفاقهم على ذلك تختار السلطة الإدارية المختصة الوسيط من القائمة التي تضم شخصيات معينة على أساس كفاءتهم ، وتعد تلك القائمة بعد التشاور ودراسة المقترحات المقدمة من النقابات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال على المستوى الوطني^(٤٧).

بخصوص طريقة اختيار الوسيط، لما كانت مؤسسة الوساطة تهدف إلى مساعدة أطراف النزاع على الاتفاق على حل للنزاع، فإن عدم السماح لهم باختيار الوسيط كما هو الحال في القانون السوري والسعودي سيكون ضد الفكرة الأساسية لتسوية النزاع بطريقة ودية عن طريق الوساطة. كذلك سيكون من الأفضل أن يسمح لأطراف النزاع باختيار وسيط من خارج القائمة الرسمية، وأن يترك اختيار الوسيط من القائمة الرسمية على الحالة التي لم يتمكن فيها أطراف النزاع من تعيين الوسيط^(٤٨)، كما هو الحال في القانون الفرنسي، وقانون دولة رومانيا يعطي لأطراف المنازعة العمالية اختيار الوسيط، فإذا لم يتفقوا على ذلك تتولى المحكمة اختياره^(٤٩).

^(٤٦) المادة (١٧٣) من قانون العمل المصري.

^(٤٧) Article L2523-2 Lorsque les parties ne s'entendent pas pour désigner un médiateur, ce dernier est choisi par l'autorité administrative sur une liste de personnalités désignées en fonction de leur autorité morale et de leur compétence économique et sociale. Article L2523-3 Les listes de médiateurs sont dressées après consultation et examen des suggestions des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, siégeant à la commission nationale de la négociation collective.

^(٤٨) İknur KILKIŞ Selver YILDIZ BAĞDOĞAN Şenol BAŞTÜRK: TÜRKİYE'DE TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜNDE ARABULUCULUK VE UZLAŞTIRMA SİSTEMİNİN EVRİMİ VE SİSTEMİN ETKİNLİĞİNİ ARTTIRICI ÖNERİLER. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt: 16, Sayı: 1, Yıl: 2014, Sayfa: 53-81.p.67.

^(٤٩) Iwona Sierocka: Mediation Procedure in Labour Law Disputes, Białostockie Studia Prawnicze 2016 vol. 21, p.206.

ثانياً- الشروط الواجب توافرها في الوسيط:

لم ينص القانون السوري على شروط يجب توافرها في الوسيط سوى إشارته إلى كونه من الخبراء، وكذلك القانون الجزائري لم ينص على شروط يجب توافرها في الوسيط رغم أهمية الدور الذي ينهض به الوسيط، لذلك فإن المادة الأولى من قرار وزير القوى العاملة والهجرة المصرية^(٥٠) أوجبت أن يتوافر في المتقدمين للقيّد في قائمة الوسطاء، الشروط التالية:

١- أن يكون محمود السيرة وحسن السمعة.
٢- أن يكون ذا خبرة لا تقل عن عشر سنوات في المجالات القانونية أو الاقتصادية أو الاجتماعية أو التأمينات بكافة أنواعها. وعندما يتم اختيار وسيط من القائمة التي تعدها وزارة القوى العاملة والهجرة يشترط في هذا الوسيط عندئذ، أن يكون ذا خبرة في موضوع النزاع، وألا يكون له مصلحة في النزاع، وألا يكون قد سبق اشتراكه بأيّة صورة في بحث النزاع أو محاولة تسويته^(٥١).

في القانون السعودي يتولى تسوية النزاع ودياً شخص أطلق عليه اسم "المصلح" وإن كنا نفضل اسم وسيط؛ لأن مهمته الوساطة بين طرفي النزاع بهدف تسويته، ويتولى هذه المهمة وسيط من موظفي وزارة العمل أو غيرهم، ويشترط فيمن يقوم بعمل التسوية أو الوساطة الشروط الآتية:

- أ- أن يكون حاصلًا على رخصة من وزارة الموارد البشرية أو معتمدة لديها.
 - ب- أن يكون مؤهلاً للعمل في هذا المجال.
 - ج- أن يكون من المشهود لهم بالنزاهة والأمانة.
 - د- ألا يكون قد حكم عليه في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.
- ولا يجوز في القانون السعودي للوسيط أن يباشر عمله في الدعاوى التي تتعلق بمصلحته أو مصلحة زوجته أو أقاربه أو أصحابه إلى الدرجة الرابعة.

^(٥٠) الصادر بالقرار رقم ١٢٧ لسنة ٢٠٠٣م.

^(٥١) المادة (٧٢) من قانون العمل المصري.

مما لا شك فيه أن نجاح مؤسسة الوساطة في تحقيق الهدف المرجو منها والتمثل في التوصل إلى تسوية ودية للمنازعة العمالية، يتوقف إلى حد كبير على الصفات التي يتحلّى بها شخص الوسيط، قدرة الوسيط على تقديم توصية يقبل بها أطراف النزاع تتوقف إلى حد كبير على معرفته وخبرته في العلاقات العمالية وقانون العمل والسياسية الاجتماعية والاقتصاد وعلم النفس الاجتماعي، بالإضافة إلى ذلك يجب أن يكون الوسيط على دراية بنماذج السلوك التنظيمي، وتضارب المصالح والصراع بين أطراف النزاع؛ لأن النزاعات العمالية وبشكل خاص الجماعية نزاعات اقتصادية في الأساس، لهذا يجب أن يكون الوسيط على دراية بالعلاقات الإنسانية وتتوافر لديه قدرة على الإقناع والإبداع في اقتراح الحلول والموقف المعتدل، فالوساطة في الواقع هي نشاط اجتماعي تهدف إلى حل النزاع باستخدام التأثير الاجتماعي للأشخاص المؤهلين والخبراء، وينظر إليهم أطراف النزاع باحترام كبير، فالوساطة ليست مؤهلاً علمياً يتم الحصول عليها من خلال تعليم خاص ولا يتطابق مع التكوين المهني، لكن يبقى من المفيد توفير التدريب العملي والتقني للوسطاء المعيّنين لأول مرة⁽⁵²⁾، لهذا فإن المادة الرابعة من التوجيه الأوربي رقم ٢٠٠٨/٥٢ نصت على أن تشجع الدول الأعضاء التدريب الأولي والمتواصل للوسطاء من أجل ضمان إجراء الوساطة بطريقة تتسم بالنزاهة والحيادية⁽⁵³⁾ يجب ألا يتحول الوسيط إلى قاض حتى لو كان أطراف النزاع تتوسل ذلك، وينبغي أن يبق وسيطاً محايداً حتى لا يكون موضع شك من أحد الأطراف، لا يحتاج الوسيط إلى البلاغة، كل ما يحتاجه حسن النية، وإلى الصبر والفترة السليمة، والأسلوب المناسب والنوايا الحسنة، يجب أن يجعل من نفسه محبوباً لأطراف النزاع، وأن يكسب مصداقيتهم (أبدأ بالإشارة إلى عدم رضاك عن النزاع والنفقات التي يسببها التقاضي، بعد ذلك استمع بصبر إلى جميع شكاويهم، التي لن تكون قصيرة، وخاصة في الجلسة الأولى⁽⁵⁴⁾).

(52) Selver YILDIZ BAĞDOĞAN Şenol BAŞTÜRK: p.68-69.

(53) Iwona Sierocka: cited above p.206.

(54) LESLEY ALLPOR: cited above. P.18.

ثالثاً- مدة إنجاز الوسيط لمهمته:

يتعين على الوسيط إنجاز مهمته خلال مدة أقصاها ثلاثون يوماً من تاريخ تسجيل الطلب لدى المديرية المختصة أو من تاريخ تبليغ المكلف بالوساطة عندما يكون من الخبراء في قانون العمل السوري^(٥٥)، وفي القانون السعودي يجب إنجاز المهمة خلال واحد وعشرين يوم عمل من تاريخ أول جلسة حضور أمام الوسيط^(٥٦). أما في القانون المصري تحدد الجهة الإدارية المختصة المدة التي يتعين خلالها على الوسيط إنهاء مهمته بحد أقصى خمسة وأربعون يوماً^(٥٧). أما في القانون الجزائري فيعود إلى أطراف النزاع الجماعي تحديد الأجل الذي ينهي خلاله الوسيط مهمته^(٥٨)، وفي القانون الفرنسي إذا لم يتمكن الوسيط من التوفيق بين الطرفين، عليه أن يقدم لهما مقترحاً في شكل توصية معللة خلال شهر واحد من تاريخ تعيينه، ويجوز تمديد هذا الأجل بناء على اتفاق أطراف النزاع، وفي حال رفض التوصية المقدمة من الوسيط من أحد الأطراف يتعين عليه إخطار الوسيط بذلك خلال مدة ثمانية أيام على أن يكون الرفض سبباً ويعد السكوت وعدم الرفض بمثابة قبول للتوصية المقدمة من الوسيط^(٥٩).

المطلب الثاني

صلاحيات الوسيط

يتمتع الوسيط بكافة الصلاحيات اللازمة التي تمكنه من الاطلاع على أوجه النزاع وعلى مستندات الطرفين، وأوجه الخلاف وأسبابه، وله كذلك دعوة أطراف النزاع لسماع وجهة نظر كل منهما، على الرغم من أن الوسيط يجتمع عادة بحضور طرفي النزاع، لكن يبدو أن عقد الوسيط لاجتماعات منفردة مع كل طرف من أطراف

^(٥٥) المادة (٢١٢/ج) من قانون العمل السوري.

^(٥٦) المادة (١٤) من قرار وزير العمل رقم ٥٧١٦٧ لسنة ١٤٤٠هـ.

^(٥٧) المادة (١٧٢/ج) من قانون العمل المصري.

^(٥٨) المادة (١٢) من قانون العمل الجزائري.

^(٥٩) L.2523-5. L.2523-6.

المنازعة على حدة - وهو ما أخذ به القانون السعودي- ولا سيما قبل عقد الاجتماع المشترك سيكون في صالح الوساطة؛ والمبرر لذلك أن أطراف النزاع ستكون في موقع الدفاع عن مواقفها في الاجتماعات المشتركة، وبالتالي سيكون من الصعب الوصول إلى اتفاق، حيث كل طرف سوف يتمسك بموقفه ولا يتنازل عنه خشية أن يفسر ذلك ضعفاً، أما في الاجتماعات المنفصلة التي يعقدها الوسيط مع أطراف النزاع لن تكون هناك حاجة لكي يدافع كل طرف عن موقفه، وبالتالي قد يغيّر الطرف من موقفه الذي دافع عنه في الاجتماعات المشتركة، ولهذا يمكن الوصول إلى اتفاق يُنهي النزاع حتى أن مكان عقد الاجتماع بين الوسيط وأطراف النزاع يزيد أحياناً من فرص الوصول للحل السلمي، حيث من الأفضل عقد الاجتماعات في مكان محايد حتى لا يسبب ذلك ضغطاً نفسياً لأحد الأطراف، كما ترتيب الجلوس على الطاولة كالجلوس على مائدة مستديرة أو يجلس الأطراف بجانب بعضهم البعض ربما يقلل من الاستقطاب والتباين في الرأي بين أطراف النزاع^(٦٠).

ذهب قانون العمل الفرنسي إلى أبعد من ذلك من منح الوسيط الحق في إعداد تقرير يقدم إلى السلطة الإدارية التي تحيله بدورها إلى النائب العام في حالة عدم حضور أحد أطراف النزاع الذي تم استدعائه دون عذر مشروع ولم يكن هناك من يمثله^(٦١)، وطلب البيانات والمعلومات التي تساعد على إنجاز مهمته^(٦٢)، وللوسيط في القانون الجزائري أن يستعين في مجال تشريعات العمل، بمفتشية العمل المختصة إقليمياً، التي سبق لها أن حاولت إجراء المصالحة بشأن موضوع النزاع ويرى جانب

⁽⁶⁰⁾m İlknur KILKIŞ Selver YILDIZ BAĞDOĞAN Şenol BAŞTÜRK: , cited above p.72

⁽⁶¹⁾Article L2523-8 Lorsqu'une partie régulièrement convoquée dans les conditions prévues à l'article L. 2523-4 ne comparait pas, sans motif légitime, devant le médiateur ou ne se fait pas représenter, le médiateur établit un rapport. Ce rapport est remis à l'autorité administrative qui le transmet au procureur de la République

^(٦٢) المادة (٢١٢/ب) عمل سوري، المادة (١١) جزائري، المادة (١٧٥) مصري.

من الفقه^(٦٣) أنه كان من الأفضل لو سمحنا للوسيط الاستعانة بخبير يختاره دون تقييده بمفتشية العمل المختصة إقليمياً.

صلاحيات الوسيط تقتصر على بذل الجهد للتقريب بين وجهات نظر طرفي النزاع، وليس له سلطة فرض حل للنزاع على أطرافه^(٦٤)، فإذا تمكن من ذلك يجب

^(٦٣) الصديق ريكلي: مرجع سابق، ص ٢٨٠.

^(٦٤) يرى جانب من الفقه بأنه من الضروري الاهتمام بالمعايير الاجتماعية في الوساطة ليتمكن الوسيط من شرح منهجيته على نحو مقبول وليتمكن أطراف النزاع من الموافقة المستتيرة على التوصية التي يقدمها الوسيط، لهذا يجب أن تبدأ الوساطة بمرحلة تمهيدية؛ يشرح فيها الوسيط كيف ستسير إجراءات الوساطة، محاولاً كسب ثقة أطراف النزاع في عملية الوساطة. أما المرحلة التالية: فهي مرحلة سرد الوقائع من قبل أطراف النزاع أو جمع المعلومات عن النزاع، فيطلب الوسيط من كل طرف بوصف النزاع من وجهة نظره، وقد يطلب الوسيط من هذا الطرف أو ذلك توضيح وتحديد ما يقصده مع شرح الأسباب، فيسعى الوسيط خلال هذه المرحلة إلى استخلاص جميع الحقائق ذات الصلة عن طريق أسئلة يوجهها لأطراف النزاع بعد أن اتاح لهم فرصة بيان رأيهم، ثم يلخص الوسيط بعد ذلك القضايا الرئيسية التي برزت من خلال كلام الطرفين. في المرحلة التالية يضع الوسيط جدول أعمال لإتمام عملية الوساطة، ويعمل الوسيط على مساعدة الأطراف على تحديد القضايا الأكثر أهمية وترتيب الأولويات وتحديد المخاوف الكامنة وراء كل طلب أو قضية، ثم يعمل الوسيط على تهيئة الأرضية المناسبة للمحادثات التي تجري بعد ذلك، محاولاً بعد ذلك تجزئة النزاع إلى أجزاء قابلة للإدارة وتوجيه الأطراف نحو النظر في عناصر النزاع بطريقة منظمة ومسلولة. وفي المرحلة الرابعة يتبادل الوسيط وجهات النظر مع أطراف النزاع ويطلب من الأطراف أن يتبادلا أطراف الحديث مباشرة مع بعضهم البعض حتى لو كان حديثاً لا علاقة له بموضوع النزاع بهدف كسر الجليد، لأن الأفراد الذين يقعون في نزاع مستعصي غالباً ما يشيطنون بعضهم البعض، ويحاول الوسيط من خلال الحديث المباشر بين أطراف النزاع تغيير النظرة السابقة، وتذكير كل طرف بالروابط المشتركة بينهما. بعد ذلك يوجه الوسيط الأطراف نحو مرحلة البحث عن الخيارات، بالتالي يشجعهم على طرح مجموعة من الحلول الممكنة لنزاعهم، ويحثهم على أن يكونوا خلاقين بل مبدعين في تصور الاتفاقات الممكنة بينهم، ثم تبدأ بعد ذلك مرحلة اختيار الحل المناسب من بين الخيارات التي طرحها أطراف النزاع، فيساعد الوسيط الأطراف على تحديد المبادئ والمعايير التي يمكن من خلالها التمييز بين الحلول المقبولة والحلول غير المقبولة، ولتحقيق هذا الغرض يساعد الوسيط الأطراف في إدارة تبادل الحلول الوسط وتحديد الأولويات والمصالح التي يمكن مفايضتها لتحقيق مكاسب متبادلة، ويكون

عليه إثبات ذلك في اتفاقية يوقعها الطرفان والوسيط، وتتمتع بنفس القوة القانونية للاتفاق الجماعي. أما إذا لم يتمكن من ذلك، فعليه أن يقدم لطرفي النزاع كتابة ما يقترحه من توصيات معللة لحل النزاع، ويرسل نسخة من التوصية لمفتشية العمل المختصة إقليمياً في القانون الجزائري^(١٥)، فإذا قبل الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط أو بعضها، يجب عليه إثبات ذلك في اتفاق مكتوب يوقعه طرفا النزاع مع الوسيط. أما إذا قبل أحد الطرفين توصيات الوسيط ورفضها الطرف الآخر تعين عليه أن يوضح المبررات التي دفعته للرفض، وللوسيط أن يمنحه مهلة لا تزيد على سبعة أيام في القانون السوري وثلاثة أيام في القانون المصري لتعديل موقفه، فإذا استجاب وقبل توصية الوسيط، وجب إثبات ذلك في اتفاق خطي يوقعه طرفا النزاع مع الوسيط، وفي القانون الفرنسي يتعين على الوسيط وهو يقدم توصيته أن يأخذ في الاعتبار الامكانيات المالية لصاحب العمل ومطالب العمال، وذلك عندما يكون النزاع ذو طابع اقتصادي، أما إذا كان النزاع ذو طابع قانوني فيجب أن تشجع التوصية التي يقدمها الوسيط أطراف النزاع على اللجوء إلى المحكمة^(١٦).

هدف الوسيط اختصار الحلول المقترحة والتي يجري التداول بشأنها ويتحرك نحو الحل الذي يمكن تنفيذه ويلبي احتياجات كل الأطراف، ومن ثم تأتي المرحلة النهائية لصياغة الاتفاق، حيث يطلب الوسيط من كل طرف مراجعة الاتفاق للتأكد بأن ما حرر يتفق مع ما تمت الموافقة عليه، مع ضمان أن يمثل الاتفاق المكتوب الإرادة المشتركة لطرفي النزاع، مع امكانية وقدرة الأطراف على تنفيذ الاتفاق، وكذلك تضمين الاتفاق آلية التواصل في حال حصل خلاف حول التنفيذ.

Ellen A. Waldman, Identifying the Role of Social Norms in Mediation: A Multiple Model Approach, 48 Hastings L.J. 703 (1997). Available at: https://repository.uchastings.edu/hastings_law_journal/vol48/iss4/2_p.713-716.

^(١٥) المادة (١٢) من القانون ٩٠-٠٢ لسنة ١٩٩٠م، حيث تقتصر مهمة الوسيط أن يعرض على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروف عليه في شكل توصية معللة، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

^(١٦) سليمان صبرينه: مرجع سابق، ص ٤٠٨.

فإذا لم تنته الوساطة إلى حل مقبول لكلا الطرفين، كلاً أو جزءاً وجب على الوسيط أن يرسل تقريراً بذلك إلى الجهة الإدارية المختصة^(٦٧). أما في القانون المصري يجب على الوسيط أن يقدم خلال أسبوع من تاريخ المهلة المحددة من الجهة الإدارية تقريراً عن مهمته للجهة الإدارية المختصة^(٦٨)، وفي القانون الفرنسي في حال فشل الوساطة يتعين على الوسيط بعد انقضاء ثمان وأربعون ساعة من رفض الأطراف للتوصية التي قدمها لهم أن يقوم بإبلاغ وزير العمل بنص التوصية المسببة والموقعة مشفوعة بتقرير عن النزاع، وكذلك يبلغ الوزير بالرفض المسبب الذي أرسلته أطراف النزاع^(٦٩)، ويجوز للوزير نشر التوصية في الجريدة الرسمية بهدف إطلاع الرأي العام عليها^(٧٠).

ويلحظ أن الدراسات العلمية أثبتت أن اعتماد الوساطة كوسيلة لتسوية المنازعات الجماعية أدى إلى انخفاض عدد الإضرابات في الدولة، وذلك من خلال المقارنة بين بولندا التي تعتمد الوساطة وبين البرازيل التي لا تعتمد الوساطة لتسوية المنازعات العمالية الجماعية^(٧١).

^(٦٧) المادة (٢١٤) من قانون العمل السوري .

^(٦٨) المادة (١٧٨) من قانون العمل المصري.

^(٦٩) Article L2523-7 En cas d'échec de la tentative de médiation et après l'expiration d'un délai de quarante-huit heures à compter de la constatation du désaccord, le médiateur communique au ministre chargé du travail le texte de la recommandation motivée et signée, accompagné d'un rapport sur le différend, ainsi que les rejets motivés adressés par les party's au médiateur.

^(٧٠) Caire, G. (1983). op. cit. P.7.

^(٧١) Cichobłaziński L., Soares Filho S: MEDIATION IN COLLECTIVE DISPUTES AS A TOOL OF INDUSTRIAL CONFLICT MANAGEMENT – CASE OF POLAND AND BRAZIL, POLISH JOURNAL OF MANAGEMENT STUDIES 2018 Vol.18 No.1, p.89.

الخاتمة

نخلص من بحث الوساطة كوسيلة ودية لتسوية المنازعات العمالية، إلى أن الوساطة كمؤسسة قانونية تعد حديثة التطور نسبياً؛ إلا أنها مع ذلك قديمة قدم العلاقات الإنسانية، واتضح لنا أن للوساطة تاريخ حافل في الولايات المتحدة الأمريكية وبشكل خاص في منازعات العمل الجماعية حيث اعتمدت منذ عام ١٨٩٨م، وتبين لنا أن الخصائص التي تتميز بها الوساطة باعتبارها وسيلة رضائية سواء في اللجوء إليها أو في حل النزاع بواسطتها؛ حيث إن الوسيط لا يستبد في فرض حل على أطرافها، ولما تمتاز به من المرونة في إجراءاتها، وقلة تكلفتها من الناحية الاقتصادية، واتفاقها مع المفهوم الحديث للعدالة من حيث محافظتها على علاقة ودية بين أطراف النزاع، هذا ما جعل منها الخيار الأمثل لأطراف النزاع، ومما جعل شعبيتها تتزايد على حساب التحكيم، لهذا نوصي بما يلي:

- ١- نوصي في القانون السوري بضرورة تشكيل جدول لدى الجهة الإدارية المختصة يتضمن تسجيل الوسطاء الذين تتوافر فيهم الشروط المطلوبة، وأن يتم اختيارهم وفقاً لمعايير دقيقة، ومن الأشخاص الذين يحظون بالثقة بين أبناء المجتمع.
- ٢- نوصي في القانون المصري والسوري أن يترك لطرفي النزاع الاتفاق على اختيار الوسيط، وفي حال الفشل تعين الجهة وسيطاً من الجدول الذي أعدته الجهة الإدارية، وعلى أن يكون من المختصين في موضوع النزاع، وذلك على غرار القانون الفرنسي والروماني.
- ٣- نوصي في القانون السعودي بالعدول عن مرحلة الوساطة الإلزامية في منازعات العمل الفردية.

المراجع

أولاً- المراجع العربية:

- الصديق ريكلي: الوساطة كطريقة مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية ودياً طبقاً لأحكام القانون رقم ٢٠/٩٠ الصادر في ٢/٦ / ١٩٩٠، مجلة العلوم الإنسانية، عدد ٤٤، كانون الأول، ٢٠١٥، ص ٢٧١-٢٨٧.
- لطروش أمينة: نطاق الأحكام الاتفاقية بتسوية منازعات العمل الجماعية، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الرابع - ٢٠١٧.
- سليمان صبرينه: الوساطة في القضايا العملية، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد ٤، العدد، ٢، ٢٠١٩ ص ٣٨٩ - ٤١٨.
- عبد اللطيف حمدان حسين: قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٩.
- قانون العمل الجزائري رقم ٩٠-٠٤ الصادر ١٠ رجب ١٤١١ الموافق في ٢/٦ / ١٩٩٠، والمعدل بموجب القانون رقم ٩١-٢٨ تاريخ ١٤ / جمادى الثانية / ١٤١٢ الموافق ٢١ / ٩ / ١٩٩١.
- قانون العمل السوري رقم ١٧ لسنة ٢٠١٠.
- قانون العمل المصري رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٢.
- قرار وزير العمل السعودي رقم ٥٧١٦٧ لسنة ١٤٤٠ هـ.
- المادة (٤١) من نظام المرافعات الشرعية السعودي الصادر بالمرسوم الملكي م/١ لسنة ١٤٣٥ هجرية.
- قانون العمل الفرنسي من الموقع التالي:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>

ثانياً- المراجع الأجنبية:

- Ann C. Hodges, Mediation and the Transformation of American Labor Unions, 69 MO. L. REV. (2004) Available at: <https://scholarship.law.missouri.edu/mlr/vol69/iss2/2>
- Author(s): James A. Wall, Jr. and Ann Lynn: Mediation: A Current Review Source: The Journal of Conflict Resolution, Vol. 37, No. 1 (Mar., 1993), pp. 160-194 <http://www.jstor.org/stable/174500> , Accessed: 23-11-2017 14:57 UTC.
- Barbara Grandi: Mediation to Enforce Labour Rights: How Far can the European Model for ADR be Beneficial on Employment Disputes, Global Journal of Management and Business



Research: G Interdisciplinary Volume 14 Issue 3 Version 1.0
Year 2014

- Béatrice Blohorn-Brenneur : La médiation prud'homale, REVUE PROJET - ACTEUR DE TERRAIN
- Caire, G. (1983). Procédures de règlement pacifique des conflits collectifs en France. Relations industrielles / Industrial Relations, 38 (1), 3–27. <https://doi.org/10.7202/029324ar>
- Cichobłaziński L., Soares Filho S: MEDIATION IN COLLECTIVE DISPUTES AS A TOOL OF INDUSTRIAL CONFLICT MANAGEMENT – CASE OF POLAND AND BRAZIL, POLISH JOURNAL OF MANAGEMENT STUDIES 2018 Vol.18 No.1
- Cousteaux Gilbert, Poillot Peruzzetto Sylvaine: La médiation. In: Revue internationale de droit comparé. Vol. 66 N°2,2014. Études de droit contemporain. Contributions françaises au 19e Congrès international de droit comparé (Vienne, 20 - 26 juillet 2014) pp. 403-433; doi : <https://doi.org/10.3406/ridc.2014.20393>
- Ellen A. Waldman, Identifying the Role of Social Norms in Mediation: A Multiple Model Approach, 48 Hastings L.J. 703 (1997). Available at: https://repository.uchastings.edu/hastings_law_journal/vol48/iss4/2.
- GUZAL GALIAKBAROVA, SHOLPAN SAIMOV: MEDIATION OF LABOUR DISPUTES IN KAZAKHSTAN IN COMPARATIVE CONTEXT, RUSSIAN LAW JOURNAL Volume IV (2016) Issue 2 p.100-101.
- Hans-Juergen Zahorka: Mediation in Labour Relations: What Can Be Learned From the North American and EU Example? Labour Legislation and Arbitration Project. EuropeAid/113649/C/SV. Annex 5.
- Katarzyna Antolak-Szymanski: MEDIATION IN POLISH LABOUR LAW: COMPARING ITS EVOLUTION AND DEVELOPMENT TO LABOUR MEDIATION IN EU AND



US LAW, REVIEW OF COMPARATIVE LAW VOLUME XXXIV YEAR 2018

- Kübra Doğan Yenisey – Seda Ergüneş Emrağ :Mandatory mediation in labour law: A Draft Bill in Turkey, HUNGARIAN LABOUR LAW E-Journal 2017/1. <http://www.hllj.hu/>
- İlknur KILKIŞ Selver YILDIZ BAĞDOĞAN Şenol BAŞTÜRK: TÜRKİYE'DE TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜNDE ARABULUCULUK VE UZLAŞTIRMA SİSTEMİNİN EVRİMİ VE SİSTEMİN ETKİNLİĞİNİ ARTTIRICI ÖNERİLER. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt: 16, Sayı: 1, Yıl: 2014, Sayfa: 53-81
- Iwona Sierocka: Mediation Procedure in Labour Law Disputes, Białostockie Studia Prawnicze 2016 vol. 21.
- LESLEY ALLPOR: EXPLORING THE COMMON GROUND IN MEDIATION. A thesis submitted to the University of Birmingham for the degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY, August 2015.
- Lisa B. Bingham: Employment Dispute Resolution: The Case for Mediation, CONFLICT RESOLUTION QUARTERLY, vol. 22, no. 1–2, Fall–Winter 2004 © Wiley Periodicals, Inc., and the Association for Conflict Resolution
- Raximov, M.A. (2018) "New institution: resolving labour disputes through mediation," Review of law sciences: Vol. 3, Article 11. Available at: https://uzjournals.edu.uz/rev_law/vol3/iss1/11
- Roy Poyntz, The enactment of workplace mediation in British Universities: A study of mediator meta-theory and the integration of practice, A thesis submitted in partial fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, February 2018.