

الوساطة كطريقة مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا طبعا لأحكام القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990

ملخص

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

في ظل هذه المكانة سعى هذا البحث للوقوف، ما أمكن، على إبراز وتحليل الإطار القانوني المنظم للوساطة كآلية ودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية، أخذت مكانة لها في القانون الجزائري الساري المفعول، وليقف أيضا، على النقائص والصعوبات التي تعترض ممارسة هذا النظام في ضوء القانون الجزائري. الكلمات المفتاحية: الوساطة، النزاعات، القانون الجزائري.

د. الصديق ريكلي
كلية الحقوق
جامعة قسنطينة I
الجزائر

مقدمة

من بين النزاعات التي اكتسبت أهمية خاصة في قانون العمل المعاصر، نزاعات العمل الجماعية نظرا لتعلقها بشريحة عمالية عريضة من المجتمع تزداد باستمرار، وموضوعاتها واسعة ومتطورة حول قضايا شروط وظروف العمل وعلاقاته، وأضرارها خطيرة ومتعددة، اقتصادية واجتماعية، وتؤثر على الاستقرار المهني والسلم الاجتماعي.

ولما كان أمر حدوث هذه النزاعات متوقعا بل وحتميا، لما تتسم به علاقات العمل من ديناميكية وتعارض المصالح الغالب على روابطها، فإن تشريعات العمل في مختلف بلدان العالم قد إحاطتها بعناية تنظيمية خاصة، ووضعت لها مجموعة من الآليات القانونية لتسويتها في مختلف المراحل التي تمر بها، والتي يعمل معظمها خارج الإطار القضائي، ويمثل المعروف منها في

Abstract

As mediation is the fastest means of settling disputes, its importance and its role, as a significant tool to settle collective labour disputes and contribute to the social peace of the modern labour law, have increased. This study aims to analyze and demonstrate the effects of the mediation procedures for settling collective labor disputes that are commonplace in the Algerian existing legislation. In this context, this research is not restricted to show the legal framework that governs mediation but extends to explore the difficulties and the limitations that hinder the use of this regime in the real life practices. future.

Key Terms: mediation, disputes, Algerian legislation.

القانون المقارن على نطاق واسع في التفاوض الجماعي والمصالحة والوساطة والتحكيم.

وبدوره نظم المشرع الجزائري كيفية الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها، وأورد بالقانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم (1)، مجموعة من الطرق أوكل لها مهمة تسوية هذا النوع من نزاعات العمل وديا، وتتمحور معظمها حول التفاوض الجماعي والمصالحة والوساطة والتحكيم.

ولعل أهم ما يلفت الانتباه في مجموعة الطرق المذكورة، استحداث طريقة قانونية جديدة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا وهي طريقة الوساطة.

ونظرا لأهمية الوساطة كطريقة سريعة ومرنة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا، بعد فشل التفاوض الجماعي المباشر والمصالحة في حل النزاع، كما هو مقرر قانونا، ودورها في تقريب وجهات النظر بين طرفي علاقات العمل، وتقديم توصيات تتضمن مقترحات لحل النزاع وديا، ومردود دور ذلك على تسوية النزاعات القائمة والحفاظ على استقرار علاقات العمل، ومن وراء ذلك توفير السلم الاجتماعي الضروري للنهوض بالاقتصاد الوطني، فقد ارتأينا في هذا المقال التعريف بالوساطة في تسوية نزاعات العمل الجماعية في ضوء القانون الجزائري .

وسوف نتعرض لهذه الطريقة الجديدة من خلال إبراز نظامها القانوني ومدى مساهمتها في التسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية، ونتساءل في خضم ذلك عن نظرة المشرع وغاياته من وراء إدخاله في تشريع العمل الجديد لهذه الطريقة، هل جاءت مراعاة للطبيعة الخاصة لنزاعات العمل الجماعية، بالنظر لأطرافها وأسبابها وأبعادها ومضامينها المتعددة والمتطورة، المهنية والاجتماعية والاقتصادية مقارنة بنزاعات العمل الفردية، أم جاءت في سياق محيط سياسي واقتصادي واجتماعي شهد تحولات منذ صدور دستور 23 فيفري 1989، بالانتقال من نظام اقتصادي موجه نحو نظام اقتصاد السوق، ومن دون شك، فان لذلك انعكاسات على عالم الشغل، وبالأساس في مجال تكييف مبادئ وأحكام علاقات العمل بما يناسب الوضعية الجديدة، أم جاءت مجرد تقليد ومجارة لما يعمل به في تشريعات البلدان الصناعية المتطورة المنتهجة لنظام اقتصاد السوق.

المطلب الأول: التعريف بنظام الوساطة

تعد الوساطة من الطرق المرنة والسريعة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا، أخذت بها معظم البلدان خاصة البلدان الصناعية المتقدمة، و إن اختلفت ظروفها، أو الأنظمة السياسية والاقتصادية المتبعة فيها (2) بخلاف غالبية البلدان العربية التي لا

تعرف تشريعات العمل بها هذه الطريقة (3)، وقد ظهرت في القانون الأمريكي ، حين أنشئت المصلحة الفيدرالية للوساطة والمصالحة سنة 1948 لتسوية خلافات العمل الجماعية (4)، وقد وقع تبني هذا النظام في القانون الفرنسي، حيث كانت أول إشارة له في المرسوم الصادر في 5 ماي 1955 (5).

وفي الجزائر، لم تعرف تشريعات العمل الصادرة قبل سنة 1990 هذا النظام، وبصدور القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب استحدثت الوساطة لتكون طريقة جديدة لتسوية منازعات العمل الجماعية، بجانب طرق التسوية الأخرى.

وتجدر الإشارة في البداية إلى أن القانون المذكور قد انفرد بإقرار نظامين للوساطة، وساطة لتسوية نزاعات العمل الجماعية يلجأ إليها قبل استخدام الإضراب ، وتطبق في القطاع الاقتصادي العام والخاص، وهي موضوع هذا البحث، تنظم أحكامها المواد من 9 إلى 12 من القانون 02/90 المذكور، و وساطة أخرى، خاصة بتسوية الإضرابات، يمتد مجالها إلى كل القطاعات سواء كانت عامة وخاصة، إدارية واقتصادية، تستخدم عند الإشعار المسبق بالإضراب وأثناء ممارسته، وتملك السلطات العمومية، وزير العمل ورئيس المجلس الشعبي البلدي، سلطة واختصاص تحريكها وتعيين شخص الوسيط، تنظم أحكامها المواد من 46 إلى 48 من القانون المذكور.

والوساطة كلمة يونانية الأصل، وتعني مكان أوسطي، فهي إجراء يقوم به طرفا ثالثا، أكثر فاعلية، وكفاءة، من أجل تسوية النزاع (6)، وتعني في اللغة، التوسط بين أمرين، أو بين شخصين، بالحق والعدل.

وهي بشكل عام، وسيلة لمساعدة الطرفين المتنازعين للوصول إلى تسوية سلمية ومقبولة لنزاعهما الجماعي، عن طريق الاحتكام إلى طرف ثالث أجنبي يتسم بالكفاءة والحيادة والاستقلال، تكون مهمته اقتراح هذه التسوية.

وطبقا لهذه الآلية، فإن الوساطة هي تدخل في نزاع، أو في عملية تفاوض، يقبل الأطراف المتنازعة أن يقوم بها طرفا ثالثا، حياديا، لا يملك السلطة أو القوة لصنع القرار، وذلك بهدف مساعدة الأطراف في الوصول لاتفاقية خاصة بهم ، ومقبولة من طرفيها (7) .

ويؤكد البعض (8) على أن الوساطة تعني قيام الوسيط بسلسلة من المهام و التي تتضمن أولا سعيه لتقريب وجهة نظر الأطراف المتنازعة، فان تعذر عليه ذلك، يقدم توصياته لتسوية النزاع، إن قبلها الأطراف صارت اتفاقية جماعية.

وقد عرفها البعض (9) على أنها" اللجوء إلى الاحتكام إلى طرف ثالث محايد لا علاقة له بالنزاع ، إذا تقدم له كافة المعطيات وتوضح له كافة الملابسات وتحدد له كافة المطالب، على أن تترك له كل الحرية والسلطة التقديرية الكاملة لإيجاد الحل

والحلول المناسبة للنزاع ، وقد يلتزم الأطراف مسبقا بقبول اقتراحه، كما يمكنهم عدم الالتزام بذلك بحيث أن هذا الوسيط - مهما كانت صفته أو وظيفته - لا يملك أية سلطة قانونية أو تنظيمية على أطراف النزاع ، وبالتالي لا يمكنه إلزامهم بقبول ما يراه حلا للنزاع القائم بينهما .

كما عرفها المشرع الجزائري في المادة 10 من القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المذكور بأنها " إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط و يشتركان في تعيينه".

وعموما فان الوساطة بالمفهوم الذي أوردناه تتضمن عددا من العناصر نجملها في الآتي:

- 1- طلب مساعدة طرف ثالث من الغير يتسم بالكفاءة والحيادة والاستقلال.
- 2- تقديم أطراف النزاع كل المطالب وتوضيح له كل المعطيات المتعلقة بمواضيع النزاع.
- 3- ترك الحرية والسلطة التقديرية للوسيط قصد تقديم اقتراحاته وما يراه حلا مناسباً وعادلاً للنزاع، تأخذ شكل توصية معللة.
- 4- للوساطة هدفا أساسيا وهو الوصول إلى اتفاق الطرفين حول توصية الوسيط.
- 5- تمكن الوساطة من كسب الوقت والمحافظة على العلاقة الودية وممانتها بين العمال وأصحاب العمل الضرورية لتوفير البيئة الملائمة لاستقرار علاقات العمل.

المطلب الثاني: مرتبة الوساطة بين الطرق الودية الأخرى لتسوية نزاعات العمل الجماعية

تدخل الوساطة فيما يمكن تسميته بمنظومة الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية، والتي يوفرها المشرع في الكثير من البلدان لمساعدة أطراف علاقات العمل على حل الخلافات و النزاعات الجماعية للعمل التي تثور بينهم. وتضم هذه المنظومة في تشريع العمل الجزائري مجموعة من الطرق المتاحة للأطراف المتنازعة لتسوية نزاعات العمل الجماعية، حددها المشرع في القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المذكور، وهي متعددة ومختلفة، ويمكن تصنيفها إلى:

- طرق وقائية، وتتمثل في نظام الاجتماعات الدورية واللجان الاتفاقية على مستوى الهيئة المستخدمة.

- طرق صلحية وتوفيقية لتسوية النزاعات الجماعية، وتتمثل في المصالحة والوساطة.

- طرق تحكيمية، وتحتل المرحلة الأخيرة لتسوية هذه النزاعات وديا، وتتمثل في نظام التحكيم.

بالنظر إلى تعدد هذه الطرق والهيكل، التساؤل الذي يطرح حول مرتبة الوساطة في تحقيق التسوية الودية لهذا النوع من النزاعات ؟

تقضي المادة 4 المعدلة (10) من القانون رقم 02/90 المذكور على أنه " يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة. تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة، لاسيما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال".

يستفاد من ذلك، أن نظام الاجتماعات و اللقاءات الدورية يشكل أول الطرق التي يلجأ إليها للتقليل من أسباب النزاعات الجماعية في العمل والوقاية منها، هذه الاجتماعات تتعد بين الممثلين النقابيين للعمال، أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين والمستخدم، بغية دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة.

وجلي أن هذه الاجتماعات واللقاءات الدورية تفرض إقامة اتصالات مباشرة ودائمة بين أطراف علاقة العمل، لطرح المشاكل والانشغالات المتعلقة بالأوضاع المهنية والاجتماعية وظروف العمل، وتبادل الرؤى وتقديم التصورات والحلول لها في إطار منظم يسوده التعاون والمشاركة والتشاور، علما وأن الكثير من النزاعات غالبا ما يكون السبب في حدوثها مشكل نقص الاتصال والإعلام (11) .

لكن قد تفشل أو تعجز الطرق الوقائية المذكورة في التوصل إلى اتفاق عند دراستها لمسائل العلاقات المهنية والاجتماعية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة، لمواجهة هذا الفرض، لجأ المشرع إلى تأمين مواجهة ملائمة لها، من خلال وضعه لمجموعة من الطرق خاصة بالتسوية الودية لهذه الخلافات، حيث فرض المصالحة كأول إجراء ، ثم استحدث الوساطة ، وأخيرا لم يغفل التحكيم.

وبالرجوع لمقتضيات المادة 120 في فقرتها 11 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل (12)، والمادة 5 من القانون رقم 02/90 المذكور، فإن المصالحة قد تأتي في صورتين:

- الصورة الأولى، وهي المصالحة الاتفاقية، تنشأ وتنظم بموجب الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل، وتبرم بين أطراف هذه الأخيرة بكل حرية واستقلالية، على أساس التساوي في الأعضاء، وعادة ما تأخذ شكل اللجان المتساوية الأعضاء، تعهد لها مهمة وضع التسوية الودية الاتفاقية لهذه النزاعات .

- أما الصورة الثانية، فهي المصالحة القانونية، التي اقراها المشرع بموجب الفقرة الثانية من المادة 5 من القانون 02/90 المذكور، ويلجأ إليها عند عدم النص على

النوع الأول المذكور، أو عقب فشل هذا النوع الأخير، في تسوية النزاع الجماعي المعروض عليه، حيث يرفع الخلاف إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً لتتولى وجوباً مهمة التسوية الصلحية بين الطرفين المتنازعين وفق الأحكام القانونية المقررة في هذا الشأن (13).

وتنتهي المصالحة بوضع الحل للخلاف القائم، الذي خلصت إليه، و ذلك في محضر توقعه الأطراف، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، وإن اقتضى الأمر، المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي للعمل قائماً حولها، وتصبح المسائل المتفق عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الذي الأكثر استعجالاً لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً (14).

وبالنسبة للمسائل التي يستمر الخلاف الجماعي للعمل قائماً حولها يمكن عرضها على الوساطة أو التحكيم.

ولذلك، تعتبر الوساطة ثاني إجراء أمام طرفيها، لتسوية نزاعات العمل الجماعية القائمة بينهما بالطرق الودية، أقرها المشرع بعد فشل إجراءات المصالحة الاتفاقية أو القانونية.

وعليه، تقع الوساطة في مرتبة الوسط بين المصالحة والتحكيم بالنسبة لطرق التسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية، وهي تشترك مع المصالحة، في دور التقريب بين وجهات نظر أطراف النزاع، إلا أن الوساطة تتميز عن المصالحة في عدة نواح: فمن ناحية أولى أن شخص الوسيط يتم اختياره بمعرفة أطراف النزاع في حين أن هيئة المصالحة، وعلى الخصوص المصالحة القانونية تكون مشكلة مسبقاً، ولا دخل لأطراف النزاع في تشكيلها.

ومن ناحية ثانية يقتصر دور المصالحة على محاولة التقريب بين وجهات نظر أطراف النزاع، وتنتهي بتحرير محضر الصلح أو عدم الصلح، بعكس دور الوساطة الذي ينتهي بتقديم توصية مكتوبة ومعللة، تتضمن رؤية الوسيط ومقترحاته للكيفية التي يتم بها حل النزاع القائم.

وبعد فشل التسوية الودية للنزاعات الجماعية في العمل، من خلال الطرق التي يكون قد تم اللجوء إليها، على النحو السالف الذكر، يأتي التحكيم كأخر طرق الحل السلمي قبل أن تتأزم الأوضاع وتتجه نحو الحل غير الودي، باستخدام أساليب القوة والضغط، بممارسة حق الإضراب أو إغلاق المؤسسة.

المشرع الجزائري، وعلى غرار القوانين المقارنة، أقر بنظام التحكيم لتسوية نزاعات العمل الجماعية، ونص في القانون 02/90 المذكور، على طريقتين يتم اللجوء إليهما في هذا المجال، وهما:

- التحكيم الذي يجمع بين الأحكام المنصوص عليها في القانون 02/90 المذكور،

وبعض أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الذي يطبقه على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والإدارات العمومية، والذي يمكن أن نطلق عليه " التحكيم العادي (15)، وهو التحكيم الذي يتميز بكونه اختياري، ويخضع للإرادة الطرفين المتنازعين، وعند اتفاقهما على عرض خلافهما على هذا التحكيم، تطبق في هذه الحالة، الأحكام الخاصة بالتحكيم المنصوص عليه في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، كما هو مقرر في القانون رقم 02/90 المذكور.

- التحكيم أمام اللجنة الوطنية للتحكيم الذي يطبق على كل الهيئات والمؤسسات المستخدمة، ويخضع إلى تنظيم خاص به والذي يمكن وصفه بالتحكيم النظامي أمام اللجنة المذكورة (16).

ويتضح مما سبق، أن الوساطة على الرغم من كونها طريقة للتسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية، وبالرغم من أوجه التشابه بينها وبين غيرها من طرق التسوية الودية الأخرى، وبخاصة المصالحة، إلا أنها تبقى مستقلة بذاتها لتسوية نزاعات العمل الجماعية.

وفي هذا الشأن، يؤكد البعض (17) على أن مرتبة الوساطة تتحدد بين تلك الطرق المقررة، بالمزايا التي يمكن أن تحققها، وبمدى اقتناع الأطراف بأنها طريقة فعالة تساعد في صنع الاتفاق، وبأنها وسيلة سريعة و سهلة تجعلهم أكثر قدرة على التركيز على مشاكلهم و نوعية النتائج التي يمكن التوصل إليها.

المطلب الثالث: الطبيعة الاتفاقية للوساطة

يتضح من سياق المادة 10 من القانون رقم 02/90 المذكور، أن المشرع قد أقر بنظام الوساطة احتراماً لإدارة الطرفين المتنازعة، متى وضحت هذه الإدارة وفق الشكل الذي أقره القانون، فخصها بالطابع الإتقائي، وجعلها طريقة تقوم على تكريس إرادة الطرفين في اللجوء إليها، وعلى الحرية التامة في اختيار شخص الوسيط

فمن حيث اللجوء إليها، فإن الطبيعة الاختيارية ميزة أساسية للوساطة، أكد عليها المشرع بوضوح، لما جعلها وليدة لإرادة الطرفين المتنازعين، وأقر لهما الحرية التامة في اللجوء إليها والأخذ بها، وليس ثمة أي شرط يلزم الطرفين الأخذ بها، إذ يمكنهما أن يتفقا على اللجوء إليها متى ثبت وحصل فشل في إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل أو على بعضه وفق ما هو مبين في محضر الصلح المعد في هذا الشأن (18).

وكذلك الحال في تعيين الوسيط، فإن حرية الطرفين المتنازعين في تعيين شخص من الغير يدعى الوسيط، مبدأ معترف به بنص القانون، إذ أعطى المشرع لطرفي النزاع، حرية اختيار الوسيط، وفق ما يتفقا وتلتقي إرادتهما عليه، وأن يتم هذا التعيين، باتفاق مشترك من الطرفين، ومن دون أي تدخل لأي جهة أو طرف في هذا

الشأن، ولا أي تحديد مسبق لأي قائمة للأشخاص المؤهلين لممارسة الوساطة.

وفي هذا الصدد، وبالنظر للطابع الشخصي لإجراء الوساطة، نرى أن تضاف فقرة في المادة 10 توضح مسألة تحديد محلها الموضوعي والشخصي، على النحو التالي: "يعين الاتفاق مواضيع النزاع واسم وصفة الوسيط"، ذلك لأن الوساطة في التشريع الجزائري تسند إلى شخص وليس إلى هيئة معينة ومتخصصة في هذا المجال عامة كانت أو خاصة، إضافة إلى أن النص يلزم الاشتراك في تعيين الوسيط من قبل طرفا النزاع الجماعي.

والملاحظة الرئيسية الأخرى التي يمكن إبدائها على الأحكام الخاصة بحرية اختيار الوسيط هي أن المشرع قد ذهب بعيدا في إطلاق هذه الحرية، إذ لم يشأ أن يضع أي شروط ينبغي توافرها في الوسيط الذي يتم اختياره و تعيينه لتسوية النزاع، ولم ينص على أي توجيه أو تدخل في هذا الشأن، حتى أنه لم يعمد إلى تحديد قائمة، تتضمن أسماء وصفات الوسطاء المؤهلين والمكلفين بهذه المهمة، ولم يحدد شروط إعدادها وتسجيلها، ولا كفاءات مراجعتها وتحيينها، بخلاف السائد في بعض تشريعات العمل المقارنة، كالتشريع الفرنسي (19)، والتشريع المصري (20).

وهنا نتساءل هل هذا الموقف يمثل توجه مقصود للمشرع الجزائري في تنظيم هذه المسألة أم إغفال قد يكون محل استدراك في المستقبل؟

إن التقليل أو الاستغناء عن تدخل الدولة في تسيير علاقات العمل، يتطلب توفير هياكل وأجهزة متخصصة وأطراف مستقلة، تسند لها مهمة تقديم يد العون والمساعدة لتحقيق التسوية الودية والملائمة لنزاعات العمل الجماعية، الأمر الذي يتطلب بدوره توفير قدر معين من التنظيم، ولهذا الغرض، نعتقد أن وضع قائمة بالوسطاء، تعد بالتشاور مع التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلية للعمال وأصحاب العمل على المستوى الوطني تكون ملائمة في مرحلة حداثة العهد بهذا النظام، لما في ذلك من فائدة من الناحية العملية في تشجيع وتسهيل الأخذ بنظام الوساطة، كما نرى أن تعتمد وتنظم الوساطة مثل المهن الحرة، سواء اعتمد في ذلك النمط الحر أو النظامي، بإنشاء هيئات متخصصة ومستقلة.

المطلب الرابع: إجراءات الوساطة وكيفية تنفيذ توصياتها

نظم المشرع، في القانون رقم 02/90 المذكور، إجراءات الوساطة وكفاءات تنفيذ توصياتها على نحو يمكنها من وضع التسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية بطريقة مرنة وسريعة من دون تعقيد في الإجراءات أو إغراق في الشكليات، لأن الأمر متعلق بنزاعات عمل جماعية، يترتب عن تفاقمها واستمرارها أضرار تمس باستقرار علاقات العمل والسلم الاجتماعي.

الفرع الأول: شروط وإجراءات الوساطة

تتطلب ممارسة الوساطة شروط وإجراءات، وهي على النحو التالي:

أولاً: فشل المصالحة شرط لتحريك الوساطة

وفقاً للأحكام المقررة في القانون 02/90 المذكور (21)، فقد ألزم المشرع في حالة اختلاف الطرفين في كل المسائل المدروسة أو بعضها، أثناء الاجتماعات واللقاءات الدورية، بمباشرتهما لإجراءات المصالحة الاتفاقية التي تنشأ وتنظم بموجب الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل.

وعند عدم النص على تلك المصالحة، أو عقب فشلها في تسوية النزاع الجماعي المعروض عليها، يرفع هذا النزاع، إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، لتتولى وجوباً مهمة التسوية الصلحية بين الطرفين المتنازعين وفق الأحكام القانونية المقررة في هذا الشأن.

وتنتهي مصالحة مفتشية العمل بتحرير محضر الصلح، يوقعه الأطراف، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، وإن اقتضى الأمر، تحرير محضر عدم الصلح، يدون فيه المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي للعمل قائماً حولها.

وبالنسبة للمسائل التي لم تتم تسويتها يمكن للطرفين عرضها على الوساطة أو التحكيم، وعلى ذلك لا يقبل اللجوء بداية إلى الوساطة لتسوية النزاع الجماعي وديا إلا مروراً بالمصالحة.

ثانياً: حصول الاتفاق على الوساطة و الاشتراك في تعيين الوسيط

أشرنا فيما سبق إلى أن الوساطة طريقة اختيارية خالصة، مما يعني أن تحريك إجراءات الوساطة لا يكون إلا في حالة اتفاق بين الطرفين المتنازعين على اللجوء إليها، وإلى جانب ذلك، تطلب القانون اشتراكهما في تعيين شخص الوسيط الذي تسند له مهمة اقتراح التسوية الودية للمسائل المتنازع بشأنها (22).

والملاحظة الهامة التي يمكن إبدائها في هذا الصدد، أن المشرع الجزائري قد أعطى لطرفي النزاع الجماعي الحق في تحريك إجراءات الوساطة استقلالا وبمبادرة منهما، ولم يعهد لأي طرف أو جهة أخرى أي دور تضطلع به في هذا المجال، ولم يشترط في أن يتم تسجيل أو إرسال نسخة من هذا الاتفاق الذي بموجبه يتم تحريك الوساطة لأية جهة كانت، كمفتشية العمل المختصة إقليمياً.

وجلي أن هذه الاستقلالية، تعد ميزة يتصف بها نظام الوساطة في التشريع الجزائري، على خلاف بعض القوانين المقارنة التي تسمح بتدخل السلطات العمومية والجهات الإدارية المختصة في تحريك إجراءات الوساطة، كالقانون الفرنسي (23).

ثالثاً: تسيير الوساطة

لقد نصت المادة الحادية عشر من القانون رقم 02/90 المذكور على أنه :

ىتلقى الوسىط من الطرفىن جمىع المعلومات المفىدة للقىام بمهمته وىتعىن علىه أن ىتقىد بالسر المهنى إزاء الغىر فى كل المعلومات التى ىكون قد أطلع عليها أثناء قىامه بمهمته . وتساعد الوسىط فى مجال تشرىع العمل بناء على طلبه ، مفتشىة العمل المخصصة إقلىمىا “ .

المستفاد من نص المادة المذكورة، أن المشرع قد حدد واجبات للوسىط ىتعىن علىه التقىد بها أثناء تأدىة مهمته ، ومهام للأطراف المتنازعة ىتطلب تأدىتها، واستشارة مفتش العمل ىقدمها عند الطلب .

فىالنسبة لواجبات الوسىط، فنتمئل فى كتمان السر المهنى إزاء الغىر، حول كل ما حصل علىه من معلومات ووثائق ومستندات، ىكون قد أطلع عليها أثناء تأدىة مهمته، مهما كان نوعها والطابع الذى تتخذه اقنصادىة أو مالىة أو محاسبىة أو إحصائىة أو تنظىمىة، ذلك لأن صىاغة النص القانونى لم تحدد نوع ولا طابع المعلومات التى ىجب حفظ وكتمان فحواها .

أما بالنسبة لواجبات الأطراف المتنازعة، فقد أكدت نفس المادة على أن ىتلقى الوسىط من الطرفىن جمىع المعلومات المفىدة للقىام بمهمته، مما ىعنى انه ىقع على الطرفىن المتنازعىن التزام بتقىد كل منهما ما ىطلبه الوسىط من معلومات و مستندات ضرورىة ومتعلقة بالنزاع، وكذلك، جمىع التوضىحات المفىدة التى تعىنه على أداء مهمته على أحسن وجه، والتى تساعد على الإحاطة الدقىقة لمواضع النزاع ومختلف جوانبه وأبعاده التى قد ىتضمنها .

والى جانب الأطراف المذكورة ، لم ىغفل المشرع النص على إمكانية استعانة الوسىط فى أداءه لمهمته من أصحاب الخبرة والتخصص فى مىدان تشرىع العمل وشؤونه، وخص مفتش العمل بهذه الاستعانة، ولو أن الأمر تقدىرى، ترك للوسىط ، متى رأى فائدة و ضرورة فى طلب خبرة وكفاءة وتخصص مفتش العمل فى مجال علاقات وشؤون العمل .

غىر أننا نرى، أن حصر طلب المساعدة الخارجىة فى مفتش العمل قد لا ىساهم إىجابا فى وضع الحلول العادلة والمنصفة لمختلف مواضع النزاعات الجماعىة، تبعاً للأبعاد والقضايا المتشعبة والمضامىن المتعددة التى تتضمنها، لذلك نقترح توسىع طلب مساعدة الغىر من كل أصحاب الخبرة والتخصص والكفاءة فى شتى المىادين التى لها علاقة بشؤون العمل ، كالأستعانة بالخبراء فى مجال القانون والمحاسبة والاقتصاد والمالىة والاجتماع، على غرار المعمول به فى بعض القوانين المقارنة ،كالقانون الفرنسى الذى ىمنح سلطات واسعة للوسىط، بما فى ذلك سماع من ىرى لزوم سماعهم والاستعانة بأهل الخبرة والاختصاص (24).

ونرى أن تعدل الفقرة الأخيرة من المادة الحادىة عشر من القانون رقم 02/90 المذكورة على النحو التالى : “ وتساعد الوسىط فى مجال تشرىع العمل بناء على

طلبه، مفتشية العمل المختصة إقليميا ، وله أن يستعين في أداء مهمته بمن يلزم من ذوي الخبرة “.

الفرع الثاني: اقتراح التوصية وكيفية تنفيذها

نظم المشرع الإجراءات التي تحكم الوساطة في مرحلتها الأخيرة، وهي أن يقدم الوسيط في نهاية مهمته رؤيته التي خلص إليها لحل النزاع في شكل توصية معللة، تعد مجرد اقتراح أو مشروع اتفاق للتسوية الودية للنزاع الجماعي القائم.

في ضوء ذلك نبرز أولا إجراء اقتراح التوصية المعللة، وثانيا كيفية تنفيذها.

أولا: اقتراح التوصية المعللة

تنص المادة الثانية عشر من القانون رقم 02/90 المذكور على أنه “ 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 “.

وفقا لهذا النص يتعين على الوسيط بعد دراسة جميع المسائل المتنازع بشأنها، وتحليل المعلومات والوثائق التي يكون قد تحصل عليها، وفي المدة الاتفاقية التي حددت له، أن يعرض نتائج عمله ومهمته، والتي تتضمن خلاصة ما انتهى إليه من آراء وتصورات واقتراحات للحلول العادلة والمنصفة التي يراها مناسبة للنزاع المعروض عليه ، وتأخذ هذه الاقتراحات، شكل توصية معللة .

إن اشتراط المشرع بأن تأخذ هذه الاقتراحات شكل توصية معللة، له أهميته وغايته في تحقيق التسوية الودية والرضائية على اعتبار أن هذا الشرط قد يعمل على:

1- توضيح عمل الوسيط، وكل الجهود التي يكون قد بذلها.

2- تبيان دقة وصحة وملائمة مقترحات الوسيط وتوصيته لحل وتسوية المسائل المتنازع بشأنها، فهي بمثابة برهنة على عدالة وإنصاف تلك المقترحات.

3-حث ودفع أطراف النزاع الجماعي لتقبل الحلول المقترحة، فهي من الناحية المعنوية شبه ضغط لحمل الأطراف على تقبل تلك الحلول(25)، خاصة إذا ما أعقب التوصية إعلان ونشر لنتائجها ومقترحاتها (26)، وهذا ما تأخذ به بعض القوانين المقارنة (27).

4-تحليل للوقائع والظروف التي أدت إلى حدوث النزاع، وتحديد الأسباب وتبيان الآثار المترتبة عنها، مما قد يدفع الطرفين المتنازعين تفادي الوقوع في مثل هذه النزاعات مستقبلا ، ولذلك، فهي بمثابة شبه وقاية لحدوثها وتكرارها .

ثانيا: إرسال نسخة من التوصية إلى مفتشية العمل .

إلى جانب عرض الوسيط على الطرفين التوصية المعللة، تقتضي أحكام المادة 12 من القانون رقم 02/90 المذكور، أن يرسل الوسيط نسخة من تلك التوصية إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً .

وجلي أن هذا الإجراء يعد مجرد إخطار مفتش العمل المختص إقليمياً بالتسوية التي اقترحها وعرضها على الطرفين المتنازعين، وإيداع نسخة منها لدى مفتشية العمل.

ثالثاً: كيفية تنفيذ التوصية

يتضح من مضمون نفس المادة 12 من القانون رقم 02/90 المذكور، فإن توصية الوسيط تعد مجرد اقتراح لتسوية النزاع القائم، وهي لا تمثل أمراً ولا حكماً ولا قراراً، وإنما هي بمثابة مشروع اتفاق يخضع لإبداء الرأي من قبل الطرفين المتنازعين، ويستمد قوته التنفيذية من إرادتهما ورغبتهما واتفاقهما على قبوله والالتزام به وتنفيذه.

ذلك أن توصية الوسيط ليس لها في ذاتها أية قوة إلزامية ، والوسيط لا يملك أية سلطة قانونية أو تنظيمية على طرفي النزاع الجماعي، وبالتالي، لا يوجد أي إلزام بقبول اقتراحاته وما يراه من حلول لتسوية النزاع القائم بينهما (28)، فالطرفين المتنازعين يملكون الحرية الكاملة في قبول أو رفض التوصية التي قدمها الوسيط دون أن يترتب على هذا الرفض أية التزامات أو إجراءات.

ونظراً لهذا الطابع المميز للوساطة، فإنها قد تنتهي بالنجاح، كما قد تنتهي بالفشل والإخفاق. فإذا ما انتهت الوساطة بالنجاح، وحصل الاتفاق بين الطرفين المتنازعين عليها، فإنها تصبح بمثابة اتفاق جديد قد يأخذ شكل ملحق للاتفاقية الجماعية أو تعديل لأحد بنودها أو محتوى من محتوياتها، وتكسب الطابع التنفيذي الإلزامي (29).

وإذا ما انتهت الوساطة بالفشل والإخفاق، برفض الطرفين أو أحدهما التوصية التي قدمها الوسيط، يكون لهما اللجوء إلى التحكيم باعتباره آخر الطرق الودية لتسوية النزاع الجماعي في العمل.

وما تجدر الملاحظة إليه في هذا الشأن، أن المشرع لم يشأ أن يحدد للطرفين المتنازعين مدة معينة لرفض أو قبول التوصية المقترحة، ولم يمنح الوسيط سلطة إعطاء مهلة لمن رفض التوصية لكي يقوم بمراجعة موقفه والعدول عن الرفض إذا ما قدر جدوى منحها، بحيث اكتفي في المادة الثانية عشر بإجراء عرض الوسيط اقتراحات التسوية على الطرفين في شكل توصية معللة ولم يتعرض إلى قضية تحديد المدة والأجل اللازم والمحدد لقبولها أو رفضها أو إبداء الرأي بخصوصها، وهذا بخلاف بعض القوانين المقارنة، التي عمدت إلى تحديد أجل لقبول أو رفض التوصية، كالقانون الفرنسي (30) والقانون المصري (31).

الخاتمة

يتضح لنا من خلال هذا البحث، أن التشريع الجديد المنظم لمجموعة طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية الصادر بموجب القانون رقم 02/90 المذكور قد ادخل تطورات هامة على طرق التسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية، أبرزها استحداث نظام الوساطة.

هذه الطريقة الجديدة، تعكس بوضوح بعد التعديلات التي أدخلها المشرع على الإطار المنظم لطرق تسوية نزاعات العمل الجماعية في الجزائر، وبالتحديد باستحداث طريقة الوساطة، مدى حرصه على وجود حوار اجتماعي متطور يسود علاقات العمل في المؤسسة الاقتصادية و توفير طرق مرنة وسريعة لتسوية نزاعات العمل الجماعية وديا في سياق نظام اقتصادي يتجه نحو اقتصاد السوق.

ولكن النظام الحالي للوساطة الذي يمثل أحد أبرز طرق التسوية الودية للنزاعات الجماعية ، تبين في الممارسة الميدانية انه عديم الجدوى، ولقي عزوفا من الأطراف المتنازعة، فلم تلجأ إليه إلا في حالات نادرة، وتفضل في غالب الأحيان اللجوء إلى وسائل القوة والمواجهة الجماعية باستخدام الإضرابات .

ولعل من أسباب هذه الوضعية صعوبة اتفاق الأطراف المتنازعة على اللجوء إلى الوساطة وعلى تعيين شخص الوسيط، لما يشوب النظام القانوني للوساطة من نقائص وغموض في عديد المسائل التنظيمية والإجرائية، وتتمثل بالخصوص في ما يلي:

- افتقار النظام الحالي للوساطة إلى تحديد قائمة معتمدة، تتضمن أسماء وصفات الوسطاء المؤهلين والمكلفين بهذه المهمة، والى كفاءات إعدادها وتنظيمها، وإجراءات مراجعتها وتحيينها، وكذلك، عدم تحديد الشروط التي يتطلبها القانون في وسيط هذا النوع من النزاعات، إلى جانب عدم تنظيم مسألة نفقات الوساطة وكيفية تحديد مبالغها ودفعها، على خلاف المعمول به في تشريعات العمل المقارنة التي تأخذ بهذه الآلية.

ونعتقد أن وضع قائمة بالوسطاء، تعد بالتشاور مع التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلية للعمال وأصحاب العمل على المستوى الوطني تكون ملائمة في مرحلة حداثة العهد بهذا النظام ، لما في ذلك من فائدة من الناحية العملية في تشجيع وتسهيل ممارسة الوساطة، كما نرى أن تعتمد وتنظم الوساطة مثل المهن الحرة ، سواء وفق النمط الحر أو النظامي ، بإنشاء هيئات متخصصة ومستقلة .

- خلو القانون رقم 02/90 المذكور من تنظيم كفاءات تنفيذ توصية الوسيط ومختلف الإشكالات التي تطرح في المجال الإجرائي والعملي، إذ لم يشأ المشرع، من جهة، أن يحدد للطرفين المتنازعين الإجراءات التي يتم بها قبول أو رفض التوصية المقترحة، ولم يعتمد إلى تحديد أجل معين لذلك ، ومن جهة أخرى، لم يمنح الوسيط سلطة إعطاء مهلة لمن رفض التوصية لكي يقوم بمراجعة موقفه والعدول عن الرفض إذا ما قدر جدوى منحها.

وإلى جانب الملاحظات والنقائص المذكورة، وقصد تسهيل ممارسة الوساطة، نرى بما يلي:

- أن لا ينحصر طلب الوسيط مساعدة الغير في مفتش العمل فقط ، فبالنظر للأبعاد والقضايا المتشعبة والمضامين المتعددة التي تتضمنها النزاعات الجماعية، يقترح توسيع هذا الطلب من كل أصحاب الخبرة والتخصص والكفاءة في شتى الميادين التي لها علاقة بشؤون العمل ، كالأستعانة بالخبراء في مجال المحاسبة والاقتصاد والمالية و الاجتماع، على غرار المعمول به في بعض القوانين المقارنة.
- بالنظر لحدائثة هذه الطريقة في التشريع الجزائري ، والتي اقرها المشرع ولأول مرة في سنة 1990 من خلال القانون رقم 02/90 المذكور، فلا ريب في اقتناع الأطراف الاجتماعية الخبرة وثقافة الحوار والتفاوض الجماعي والحل الودي للنزاعات، إنما لا ريب أيضا، في ضرورة الاعتناء بالتكوين التخصصي للعنصر البشري في تقنيات وأساليب إدارة وتسوية هذه النزاعات، بتنظيم ملتقيات وندوات دراسية وتكوينية تضم كل الفاعلين والمعنيين بمجال تسوية نزاعات العمل.

المراجع

- 1- القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الصادر بالجريدة الرسمية عدد 06 لسنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 1990/12/21 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 68 المؤرخة في 1991/12/25.
- 2- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوق ، الطبعة الأولى، 2009، ص 575.
- 3- حيث أخذت بعض القوانين العربية بالوساطة حل النزاع الجماعي للعمل، وهي: الجزائر، مصر، موريتانية ولبنان، ومجرد إشارة في القانون القطري، راجع في هذا الصدد: - يوسف إلياس: علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، البرنامج الإقليمي العربي لإدارة العمل، منظمة العمل العربية، مطابع جامعة الدول العربية، القاهرة، 1996، ص 205. - أحمية سليمان: تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، المعهد العربي للنقابة العمالية وبحوث العمل الجزائري، 1992، ص 182.
- 4- رشيد واضح: منازعات العمل الفردية الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار همومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 100. - ناهد حسن حسين علي عشري: التوفيق والوساطة في منازعات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة ، مصر، 2005، ص 121.
- 5- ANDRE BRUN ET HENRI GALLAND: DROIT DU TRAVAIL, TOME 2, LES RAPPORTS COLLECTIFS DE TRAVAIL, 2^{Émie} EDITION, SIREY, PARIS, 1978,p p537-538.

- JEAN RIVERO ET JEAN SAVATIER: DROIT DU TRAVAIL, 4^{eme} EDITION, PUF, PARIS, 1966, p 236.

6- CONCILIATION AND ARBITRATION PROCEDURES IN LABOUR DISPUTES, A COMPARATIVE STUDY, ILO, GENEVE 1980. p 15.

7- محمد أحمد إسماعيل: علاقات العمل الجماعية، دار التعاون للطباعة، القاهرة، 2008، ص 147.

8 - أحمد حسن البرعي: الوجيز في قانون العمل، نسخة مخصصة لطلبة الفرقة الثالثة بكليات الحقوق ، دار النهضة العربية – القاهرة ، مصر ، 2003 ، ص 988.
- محمد أحمد إسماعيل: المرجع السابق، ص 147.

9- أحمية سليمان: المرجع السابق، ص 182.

10- بموجب المادة 2 من القانون رقم 27/91 المشار إليه.

11- بن عزوز بن صابر : الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، المملكة الأردنية الهاشمية، 2010، ص 268 .

12- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتضمن قانون العمل الصادر بالجريدة الرسمية عدد 17 لسنة 1990 ، المعدل والمتمم.

13- انظر الأحكام الواردة بالمواد من 6 إلى 9 من القانون 02/90 المشار إليه.

14- انظر الأحكام الواردة بالمادة 8 من القانون 02/90 المعدلة بموجب بالقانون 27/91 المؤرخ في 1990/12/21 المذكور.

15- المادتان 9 و 13 القانون 02/ 90 المشار إليه.

16- المواد من 48 إلى 51 من القانون 02/ 90 المشار إليه.

17- ناهد حسن حسين علي عشري: المرجع السابق، ص 112.

18- راجع المادة 9 من القانون 02/ 90 المشار إليه .

19- حيث تصدر قوائم الوسطاء بقرار من وزير العمل بعد أخذ رأي التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلية للعمال وأصحاب العمل المنظمات العمالية، ويجب أن تتضمن القائمة ثلاثين اسما على الأقل، والوسيط يختاره أطراف النزاع من بين القوائم أو يصدر به قرار من الجهة الإدارية ويجب أن يتمتع بالخبرة والحياد.
راجع في هذا الصدد:

- PIERRE DOMINIQUE OLLIER: DROIT DU TRAVAIL, LIBRAIRIE ARMAND COLIN, PARIS, 1972.p 428.

20- تنص المادة 171 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 على أن: " تعد في الوزارة المختصة قائمة بالوسطاء، يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتشاور مع الاتحاد

العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال، ويصدر بتحديد شروط القيد فى قائمة الوسيطاء قرار من الوزير المختص".

21- انظر الأحكام الواردة بالمواد من 6 إلى 9 من القانون 02/90 المشار إليه.
22- المادة 10 من القانون 02/90 المشار إليه.

23- إذ تسمح أحكام المادة 1-524 L من قانون العمل الفرنسى بتعدد الأطراف التى يمكنها تحريك الوساطة وهى:

- رئيس لجنة المصالحة الذى يستدعى أطراف النزاع لتعيين شخص الوسيط فى مدة معينة.
- الوزير المكلف بالعمل بطلب مكتوب ومعلل من قبل أحد الأطراف المتنازعة وبمبادرته الخاصة أو من قبل المحافظ إذا كان له تأثير على المستوى الجهوى أو المقاطعة أو المحلى .
- من قبل الأطراف حيث تقدم فى هذا الشأن عريضة يوضح فيها الاتفاق على اللجوء مباشرة إلى الوساطة وتعيين اسم الوسيط.

24- JEAN PELISSIER، ALAIN SUPIOT, ANTOINE JEAMMAND: DROIT DU TRAVAIL, 20^{eme} EDITION, DALLOZ, 2000, p 1177

- PIERRE DOMINIQUE OLLIER: OP CIT, .pp 428-429.

25- ANDRE BRUN ET HENRI GALLAND: op cit ; p 526.

26- JEAN RIVERO ET JEAN SAVATIER: op cit ; p 238.

27- JEAN PELISSIER, ALAIN SUPIOT, ANTOINE JEAMMAND: OP CIT, p 1177.

28- أحمية سليمان: المرجع السابق، ص 183.

- رشيد واضح: المرجع السابق، ص 102
- 29 - أحمية سليمان: قانون علاقات العمل الجماعية فى التشريع الجزائرى المقارن ، القانون الاتفاقي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثانية ، 2013، ص 394.
- رشيد واضح: المرجع السابق، ص 103.

- TAYEB BELLOULA: DROIT DU TRAVAIL, COLLECTION DROIT PRATIQUE, IMPRIMERIE DAHLEB, ALGER, 1994; p544.

30- الذى نص فى المادة 4-524 L على إجراءات يتطلب القيام بها فى هذا الشأن، وتتخلص فى الأتى:

- تحديد أجل لرفض اقتراحات التسوية المعدة من قبل الوسيط، حيث حددت مدة ثمانية أيام من تاريخ استلام الأطراف المتنازعة للتوصية المعللة.

- تسجيل رفض هذه الاقتراحات ويكون عن طريق رسالة موصى بها ومرفقة ببيان استلام مع إلزامية تقديم كل تيريرات هذا الرفض.

- يكون تبليغ رفض الاقتراحات إلى الوسيط برسالة موصى بها.

- إعلام الأطراف المعنية الأخرى بهذا الرفض.

31- تنص أحكام المادة 177 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه إذا رفض الطرفان، أو أحدهما التوصيات أو جزء منها وجب أن يكون رفضه مسببا، ويجوز للوسيط في هذه الحالة منح الطرف الراض مهلة أقصاها ثلاثة أيام للعدول عن رفضه، وذلك قبل أن يقدم الوسيط تقريره إلى الجهة الإدارية المختصة.

كما تضيف المادة 178 انه يتعين على الوسيط في خلال أسبوع من انتهاء هذه المهلة، إخطار الجهة الإدارية المختصة، بتقرير، موضحا فيه ملخص النزاع، والتوصيات التي انتهت إليها، وأسبابها وما تم قبوله، أو رفضه منها وأسباب ذلك.