

الشبكة العربية لمعلومات حقوق الانسان  
برنامج حرية التعبير للعمال والحركات  
الاجتماعية  
دليل العامل ( 2 )  
الوساطة والتحكيم

الكتاب : دليل العامل ( 2 )  
الوساطة والتحكيم

الناشر : الشبكة العربية لمعلومات حقوق الإنسان

45 ل شارع النصر – ميدان الجزائر – الدور الثاني شقة 201 –

المعادي الجديدة - القاهرة .

ت / فاكس : 23904208 - 23964180

الموقع : [www.anhri.net](http://www.anhri.net)

البريد الإلكتروني : info@anhri.net

الإعداد : محمد عبدالسلام

الغلاف : مصطفى ماهر

الإعداد الفني : مروة مصطفى

الطبعة الأولى : ديسمبر 2017

دليل تدريبي غير مخصص للبيع

## فض منازعات العمل الجماعية

سبق وتناولنا فى العدد الاول من هذه السلسلة العمالية التى تستهدف نقل الخبرات المكتسبة للاجيال الجديدة من العمال والعاملات - وتسلحهم بالوعى والخبرة اللازمين للنجاح فى مساعيهم المخلصة لتحسين شروط وظروف العمل، واستقرار علاقاته ..

ووقفنا فى نهاية العدد الاول عن " المفاوضة الجماعية " عند السؤال :

ماذا نفعل اذا تعثرت المفاوضة بين العمال وصاحب العمل؟ او اذا رفض صاحب العمل الجلوس أصلاً على طاولة المفاوضات المفاوضة؟

**واليكم المخارج التي وضعها المُشرع من خلال قانون العمل 12 لسنة 2003 الساري حتى الان :**

لقد أجابت المادة (170) من القانون 12 لسنة 2003 على ذلك بأنه إذا لم يتوصل طرفي المفاوضة الجماعية إلى اتفاق أو تسوية النزاع المطروح للتفاوض كلياً أو رفض أحد الطرفين سلوك طريق التفاوض .. وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضة، جاز لأحد الطرفين أو لكليهما أو لمن يمثلهما التقدم إلى الجهة الإدارية المختصة ( وزارة القوى العاملة ) لاتخاذ إجراءات "الوساطة".

- فما هي الوساطة ؟

"الوساطة" هي وسيلة لفض منازعات العمل الجماعية بعد تعذر تسوية النزاع عن طريق المفاوضة الجماعية ويقوم بها طرف ثالث يتميز بالحيادة والاستقلال يدعي ( وسيط النزاع ) والذي يبذل مساعيه للتقريب بين طرفي النزاع بهدف حل النزاع القائم بينهما.

فالوساطة هي احدى وسائل حل النزاعات الجماعية بين العمال واصحاب الاعمال .

- ومن هو وسيط النزاع ؟

هو طرف ( اجنبي ) عن النزاع وعن طرفية، ولا يفهم

من ذلك انه من خارج البلاد، بل يقصد انه بعيد عن اطراف النزاع لا يمت بصلة لاحدا منهم ( حتى تتوفر فيه الحيطة والموضوعية، ولا ينحاذ لطرف على حساب الاخر ) يقوم بمساعدة طرفي النزاع للوصول لحل يقرب بين مصالح الطرفين في محاولة منه للوصول الى تسوية ودية ترضى الطرفين لانهاء النزاع القائم بينهما.

ويتم ذلك على ضوء ما نصت له المادة ( 171 ) من القانون التي تلزم الجهة الإدارية (وزارة القوى العاملة) بأن تنشئ قائمة بالوسطاء يصدر بها قرار من الوزير المختص بعد التشاور مع الاتحاد العام لنقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال (لان الاتحاد العام لنقابات عمال مصر " الرسمي " كان الاتحاد العمالي الوحيد

وقت صدور القانون الحالى) ولذلك ينبغي النص فى مشروع قانون العمل المزمع إصداره، الذى أعدته وزارة القوى العاملة كبديل للمشروع القائم حالياً، على ان يؤخذ رأى باقى الاتحادات العمالية القائمة وقت اعداد مشروع القانون فى قائمة الوسطاء (حذفاً وإضافة) بجانب الاتحاد العمالى الرسمى .

وتطبيقاً لذلك فقد اصدار وزير القوى العاملة والهجرة القرار رقم ( 27 لسنة 2003 ) فى شأن شروط القيد فى قائمة الوسطاء الذى نص فى مادته الاولى على الشروط الواجب توافرها فى المتقدمين للقيد فى قائمة الوسطاء وهى :

1- ان يكون محمود السيرة وحسن السمعة.

2- الا يكون قد سبق الحكم عليه باية عقوبة مقيدة للحرية.

3- ان يكون ذا خبرة لا تقل عن عشر سنوات فى المجالات القانونية او الاقتصادية او الاجتماعية او التأمينات بكل انواعها.

وقد صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم ( 2012 لسنة 2003 ) بشأن اصدار قائمة الوسطاء، وظل معمولاً به حتى تعدلت القائمة بصدور القرار الوزارى رقم ( 38 لسنة 2008 ) بشأن قائمة الوسطاء حيث تخضع القائمة للمراجعة كل ثلاث سنوات لاستبعاد كل من فقد شرطاً من شروط القيد السابق الاشارة اليها.

- ولكن ماهى الشروط التى يجب ان تتوافر فى "

## وسيط النزاع " ؟

يجب ان نعرف ان شروط القيد فى قائمة الوطاء  
شئى، وشروط اختيار " وسيط النزاع " شئى اخر ..  
وسبق واوضحنا شروط القيد، اما اختيار " وسيط النزاع  
" الذي يتم اختياره من قائمة الوطاء فيجب ان تتوافر  
فيه الشروط التالية :

- أ- أن يكون ذا خبرة في موضوع النزاع.
- ب- ألا يكون له مصلحة في النزاع.
- ج- ألا يكون قد سبق اشتراكه بأية صورة من  
الصور في بحث النزاع أو محاولة تسويته.

- من يتحمل نفقات عملية الوساطة؟ وما هى المدة

## اللزامة لانتهاء مأمورية "وسيط النزاع"؟

تحدد الجهة الإدارية المختصة بمناسبة كل نزاع الجهة أو الجهات التي تتحمل نفقات الوساطة ( فقد تحملها الجهة الادارية لاحد طرفى النزاع، وقد تحملها للطرفين مناصفة ) كما تحدد الجهة الادارية المدة التي يتعين خلالها على الوسيط إنهاء مهمته بحد أقصى خمسة وأربعون يوماً (م 172) .

ثم يقوم طرفي النزاع باختيار الوسيط من بين القائمة المعدة في الجهة الإدارية ثم إبلاغ الجهة الإدارية به وذلك خلال ثمانية أيام من تاريخ تقديم الطلب، وتتولى هذه الجهة إخطار الوسيط الذي وقع عليه الاختيار.

فإذا انقضت هذه المدة دون قيام الطرفين باختيار الوسيط تولت الجهة الإدارية تعينه من بين المقدمين في القائمة خلال العشرة أيام التالية. (م 173).

- وماذا بعد التوافق او تعيين "وسيط النزاع"؟

بعد اختيار الوسيط وإخطاره وبعد ان يرفق مع الإخطار الأوراق الخاصة بالنزاع المقدمة من الطرفين، يباشر الوسيط مهمته .

وللوسيط أن يستعين في أداء مهمته بمن يراه لازماً من ذوي الخبرة (م174)، وللوسيط سماع طرفي النزاع والإطلاع على المستندات وعلى الطرفين تقديم ما

يطلبه الوسيط من أوراق ومستندات وبيانات ومعلومات  
تعيّنه في أداء مهمته. (م175).

- هل تتم اعمال الوساطة فى جلسة واحدة ؟

بالطبع لا ..

فعملية الوساطة تمر بعدة مراحل :

- فى المرحلة الاولى : يقوم " وسيط النزاع " بتحديد  
جلسة اولى ودية مع كل طرف من طرفى النزاع على  
حدة، ويقوم بتحديد وتوضيح اهمية عملية الوساطة  
كوسيلة سلمية لحل النزاع، والتي تتجح بتعاون الطرفين  
معه وذلك بديلا عن اللجوء للقضاء توفيراً للوقت  
والجهد، ويقوم بتوضيح خطته فى العمل وشرح دوره

كوسيط فيها، مع التأكيد على حياده بين الطرفين، ويؤكد للطرفين اهمية الحفاظ على روح الود بينهما، وعدم استخدام عبارات تسيئ للطرف الاخر اثناء المناقشة والالتزام بأداب الحوار، كما يوضح لهما مفهوم الوساطة واهميتها ومزاياها...

- وفي المرحلة الثانية : يعقد "وسيط النزاع" جلسة مشتركة تضم الطرفين معا يطلب فيها ان يعرض كل طرف مطالبه والاسس والاسباب التي دعتة الى هذه المطالب، ويبدأ ذلك بالاستماع للطرف المدعى، ثم يسمع رد المدعى عليه على المطالب وأسبابه واسانيده في معارضتها..

من خلال ذلك يتعرف الوسيط على ابعاد الموضوع

المعروض عليه بشكل دقيق، ليكون بذلك قناعته باى من الموقفين ..ويكون موقفا صحيحا.

- فى المرحلة الثالثة : وبعد تكوين موقف اولى فى ذهنه يقوم الوسيط بعقد جلسات منفردة مع طرفى النزاع بهدف جمع المزيد من المعلومات والبيانات المتعلقة بالمطالب، ويستمع لوجهات نظر كل طرف تفصيلا، والعروض المقدمة من كل منهما لحل النزاع.

وعلى الوسيط فى هذه المرحلة تقييم المراكز القانونية لكلا الطرفين المتنازعين وعرض وجهة النظر التى توصل اليها من خلال ظروف المطالب ونصوص القانون بشأنها.

كما يقوم بتنظيم عملية تبادل المقترحات والعروض التى

تقرب وجهات النظر من بعضها للوصول للتسوية المطلوبة .

- وفي المرحلة الرابعة : اما ان ينجح الوسيط في مهمته بتقريب وجهات نظر الطرفين فيعقد جلسة مشتركة بينهما لافراغ ما تم التوصل اليه في شكل اتفاق مكتوب يوقعه الطرفان.

واما اذا فشل في تقريب وجهتي النظر فاته يقدم للطرفين توصياته التي خلص اليها، ويترك لهما فرصة معاودة التفكير في الحل المقترح خلال مدة ثلاثة ايام والرد عليه كتابة بعدها.

وخلاصة القول : بعد ان يعرض الوسيط ما توصل

إليه من مقترحات وتوصيات لحل النزاع على الطرفين، فإذا قبل الطرفان التوصيات التي قدمها الوسيط أو بعضها وجب إثبات ذلك في اتفاقية يوقعها الطرفان والوسيط، أما إذا رفض الطرفان أو أحدهما التوصيات فيجب أن يكون رفضه مسبباً، ويجوز للوسيط في هذه الحالة إعطاء مهلة قدرها ثلاثة أيام لمن رفض التوصية للعدول عن الرفض وذلك قبل أن يقدم الوسيط تقريره الذي يتضمن ملخصاً للنزاع وبياناً مسبباً بالتوصيات التي انتهى إليها وما تم من قبول أو رفض لها من الطرفين أو من أحدهما وأسباب الرفض إلى الجهة الإدارية. (م 177) و (م 178).

وعلى الوسيط في جميع الاحوال أن ينجز مهمته

خلال المدة التي تحددها له الجهة الإدارية ( وبعدها )  
اقصى خمسة واربعين يوما ) .

والهدف من انهاء اعمال الوساطة فى هذه المدة هو  
حرص المشرع على عدم اطالة مدة النزاع، وعدم تعطيل  
مصالح الطرفين.

من هنا يتضح ان الوساطة تتميز بقلة تكاليفها،  
ومحدودية الوقت اللازم لانجازها، كما تتسم اعمالها  
بحرية تناول الوسيط لها دون التقييد بنمط او قالب  
معين او اجراءات او قواعد محددة سلفا، بل تعتمد  
بالاساس على مهارة الوسيط، وقدرته على اقناع اطراف  
النزاع بالحل الذى يطرحه، وينجح الوسيط كلما كان

لما بنوع النزاع والخبرات المكتسبة من النزاعات الاخرى المماثلة بين اطراف اخرين وفحص المستندات المقدمة فحصا دقيقا، والاستعانة بخبراء حسابيين او قانونيين اذا تطلب النزاع ذلك .

- ماذا يفعل وفد المفاوضة والتشاور اذا انتهى عمل الوسيط بالفشل الناتج عن رفض صاحب العمل لمقترحاته لحل النزاع، او عدم اقتناع وفد التفاوض العمالي بما هو معروض عليه، واعتبره المفاوضون مجحفا بحقوق العمال ؟

يبقى للعمال اللجوء الى طريق التحكيم .. حيث تنص المادة ( 179 ) من قانون العمل السارى انه فى حالة

إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط كان لأي منهما أن يتقدم إلى الجهة الإدارية بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم.

- فما هو التحكيم ؟

**التحكيم:** هو إجراء لحسم منازعات العمل الجماعية التي تحيلها وزارة القوى العاملة بناء على طلب احد طرفي المنازعة العمالية، او كلاهما، بعد رفض احدهما او كلاهما لتوصيات "وسيط النزاع".

ويقدم الطلب إلى هيئة التحكيم المختصة التي لها ولاية الفصل في منازعات العمل بعد إتباع كافة الوسائل

التي أوجبها القانون من مفاوضة جماعية ثم وساطة. وهو ما يعني أنه لا يجوز التوجه للتحكيم مباشرة، ولكن يجب ان تسبقه مرحلتى المفاوضة الجماعية والوساطة، التى لا تنتهى بتوافق طرفى علاقة العمل، ويستثنى من هذا الشرط المنشآت الاستراتيجية والحيوية .

- ما هو هدف التحكيم ؟

يهدف التحكيم إلى إلزام الطرفين المتنازعين بحل النزاع عن طريق (المُحكّم)

- وهل ينبغي ان تتوافر شروطا معينة فى المنازعة

## لكي تعرض على هيئة التحكيم ؟

نعم، ينبغي أن تتوفر شروطاً معينة في المنازعات

حتى تخضع لنظام الوساطة والتحكيم وهي :

- 1- أن يكون النزاع متعلقاً بالعمل وشروطه.
- 2- أن تكون المنازعات تخص جميع عمال المنشأة أو قطاع منهم.
- 3- كما يجب أن يوقع صاحب العمل أو وكيله على طلب التحكيم المقدم منه.
- 4- إذا كان الطلب مقدماً من العمال فيجب أن يوقع ويقدم من اللجنة النقابية إن وجدت أو النقابة العامة المختصة إذا لم توجد بالمنشأة لجنة نقابية وذلك كله بعد موافقة مجلس إدارة

النقابة العامة، بعد ذلك تتولى الجهة الإدارية  
إحالة ملف النزاع إلى هيئة التحكيم خلال  
يومين من تاريخ تقديم الطلب. (م180).

- تستثنى المنشآت الاستراتيجية والحيوية التي  
يحددها قرار رئيس الوزراء ( 1185 لسنة 2003 )  
عند تسوية النزاع ودياً خلال المفاوضات وعدم المرور  
بمرحلتى المفاوضات الجماعية أو الوساطة وأن يطلب  
أحد طرفي النزاع إحالته مباشرة إلى هيئة التحكيم،  
ويجب أن يرفق بالطلب مذكرة شارحة للموضوع. وعلى  
جهة الإدارة إحالة الموضوع إلى هيئة التحكيم خلال  
أسبوع على الأكثر من تقديم طلب التحكيم.
- ما هي المنشآت الاستراتيجية والحيوية التي تعفى

## من مرحلتى المفاوضات الجماعية، والوساطة، وتلجأ مباشرة للتحكيم؟

هى المنشآت المحظور فيها الاضراب او الدعوة اليه، ذلك لان توقف العمل فيها يترتب عليه الاخلال بالامن القومى، وبالخدمات التى تقدمها، وكذلك المنشآت الحيوية التى يؤدى الاضراب فيها الى اضطراب فى الحياة اليومية لجمهور المواطنين (م194)، وقد صدر بتحديدھا قرار وزير القوى العاملة رقم ( 1185 لسنة 2003 ) وتشمل :

- منشآت الأمن القومي والإنتاج الحربي.
- المستشفيات والمراكز الطبية والصيدليات.
- المخابز.

- وسائل النقل الجماعي للركاب (النقل الحربي والبحري و الجوي).
- وسائل نقل البضائع.
- منشآت الدفاع المدني.
- منشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز و الصرف الصحي.
- منشآت الاتصالات.
- منشآت المواني والمنائر والمطارات.
- العاملون في المؤسسات التعليمية.

ما هي هيئة التحكيم؟..وما تشكيلها؟..

## واختصاصاتها؟

هيئة التحكيم هي إحدى دوائر محكمة الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية، والتي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة وتكون لرئيس هذه الدائرة رئاسة الهيئة.

وتتشكل الهيئة من :

- أ- الهيئة القضائية الموقرة.
- ب- مُحكّم عن صاحب العمل.
- ج- محكم عن التنظيم النقابي تختاره النقابة العامة المعنية (وفقا للتنظيم النقابي القائم وقتها).

د - محكم من الوزارة المختصة يختاره الوزير  
المختص.

وعلى كل من صاحب العمل والتنظيم النقابي والوزارة  
المختصة أن يختار محكماً احتياطياً يحل محل المحكم  
الأصلي عند غيابه.  
وتختص الهيئة بـ:

- تتولى نظر النزاع هيئة التحكيم التي يقع في دائرة  
اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة.
- يحدد رئيس هيئة التحكيم جلسة لنظر النزاع لا  
يجاوز ميعادها خمسة عشر يوماً من تاريخ  
ورود ملف النزاع إلى الهيئة، ويخطر أعضاء  
الهيئة وممثل الوزارة المختصة وطرفا النزاع

بالجلسة المحددة قبل ثلاثة أيام على الأقل من تاريخها بخطاب موسى عليه بعلم الوصول.

ويحلف المحكم قبل مباشرة عمله اليمين أمام رئيس هيئة التحكيم بأن يؤدي مهمته بأمانة وصدق، وتفصل الهيئة في النزاع في مدة لا تجاوز شهراً من بدء نظره، وللهيئة أن تقرر سماع الشهود وندب الخبراء ومعاينة محل العمل والاطلاع على جميع المستندات. ... الخ.

- تفصل الهيئة في النزاع بموجب القوانين المعمول بها فإذا لم يوجد نص تشريعي يمكن تطبيقه حكم القاضي بمقتضى العرف، فإذا لم يوجد فبمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية فإذا لم يوجد فبمقتضى

مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة ووفقاً للحالة  
الاقتصادية والاجتماعية السائدة في منطقة  
المنشأة.

ويصدر الحكم بأغلبية الآراء، فإذا تساوت يرجح لجانب  
الذي منه الرئيس ويكون مسبباً، ويعتبر بمثابة حكم  
صادر عن محكمة الاستئناف بعد تذييله بالصيغة  
التنفيذية.

وعلى هيئة التحكيم إعلان كل من طرفي النزاع بصورة  
من الحكم بكتاب مسجل موسى عليه مصحوباً بعلم  
الوصول، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره.  
وترسل الهيئة ملف النزاع بعد إخطار طرفيه إلى الجهة

الإدارية المختصة لقيود منطوق الحكم في سجل خاص.  
هذا الحكم يكون واجب النفاذ للطرفين.

ويكون لكل ذي شأن حق الحصول على صورة منه.  
ولكل من طرفي النزاع أن يطعن في الحكم أمام محكمة  
النقض وفقاً للإجراءات القانونية.

وعند حدوث إشكال في التنفيذ تختص هيئة التحكيم  
بنظر الإشكالات في تنفيذ الأحكام الصادرة عنها.

- ما هو التحكيم الخاص ؟

هو طريق يتفق عليه طرفي النزاع بإرادتهما الحرة ويتم بمقتضاه اللجوء إلى محكم خاص بدلاً من هيئة التحكيم المنصوص عليها في قانون العمل يختاره الطرفان للفصل في النزاع (بحكم أو بصلح) يقبلان شروطه ويخضع للأحكام المقررة في قانون التحكيم في المواد المدنية والتجارية.