دار الخدمات النقابية والعمالية

الحائزة على جائزة الجمهورية الفرنسية لحقوق الإنسان

ملاحظـــــــــات
على الصيـــــــــاغة النهائية
لمشروع قانون العمل

١٠ نوفمبر ٢٠٢٤

إعداد

دار الخدمات النقابية والعمالية

القاهرة / المنيرة - ٣٠ شارع المبتديان تقاطع الفلكي – برج المبتديان- الدور الثانى شقة رقم ٢١-٢٥

تليفون: ٢٧٩٠٨٧٨٥(٢٠٢+) / ٠١٢٢٠٥٣٢٤٨٨ (٢+)

E-mail: ctuws.ctuws@gmail.com Website: http://www.ctuws.com

يبدو أن مشروع قانون العمل قد بلغ محطته الأخيرة, وإن كنا قد فوجئنا أمس بأنباء موافقة الحكومة على المشروع في اجتماع الأربعاء ١١/٧, وهو ما يبدو أمراً مدهشاً.. حيث أن الحكومة هى من قدمت المشروع ثم قامت بتعديله أكثر من مرة.. وحيث أن لجنة القوى العاملة بمجلس النواب قد شرعت في مناقشة المشروع الأسبوع الماضي. فهل نحن أمام جولة جديدة يظل خلالها مشروع قانون العمل عالقاً فى فضاء مجلس النواب، ويبقى مساره اللاحق غامضاً رغم التأكيدات المتكررة على اهتمام القيادة السياسية بسرعة إصداره.

وكان المشروع قد خرج من لجنة القوى العاملة بالبرلمان عام ٢٠١٧ بعد أن نظمت بشأنه جلسات استماع محدودة العدد والحضور، وأدخلت عليه بعض التعديلات قليلة الأثر، متجاهلةً الكثير من الملاحظات التى أعرب عنها القادة العماليون، والنقابيون، ورفعها الخبراء والمهتمون بالشأن العمالي، بل ومعظم الملاحظات التى أبداها قسم التشريع بمجلس الدولة، والتي أرسلها المجلس القومي لحقوق الإنسان، فضلاً عن مؤاخذات منظمة العمل الدولية•.

ولأن قانون العمل-كما سبق القول مراراً- تشريعُ اجتماعي يمس حياة الملايين من العمال المصريين، وينظم العلاقة بين أطراف اجتماعية تتباين مواقعها ومصالحها.. فإنه من الطبيعي أن يكون محط اهتمام كبير، وأن يحظى بنصيب وافر من الجدل الاجتماعى.. ومن اللازم أن يدور بشأنه حوارٌ مجتمعيٌ حي وحقيقي يتسع لكافة الأطراف الاجتماعية وتُتاح المشاركة فيه لجميع المخاطبين بأحكامه من خلال آليات فاعلة ديمقراطية تكفل تمثيل فئاتهم وقطاعاتهم المتنوعة وتعبيرهم عن مصالحهم ومواقفهم دون إقصاء أو استبعاد لأحد.

لقد مرت سبع سنوات على انتهاء لجنة القوى العاملة من المشروع وإحالته إلى اللجنة العامة، ولعله كان زمناً كافياً لتنظيم حوارٍ مجتمعي ومفاوضة مجتمعية جديين حول النقاط المثيرة للجدل، وصولاً إلى حدٍ مقبول من التوافق، واستبعاد نقاط اللبس، والتناقض، على النحو الذى يؤدي إلى احترام القانون لدى صدوره، وإنفاذه وتطبيقه بدلا من تعطيل بعض أحكامه، كما كان الحال بالنسبة للقانون الحالي..

وربما كان التراخي فى إصدار القانون راجعاً إلى غياب فلسفة واضحة له.. ذلك أن المشروع استحضر فى صياغته النهائية معظم نصوص قانون العمل الحالي حتى بدا مجرد تعديل لهذا القانون-اللهم فيما عدا تبويبه تبويباً جديداً، وإضافة الباب الثاني من الكتاب الثالث فى شأن المحاكم العمالية المتخصصة-.

هل كانت هناك حاجة إلى قانون جديد، أم أن تعديل القانون الحالي كان كافياً؟

إن الـ ٢١ عاماً ليست بالعمر القصير بالنسبة للتشريعات الاجتماعية التى يفترض قصر دورتها، وسرعة تغييرها استجابة للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية -على الأخص- إذا اقترن سريانها بزمان يحفل بكبيرات الأحداث كتلك التى عاشتها مصر خلال الأعوام الماضية.

لهذا.. كان الكثيرون قد ذهبوا- ونحن معهم- إلى حاجتنا إلى قانون جديد للعمل.. تمشياً مع المتغيرات والمستجدات التى طرأت على ساحة العمل منذ صدور القانون الحالى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.. وانطلاقاً من خبرات تطبيقه على امتداد العقدين السابقين، وما كشفت عنه من مثالب وثغرات تتعين معالجتها.

إن الاحتقان الذى كثيراً ما تشهده الساحة العمالية –على الأخص- خلال العام الأخير وعدم توافر الأدوات اللازمة لتخفيف حدة هذا الاحتقان، ومعالجة أسبابه، وكثرة المنازعات العمالية دون الآليات الفاعلة لتسويتها أو الفصل فيها.. فضلاً عن عدم احترام بعض أحكام القانون، والاختلاف فى تفسير بعضها الآخر.. تعد جميعها دواعٍ قوية وأسباب لا يمكن غض النظر عنها لإعادة النظر فى القانون.

لهذا.. كان مفترضاً أن تكون فلسفة القانون الجديد هى الاستجابة لهذه الحاجات جلية الظهور، والتصدي لإشكاليات الواقع الفعلي وتناقضاته التى يقصر القانون الحالى عن معالجتها.. فلسفة القانون الجديد ينبغى أن

• ملاحظات "لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات بمنظمة العمل الدولية" [CEACR] والمتعارف على تسميتها اختصاراً "لجنة المعايير"

تبدأ إذن من قراءة المتغيرات والمستجدات، ودراسة المثالب والثغرات التى كشف عنها تطبيق القانون الحالى، والتى يمكن اختصارها فيما يلي:

- تعثر التسوية الودية بين طرفي علاقة العمل.
- بطء عملية التقاضى، وعدم جدوى الجزاءات الجنائية مما أدى إلى بقاء العديد من المنازعات العمالية معلقة لم يبت فيها بالتراضي أو أمام القضاء.
- التناقض بين بعض أحكام القانون ذاته.
- عدم التنسيق والتجانس بين قانون العمل والتشريعات الاجتماعية الأخرى.
- الحاجة إلى تطبيق مفهوم النصوص الدستورية الواردة بدستور ٢٠١٤
- الاستناد إلى ما استقر عليه الفقه والقضاء.
- التوافق مع ما تنص عليه مواثيق واتفاقيات العمل الدولية.

نحن بحاجة –إذن- إلى قانون يتصدى للأزمات والمشكلات التي عانى منها عالم العمل فى واقعنا خلال السنوات الماضية، والتي نراها ويراها الكثيرون- فيما نعتقد- دليلاً كافياً على عطب القانون الحالى، والحاجة الملحة إلى تغييره.. نريد إعمال دستور ٢٠١٤ – مفاهيمه ونصوصه- من خلال قانون يطابقها ويطبقها.. ونريد التوافق مع مواثيق واتفاقيات العمل الدولية والوفاء بالتزاماتنا فى شأنها.

فإذا لم يستجب مشروع القانون الجديد لهذه الحاجات، إذا أبقى على الغالبية العظمى من أحكام القانون الحالي كما هي، إذا لم تكن هناك فلسفة واضحة مغايرة تبرر إصدار قانون جديد، إذا كان الأمر مجرد بعض التعديلات للقانون الحالي، ففيم كان الذهاب إلى إصدار قانون جديد للعمل؟!

واستناداً لما سبق، وبناءً عليه، ولما كانت لدينا اعتراضات جوهرية على مشروع القانون المقدم فى صياغته النهائية- حتى الآن-.. فإننا نقدم ملاحظاتنا بشأنه مؤكدين على حق جميع المخاطبين بأحكام القانون فى إبداء الرأى فيه، وداعين كافة القوى والأطراف المعنية بالأمر، والسادة البرلمانيين إلى إيلائه ما يستحقه من العناية والاهتمام باعتباره أحد التشريعات الاجتماعية الأهم ذات التأثير المباشر على مصالح وأوضاع قطاعات وفئات واسعة من شعبنا المصرى.

أبرز الملاحظات على الصياغة النهائية للمشروع:

الأمان الوظيفى

- **عقد العمل محدد المدة**

واحدة من أهم مثالب قانون العمل الحالى- وربما كبرياتها - كانت نصوص المواد ١٠٤، ١٠٥، ١٠٦ وإجمالاً معالجة القانون للعقد محدد المدة.. حيث أُطلِق العنان- دون كابح- لعقود العمل المؤقتة التى قدمت الحكومة –خلال العقد الأول من القرن- المثل الأسوأ فى استخدام العاملين بموجبها.. ولم تعد من حاجة إلى التحايل على القانون بعد أن نزل القانون نفسه على مقتضيات هذا التحايل.

ورغم أن مسودة مشروع القانون الأولى المقدمة من وزارة القوى العاملة• كانت قد عادت إلى جادة الحق، وصحيحه وأصله حيث نصت فى المادة رقم ٦٨ منها [صدر الكتاب الثالث/ الباب الأول/ الفصل الأول] على أن "يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة، ويجوز إبرامه لمدة محددة فى حالة القيام بأعمال موسمية أو أنشطة أخرى لا يمكن بحكم طبيعتها أو بحسب العرف، اللجوء فيها ابتداءً إلى عقود غير محددة المدة".. إلا أن مسودة مشروع القانون الصادرة بتاريخ ٢٠١٦/١١/٢٢ ثم الصياغة النهائية له قد نزلا على مطالبات اتحاد الصناعات فى هذا الشأن واستجابا لجنوح أصحاب العمل إلى استخدام العاملين بعقود مؤقتة دون قيد أو شرط.... حيث نصت المادة ٦٩ من المشروع على أن "يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة

• المسودة الصادرة عن الوزارة فى يناير ٢٠١٥.

ويجوز إبرامه لمدة محددة لا تقل عن سنة، كما يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدد أخرى مماثلة".. وفى هذا الصدد ينبغى توضيح النقاط التالية:

- **أن استخدام العامل بموجب عقد مؤقت فى عمل دائم من أعمال المنشأة ليس سوى افتئات على الواقع.. والتفاف على الحقوق.. ذلك أن صاحب العمل فى هذه الحال لا تتجه نيته حقاً إلى استخدام العامل لمدة محددة، وإنما يستهدف فقط الإمساك فى يده بكافة الخيوط ليكون له فصل العامل والتخلص منه متى شاء تحت مسمى انتهاء العقد محدد المدة دون أن يرتب ذلك للعامل الحقوق التى تترتب له حال فصله تعسفياً.**
- **إن القول بحق صاحب العمل فى اختيار نوع العقد الذى يناسبه ينطوى على مغالطة صريحة.. ويمكننا العودة فى هذا الشأن إلى القانون المقارن لنرى كيف تُصاغ التشريعات للحد من ظاهرة العقود المؤقتة، وكيف تنص اتفاقيات العمل الجماعية التى تتفاوض بشأنها وتتفق عليها النقابات والاتحادات النقابية العمالية "الحقيقية، والفاعلة" على تحجيم العقود المؤقتة داخل أطر من القواعد والمعايير الواضحة أو من خلال نسب محدودة من عدد العقود لا يجوز تجاوزها.**
- **إن ما نطالب به هو النص على عدم جواز إبرام عقد العمل لمدة محددة إلا فى حالة القيام بأعمـــــال مؤقتة أو عرضية أو موسمية.. حيث يتسق ذلك أيضاً مع التعريفات الواردة فى صدر مشروع القانون لهذه الأنماط من العمل.. وإلا ما قيمة وجدوى إدراج هذه التعريفات إذن.**
- **فى المادة ٧٠ منه ينص مشروع القانون على أن "يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه فى الحالات الآتية:**
  1. **إذا كان غير مكتوب.**
  2. **إذا لم ينص العقد على مدته.**
  3. **إذا كان مبرماً لمدة محددة واتفق الطرفان على تجديده لمدة تزيد فى مجموعها على أربع سنوات.**
  4. **إذا كان مُبرماً لمدة محددة واستمر الطرفان فى تنفيذه بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب بينهما."**

فى الحالات الأولى والثانية والرابعة يُرد الأمر إلى أصله حال عدم النص على خلاف ذلك.. أى أن علاقة العمل تكون غير محددة المدة إذا لم يكن هناك عقداً مكتوباً أو إذا لم ينص فى العقد المكتوب على خلاف ذلك.. بينما فى الحالة الثالثة يعد المشروع عقد العمل غير محدد المدة إذا اتفق الطرفان على تجديده لمدة أو مدد تزيد فى مجموعها على أربع• سنوات.. فهل يعقل ذلك؟.. المشروع لا يعد تجديد العقد أكثر من مرة قرينة على أنه عقد غير محدد المدة "مُبَطن" إلا إذا زادت مدد تجديده على أربع سنوات..أى أن صاحب العمل يمكنه ويحق له تشغيل العامل بعقود مؤقتة تتجدد سنوياً لمدة أربع سنوات دون أن يعد ذلك عملاً دائماً؟!.. أربع سنوات يظل العامل خلالها مفتقداً أمانه الوظيفي، مُهدداً بإنهاء عمله (أو وفقاً للمشروع عدم تجديد العقد) فى نهاية السنة التى تحرر بها العقد المؤقت (محدد المدة).. هل يمكن لهذا العامل أن يطالب بحق ضائع من حقوقه.. أن يتقدم بشكوى إلى مكتب العمل أو مكتب التأمينات الاجتماعية.. ثم هل يمكن لهذا العامل أن يتدرب، أن يسعى إلى تطوير مهاراته والتقدم فى عمله؟؟

ودعونا نفترض أن عاملاً التحق بالعمل لدى صاحب عمل وسنه سبعة وعشرين عاماً ليكون في الواحدة والثلاثين بعد أربع سنوات مهدداً بالتعطل, حيث تتراجع وتقل فرص الحصول على عمل جديد ..لأن الكثير من أصحاب العمل يستنكفون عن توظيف من تجاوزوا الثلاثين.

• كانت مسودة المشروع الواردة من الحكومة قد نصت على فى الحالة الثالثة على تجديد العقد لمدة أو مدد تزيد فى مجموعها على ست سنوات، ثم حاولت لجنة القوى العاملة بمجلس النواب تفادي الانتقادات التى تم توجيهها إلى هذا النص بتخفيض مجموع المدد إلى أربع سنوات.

انقضاء علاقة العمل د

عانينا جميعاً خلال السنوات السابقة من التناقض والالتباس بين أحكام الباب الخامس والباب السابع من قانون العمل الحالى.. حيث تنص المادة ٦٨ من القانون على أن يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للمحكمة العمالية، وتحدد المادة ٦٩ على سبيل الحصر الحالات التى لا يجوز فصل العامل فى غيرها (الفصل الثانى من الباب الخامس)، بينما تنص المادة ١١٠ (الباب السابع/ انقضاء علاقة العمل) على أنه "إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء. ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهى هذا العقد إلا فى حدود ما ورد بالمادة ٦٩ من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة. كما يجب أن يستند العامل فى الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية"، ثم تتضمن المواد التالية لهذه المادة (١١١ إلى ١١٨) الأحكام التى تنظم إخطار كل من صاحب العمل والعامل الطرف الآخر بإنهاء علاقة العمل.

إن النتيجة العملية لهذا الالتباس كانت تتبدى بوضوح أمام المحاكم العمالية.. حيث يتمسك الطرف العمالى بمخالفة قرار فصل العامل لنصوص القانون (المادة ٦٨/٦٩) بينما يدفع صاحب العمل باستخدامه حقه فى إنهاء علاقة العمل وفقاً لنص المادة ١١٠ من القانون.. وأحياناً تحكم المحكمة بمخالفة قرار الفصل للقانون.. بينما يصدر الحكم أحياناً معتبراً الأمر إنهاء لعقد العمل من جانب صاحب العمل ولا يستحق العامل فى هذه الحال أكثر من التعويض عن عدم الإخطار قبل الإنهاء (ما يعادل أجر شهرين أو ثلاثة أشهر فى أفضل الأحوال)

لقد كان مفترضاً أو متوقعاً أن يعمد القانون الجديد إلى تجاوز هذا الالتباس الواضح المعيب فى القانون الحالى.. غير أننا فوجئنا بالمادتين ١٢٩، ١٣٠ وما يليهما من مواد مشروع القانون تماثل أحكامها تماماً أحكام المادة ١١٠ (الحالية) وما يليها من قواعد تنظيم عملية الإنهاء والإخطار..

ولما كان الأمر هنا متعلقاً بواحد من أهم الحقوق الجوهرية التى ينظمها قانون العمل.. فإنه يهمُنا إبراز النقاط التالية:

- ❖ إن انتهاء علاقة العمل أو انقضائها لا يكون فى غير الحالات الآتية:
  - ▶ انتهاء العلاقة رضاءً (بموافقة الطرفين)
  - ▶ إنهاء من جانب صاحب العمل دون موافقة العامل وهو بالضبط الفصل من العمل
  - ▶ إنهاء من جانب العامل وهو بالضبط الاستقالة
  - ▶ وفاة العامل أو تقاعده أو عجزه عن العمل

لذلك.. فإنه من غير المستساغ إفراد نصوص قانونية لتنظيم إنهاء علاقة العمل من جانب صاحب العمل والعامل خلافاً للنصوص التى تنظم أحكام الفصل والاستقالة.. كما أنه من غير المقبول تبرير ذلك بالقول أن النص هنا ينظم حالات التراضي بين الطرفين.. حيث غنى عن الذكر أن حالات الرضاء لا تستدعى تنظيمها بمثل هذه القواعد والشروط والأحكام.

- ❖ إن الأمر هنا ليس محض تزيد نرجو أن يتخفف منه مشروع القانون ولكنه انتقاص- أو بالأحرى- التفاف على الضمانات التى تكفلها نصوص القانون- ذاته- التى تنظم الفصل من العمل.. وهى فضلاً عن اختصاص المحكمة العمالية بتوقيع جزاء الفصل الذى نطالب بالإبقاء عليه (المادة ١٢٥ من مشروع القانون)، تُحدد على سبيل الحصر الحالات التي لا يجوز فصل العامل فى غيرها
- ❖ مجدداً.. تبدو حاجتنا إلى التأكيد على أن عقد العمل ليس كسائر العقود المدنية لاختلاف المراكز الاقتصادية والاجتماعية بين طرفيه.. وإلا فيما كانت الحاجة إلى قانون العمل، ولماذا لم يُكتفَ بأحكام القانون المدنى.. إن العقد هنا لا يمكن أن يكون وحده شريعة المتعاقدين، والحديث عن حق الطرفين المتساوي فى إنهاء العقد يبدو مذهلاً إذا كان بإمكان الطرف الأول ببالغ البساطة أن يستبدل عاملاً بآخر من طابور المتعطلين المتعطشين إلى فرصة عمل بينما يعنى إنهاء العقد بالنسبة للطرف الآخر افتقاد مورد الرزق الوحيد لأطفاله.

إن الحاجة إلى إفراد قانون لتنظيم عقود وعلاقات العمل.. الحاجة إلى قانون العمل إنما جاءت- بالضبط- لأن أحد طرفي عقد العمل أضعف اجتماعياً على النحو الذى يستدعى حمايته.. ليس فقط انطلاقاً من الاعتبارات الأخلاقية وحق كل إنسان فى الحياة الكريمة، وإنما أيضاً حرصاً على مقومات العملية الإنتاجية، واستقرار المجتمع، وسبل تطوره وتنميته.

ولهذا.. فإن جوهر فلسفة قانون العمل- الذى عرفته البشرية لتحقيق هذه الأغراض- هو حماية الطرف الأضعف اجتماعياً فى علاقة العمل.. وهو لهذا يمثل الحد الأدنى قانوناً لحقوق العاملين حيث لا ينبغى النزول عنه بينما يمكن الزيادة عليه فى الاتفاقيات واللوائح والعقود.

ولا يقدح فى ذلك أن القانون ينبغى أن يحقق التوازن بين طرفي العملية الإنتاجية، لكي يوفر سبل الحوار والتعاون بينهما.. ويحقق أهداف استقرار العمل وزيادة الإنتاج.. حيث حماية الطرف الأضعف اجتماعياً إنما تستهدف بالضبط تحقيق التوازن بين الطرفين.

- ❖ إننا إذ نطالب بإلغاء المواد من ١٣٣ إلى ١٤١ فيما تضمنته من أحكام إنهاء عقد العمل غير محدد المدة وتعديل الفصل السادس [من الكتاب الثالث/ الباب الأول] فى ضوء ذلك.. إنما نؤكد تمسكنا بما تضمنته المادة ١٣٨ من مشروع القانون فى فقرتها الأخيرة من النص على ألا يقل التعويض عن الضرر الذى يصيب العامل بسبب الفصل "عن أجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة"[ذات النص فى المادة ١٢٢ من القانون الحالى].

■ الاستقالة [إنهاء عقد العمل من جانب العامل]

لعل الاستقالة المحررة سلفاً التى يوقعها العامل كُرها مع استمارة ٦ تأمينات الشهيرة لدى استلامه العمل -لاستخدامها قناعاً لقرار فصله عند الحاجة- كانت ولم تزل واحدة من أبرز المشاكل وصور التعسف التى يتعرض لها العمال فى الواقع العملي.. حيث لم يفلح قانون العمل الحالى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فى معالجتها رغم زعمه التصدي لها بالنص على أنه "لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة، وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابةً خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة، وفى هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن" [المادة ١١٩].. ظل العمال يجبرون على توقيع استقالاتهم قبل استلامهم العمل، ويعجزون عن إثبات شكليتها، أو إثبات عدولهم عنها خلال أسبوع من تاريخ إخطارهم بقبولها.. فتاريخ الاستقالة وتاريخ قبولها وسائر التواريخ تتحدد وتسجل وفقاً لإرادة صاحب العمل!!

إننا-لذلك-نؤكد استحسان معالجة مشروع القانون المقدم لهذه الظاهرة الكريهة، وتصديه لها بالنص فى مادته رقم ١٤٠ على ألا "يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة وموقعة منه أو من وكيله ومعتمدة من الجهة الإدارية المختصة".. وإذا كان اشتراط مثل هذا الإجراء الشكلي (الاعتماد من الجهة الإدارية) هو الوسيلة الناجعة الممكنة الآن- فيما يبدو- لإبطال الاستقالات المكتوبة والموقعة سلفاً.. فإننا نشدد على التمسك به باعتباره واحداً من مزايا المشروع المقدم- غير الكثيرة-.

الأجـــــــــــور

لعله غنىٌ عن التأكيد أن الأجور هى الشأن الأهم فى علاقة العمل.. أو أنها بالأحرى محورها.. ذلك أن عقد العمل فى جوهره هو أجر مقابل عمل.. أجر محدد لقاء عمل محدد وفقاً لشروط محددة.. فإذا قصُرت المعالجة التشريعية عن وضع الضوابط والمعايير اللازمة لتحديد الأجر.. إذا ارتبك تعريف الأجر بين صوره المتعددة.. تعذر استقرار علاقات العمل وباتت منازعاتها واقعاً يومياً.

على خلاف ما نصت عليه المادة ٣٤ من قانون العمل الحالى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣- لم تنتظم آلية المجلس القومى للأجور.. بل أنها تعطلت تعطلاً شبه كامل أكثر من خمسة عشر عاماً فيما عدا استثناءات قليلة لمحاولات الانعقاد لم تنجح فى تحقيق نتائجها.. وفى ظل غياب حد أدنى "منطقي" للأجر- عام وملزم ومطبق على العاملين

فى جميع القطاعات- بتنا أمام ما يمكن اعتباره فوضى الأجور.. أجر ثابت صغير القيمة وأجور متغيرة ليس لها من ضابط سوى أوضاع سوق العمل، ولا يشمل منها الأجر التأميني سوى القدر اليسير.. لتظل كل من هذه العناصر مثاراً للجدل ومحلاً لمنازعات عمل دائمة.. العمال يطالبون بزيادة الأجر التأميني "الذى تسدد عنه الاشتراكات وتحتسب المستحقات التأمينية وفقاً له" وأصحاب العمل يرفضون ويتضررون من زيادة الأعباء (حصة الاشتراكات التأمينية التى يقومون بسدادها).. طريقة احتساب العلاوة الدورية والمطالبة بالعلاوة الاجتماعية (الخاصة).. فضلاً عن عناصر الأجر المتغير وطرق احتسابها.

غير أن السنوات الماضية شهدت متغيرات ليست بالهينة في آليات احتساب الأجور، غير أنها أيضاً لم تسلم من الفوضى وانعدام المساواة.. حيث دأبت الحكومة على إصدار قرارات سنوية بزيادة الحد الأدنى للأجور للعاملين في الأجهزة الحكومية مع الاحتفاء الإعلامي بهذا القرارات - بما تتضمنه من تشديد على إدراك القيادة السياسية لمعاناة أبناء الشعب المصري والرغبة في تخفيف هذه المعاناة- وكان من شأن ذلك أن يرى عمال شركات قطاع الأعمال العام وعمال القطاع الخاص من غير المنطقي استبعادهم من تطبيق الحد الأدنى للأجر الذي تقرره الحكومة للعاملين فيها.-على الأخص- وأن هذا الحد الأدنى هو بغير شك الحد الأدنى اللازم لكي يتمكن العامل أو لن قل الإنسان من الوفاء بالتزاماته واحتياجاته وأحتياجات أبنائه الضرورية، وهو حق لعمال مصر جميعهم.

وبسبب من شعور العمال بالظلم وانعدام المساواة شهد عام ٢٠٢٤ تواتر الاحتجاجات العمالية في شركات قطاع الأعمال العام والقطاع الخاص.. وبينما استطاع عمال شركات قطاع الأعمال انتزاع حقهم في المساواة بالعاملين في الأجهزة الحكومية ظل عمال القطاع الخاص في الكثير من الأحوال غير قادرين على الحصول على هذا الحق.

تطبيق الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص

مع تصاعد احتجاجات ومطالبات عمال القطاع الخاص بتطبيق الحد الأدنى للأجور بواقع ٦٠٠ جنيه عليهم، على الأخص بعد استجابة الحكومة لاحتجاج عمال قطاع الأعمال العام وتطبيق الحد الأدنى للأجور عليهم، اجتمع المجلس القومي للأجور، وأصدرت وزيرة التخطيط والتنمية الاقتصادية القرار رقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٤، بتقرير الحد الأدنى للأجور للعاملين بالقطاع الخاص، والذي نص في المادة الأولى منه على أن " يكون الحد الأدنى للأجر بالقطاع الخاص ستة آلاف جنيه فقط لا غير"،وذلك اعتبارًا من ١/ ٥/ ٢٠٢٤، ويستثنى من تطبيق هذا القرار المنشآت متناهية الصغر التي يعمل بها عشرة عمال فأقل.

ووفقًا لنص المادة الثانية من القرار " يَحِق للمنشآت التي تتعرض لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف الحد الأدنى للأجور التقدم بطلب استثناء من تطبيقه، وذلك في موعد غايته ١٥ مايو ٢٠٢٤، على أن يكون ذلك من خلال الاتحادات التابعة لها تلك المنشآت.

ثم قامت وزارة العمل بإرسال كتاباً دورياً إلى مديريات العمل يتضمن آليات تنفيذ هذا القرار، وقواعد احتساب الحد الأدنى للأجر الذي يشمل حصة صاحب العمل في اشتراكات التأمينات الاجتماعية، كما يشمل العمولة، النسبة المئوية، العلاوات، المزايا العينية، المنح، البدلات، نصيب العمال في الأرباح، الوهبة.

حيث تتعين هنا الإشارة إلى ما يلي:

- **أن احتساب حصة صاحب العمل في اشتراكات التأمينات الاجتماعية يؤدي إلى خصم حوالي ٧٢٠ جنيهاً من قيمة الحد الأدنى المشار إليها، أي أن الحد الأدنى للأجور عمليا هو ٥٢٨٠ جنيهاً، كما يحتسب ضمن قيمة هذا الحد الأدنى جميع عناصر الأجر المتغير النقدية بما في ذلك المزايا العينية (ملابس، وجبات، خدمات التوصيل.. الخ)، وأيضاً نصيب العمال في الأرباح الذي يحصلون عليه في نهاية العام، أي أن الحد الأدنى للأجور عملياً يقل كثيراً عن الستة آلاف جنيه.**
- **أن الكثير من الاتحادات والغرف التجارية لم تلتزم بالحد الأقصى لموعد تقديم طلبات الاستثناء من تطبيق الحد الأدنى، وطالبت بمد الموعد، مع الأخذ في الاعتبار أنه لن يتم تطبيق قرار الحد الأدنى إلا بعد الرد على جميع طلبات الاستثناء.**

- **تقدمت جميع الشركات العاملة في قطاع الملابس الجاهزة –وليس الشركات المصدرة فقط- بطلب الاستثناء من تطبيق قرار احد الأدنى على سند من القول بأن القطاع كثيف العمالة، ولن تستطيع الشركات الوفاء بالتزاماتها قبل العمال.**

كما طالبت الكثير من المدارس الخاصة باستثنائها من القرار أيضاً.

ولأننا ينبغي أن نتعلم ونستفيد من خبرات السنوات الماضية ولأنه من غير المستساغ أن نترك تحديد الحد الأدنى للأجر- وهو الأمر الجوهري، والمحوري في علاقات العمل- للآليات التي اعتراها العجز وتسببت في المزيد من احتقان الساحة العمالية، فإننا نقترح أن يعمد قانون العمل الجديد مباشرةً إلى تحديد الحد الأدنى للأجر موفراً له صفتي العمومية والإلزام، على أن ينص على أن يزاد هذا الحد الأدنى سنوياً بما يعادل معدل التضخم، أو يقاربه، بينما تظل للمجلس الأعلى للأجور باقي الاختصاصات الت ينص عليها المشروع.

وفضلاً عن ذلك نبدى فى هذا الشأن ما يلى من الملاحظات على مشروع القانون :

- **استحدث مشروع القانون فى تعريف الأجر التفرقة بين الأجر الأساسى المنصوص عليه فى عقد العمل، والأجر المتغير وهو باقى ما يحصل عليه العامل- الذى يبين بعض صوره- كما استحدث مشروع القانون المعدل من لجنة القوى العاملة تعريف الأجر الثابت باعتباره "الأجر الأساسي وملحقاته التى يتقاضاها العامل على وجه دائم وثابت لقاء عمله الأصلي فلا تدخل فيه ملحقات الأجر غير الدائمة التى ليس لها صفة الثبات ولا يستحقها العامل إلا بتحقق سببها"**
  ويبدو واضحاً أن دواعي هذا التعريف المستحدث هى محاولة التصدي لتعقيدات الأوضاع الراهنة، وتعدد طرائق احتساب الأجر.. غير أننا لا نرى فى ذلك تقدماً يذكر فى تعديل الأوضاع المعقدة وفوضى الأجور على الأرض، والتصدي للمشكلات الفعلية التى تؤدى إلى الكثير من منازعات العمل.
- **كما نرى فى هذا الصدد أيضاً أن يتضمن الباب الأول من الكتاب الأول (التعاريف) تعريف الحد الأدنى للأجور – باعتباره الحد الأدنى اللازم للوفاء بالاحتياجات الأساسية للعمال وعائلاتهم، وهو عام وملزم ولا يجوز تخفيضه أو النزول عنه.**
- **أبقى المشروع فى المادة ٧٩ منه على المجلس القومى للأجور (الذى أصبح المجلس الأعلى للأجور) بذات التشكيل والاختصاصات الواردة فى قانون العمل الحالى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ (المادة ٣٤).. محاولاً تلافى بعض المآخذ السابقة عليه.. حيث يُشكل المجلس من عدد متساوي من ممثلي الأطراف الثلاثة (الحكومة، أصحاب العمل، العمال)، ويوجب المشروع انعقاد المجلس مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر.. غير أن ذلك فيما نظن لا يكفي لتجاوز الخبرة المريرة الماضية لتعطل هذه الآلية.**
  ويتضمن ما تنص عليه المادة ٧٩ من تشكيل المجلس نصاً غريباً فى شأن ممثلي العمال.. فهم وفقاً لهذه المادة "أربعة عمال يمثلون العمال يختارهم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر المعنى"

  مشروع القانون هنا يحدد الاتحاد العام لنقابات عمال مصر (التنظيم شبه الرسمى) دون غيره من المنظمات النقابية العمالية، ثم هو يعطيه صفة المعنى التى لا نرى لها محلاً أو دلالة هنا.. أولاً لأننا بصدد شأن على المستوى القومى يفترض أنه يعنى جميع المنظمات النقابية العمالية- لسنا بصدد الحديث عن شأن قطاعي أو جغرافي أو شأن يتعلق بإحدى المنشآت لكى يعنى به تنظيماً نقابياً معيناً-وثانياً كيف يمكن لقانون أن يحدد اسم منظمة نقابية ويعتبرها وحدها المعنية – على سبيل الحصر-!!!
- **أولى مشروع القانون اهتماماً جديراً بالتقدير لكفالة الحق فى الأجر فى الأحوال التى يعجز فيها صاحب العمل عن الدفع.. حيث قام بتقديم مرتبة امتياز مستحقات العمال على المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة- خلافاً لقانون العمل الحالى- (المادة ٩-الأحكام العامة)، كما تضمنت المادة (١١) آليات أكثر فاعلية لكفالة حق العمال فى اقتضاء حقوقهم فى هذه الأحوال.**

العلاوة الدورية

قامت الحكومة بتخفيض العلاوة الدورية السنوية التي كان منصوصاً عليها بنسبة ٧٪ من الأجر التأميني في مشروع القانون المقدم منها عام ٢٠١٧، إلى ٣٪ في مشروعها المقر من مجلس الوزراء في نوفمبر الماضي، وقدمت لذلك مبرراً –كما ورد في المذكرة الإيضاحية للتعديلات التي أدخلتها- هو صدور قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، وأرفقت بمشروعها المعدل كتاب السيد اللواء رئيس الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية إلى السيد/ وزير القوى العاملة رداً على كتابه بشأن إعداد دراسة لحساب المقابل الموازي لنسبة ال ٧٪ من الأجر الأساسي وما يعادلها من نسبة في أجر الاشتراك المنصوص عليه في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.. غير أن هذا المبرر مردود عليه بما يلي.

- **ورد في كتاب السيد اللواء رئيس الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية ذاته ما يلي:**
- **" أن ما ورد بالفقرة رقم (٨) بالمادة الأولى من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ قد تضمنت تعريفاً لأجر الاشتراك وليس تعريف الأجر الأساسي الذي هو أحد عناصر أجر الاشتراك التأميني، وبناءً على ذلك لم يتغير مفهوم الأجر الأساسى فى ظل أحكام القانون المشار إليه.**
- **أن هيكل الأجور بالقطاع الخاص لم يتغير بصدور قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، فمازال مكون من ذات العناصر (أجور أساسية وأجور متغيرة)، ومن ثم يسهل على منشآت القطاع الخاص تحديد نسبة ال ٧٪ من الأجور الأساسية التي تقوم فعلياً بصرفها شهرياً للعاملين لديها، والتي لا تتأثر بأي حال من الأحوال بأجر الاشتراك التأميني الذي يعتمد على إجمالي أجر الاشتراك."**
- **ومفاد ذلك أن صدور قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ لم يأتِ بجديد يستدعي تعديل مشروع القانون المقدم من الحكومة عام ٢٠١٧، وهو بالتالي لا ينهض مبرراً لهذا التعديل.**
- **من الصحيح أن كتاب الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية قد أشار إلى أنه بالرجوع إلى البيانات الإحصائية بقاعدة بيانات الهيئة يتضح أن متوسط نسبة الأجور الأساسية من أجور اشتراك المؤمن عليهم تقدر بنسبة ٤٠٪ من إجمالي أجور الاشتراك، وبحساب نسبة ال ٧٪ من أجور الاشتراك الأساسية تبين أنها تمثل حوالي ٢,٨٪ من إجمالي أجور اشتراك المؤمن عليهم.**
- **ومن ثم يتضح أن النسبة التقديرية لزيادة ال ٧٪ السنوية للعاملين بالقطاع الخاص تقدر بنسبة ٢,٨٪ تقريباً من إجمالي أجر اشتراك المؤمن عليه.**
- **غير أنه ألحق ذلك بأنه "تجدر الإشارة في هذا الصدد بأن تلك النسبة التقديرية هي نسبة تم حسابها وفقاً لأجور اشتراك المؤمن عليهم الواردة على قواعد بيانات الهيئة، ولا تمثل النسبة الحقيقية من أجور جميع العاملين بالقطاع الخاص."**
- **ومفاد ذلك أنه من الصعب حساب النسبة الحقيقية للأجور الأساسية من أجور اشتراك المؤمن عليهم حيث تختلف الأجور المتغيرة اختلافاً كبيراً من منشأة إلى أخرى، كما أن الخبرات السابقة تؤكد أن أصحاب العمل- فيما يقدمونه من بيانات للهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية- لا يحتسبون سوى قدرٍ يسيرٍ من الأجر المتغير الذي يتقاضاه العاملون لديهم لتقليل قيمة الاشتراك التأميني الذي يقومون بتأديته للهيئة، بما يعني تخفيض قيمة العلاوة الدورية التي يحصل عليها العاملون لديهم.**
- **إن مشروع القانون المقدم من الحكومة عام ٢٠١٧ كان ينص في المادة (١٢) منه على أن "يستحق العاملون الذين تسري في شأنهم أحكام هذا القانون علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن (٧٪) من الأجر التأميني..." - وليس الأجر الأساسي- .**

نصيب العمال فى الأرباح

تنص المادة ٤٢ من الدست ور على أن "يكون للعاملين نصيب في إدارة المشروعات، وفى أرباحها..."

ويتلاحظ أن نصيب العمال فى الأرباح كان أيضاً واحداً من أسباب منازعات العمل الجماعية على امتداد السنوات الماضية، ورغم أن بعض قوانين الشركات تحدد نسبة من صافي الأرباح للعاملين إلا أن قانون العمل ينبغى له أن يتصدى لتحديد طريقة احتساب الأرباح وآليات اقتضائها.

وكالات الاستخدام

عانى الكثير من العمال المصريين خلال السنوات الماضية من عمليات التشغيل "من الباطن" والتى امتدت من بعض القطاعات إلى غيرها حتى باتت ظاهرة شبه سائدة فى قطاعات البترول والمرافق والمقاولات.

هذه العمليات كانت تتم تحايلاً على القانون الحالى الذى لم يتح ولا يتيح تكوين شركات لاستخدام العمال تقوم بتشغيل عمالها لدى شركات أخرى [مقاولي أنفار].. لذلك كانت هذه الشركات تسجل قانوناً باعتبارها شركات خدمات تتولى تقديم خدمات معينة لشركات أخرى [أمن / حراسة/ صيانة/ نظافة.. الخ].. ولما كانت هذه الشركات تنشأ من باطن الشركات الأم فإن العلاقة بينهما تصاغ على الورق خلافاً للواقع.. وفى كثير من الأحيان لا يتجاوز الأمر ترتيبات على الورق لا علاقة لها بالواقع حيث أن جميع العمال يعملون لدى الشركة الأصلية بينما تقسم تبعيتهم القانونية [على الورق] بين شركتين أو ثلاث.. يحدث ذلك لغرض التحايل على الحقوق المقررة للعاملين، والالتفاف عليها، وإهدار الحماية التى يسبغها القانون عليهم.

ولأنها صارت مشكلة كبرى فى سوق العمل فقد ارتفعت أصوات العمال المطالبة بالتصدي لهذه الظاهرة غير القانونية.. وشهدت السنوات السابقة العديد من الحركات العمالية الاحتجاجية للمطالبة بإنهاء هذه الأوضاع، وتسكين العمال فى الشركات التى يعملون بها فعلياً لضمان حقوقهم ووقف بعض صور التمييز بين العمال المُسجلين "ورقياً" كعاملين فى شركات مختلفة.

من المفترض أن يتصدى القانون الجديد للأزمات والمشاكل التى عانى منها عالم العمل فى واقعنا خلال السنوات الماضية.. غير أنه من غير الجائز –تماماً – أن تتم معالجة ظواهر التحايل على القانون بتقنينها وإضفاء المشروعية عليها خاصة إذا لم يكن لها سند من قواعد العدالة، وليس لها ما يبررها من أسس موضوعية اللهم سوى ميل بعض أصحاب العمل إلى التنصل من التزاماتهم قبل الطرف الآخر فى العلاقة (العمال).

أحسنت مسودة المشروع الأخيرة المقدمة من الحكومة صنعاً في تعديل نص المادة ٤٥ منها وإلغاء ما كانت تنص عليه المسودات السابقة عليها من أنه "يجوز لهذه الوكالات إلحاق عمالها لدى منشآت أخرى دون المساس بأجورهم"

لكن يبقى ذلك غير كافٍ ..حيث نبدي ما يلي من الملاحظات ؛

- ينبغي تعديل نص المادة ٤٢ على النحو التالى: "لا يرتب قيام الجهات المشار إليها فى المادة رقم ٣٩ بتشغيل العامل أى حقوق أو امتيازات لها عليه بعد التحاقه بالعمل، ويحظر على هذه الجهات تقاضى مبالغ مباشرة أو غير مباشرة نظير إلحاقه بالعمل ولها تقاضى مقابل ذلك من صاحب العمل"[إلغاء الفقرة الثانية من المادة، حيث أن تقاضى أى مبالغ مالية يخالف اتفاقية العمل الدولية].
- تبقى المشكلة التى لم يتصدَ لها المشروع، والتى تضرب فى سوق العمل منتجةً العشرات من منازعات العمل.. حيث ما برح كعب أخيل كامناً فيما تنص عليه المادة ٧٦ من المشروع من أنه إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله، أو جزء منها وذلك فى منطقة عمل واحدة وجب على الأخير أن يسوى بين عماله، وعمال صاحب العمل الأصلى فى جميع الحقوق ويكون الأخير متضامناً معه فى الوفاء بجميع الالتزامات التى تفرضها أحكام هذا القانون"

النص على المساواة بين العمال فى الحقوق أمرٌ مستحسن وهام- وكان منصوصاً عليه فى قانون العمل الحالى- واعتبار صاحب العمل الأصلى متضامناً فى الوفاء بجميع الالتزامات التى تفرضها أحكام القانون ربما يُمكن العمال من مطالبة صاحب العمل الذى يعملون لديه فعلياً بحقوقهم.. غير أن شركات الخدمات والأمن والحراسة الوهمية ستظل وفقاً لهذا النص تمارس دور مقاول الأنفار.. الحكومة تعلم، لكنها تبدو متواطئة، والمشرع يغض الطرف عن مواجهة ممارسات مقاولي الأنفار.

لذلك نقترح إضافة مادة مستحدثة إلى مشروع القانون –تسبق مباشرة المادة ٧٦-تحدد الأعمال التى يجوز فيها لصاحب العمل أن يعهد إلى صاحب عمل آخر بتأديتها على ألا تكون من الأعمال أو الوظائف الأصلية التى تتصل بنشاط منشأته، وتشترط ألا تتجاوز نسبة العمال لدى صاحب العمل الآخر ١٠٪ من العمال لدى صاحب العمل الأصلي.

الأحكام العامة

نطاق سريان القانون

تنص المادة (٣) فى مسودة المشروع المقدمة على "أن يعتبر هذا القانون هو القانون العام الذى يحكم علاقات العمل".. وذلك- للتضييق من الحالات التى تخرج عن نطاق سريانه من ناحية، ولضرورة وجود نصوص عامة حاكمة لكافة علاقات العمل- ولو كان لها تشريع خاص- عند خلو هذا التشريع من تنظيم وقائع معينة-"...حيث يطابق نص المادة هنا الفقرة الأولى من المادة ٣ من قانون العمل الحالى، ويؤكد مجدداً الاتجاه الذى برز عند إعداده إلى توحيد التشريعات العمالية حرصاً على استقرار علاقات العمل وتقريب مستويات العمل فى القطاعات المختلفة.. إلا أنه ورغم أن القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ لم يستثنِ من نطاق سريانه سوى فئات ثلاث على سبيل الحصر- فئتي العاملين بالدولة بما فى ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة، وعمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم اللتان أبقى مشروع القانون على استثنائهما، وأفراد أسرة صاحب العمل الذين التفت عنهم المشروع - ظلت بعض وحدات القطاع العام غير خاضعة للقانون.. بل أن بعض شركات قطاع الأعمال العام ما برحت تجادل فى مدى خضوعها لبعض أحكامه.

إننا إذ نؤكد انحيازنا إلى توحيد التشريعات التى يؤدى تعددها وتداخلها إلى إرباك المخاطبين بأحكامها، والمسئولين عن إنفاذها- هذا التوحيد الذى كان ولم يزل مطلباً للكثير من العاملين فى مختلف القطاعات الذين يرون فى تعدد التشريعات سبباً لإهدار الحقوق وتجسيداً لانعدام المساواة- نرى أهمية التقدم صوب تحقيق هذا الهدف حتى إذا لم يكن ممكناً الآن تطوير قانون موحد لعلاقات العمل ينطبق أيضاً على العاملين فى الجهاز الإداري للدولة.. لذلك نرى التمسك – على الأقل- بما يلى:

- إعادة صياغة المادة ٤ من مسودة مشروع القانون على النحو الذى يؤكد سريانه على كافة العاملين فيما عدا العاملين بأجهزة الدولة.
- خضوع العاملين المدنيين بالدولة لأحكام قانون العمل فى شأن تحديد الحد الأدنى للأجور والمجلس الأعلى للأجور، والأحكام العامة فى شأن علاقات العمل الجماعية (الحوار الاجتماعى/ منازعات العمل الجماعية- الإضراب).. فضلاً عن السلامة والصحة المهنة وأحكام استخدام الأجانب.
حيث يجدر بالذكر هنا أن قسم التشريع بمجلس الدولة قد رأى ضرورة تنظيم القانون للحق فى الإضراب بالنسبة للموظفين العموميين فى ظل خلو قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ من أية أحكام تتعلق بتنظيمه، حتى لا تكون الدولة أمام حالة فراغ تشريعي فى هذه النقطة.
- تطبيق القانون على عمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم.. حيث لم يعد استبعادهم من نطاق سريانه أمراً مقبولاً بحال.. فكيف يتفق فى زماننا هذا ان نرفض اعتبار علاقة هؤلاء العمال بمن يعملون لديه علاقة عمل، وأن نصر على اعتبارها علاقة تبعية شخصية يُطلق عليها "الصلة المباشرة بين هؤلاء العمال ومخدوميهم"!!.. كيف لهذا أن يتفق مع مبادئ حقوق الإنسان، واتفاقيات منظمة العمل الدولية.. بل مع الدستور المصري الذى ينص على أن "الكرامة حق لكل إنسان، ولا يجوز المساس بها، وتلتزم الدولة

باحترامها وحمايتها" (المادة ٥١) فضلاً عما يكفله من حقوق المساواة وعدم التمييز، وحماية حقوق العاملين.

ولا يقدح فى ذلك ما يُساق من مبرر لعدم تطبيق قانون العمل على عمال الخدمة المنزلية- من قبيل "عدم اقتحام الحياة الخاصة فيما لو سمح لمفتشي العمل الدخول للمنازل باعتبارها أماكن عمل للتحقق من تطبيق القانون".. حيث يمكن استثناء أعمال الخدمة المنزلية من أحكام الباب الأول من الكتاب الخامس (تفتيش العمل والضبطية القضائية).. دون أن نحرم هؤلاء العمال من حماية حقوقهم فى شأن الأجور وساعات العمل والإجازات وغيرها، وأن نوفر لهم أيضاً الحق في الشكوى.

المبادئ العامة

- أحسن معدو مشروع القانون فيما ذهبوا إليه من استحداث النص على حظر تشغيل العمال سخرةً (المادة٥) تماشياً مع نص المادة ١٢ من الدستور، وأيضاً مع اتفاقيات العمل الدولية (الاتفاقية رقم ٢٩ لسنة ١٩٣٠، والاتفاقية رقم ١٠٥ لسنة ١٩٥٧)
- أحسن معدو المشروع أيضاً فى استحداث النص على "حظر التمييز فى شروط وظروف العمل بسبب اختلاف الجنس، أو الأصل، أو اللغة، أو الدين، أن العقيدة، أو الانتماء السياسى، أو الموقع الجغرافى، أو لأى سبب آخر". (المادة ٤). وهو أيضاً ما يتوافق مع الدستور (المادة ٥٣).. وإن كنا نرى أن يتضمن النص حظر التمييز فى التدريب والتشغيل أيضاً فضلاً عن شروط وظروف العمل.. ولعله جديرٌ بالذكر أن التمييز ضد المرأة كثيراً ما يحدث- على الأخص- فى التشغيل.. وهو التمييز الذى يصل فى بعض الأحيان إلى النص فى إعلانات الوظائف على قصرها على العاملين من الذكور دون الإناث.

الرسوم والمصروفات القضائية

تيسيراً على العمال استحدث مشروع القانون حكماً بإعفائهم من اشتراط توقيع محام على صحيفة افتتاح الدعوى أو صحيفة الطلبات الموضوعية- وعمد فى نفس الوقت إلى محاولة الاستجابة لحاجتهم إلى الدعم والمساندة القانونيين بما نصت عليه المادة ١٥٨ من إنشاء مكاتب للمساعدة القانونية العمالية فى مقر كل محكمة ابتدائية وبكل مقر أخر تنعقد به المحكمة العمالية.. غير أن أ مشروع القانون قد كف عن التصدي للمشكلة الأبرز التى يعانيها العمال فى هذا الصدد منذ صدور قانون العمل الحالى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وهى الحكم على العامل رافع الدعوى فى حالة رفضها بالمصروفات القضائية..

إن العامل لا يلجأ إلى القضاء عبثاً، أو إساءة لاستخدام حق التقاضى.. وهو كثيراً ما يخسر دعواه لعجزه عن إثبات حقه أو إقامة الدليل على صدق ادعائه.. فإذا به يُعاقب على محاولته اقتضاء حقه ويُطالب أيضاً بسداد المصروفات القضائية.

لذلك.. نطالب بتعديل نص المادة ٨ من الأحكام العامة بإلغاء عبارة "ولها فى حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها".

العمالة غير المنتظمة

قامت وزارة القوى العاملة بتشكيل لجنة ومجموعة عمل استشارية محلية بمديريات القوى العاملة لمتابعة تشغيل ورعاية العمالة غير المنتظمة، غير أن ذلك لم يسفر عن نتائج ملموسة الأثر فى توفير الحد الأدنى اللازم من الحماية القانونية لهذه العمالة- والتى لا يمكن تحقيقها دون تطـــوير نص قانونى يستجيب لتعقيدات وعلاقات العمل على الأرض، وبناء آليات رقابة حكومية ومجتمعية فاعلة.

وواقع الحال أن جميع ما تضمنته قرارات وزارة العمل ظل حبراً على ورق، فلم نشهد أياً من هذه اللجان الاستشارية المحلية التي تتابع تشغيل ورعاية العمالة غير المنتظمة، ولم تُتخذ خطوات ذات وزن نحو تسجيل

العمالة غير المنتظمة- اللهم إلا مع تفجر الأزمة التي صاحبت وباء كوفيد-١٩، ولم يتم تسجيل أكثر من مليون وستمائة ألف عامل إبان هذه الأزمة على أية حال-. (رغم أن عدد العاملين عملاً غير منتظم يتجاوز ١٣ مليون عامل وفقاً لأكثر التقديرات تحفظاً).

استمر تشغيل هؤلاء العمال من خلال مقاولي الأنفار-رغم القرارات الوزارية- بل تشكلت شركات تتولى تشغيل العمال من الباطن تحت مسمى شركات حراسة أو شركات تقديم خدمات معاونة- واستمرت الغالبية العظمى منهم تعمل دون عقود عمل ودون أي حقوق.. ذلك أن الآليات التيعمدت إليها وزارة القوى العاملة بقيت محدودة [ونكاد نقول عديمة الأثر] لأسباب عديدة نذكر منها أن نسبة ما يتم حصره وتسجيله من العمال محدودة للغاية.. حيث تعتمد طريقة التسجيل على العمال أنفسهم الذين لا يجدون حافزاً لتحمل مشقاتها. وأن المنافع التي يقدمها صندوق تشغيل ورعاية العمالة غير المنتظمة قليلة للغاية.

وضمن حزمة القرارات التي اتخذتها الحكومة في مطلع مارس الماضي لدعم الشرائح والفئات الاجتماعية التي تعاني آثار التضخم وارتفاع أسعار السلع الغذائية غير المسبوق، تقرر صرف خمس منح سنوياً للعمالة غير المنتظمة غير أن هذه المنح- بطبيعة الحال- لا يحصل عليها سوى العمال المسجلين –وهم أقلية كما سبق القول، كما أنها قليلة ومحدودة الأثر، حيث قيمة المنحة ٥٠٠ جنيه (ما يعادل ١٠ دولار تقريباً) أي أن مجموع المنح السنوية يعادل ٥٠ دولار تقريباً!!

مرةً أخرى.. تميل الحكومة إلى معالجة الأمر بطريقة الجباية.. حيث يبدو أن الشغل الشاغل هو تحصيل الرسوم المقررة من أصحاب العمل، دون أن تقدم حلاً للمشكلة الأكبر والأهم فى هذا الصدد.. وهي؛ كيف يمكن احتساب وتسجيل أيام العمل الفعلية التى يعملها العمال غير المنتظمون لدى أكثر من صاحب عمل واحد ؟، لكي يمكن توفير الحماية القانونية، والمظلة التأمينية لهم.

وبناءً عليه، نرى ضرورة تطوير آليات أكثر فعالية لقيد وتسجيل العمال غير المنتظمين [على سبيل المثال يلتزم صاحب العمل بإمساك دفاتر يومية يقيد بها العاملون، كما يلتزم بتقديم أسماء العمال المؤمن عليهم مع الاشتراكات التأمينية التى يقوم بسدادها]

وعلى الحكومة أن تبدأ بنفسها، من خلال آلية لقيد جميع العاملين (عمالة غير منتظمة/ موسمية/ يومية/ مؤقتة) الذين يعملون فى الشركات ومع المقاولين العاملين فى مشروعاتها.

على أن تؤخذ فى الاعتبار ضرورات التكامل مع التشريعات الاجتماعية الأخرى على الأخص نظام التأمينات الاجتماعية•، وقانون المنظمات النقابية العمالية (تمكين العمال غير المنتظمين من تكوين منظمات نقابية فاعلة تدافع عن حقوقهم، وتتبنى مطالبهم).

الحوار الاجتماعى

فى تعقيبها على ملاحظات مجلس الدولة بشأن إنشاء المجالس العليا والمجالس التنفيذية تقول وزارة القوى العاملة أن تلك المجالس واللجان العليا تمثل "التزاماً بحكم الاتفاقية الدولية رقم ١٥٠ لسنة ١٩٧٨ التى صدقت عليها مصر فى ١٩٩١/١١/١٧.... وتلتزم مصر بهذه الآلية الدولية الفعالة فى إدارة العمل فى تشريعاتها العمالية السابقة على هذا المشروع فهذه الأحكام غير مستحدثة

ويساعد هذا النظام على إيجاد الحلول التى تستعصي على الحكومة منفردة، وبإشراك الحكومة لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال فى إعداد قراراتها يكون لديها طائفة أوسع من المعلومات والخيارات وتصبح أكثر إدراكاً لاحتياجات ومصالح العمل والعمال، وينعكس ذلك على صنع القرار"

•إعادة تقدير قيمة الأجور، ونسبة الاشتراكات الشهرية المدفوعة عنها وفقاً لحساب اكتواري جديد يأخذ فى اعتباره مصلحة المؤمن عليه أولاً وحقه فى الحماية الاجتماعية بدلاً من مراكمة الأموال فى الصندوق، وإجراء حصر للعمال الذين باتوا غير قادرين على العمل، وتطوير نظام لاقتضائهم معاشات شهرية.

يبدو الرد هنا بليغاً ورشيداً.. ونحن إذ نستحسن تشكيل المجلس الأعلى للتشاور الاجتماعي في مجال العمل , ونتفق مع ضرورة تفعيل آليات الحوار الاجتماعى، - نشفق من بقاء هذه الآليات كسابقتها.. ذلك أن الحوار الاجتماعى يفترض أولاً إطلاق الحق فى التنظيم من القيود التى تكبله، وتمكين الأطراف الاجتماعية بشرائحها وفئاتها من تكوين منظماتها التى تعبر عن مصالحها.. الحوار الاجتماعى يفترض ويقتضى أولاً إطلاق الحق فى تكوين النقابات التى يبادر العمال أنفسهم إلى إنشائها ويمارسون فعالياتهم من خلالها.. بدلاً من محاصرة هذا الحق، وإغلاق جميع المنافذ وإهدار جميع الفرص المتاحة أمام النقابات المستقلة عن الاتحاد العام لنقابات عمال مصر "الحكومي".

حق الإضراب

نود أولاً التأكيد على ما يلى:

- **أن الدستور المصري قد نص فى المادة ١٥ منه على أن "الإضراب السلمى حق ينظمه القانون"**
- **أن اتفاقيتي العمل رقم ٨٧ الخاصة بحماية الحق فى التنظيم والموقعة من الحكومة المصرية عام ١٩٥٧، ورقم ٩٨ الخاصة بالحق فى التنظيم والمفاوضة الجماعية الموقعة من الحكومة المصرية عام ١٩٥٤ – وكلتاهما من اتفاقيات معايير العمل الأساسية بل أنهما تأتيان على رأس قائمة هذه الاتفاقيات تنصان على حق العمال فى الإضراب والتزام الدول الأعضاء فى منظمة العمل الدولية بعدم انتهاك هذا الحق أو اتخاذ إجراءات أو تدابير من شأنها تعطيله.**
  كما ينص العهد الدولى للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية فى المادة الثامنة منه على حق الإضراب باعتباره من الحقوق التى تتعهد الدول الأطراف بكفالتها.

  ودولتنا وفقاً للمادة ٩٣ من دستور ٢٠١٤ تلتزم "بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التى تصدق عليها مصر، وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقاً للأوضاع المقررة"
- **أن مشروع القانون المقدم من الوزارة قد نص الباب الأول من الكتاب الأول منه [التعاريف] على تعريف الإضراب السلمي عن العمل باعتباره "اتفاق جميع العمال، أو فريق منهم على التوقف عن أداء أعمالهم بمقر العمل للمطالبة بما يرونه محققاً لمصالحهم المهنية، بعد تعذر التسوية الودية فى حدود الضوابط والإجراءات المقررة قانوناً".**
- **وهى المرة الأولى التى يتطرق فيها قانون العمل إلى تعريف الإضراب باعتباره أحد مفردات علاقات العمل وإن كنا نرى حذف عبارة "داخل العمل" -كما جاء بملاحظات قسم التشريع بمجلس الدولة -فقد يكون بعدم ذهاب العمال إلى عملهم**
- **أن مشروع القانون ينص فى على أن "للعمال حق الإضراب السلمي عن العمل للمطالبة بما يرونه محققاً لمصالحهم المهنية، وذلك بعد استنفاذ طرق التسوية الودية للمنازعات المنصوص عليها فى هذا القانون، ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال المنظمة النقابية المعنية، أو المفوض العمالى فى حدود الضوابط والإجراءات المقررة فى هذا القانون".**

غير أننا نبدى ما يلى من الملاحظات على النصوص المنظمة للإضراب فى مشروع القانون [٢٠٤-٢٠٧]:

إن الإقرار بحق العمال فى الإضراب تماشياً مع الدستور، ونزولاً على الاتفاقيات الدولية الموقع عليها من الحكومة المصرية يتم النكوص عليه فعلياً بالقيود والشروط التعجيزية التى يضعها مشروع القانون على ممارسة هذا الحق وذلك على النحو التالى:

- **.. يحظر المشروع ممارسة الإضراب فى "المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التى يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومى، أو بالخدمات الأساسية التى تقدم للمواطنين.. ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت [المادة ٢٠٧ من المشروع]**

  وكان قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ قد صدر تطبيقاً لنص المادة ١٩٤ من قانون العمل الحالى – المطابقة لهذه المادة- معتبراً من قبيل هذه المنشآت: منشآت الأمن القومي والإنتاج

الحربي والمستشفيات والمراكز الطبية والصيدليات، والمخابز، ووسائل النقل الجماعي للركاب (النقل البرى والبحري والجوى) ووسائل نقل البضائع، ومنشآت الدفاع المدنى، ومنشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحى، ومنشآت الاتصالات، ومنشآت الموانئ والمنائر والمطارات، فضلاً عن العاملين فى المؤسسات التعليمية)!!

حيث يجدر بالذكر هنا أن تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق معايير واتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن الحالة المصرية قد تحفظ على "تقييد حق الإضراب فى مؤسسات خدمية لا تعد أساسية وفقاً للتعريف الدقيق لهذا المصطلح".

كما رأى قسم التشريع بمجلس الدولة أنه يتعين تحديد مفهوم تلك المنشآت، أو بيان معايير تحديدها بموجب القانون، دون الاكتفاء بمجرد تحديدها بقرار يصدر من رئيس مجلس الوزراء، نظراً لمساس هذا الحكم بأصل الحق.

- **تشترط المادة ٢٠٥ أن يقوم العمال بإخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل وذلك بموجب كتاب مسجل وموصى عليه بعلم الوصول على أن يتضمن الإخطار فضلاً عن الأسباب الدافعة إليه وتاريخ بدايته ثم تاريخ نهايته أيضاً وهو اشتراط يعوزه المنطق السليم.. حيث أن العمال لا يضربون بصورة مسرحية أو إعلامية وإنما لحين الاستجابة لمطالبهم وهم بالتالي لا يفترض علمهم المسبق بالمدى الزمني للإضراب..**

إن العهد الدولى للحقوق الاقتصادية والاجتماعية ينص فى المادة الرابعة منه على أن " تقرر الدول الأطراف فى الاتفاقية بأنه يجوز للدولة، فى مجال التمتع بالحقوق التى تؤمنها تمشياً مع الاتفاقية الحالية، أن تخضع هذه الحقوق للقيود المقررة فى القانون فقط وإلى المدى الذى يتمشى مع طبيعة هذه الحقوق فقط ولغايات تقرير رفاهية العالم فى مجتمع ديمقراطى فقط".. فهل يمكن اعتبار تقييد حق الإضراب بالإخطار المسبق عن تاريخ نهايته أمراً يتماشى مع طبيعة هذا الحق؟.. وهل يمكن اعتبار ذلك التزاماً بالاتفاقية الدولية أم مخالفة صريحة لنصوصها؟

- **تَقدَم مشروع القانون خطوة على قانون العمل الحالى بحذف حظر الإضراب أثناء جميع إجراءات الوساطة والتحكيم [المادة ١٩٣ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣]، وإن أبقى على حظـــر الدعوة إلى الإضراب أو إعلانه بقصد تعديل اتفاقية عمل جماعية أثناء مدة سريانها، متجاهلاً الأحوال والظروف التى قد تطرأ وتطرح الحاجة إلى إجراء هذا التعديل.**

وتبقى فى هذا الصدد ثلاث ملاحظات أساسية:

- **إن العمال لا يذهبون إلى الإضراب على سبيل الرفاهية أو الفانتازيا.. وإنما بدافع من مطالب ملحة عادةً ما تتعلق اشد التعلق بحياتهم وحياة عائلاتهم.. وهم بالقطع لن يعمدوا إليه إذا كان هناك سبيل إلى المفاوضة أو التسوية الودية.. لكنهم إذا لم يجدوا آذاناً صاغية أو آليات للحوار.. إذا كانوا قد فقدوا الثقة فى مثل هذه الآليات أصلاً نتيجة تعطلها الطويل، إذا سدت أمامهم سبل المفاوضة يصبح الإضراب لا بديل له.**

إن الوسيلة الوحيدة لتقليل عدد الإضرابات هى تفعيل آليات الحوار والمفاوضة الجماعية، هى تعزيز الديمقراطية النقابية بكل ما تتضمنه من حق تكوين النقابات بحرية، وحق المفاوضة الجماعية، وحماية ممثلي العمال.

- **أن الاستمرار فى تقييد حق الإضراب بشروط تعجيزية والتوسع فى الحظر يؤدى بنا إلى استمرار الدوران فى الدائرة المعروفة.. استحالة تطبيق القانون، وبالتالي إدارة الظهر له أو عدم احترامه.. لنجد أنفسنا أمام إضرابات تقع خارج القانون لأنها لا يمكنها الانضباط لشروطه، وتعامل انتقائي مع هذه الإضرابات يبدأ من الاعتراف بها والتفاوض مع ممثليها ومنظميها وينتهي بالحكم على بعض من يمارسون حقهم فيها**

بالسجن، والأمر كله متروك لموازين القوى واعتبارات المواءمة بل وطبيعة ومزاج وثقافة الأطراف الأخرى.

- **ربما كان الأمر الخطير هنا أيضاً هو ما تنص عليه المادة ١٢١ من مشروع القانون فى البند ٨ منها من أنه يجوز فصل العامل إذا لم يراعِ الضوابط الواردة فى المواد من ٢٠٤ إلى ٢٠٧ ـ الخاصة بالإضراب.. حيث أنه:**
  - **إذا كنا أمام ضوابط.. مجرد ضوابط لممارسة الحق المعترف به، والذي لا يجوز انتهاكه.. ألا يبدو تعسفاً وإجحافاً أن يترتب على مخالفتها جزاءً مغلظاً إلى هذا الحد.. الفصل.. الحرمان من فرصة العمل وكسب الرزق.**
  - **إن الحصاد المر لاستخدام هذا النص خلال السنوات الماضية هى فصل المئات من العمال والنقابيين وتشريد الآلاف من أسرهم وعائلاتهم.. ألا يستحق ذلك المراجعة؟**