

أسباب الاقتراح	النص المقترح من جانبنا	النص كما وافقت عليه اللجنة المشتركة بمجلس النواب	مشروع القانون المقدم من الحكومة بتاريخ 2025/ 1/ 18
<p>نرى تطبيق القانون على عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.. حيث لم يعد استبعادهم من نطاق سريانه أمراً مقبولاً بحال.. فكيف يتفق في زماننا هذا أن 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 الذي ينص على أن "الكرامة حق لكل إنسان، ولا يجوز المساس بها، وتلتزم الدولة باحترامها وحمايتها" (المادة 51) فضلاً عما يكفله من حقوق المساواة وعدم التمييز، وحماية حقوق العاملين.</p> <p>ولا يقدر في ذلك ما يُساق من مبرر لعدم تطبيق قانون العمل على عمال الخدمة المنزلية- من قبيل "عدم اقتحام الحياة الخاصة فيما لو سمح لمفتشي</p>	<p>يعمل بأحكام هذا القانون والقانون المرافق في شأن العمل.. وفيما عدا ما ورد بشأنه نص خاص، لا تسري أحكام هذا القانون والقانون المرافق على العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.</p>	<p>المادة الأولى من مواد الإصدار</p> <p>يعمل بأحكام هذا القانون والقانون المرافق في شأن العمل.. كما تسري أحكامهما فيما لم يرد بشأنه نص خاص في عقود العمل الفردية، أو اتفاقيات العمل الجماعية على العاملين الأجانب داخل جمهورية مصر العربية.. وفيما عدا ما ورد بشأنه نص خاص، لا تسري أحكام هذا القانون والقانون المرافق على الفئات الآتية:</p> <p>1. العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.</p> <p>2. عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم</p>	<p>مادة (4)</p> <p>لا تسري أحكام هذا القانون على الفئات الآتية:</p> <p>1. العاملين بأجهزة الدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة.</p> <p>2. عمال الخدمة المنزلية و ممن في حكمهم وذلك ما لم يرد به نص على خلاف ذلك.</p>

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 في شأن الأجور وساعات العمل والإجازات وغيرها، وأن نوفر لهم أيضاً الحق في الشكوى.

ويتلاحظ هنا أن الحكومة في إجاباتها على ملاحظات تقرير لجنة الخبراء بمنظمة العمل الدولية تعد منذ سنوات بتقديم مشروع قانون منفصل خاص بالعمالة المنزلية , كما يتلاحظ أنه سبق تقديم مشروع قانون للعمالة المنزلية إلى مجلس النواب غير أنه تجمد ولم تتم إحالته إلى اللجنة المختصة ولم تتم مناقشته على أي نحو



<p>أدخلت الحكومة مؤخراً تعديل إيجابي للنص بإضافة حظر تشغيل العامل جبراً إلى حظر تشغيله سخرة ذلك أن الإكراه قد يحدث بأساليب مختلفة.</p> <p>وحظر التحرش والتنمر وممارسة العنف بكافة أشكاله تقدم ملموس وهام غير أنه غير كافٍ لما يلي:</p> <p>إن إحالة أمر الجزاءات التأديبية على إتيان الأفعال المحظورة إلى لوائح الجزاءات بالمنشأة يصطدم بأن مرتكب هذه المخالفات - أو لنقل الجرائم ربما يكون صاحب العمل أو أحد وكلائه المفوضين حيث يتطلب ذلك توفير الحماية القانونية المباشرة من هذه الجرائم.</p> <p>إننا نعرف جميعاً أن ضحايا التحرش أو التنمر أو العنف ربما - أو على الأغلب- يصعب عليهم الإبلاغ أو التقدم بشكواهم عن تعرضهم لهذه الانتهاكات، لذلك يتعين أن يوفر القانون لهم الحماية من التعسف والاضطهاد والإجراءات الانتقامية [على سبيل المثال الفصل بين مرتكب الفعل المحظور وضحيتة في مكان العمل...]</p>	<p>يحظر تشغيل العامل سخرة أو جبراً، كما يحظر التحرش أو التنمر أو ممارسة أي عنف لفظي أو جسدي أو نفسي على العامل أو العاملة، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات بالمنشأة الجزاءات التأديبية المقررة لها دون إخلال بحق من مورست في حقه أي من هذه الأفعال في إبلاغ النيابة العامة وتحريك الدعوى الجنائية.</p> <p>ويجب تمكين المُعنف/ المُعنفة أو الضحية من التقدم بشكواه ويعد الامتناع عن تلقي الشكوى والتحقيق فيها إخلالاً بالواجبات الوظيفية. وفي جميع الأحوال يجب الفصل بين مرتكب الفعل المحظور وضحيتة في مكان العمل دون أي انتقاص من حقوق العامل/ العاملة الضحية، أو الإضرار به مادياً أو معنوياً.</p>	<p>مادة (4)</p> <p>يحظر تشغيل العامل سخرة أو جبراً، كما يحظر التحرش أو التنمر أو ممارسة أي عنف لفظي أو جسدي أو نفسي على العامل وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات بالمنشأة الجزاءات التأديبية المقررة لها.</p>	<p>مادة (5)</p> <p>يحظر تشغيل العامل سخرة أو جبراً، كما يحظر التحرش أو التنمر أو ممارسة أي عنف لفظي أو جسدي أو نفسي على العامل أو العاملة، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات بالمنشأة الجزاءات التأديبية المقررة لها.</p>
---	---	--	--

<p>في تعديلاتها الأخيرة استجابت الحكومة لمطلبنا بإضافة حظر التمييز في التدريب أو الإعلان عن الوظائف وشغلها، فضلاً عن شروط وظروف العمل.</p> <p>نرى أنه من المهم النص كذلك على أنه لا يعتبر تمييزاً حصول العاملين المسيحيين على إجازات مدفوعة الأجر في مناسباتهم الدينية.</p>	<p>يحظر كل عمل أو سلوك أو إجراء يكون من شأنه إحداث تمييز أو تفرقة بين الأشخاص في التدريب أو الإعلان عن الوظائف وشغلها، أو شروط أو ظروف العمل أو الحقوق والواجبات الناشئة عن عقد العمل، بسبب الدين أو العقيدة أو الجنس أو الأصل أو العرق أو اللون أو اللغة أو الإعاقة أو المستوى الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو النقابي أو الجغرافي أو أي سبب آخر يترتب عليه الإخلال بمبدأ المساواة</p>	<p>مادة (5)</p> <p>يحظر كل عمل أو سلوك أو إجراء يكون من شأنه إحداث تمييز أو تفرقة بين الأشخاص في التدريب أو الإعلان عن الوظائف وشغلها، أو شروط، أو ظروف العمل، أو الحقوق والواجبات الناشئة عن عقد العمل، بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق أو اللون أو اللغة أو الإعاقة أو المستوى الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو النقابي أو الجغرافي</p>	<p>مادة (6)</p> <p>يحظر كل عمل أو سلوك أو إجراء يكون من شأنه إحداث تمييز أو تفرقة بين الأشخاص في التدريب أو الإعلان عن الوظائف وشغلها، أو شروط، أو ظروف العمل، أو الحقوق والواجبات الناشئة عن عقد العمل، بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة أو الإعاقة أو المستوى الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو النقابي أو الجغرافي</p>

<p>وتكافؤ الفرص. ولا يعتبر تمييزاً محظوراً كل ميزة أو أفضلية أو منفعة أو حماية تقرر بموجب أحكام هذا القانون، والقرارات واللوائح المنفذة له للمرأة أو للطفل أو للأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام، كلما كانت مقررة بالقدر اللازم لتحقيق الهدف الذي تقرر من أجله، وتعمل الوزارة المختصة على وضع السياسات والخطط اللازمة لدمجهم في سوق العمل، وتوفير الحماية اللازمة لهم في بيئة العمل، كما لا يعد تمييزاً محظوراً حصول العاملين المسيحيين على إجازات مدفوعة الأجر في مناسباتهم الدينية.</p>	<p>أو أي سبب آخر يترتب عليه الإخلال بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص. ولا يعتبر تمييزاً محظوراً كل ميزة أو أفضلية أو منفعة أو حماية تقرر بموجب أحكام هذا القانون، والقرارات واللوائح المنفذة له للمرأة أو للطفل أو للأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام كلما كانت مقررة بالقدر اللازم لتحقيق الهدف الذي تقرر من أجله، وتعمل الوزارة المختصة على وضع السياسات والخطط اللازمة لدمجهم في سوق العمل، وتوفير الحماية اللازمة لهم في بيئة العمل وذلك بالتنسيق مع الوزارة المختصة بالتضامن الاجتماعي والمجالس القومية المختصة المعنية</p>	<p>أو أي سبب آخر يترتب عليه الإخلال بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص. ولا يعتبر تمييزاً محظوراً كل ميزة أو أفضلية أو منفعة أو حماية تقرر بموجب أحكام هذا القانون، والقرارات واللوائح المنفذة له للمرأة أو للطفل أو للأشخاص ذوي الإعاقة، كلما كانت مقررة بالقدر اللازم لتحقيق الهدف الذي تقرر من أجله، وتعمل الوزارة المختصة على وضع السياسات لدمجهم في سوق العمل، وتوفير الحماية اللازمة لهم في بيئة العمل.</p>	<p>أو أي سبب آخر يترتب عليه الإخلال بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص. ولا يعتبر تمييزاً محظوراً كل ميزة أو أفضلية أو منفعة أو حماية تقرر بموجب أحكام هذا القانون، والقرارات واللوائح المنفذة له للمرأة أو للطفل أو للأشخاص ذوي الإعاقة، كلما كانت مقررة بالقدر اللازم لتحقيق الهدف الذي تقرر من أجله، وتعمل الوزارة المختصة على وضع السياسات لدمجهم في سوق العمل، وتوفير الحماية اللازمة لهم في بيئة العمل.</p>
<p>تيسيراً على العمال يستحدث مشروع القانون حكماً بإعفائهم من اشتراط توقيع محام على صحيفة افتتاح الدعوى أو صحيفة الطلبات الموضوعية- كما عمد في نفس الوقت إلى محاولة الاستجابة لحاجتهم إلى</p>	<p>تعفي من الرسوم والمصاريف القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون، التي يرفعها العاملون، والمتدرجون، وعمال التلمذة</p>	<p>مادة (7) تعفي من الرسوم والمصاريف القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون، التي يرفعها العاملون،</p>	<p>مادة (8) تعفي من الرسوم والمصاريف القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون، التي يرفعها العاملون،</p>

<p>الدعم والمساندة القانونيين بما نصت عليه المادة (184) والنص كما وافقت عليه اللجنة مادة (185) وأصلها 184 من إنشاء مكاتب للمساعدة القانونية العمالية في مقر كل محكمة ابتدائية وبكل مقر آخر تتعقد به المحكمة العمالية .. وهو أمر محمود. غير أن مشروع القانون قد كف عن التصدي للمشكلة الأبرز التي يعانيها العمال في هذا الصدد منذ صدور قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003، وهي الحكم على العامل رافع الدعوى في حالة رفضها بالمصروفات القضائية، وحيث يترتب على ذلك إجماع العمال عن إقامة الدعوى للمطالبة بحقوقهم خشية مطالبته بالمصروفات القضائية والحجز على منقولاتهم حال رفض الدعوى</p> <p>- سبب اقتراح وعلى المحكمة بدلا من وللمحكمة جعل الامر ملزم للمحكمة وليس جوازي لها</p>	<p>الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء، وعلى المحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالإنفاذ المعجل وبلا كفالة.</p> <p>وتعفى الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من ضريبة الدمغة على كل الشهادات والصور التي تعطى لهم والشكاوي والطلبات التي تقدم منهم، تطبيقاً لأحكام هذا القانون، ولا يشترط لتلك الفئات توقيع محام على صحيفة افتتاح الدعوى، أو صحيفة الطلبات الموضوعية أو طلبات استصدار الأوامر</p>	<p>والمترجون، وعمال التلمذة الصناعية، أو المستحقون عن هؤلاء، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالإنفاذ المعجل وبلا كفالة، ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.</p> <p>وتعفى الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من ضريبة الدمغة على كل الشهادات والصور التي تعطى لهم، والشكاوي، والطلبات التي تقدم منهم، تطبيقاً لأحكام القانون.</p> <p>ومع مراعاة حكم المادة رقم (184) من هذا القانون لا يشترط "بالنسبة لتلك الفئات توقيع محام على صحيفة افتتاح الدعوى، أو صحيفة الطلبات الموضوعية أو طلبات استصدار الأوامر.</p>	<p>والمترجون، وعمال التلمذة الصناعية، أو المستحقون عن هؤلاء، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالإنفاذ المعجل وبلا كفالة، ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.</p> <p>وتعفى الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من ضريبة الدمغة على كل الشهادات والصور التي تعطى لهم، والشكاوي، والطلبات التي تقدم منهم، تطبيقاً لأحكام هذا القانون.</p> <p>ومع مراعاة حكم المادة رقم (184) من هذا القانون لا يشترط "بالنسبة لتلك الفئات توقيع محام على صحيفة افتتاح الدعوى، أو صحيفة الطلبات الموضوعية أو طلبات استصدار الأوامر.</p>
<p>قامت الحكومة بتخفيض العلاوة الدورية السنوية التي كان منصوصاً عليها بنسبة 7% من الأجر التأميني في مشروع القانون المقدم منها عام</p>	<p>يستحق العاملون الذين تسري في شأنهم أحكام القانون المرافق علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن (7%) من</p>	<p>مادة (12)</p> <p>يستحق العاملون الذين تسري في شأنهم أحكام هذا القانون علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها</p>	<p>مادة (13)</p> <p>يستحق العاملون الذين تسري في شأنهم أحكام هذا القانون علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها</p>

<p>2017، إلى 3% في مشروعها المقر من مجلس الوزراء في نوفمبر 2021، وقدمت لذلك مبرراً -كما ورد في المذكرة الإيضاحية للتعديلات التي أدخلتها- هو صدور قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم 148 لسنة 2019، وأرفعت 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 الـ 7% من الأجر الأساسي وما يعادلها من نسبة في أجر الاشتراك المنصوص عليه في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم 148 لسنة 2019.</p> <p>غير أن هذا المبرر مردود عليه بما يلي:</p> <p>ورد في كتاب السيد اللواء رئيس الهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية ذاته يلي:</p> <p>• "أن ما ورد بالفقرة رقم (8) بالمادة الأولى من قانون التأمينات الاجتماع والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 قد تضمنت تعريفاً للأجر الاشتراك وليس تعريف الأجر الأساس</p>	<p>الأجر الشامل، وتستحق تلك العلاوة بانقضاء سنة من تاريخ التعيين، أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة، وذلك في ضوء القواعد المنظمة لهذه العلاوة، والتي يصدرها المجلس القومي للأجور.</p>	<p>لا تقل عن (3 %) من الأجر التأميني، وتستحق تلك العلاوة بانقضاء سنة من تاريخ التعيين، أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة. وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها بعرض الأمر على المجلس القومي للأجور للبت في تخفيضها أو الإعفاء منها وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه.</p>	<p>لا تقل عن (3 %) من الأجر التأميني، وتستحق تلك العلاوة بانقضاء سنة من تاريخ التعيين، أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة. وفي حالة تعرض المنشأة لظروف اقتصادية يتعذر معها صرف العلاوة الدورية المشار إليها بعرض الأمر على المجلس القومي للأجور للبت في ذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرض الأمر عليه.</p>
---	---	--	---

الذي هو أحد عناصر أجر الاشتراك التأميني، وبناءً على ذلك لم يتغير مفهوم الأجر الأساسي في ظل أحكام القانون المشار إليه.

• أن هيكل الأجر بالقطاع الخاص يتغير بصور قانون التأمين الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019، فمزال مكون من ذات العناصر (أجر أساسية وأجر متغيرة)، ومن ثم يسهل على منشأة القطاع الخاص تحديد نسبة الـ 7% من الأجر الأساسية التي تقوم فعلاً بصرفها شهرياً للعاملين لديها، والتي تتأثر بأي حال من الأحوال بأجر الاشتراك التأميني الذي يعتمد على إجمالي أجر الاشتراك."

ومفاد ذلك أن صدور قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم 148 لسنة 2019 لم يأتِ بجديد يستدعي تعديل مشروع القانون المقدم من الحكومة عام 2017، 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 الأجر الأساسية من أجر اشتراك المؤمن عليهم تقدر بنسبة 40% من إجمالي أجر الاشتراك، وبحساب نسبة ال 7% من أجر الاشتراك الأساسية تبين أنها تمثل حوالي 2,8% من إجمالي أجر اشتراك المؤمن عليهم.

ومن ثم يتضح أن النسبة التقديرية لزيادة ال 7% السنوية للعاملين بالقطاع الخاص تقدر بنسبة 2.8% 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 لأجر اشتراك المؤمن عليهم الواردة على قواعد بيانات الهيئة، ولا تمثل النسبة الحقيقية من أجر جميع العاملين بالقطاع الخاص."

ومفاد ذلك أنه من الصعب حساب النسبة الحقيقية للأجر الأساسية من أجر اشتراك المؤمن عليهم حيث تختلف الأجر 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 قدر يسير 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 2017 كان ينص في المادة (12) منه على أن "يستحق العاملون الذين تسري في شأنهم أحكام هذا القانون علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن (7%) من الأجر التأميني..."- وليس الأجر الأساسي-

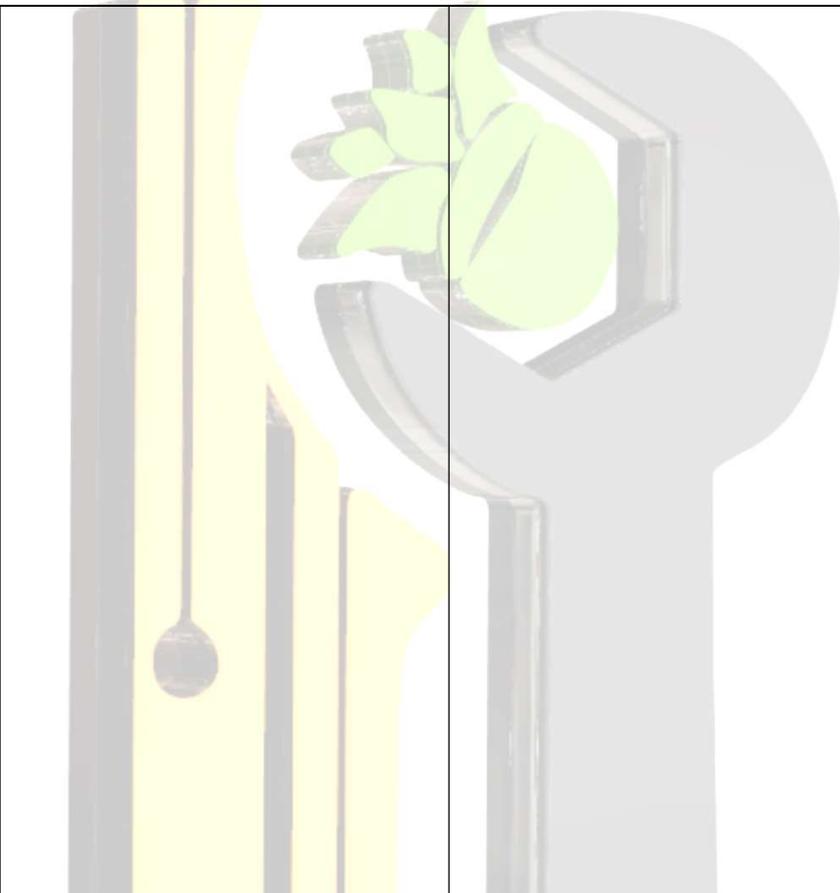
لم تتطرق التعديلات الأخيرة التي أدخلتها الحكومة على مشروع القانون لقيمة العلاوة الدورية ولم تُبد استجابة لمطلب العمال واعتراضهم الجوهري على مشروع القانون لما تضمنه من تخفيض العلاوة الدورية من 7% إلى 3%.

وكل ما عُنيت بههو إدعاء تعرض

<p>المنشأة لظروف اقتصادية حيث يتم عرض الأمر على المجلس القومي للأجور، والملفت للنظر والغريب هو إلزام المجلس بالبت في الأمر خلال ثلاثين يوماً من تاريخ عرضه عليه دون أن يلزم المنشأة أو صاحب العمل بصرف العلاوة في موعدها أو تقديم طلب الإعفاء منها أو تخفيضها خلال مدة محددة ينبغي ألا تتجاوز عشرة أيام أو خمسة عشر يوماً .</p> <p>وكلنا يعلم ما حدث العام الماضي في شأن تطبيق الحد الأدنى للأجور الذي قرره المجلس وامتناع الكثير جداً من المنشآت عن الالتزام به بزعم أنهم بصدد طلب استثنائهم</p>			
<p>نرى تعديل المادة بحذف فقرتها الثانية التي تُجيز لشركات التشغيل الخاصة تقاضي (2%) من أجر العامل عن السنة الأولى، حيث أن تقاضي أي مبالغ مالية من العامل يخالف اتفاقية العمل الدولية رقم (181) بشأن وكالات الاستخدام , التي نصت في المادة (7) منها على أنه "لا يجوز لوكالات الاستخدام الخاصة أن تقاضي بصورة مباشرة أو غير</p>	<p>يحظر على الجهات المشار إليها في المادة رقم (40) من هذا القانون تقاضي أي مبالغ مالية من العامل بطريقة مباشرة، أو غير مباشرة نظير إحقاقه بالعمل، ولها أن تتقاضى مقابل ذلك من صاحب العمل.</p> <p>كما يحظر على وكالات التشغيل الخاصة توظيف عمال لديها -فيما يتجاوز أعمالها الإدارية- بغرض</p>	<p>مادة (43)</p> <p>يحظر على الجهات المشار إليها في المادة رقم (40) من هذا القانون تقاضي أي مبالغ مالية من العامل بطريقة مباشرة، أو غير مباشرة نظير إحقاقه بالعمل، ولها أن تتقاضى مقابل ذلك من صاحب العمل.</p> <p>واستثناءً من أحكام الفقرة السابقة يجوز للشركات المشار إليها في</p>	<p>مادة (42)</p> <p>1. يحظر على الجهات المشار إليها في المادة رقم (39) من هذا القانون تقاضي أي مبالغ مالية من العامل بطريقة مباشرة، أو غير مباشرة نظير إحقاقه بالعمل، ولها أن تتقاضى مقابل ذلك من صاحب العمل.</p> <p>2. واستثناءً من أحكام الفقرة</p>

<p>مباشرة , جزئياً أو كلياً، أي رسوم أو تكاليف من العمال"</p> <p>وإذا كانت الاتفاقية قد أجازت للسلطة المختصة أن تكون هناك بعض الاستثناءات فإن ذلك لا يجوز إلا <u>بشروط وهي:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • أن يكون ذلك لمصلحة العمال المعنيين. • أن يكون ذلك بعد استشارة المنظمات النقابية. • أن تقدم الحكومة تقريراً لمنظمة العمل الدولية توضح فيه الاستثناءات ودواعيها. <p>-----</p> <p>كما نرى أهمية التأكد من عدم قيام هذه الوكالات بالعمل كمقاول أنفار بتوظيف عمال لديها لإلحاقهم بالعمل لدى شركات أو منشآت أخرى.</p>	<p>تشغيلهم لدى الغير.</p>	<p>البند(3) من المادة رقم (40) من هذا القانون تقاضي مبلغاً لا يجاوز (1%) من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل، وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية، ويحظر تقاضي أي مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى.</p>	<p>السابقة يجوز للشركات المشار إليها في البند (4) من المادة رقم (39) من هذا القانون تقاضي مبلغاً لا يجاوز (2%) من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بالعمل، وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية، ويحظر تقاضي أي مبالغ أخرى من العامل تحت أي مسمى.</p> <p>[الجهات المشار إليها في المادة (39) هي:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.الوزارات والهيئات العامة بالنسبة للعاملين لديها. 2.شركات القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والقطاع الخاص المصرية، فيما تبرمه من تعاقدات مع الجهات الأجنبية في حدود أعمالها وطبيعتها نشاطها. 3.وكالات التشغيل الخاصة التي تتخذ شكل الشركة المساهمة، أو التوصية بالأسهم، أو ذات المسؤولية المحدودة، والشخص الواحد المرخص لها بذلك من
---	---------------------------	---	--

الوزارة المختصة].		
<p>مادة (86)</p> <p>يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة، او لمدة محددة إذا كانت طبيعة العمل تقتضى ذلك كما يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدد أخرى مماثلة</p>	<p>مادة (87)</p> <p>يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة، او لمدة محددة إذا كانت طبيعة العمل تقتضى ذلك كما يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدد أخرى مماثلة</p>	<p>كانت مسودة مشروع القانون الأولى التي صدرت عن وزارة القوى العاملة في يناير 2015 قد عادت إلى جادة الحق وتضمنت النص الذي نقترحه (في المادة 68 منها). وينبغي هنا توضيح النقاط التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • أن استخدام العامل بموجب عقد مؤقت في عمل دائم من أعمال المنشأة ليس سوى افتئات على الواقع .. والتفاف على الحقوق.. ذلك أن صاحب العمل في هذه الحال لا تتجه نيته حقاً إلى استخدام العامل لمدة محددة، وإنما يستهدف فقط الإمساك في يده بكافة الخيوط ليكون له فصل العامل والتخلص منه متى شاء تحت مسمى انتهاء العقد محدد المدة دون أن يرتب ذلك للعامل الحقوق التي تترتب له حال فصله تعسفياً. • إن القول بحق صاحب العمل في اختيار نوع العقد الذي يناسبه ينطوى على مغالطة صريحة .. ويمكننا العودة في هذا الشأن إلى القانون المقارن لنرى كيف تُصاغ

<p>التشريعات للحد من ظاهرة العقود المؤقتة، وكيف تنص اتفاقيات العمل الجماعية التي 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.</p> <p>إن ما نطالب به هو النص على عدم جواز إبرام عقد العمل لمدة محددة إلا في حالة القيام بأعمال مؤقتة أو عرضية أو موسمية.. حيث يتسق ذلك أيضاً مع التعريفات الواردة في صدر مشروع القانون لهذه الأنماط من العمل .. وإلا ما قيمة وجدوى إدراج هذه التعريفات إذن.</p>			
<p>المشروع المقدم من الحكومة لا يعد تجديد العقد أكثر من مرة قرينة على أنه عقد غير محدد المدة "مُبتن" .. أي أن صاحب العمل يمكنه ويحق له تشغيل العامل بعقود مؤقتة تتجدد سنوياً دون أن يعد ذلك عملاً</p>	<p>يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه في الحالات الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. إذا كان غير مكتوب. 2. إذا لم ينص العقد على مدته. 3. إذا كان مبرماً لمدة محددة وتم تجديده أو إبرام عقد مماثل له 	<p>مادة (88)</p> <p>يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه في الحالات الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. إذا كان غير مكتوب. 2. إذا لم ينص العقد على مدته. <p>إذا كان مبرماً لمدة محددة واستمر</p>	<p>مادة (87)</p> <p>يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه في الحالات الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. إذا كان غير مكتوب. 2. إذا لم ينص العقد على مدته. <p>إذا كان مبرماً لمدة محددة واستمر</p>

الطرفان فى تنفيذہ بعد انتهاء هذه
المدة دون اتفاق مكتوب بينهما.

مجدداً لمدد أخرى، ولو تم
الفصل بين العقدين بيوم أو
بضعة أيام.

4. إذا كان مُبرماً لمدة محددة
واستمر الطرفان فى تنفيذہ بعد
انتهاء هذه المدة دون اتفاق
مكتوب بينهما.

دائماً؟!..(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؟!!

لذلك، اقترحنا العودة إلى ما كان ينص
عليه قانون العمل القديم رقم 137
لسنة 1981 قبل صدور قانون العمل
رقم 12 لسنة 2003.

ويجدر بالذكر أن التعديلات التى أدخلتها
الحكومة مؤخراً قد حذفت منها حالة
يعتبر فيها عقد العمل غير محدد المدة
"إذا كان مُبرماً لمدة محددة واتفق
الطرفان على تجديده لمدة تزيد فى
مجموعها على أربع سنوات".. أى أنه
بدلاً من الاستجابة لمطالب العمال فى
تقييد اللجوء إلى العقود المؤقتة التى
تهدر حقوقهم وتحرمهم حقهم فى الأمان
الوظيفي، تمت الاستجابة فيما يبدو
لضغوط أصحاب العمل بإلغاء هذه
الحالة أيضاً، ليصبح من حق صاحب

<p>العامل تشغيل العامل بعقود مؤقتة إلى ما شاء الله، حيث يمكنه إنهاء علاقة العمل بذريعة انتهاء مدة العقد دون أن يعد ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض.</p>			
<p>يجب أن يتصدى قانون العمل الجديد للمشكلة التي تضرب في سوق العمل منتجة العشرات من منازعات العمل.. حيث ما برح كعب أخيل كامناً فيما تنص عليه المادة 77 من المشروع. من المؤكد أن النص على المساواة بين العمال في الحقوق أمرٌ مستحسن وهام- وكان منصوصاً عليه في قانون العمل الحالي- واعتبار صاحب العمل الأصلي متضامناً في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام القانون ربما يُمكن العمال من مطالبة صاحب العمل الذي يعملون لديه فعلياً بحقوقهم.. غير أن شركات الخدمات والأمن والحراسة الوهمية ستظل رغم ذلك تمارس دور مقاول الأنفار.. الحكومة تعلم، لكنها تغض الطرف عن مواجهة ممارسات مقاولي الأنفار. لذلك نقترح إضافة فقرة ثانية إلى نص المادة تحدد الأعمال التي يجوز فيها لصاحب العمل أن يعهد إلى صاحب</p>	<p>إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله، أو جزء منها، وذلك في منطقة عمل واحدة وجب على الأخير أن يسوي بين عماله، وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق، ويكون الأخير متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون.</p> <p><u>ولا يجوز لصاحب العمل أن يعهد إلى صاحب عمل آخر بتشغيل عماله لديه لتأدية أعمال أو وظائف تعد من الأعمال أو الوظائف الأصلية التي تتصل بنشاط منشأته.</u></p> <p><u>وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تتجاوز نسبة عمال صاحب العمل الأخر (10%) من عمال صاحب العمل الأصلي.</u></p>	<p>مادة (94)</p> <p>إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله، أو جزء منها، وذلك في منطقة عمل واحدة وجب على الأخير أن يسوي بين عماله، وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق، ويكون الأخير متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون.</p> <p><u>وفي جميع الأحوال لا يجوز المساس بحقوق العامل</u></p>	<p>مادة (93)</p> <p>إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله، أو جزء منها، وذلك في منطقة عمل واحدة وجب على الأخير أن يسوي بين عماله، وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق، ويكون الأخير متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون.</p>

<p>عمل آخر بتأديتها على ألا تكون من الأعمال أو الوظائف الأصلية التي تتصل بنشاط منشأته، وتشترط ألا تتجاوز نسبة العمال لدى صاحب العمل الآخر 10% من العمال لدى صاحب العمل الأصلي.</p>			
<p>نظن أن الحاجة إلى أن يكون قرار تحديد الحد الأدنى للأجور عاماً وشاملاً وملزماً لجميع الأطراف قد برزت خلال العام الماضي، حيث يؤدي تطبيق الحد الأدنى للأجور على جانب من العاملين دون غيرهم إلى شعور غير المطبق عليهم بالظلم وعدم المساواة بما يهدد السلام المجتمعي ولجوء العمال إلى تنظيم التحركات الاحتجاجية والإضرابات.</p> <p>وتنبغي إعادة النظر في الحد الأدنى للأجور سنوياً لمواكبة معدلات التضخم وتغيير تكاليف المعيشة .</p> <p>كما يتعين النص على إصدار قرار ملزم لكافة الأطراف لضمان فاعلية قرارات المجلس في هذا الشأن، وتماشياً مع اتفاقية العمل الدولية.</p>	<p>يشكل المجلس القومي للأجور برئاسة الوزير المعني بشئون التخطيط والتنمية الاقتصادية، والتعاون الدولي وعضوية كل من:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ الوزير المختص أو من ينيبه. ▪ الوزير المعني بشئون التضامن الاجتماعي أو من ينيبه. ▪ الوزير المعني بشئون المالية أو من ينيبه. ▪ الوزير المعني بشئون الصناعة أو من ينيبه. ▪ الوزير المعني بشئون قطاع الأعمال العام. أو من ينيبه. ▪ الوزير المعني بشئون التمويين والتجارة الداخلية أو من ينيبه. 	<p>(الفصل الثاني) الأجور مادة (101)</p> <p>يشكل المجلس القومي للأجور برئاسة الوزير المعني بشئون التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي وعضوية كل من:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ الوزير المختص أو من ينيبه. ▪ الوزير المعني بشئون التضامن الاجتماعي أو من ينيبه. ▪ الوزير المعني بشئون المالية أو من ينيبه. ▪ الوزير المعني بشئون الصناعة أو من ينيبه. ▪ الوزير المعني بشئون قطاع الأعمال العام. أو من ينيبه. ▪ الوزير المعني بشئون التمويين والتجارة الداخلية أو من ينيبه. 	<p>(الفصل الثاني) الأجور مادة (101)</p> <p>يشكل المجلس القومي للأجور برئاسة الوزير المعني بشئون التخطيط والتنمية الاقتصادية والتعاون الدولي، وعضوية كل من:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ الوزير المختص أو من ينيبه. ▪ الوزير المعني بشئون التضامن الاجتماعي أو من ينيبه. ▪ الوزير المعني بشئون المالية أو من ينيبه. ▪ الوزير المعني بشئون الصناعة أو من ينيبه. ▪ الوزير المعني بشئون قطاع الأعمال العام. أو من ينيبه. ▪ الوزير المعني بشئون التمويين والتجارة الداخلية أو من ينيبه.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ رئيس المجلس القومي للمرأة أو من ينيبه. ▪ رئيس الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء. ▪ الرئيس التنفيذي للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة. ▪ رئيس مجلس إدارة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي. ▪ خمسة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال، يتم اختيارهم من المنظمات الأكثر تمثيلاً، من حيث العضوية. ▪ خمسة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال، يتم اختيارهم من المنظمات الأكثر تمثيلاً، من حيث العضوية. ▪ خمسة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً للعمال ترشحهم منظماتهم على أن يراعى تمثيل كافة مستويات المنظمات النقابية المعنية ويجوز للمجلس الاستعانة بعدد كاف من الخبراء والمختصين أو الشخصيات العامة، وفقاً للموضوعات المطروحة على جدول الأعمال، دون أن يكون لهم صوت معدود في المداولات. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ رئيس المجلس القومي للمرأة أو من ينيبه. ▪ رئيس الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء. ▪ الرئيس التنفيذي للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة. ▪ رئيس مجلس إدارة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي. ▪ خمسة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال، يتم اختيارهم من المنظمات الأكثر تمثيلاً، من حيث العضوية. ▪ خمسة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية المعنية الأكثر تمثيلاً للعمال ترشحهم منظماتهم على أن يراعى تمثيل كافة مستويات المنظمات النقابية المعنية ويجوز للمجلس الاستعانة بعدد كاف من الخبراء والمختصين أو الشخصيات العامة، وفقاً للموضوعات المطروحة على جدول الأعمال، دون أن يكون لهم صوت معدود في المداولات. ▪ يختص المجلس على وجه 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ رئيس المجلس القومي للمرأة أو من ينيبه. ▪ رئيس الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء. ▪ الرئيس التنفيذي للهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة. ▪ رئيس مجلس إدارة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي. ▪ خمسة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال، يتم اختيارهم من المنظمات الأكثر تمثيلاً، من حيث العضوية. ▪ خمسة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً للعمال ترشحهم منظماتهم ويجوز للمجلس الاستعانة بعدد كاف من الخبراء والمختصين أو الشخصيات العامة، وفقاً للموضوعات المطروحة على جدول الأعمال، دون أن يكون لهم صوت معدود في المداولات. ▪ ويختص المجلس على وجه الخصوص بالآتي: 1. وضع الحد الأدنى لأجور العاملين في كافة القطاعات
--	---	---

<p>ويختص المجلس على وجه الخصوص بالآتي:</p> <p>1. وضع الحد الأدنى لأجور العاملين في كافة القطاعات-بما فيها جميع الأجهزة الحكومية- على المستوى القومي، بمراعاة معدلات التضخم وزيادة الأسعار واحتياجات العمال وعائلاتهم، وتكاليف المعيشة وتغيراتها، وتحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل، وضمان زيادة معدلات الإنتاج.</p> <p>ويتم إعادة النظر في الحد الأدنى للأجور سنوياً ويصدر رئيس الوزراء قراراً به على أن يكون ملزماً لكافة الأطراف.</p> <p>2. وضع القواعد المنظمة لصرف العلاوة الدورية السنوية، وفقاً لأحكام هذا القانون.</p> <p>3. النظر في طلبات أصحاب الأعمال للتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية</p>	<p>الخصوص بالآتي:</p> <p>1. وضع الحد الأدنى لأجور العاملين في كافة القطاعات على المستوى القومي بمراعاة احتياجات العمال وعائلاتهم، وتكاليف المعيشة وتغيراتها، وتحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل، وضمان زيادة معدلات الإنتاج.</p> <p>2. وضع القواعد المنظمة لصرف العلاوة الدورية السنوية، وفقاً لأحكام هذا القانون.</p> <p>3. النظر في طلبات أصحاب الأعمال للتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية لظروف اقتصادية طارئة.</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد نظام العمل بالمجلس، واختصاصاته الأخرى، في موعد أقصاه ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.</p>	<p>على المستوى القومي بمراعاة احتياجات العمال وعائلاتهم، وتكاليف المعيشة وتغيراتها، وتحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل، وضمان زيادة معدلات الإنتاج.</p> <p>2. وضع القواعد المنظمة لصرف العلاوة الدورية السنوية، وفقاً لأحكام هذا القانون.</p> <p>3. النظر في طلبات أصحاب الأعمال للتخفيض أو الإعفاء من صرف العلاوة الدورية لظروف اقتصادية طارئة.</p> <p>ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد نظام العمل بالمجلس، واختصاصاته الأخرى، في موعد أقصاه ستة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون.</p>
--	--	---

	لظروف اقتصادية طارئة.		
<p>يُقترح إضافة معايير لتحديد الأجر، وذلك من خلال النص على تدرجه باحتساب الحد الأدنى للأجور مضافاً إليه القيمة المقدرة لمؤهل العامل، وخبرته وكفاءته، وعدد سنوات العمل.</p>	<p>يُرَاعَى تدرج الأجر استناداً إلى الحد الأدنى للأجور، واحتساب مقابل مؤهل العامل وخبرته وكفاءته وعدد سنوات العمل ويحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي، أو اتفاقية العمل الجماعية، أو لائحة المنشأة المعتمدة، فإذا لم يحدد بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى قاضي الأمور الوقفية بالمحكمة العمالية المختصة تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة، مع مراعاة أحكام هذا القانون.</p>	<p>مادة (107) يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي، أو اتفاقية العمل الجماعية، أو لائحة المنشأة المعتمدة، فإذا لم يحدد بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى قاضي الأمور الوقفية بالمحكمة المختصة تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة، مع مراعاة أحكام هذا القانون.</p>	<p>مادة (106) يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردي، أو اتفاقية العمل الجماعية، أو لائحة المنشأة المعتمدة، فإذا لم يحدد بأي من هذه الطرق استحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى قاضي الأمور الوقفية بالمحكمة المختصة تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة، مع مراعاة أحكام هذا القانون.</p>
<p>لما كان العامل يستحق بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر، فإنه إذا مُنح إجازة لمدة يوم عوضاً عن إجازته يستحق أيضاً مثل أجر اليوم .</p>	<p>للعامل الحق في إجازة بأجر في العطلات والأعياد، والمناسبات التي يصدر بتحديد قرار من الوزير المختص، وتسري بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء</p>	<p>مادة (129) للعامل الحق في إجازة بأجر في العطلات والأعياد، والمناسبات التي يصدر بتحديد قرار من الوزير المختص، وتسري بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين</p>	<p>مادة (128) للعامل الحق في إجازة بأجر في العطلات والأعياد، والمناسبات التي يصدر بتحديد قرار من الوزير المختص، وتسري بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين</p>

<p>أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن. ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر أو أن يمنح العامل مثل أجره ويوماً آخر عوضاً عنه بناءً على طلب كتابي من العامل يودع بالملف الخاص به</p>	<p>أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن. ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر. أو أن يمنح العامل يوماً آخر عوضاً عنه بناءً على طلب كتابي من العامل يودع بالملف الخاص به</p>	<p>أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن. ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر. أو أن يمنح العامل يوماً آخر عوضاً عنه بناءً على طلب كتابي من العامل يودع بالملف الخاص به</p>	<p>أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في هذا الشأن. ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام، إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر. أو أن يمنح العامل يوماً آخر عوضاً عنه بناءً على طلب كتابي من العامل يودع بالملف الخاص به</p>
<p>انتساقاً مع رؤيتنا المعروضة في شأن المواد (86- 87) نرى أنه بتجديد عقد العمل محدد المدة أو استمرار علاقة العمل بعد انتهائه يكون عقد العمل غير محدد المدة حكماً.</p>	<p>مادة (154) مع عدم الإخلال بما نصت عليها المواد (87 - 88 - 95) من هذا القانون ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته، مدته، فإذا أبرم العقد أو جدد لمدة تزيد على خمس سنوات جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض عند انقضاء خمس سنوات وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر. وتسرى أحكام الفقرة السابقة على حالات إنهاء العامل للعقد بعد انقضاء المدة المذكورة . فإذا كان الإنهاء من جانب صاحب</p>	<p>مادة (153) مع عدم الإخلال بما نصت عليها المواد (86 - 87 - 94) من هذا القانون، ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته، فإذا أبرم العقد أو جدد لمدة تزيد على خمس سنوات جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض عند انقضاء خمس سنوات وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر. وتسرى أحكام الفقرة السابقة على حالات إنهاء العامل للعقد بعد انقضاء المدة المذكورة . فإذا كان الإنهاء من جانب صاحب</p>	<p>مادة (153) مع عدم الإخلال بما نصت عليها المواد (86 - 87 - 94) من هذا القانون، ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته، فإذا أبرم العقد أو جدد لمدة تزيد على خمس سنوات جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض عند انقضاء خمس سنوات وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر. وتسرى أحكام الفقرة السابقة على حالات إنهاء العامل للعقد بعد انقضاء المدة المذكورة . فإذا كان الإنهاء من جانب صاحب</p>

		<p>العامل، استحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة.</p>	<p>العامل، استحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة.</p>
<p>هام جداً عانينا جميعاً خلال السنوات السابقة من التناقض والالتباس بين أحكام قانون العمل الحالي.. حيث ينص على أن يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للمحكمة العمالية، ويحدد على سبيل الحصر الحالات التي لا يجوز فصل العامل في غيرها بينما ينص في فصل انقضاء علاقة العمل على أنه "إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابةً قبل الإنهاء. إن النتيجة العملية لهذا الالتباس كانت تتبدى بوضوح أمام المحاكم العمالية .. حيث يتمسك الطرف العمالي بمخالفة قرار فصل العامل لنصوص القانون، بينما يدفع صاحب العمل باستخدامه حقه في إنهاء علاقة العمل وأحياناً تحكماً للمحكمة بمخالفة قرار الفصل للقانون.. بينما يصدر الحكم أحياناً</p>	<p>إلغاء المادة وجميع المواد المرتبطة بها والتي تبرر الفصل التعسفي تحت مسمى إنهاء علاقة العمل من جانب صاحب العمل</p>	<p>مادة (156) مع عدم الأخلال بأحكام المادة (165) من هذا القانون إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابةً قبل الإنهاء بثلاثة أشهر</p>	<p>مادة (155) مع عدم الأخلال بأحكام المادة (164) من هذا القانون إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابةً قبل الإنهاء بثلاثة أشهر</p>

معتبراً الأمر بإنهاء لعقد العمل من جانب صاحب العمل ولا يستحق العامل في هذه الحال أكثر من التعويض عن عدم الإخطار قبل الإنهاء (ما يعادل أجر شهرين أو ثلاثة أشهر في أفضل الأحوال)

لقد كان مفترضاً أو متوقفاً أن يعتمد مشروع القانون الجديد إلى تجاوز هذا الالتباس الواضح المعيب في القانون الحالي .. غير أننا فوجئنا بالمادة 153 وما يليها من مواد مشروع القانون تماثل أحكامها تماماً أحكام قانون العمل الحالي من قواعد تنظيم عملية الإنهاء والإخطار..

وواقع الحال أن انتهاء علاقة العمل أو انقضائها لا يكون في 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

<p>العمل</p> <p>لذلك.. فإنه من غير المستساغ إفراد نصوص قانونية لتنظيم إنهاء علاقة العمل من جانب صاحب العمل والعمال خلافاً للنصوص التي 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 تستدعي تنظيمها بمثل هذه القواعد والأحكام.</p>			
<p>كنا قد طالبنا بتعديل النص المقدم من الحكومة وذلك فيما يتعلق بالمدة التي يكون للعمال حق العدول عن استقالته خلالها، على أن نعود إلى النص الوارد في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003 وقد عدلت اللجنة المشتركة النص وعادت إلى النص في قانون الحالي.</p>	<p>نوافق عليها كما هي بعد تعديل اللجنة المشتركة.</p> <p>-----</p> <p>للعمال أن يقدم استقالته كتابةً لصاحب العمل بشرط أن تكون موقعة منه أو من وكيله الخاص، ومعتمدة من الجهة الإدارية المختصة.</p> <p>ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة، وعلى العامل أن يستمر فيالي أن تبت جهة عمله في الاستقالة خلال عشرة أيام من تاريخ تقديمها، وإلا اعتبرت مقبولة بفوات هذه المدة، وللعمال المستقيل أو وكيله</p>	<p>مادة (167)</p> <p>للعمال أن يقدم استقالته كتابةً لصاحب العمل بشرط أن تكون موقعة منه أو من وكيله الخاص، ومعتمدة من الجهة الإدارية المختصة.</p> <p>ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة، وعلى العامل أن يستمر فيالي أن تبت جهة عمله في الاستقالة خلال عشرة أيام من تاريخ تقديمها، وإلا اعتبرت مقبولة بفوات هذه المدة، وللعمال المستقيل أو وكيله</p>	<p>مادة (166)</p> <p>للعمال أن يقدم استقالته كتابةً لصاحب العمل بشرط أن تكون موقعة منه أو من وكيله الخاص، ومعتمدة من الجهة الإدارية المختصة.</p> <p>ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة، وعلى العامل أن يستمر فيالي أن تبت جهة عمله في الاستقالة خلال خمسة أيام من تاريخ تقديمها، وإلا اعتبرت مقبولة بفوات هذه المدة، وللعمال المستقيل أو وكيله</p>

	<p>اعتبرت مقبولة بفوات هذه المدة، وللعامل المستقيل أو وكيله الخاص العدول عن الاستقالة خلال السبعة أيام من تاريخ إخطاره بقبول صاحب العمل الاستقالة على أن يكون هذا العدول مكتوباً ومعتمداً من الجهة الإدارية، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.</p>	<p>الخاص العدول عن الاستقالة خلال المدة المذكورة على أن يكون هذا العدول مكتوباً ومعتمداً من الجهة الإدارية، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.</p>	<p>الخاص العدول عن الاستقالة خلال المدة المذكورة على أن يكون هذا العدول مكتوباً ومعتمداً من الجهة الإدارية، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.</p>
<p>رأي قسم التشريع بمجلس الدولة- عن حق- ضرورة تنظيم القانون للحق في الإضراب بالنسبة للموظفين العموميين في ظل خلو قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 من أية أحكام تتعلق بتنظيمه، حتى لا تكون الدولة أمام حالة فراغ تشريعي في هذه الشأن. ونرى أن ذلك ينطبق أيضاً على سائر علاقات العمل الجماعية - على الأخص- ما يتعلق منها بالمفاوضة الجماعية.</p>	<p>مادة مستحدثة تسري أحكام هذا الباب على العاملين في جميع منشآت القطاع الخاص، ووحدات القطاع العام، وقطاع الأعمال العام، والهيئات العامة والإدارة المحلية، والجهاز الإداري للدولة.</p>		<p>الكتاب الثالث الباب الثالث علاقات العمل الجماعية</p>
<p>أحسن التعديل الحكومي الذي تم مؤخراً بإضافة المصالح الاقتصادية والاجتماعية إلى المصالح المهنية التي</p>	<p>للعمال حق الإضراب السلمي عن العمل للمطالبة بما يروونه محققاً لمصالحهم المهنية، والاقتصادية والاجتماعية وذلك بعد استنفاد</p>	<p>(الفصل الخامس) الإضراب والإغلاق مادة (231)</p>	<p>(الفصل الخامس) الإضراب والإغلاق مادة (230)</p>

<p>يرأها ويطالب بها العمال.</p> <p>-----</p> <p>عادةً ما يختار العمال أكثر من واحد منهم لتمثيلهم في تنظيم الإجراءات والتفاوض لذلك نرى النص على أن يكون الإعلان عن الإضراب وتنظيمه من خلال المفوضين العماليين وليس مفوضاً واحداً.</p> <p>ولما كان التعريف الوارد للمفوض العمالي في المادة (19/1) من مشروع القانون قد نص على أنه "أحد العاملين بالمنشأة يتفق العمال على تفويضه بموجب مستند رسمي لتمثيلهم أمام صاحب العمل ... " وقد يعني ذلك إجراءات معقدة مثل التسجيل في مكاتب الشهر العقاري وهو ما دلت الخبرات السابقة على صعوبته بل واستحالاته في أحيان كثيرة، لذلك نرى انه يكفي التعبير عن إرادة العمال وإثباتها بموجب محضر يحرر بمكتب العمل المختص.</p>	<p>طرق التسوية الودية للمنازعات المنصوص عليها في هذا القانون، ويكون إعلانه، وتنظيمه من خلال المنظمة النقابية العمالية المعنية، أو المفوضين العماليين الذين يختارهم العمال ويسجل ذلك في محضر يتم تحريره في مكتب العمل المختص، وذلك في حدود الضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون.</p>	<p>للعمال حق الإضراب السلمي عن العمل للمطالبة بما يرونه محققاً لمصالحهم المهنية، والاقتصادية والاجتماعية وذلك بعد استنفاد طرق التسوية الودية للمنازعات المنصوص عليها في هذا القانون، ويكون إعلانه، وتنظيمه من خلال المنظمة النقابية العمالية المعنية، أو المفوض العمالي في حدود الضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون.</p>	<p>مع عدم الإخلال بما نصت عليه المادة (197) من هذا القانون، للعمال حق الإضراب السلمي عن العمل للمطالبة بما يرونه محققاً لمصالحهم المهنية، والاقتصادية والاجتماعية وذلك بعد استنفاد طرق التسوية الودية للمنازعات المنصوص عليها في هذا القانون، ويكون إعلانه، وتنظيمه من خلال المنظمة النقابية العمالية المعنية، أو المفوض العمالي في حدود الضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون.</p>
<p>حاولت التعديلات الأخيرة تفادي ما كان محلاً للنقد من جانب العمال، وموضعاً لملاحظة لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات بمنظمة العمل</p>	<p>يجب إخطار كل من صاحب العمل، والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل، وذلك</p>	<p>مادة (232) يجب أن يتضمن الإعلان عن الإضراب إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة</p>	<p>مادة (231) يجب أن يتضمن الإعلان عن الإضراب إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة</p>

<p>الدولية، وهو اشتراط الإخطار بتاريخ نهاية الإضراب 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</p> <p>ورغم أن التعديلات قد حذفت الإخطار بموعد نهاية الإضراب إلا أنها تضمنت الإخطار بمواعيد الإضراب وهو ما يمكن تفسيره بموعد بدايته ونهايته.. لذلك نرى النص بوضوح على أن المطلوب هو الإخطار بموعد بدايته (فقط).</p>	<p>بكتاب موسى عليه بعلم الوصول. ويجب أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، وموعد بدايته..</p>	<p>قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل وذلك بكتاب مسجل وموصى عليه بعلم الوصول على أن يتضمن الأخطار الأسباب الدافعة للإضراب ومواعيده</p>	<p>قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل وذلك بكتاب مسجل وموصى عليه بعلم الوصول على أن يتضمن الأخطار الأسباب الدافعة للإضراب ومواعيده.</p>
<p>إذا تغيرت بعض ظروف العمل، وأوضاعه، على النحو الذي يستحيل معه تنفيذ بعض بنودها، أو يجعل من الضروري تعديل بعض البنود، جاز لأي من طرفي الاتفاقية أن يطلب تعديلها.</p> <p>فإذا حدث هذا التغيير وطلب العمال التفاوض مع صاحب العمل بشأن تعديل الاتفاقية موضحين تناقض أحد أو بعض بنودها مع الظروف أو الأوضاع التي استجدت، ثم تعذر أو</p>	<p>يحظر على العمال الدعوة إلى الإضراب، أو إعلانه بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها، ما لم يحدث تغييراً يستدعي تعديلها واستنفاذ محاولات التفاوض والاتفاق مع الطرف الآخر على التعديل دون جدوى.</p>	<p>مادة (233)</p> <p>يحظر على العمال الدعوة إلى الإضراب، أو إعلانه بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها.</p>	<p>مادة (232)</p> <p>يحظر على العمال الدعوة إلى الإضراب، أو إعلانه بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها.</p>

<p>تعثر التفاوض أو الاتفاق بشأن التعديل، يُفترض أن يحق لهم الإضراب للمطالبة بتعديل الاتفاقية.</p>			
<p>رأى قسم التشريع بمجلس الدولة في مناقشة مشروع القانون أنه يتعين تحديد مفهوم تلك المنشآت، أو بيان معايير تحديدها بموجب القانون دون الاكتفاء بمجرد تحديدها بقرار يصدر من رئيس مجلس الوزراء، <u>نظراً</u> لمساس هذا الحكم بأصل الحق.</p> <p>كما أن تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق معايير واتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن الحالة المصرية قد تحفظ على "تقييد حق الإضراب في مؤسسات خدمية لا تعد أساسية وفقاً للتعريف الدقيق لهذا المصطلح".</p> <p>أضف إلى ذلك أن عبارة "حظر الدعوة للإضراب في الظروف الاستثنائية" فضفاضة ويكتنفها من الغموض ما يتعذر معه تحديد هذه الظروف.. الأمر الذي يخشى معه التوسع في تفسيرها، أو تطبيقها بصورة انتقائية.</p>	<p>يحظر الإضراب أو الدعوة إليه، أو إعلانه في تطبيق أحكام هذا القانون، بالمنشآت التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي، ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد هذه المنشآت.</p>	<p>مادة (234)</p> <p>يحظر الإضراب أو الدعوة إليه، أو إعلانه بالمنشآت الحيوية التي تقدم خدمات أساسية للمواطنين والتي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي.</p> <p>ويحظر الدعوة للإضراب أو إعلانه في الظروف الاستثنائية ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد المنشآت الحيوية والخدمات الأساسية التي تقدمها</p>	<p>مادة (233)</p> <p>يحظر الإضراب أو الدعوة إليه، أو إعلانه بالمنشآت الحيوية التي تقدم خدمات أساسية للمواطنين والتي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي</p> <p>ويحظر الدعوة للإضراب أو إعلانه في الظروف الاستثنائية ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد المنشآت الحيوية والخدمات الأساسية التي تقدمها</p>

- شهد مشروع القانون تطوراً إيجابياً له أهميته في الفصل الثاني من الباب الأول من الكتاب الثالث الذي جاء استجابةً لمطالبات وملاحظات المهتمين بالشأن العمالي.. حيث تناول أنماط العمل الجديدة، ونص على أن تسري على العاملين فيها كافة الحقوق والواجبات التي تسري على العاملين في الأنماط التقليدية للعمل وعلى الأخص الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي والحد الأدنى للأجر وطريقة حسابه، والحق في المفاوضة الجماعية، والحرية النقابية.
- ونحن في انتظار القرارات التي يصدرها وزير العمل بالتشاور مع المنظمات النقابية العمالية لتحديد صور أنماط العمل الجديدة، وطرق إثبات علاقة العمل، وآليات حصول العاملين على حقوقهم، والتي نص القانون على إصدارها في موعد لا يتجاوز ستة أشهر.
- نؤكد مجدداً على أهمية إنشاء المحاكم العمالية المتخصصة التي نص عليها الباب الثاني من الكتاب الثالث من مشروع القانون، ونأمل أن يتم التعاون مع وزارة العدل ومجلس الوزراء لتذليل أية صعوبات تعوق إنشائها ليتحقق ذلك مع العام القضائي الجديد.

