



دار الخدمات النقابية والعمالية
الحائزة على جائزة الجمهورية الفرنسية لحقوق الإنسان

موقفنا بشأن الصياغة النهائية لمشروع قانون العمل

إعداد
دار الخدمات النقابية والعمالية

فبراير 2025

في اجتماعها يوم الأربعاء 2024/11/7 وافقت الحكومة على صياغة جديدة لمشروع قانون العمل بعد إدخال تعديلات ليست قليلة عليه- رغم أن لجنة القوى العاملة بمجلس النواب كانت قد شرعت في مناقشة النسخة السابقة منه قبل أسبوع من ذلك.

على أية حال بلغ مشروع قانون العمل محطته الأخيرة- فيما يبدو-بعد سنوات طويلة ظل عالقاً خلالها بين دهايز الحكومة وردهاات مجلسي البرلمان.. ورغم هذا المسار الطويل إلا أن التعديلات المتكررة ظلت تصدر متجاهلةً الكثير من الملاحظات التي أعرب عنها القادة العماليون، والنقابيون، ورفعها الخبراء والمهتمون بالشأن العمالي، بل ومعظم الملاحظات التي أبدتها قسم التشريع بمجلس الدولة، والتي أرسلها المجلس القومي لحقوق الإنسان، فضلاً عن مؤاخذات منظمة العمل الدولية.

ولأن قانون العمل-كما سبق القول مراراً- تشريع 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 الاجتماعي.. ومن اللازم أن يدور بشأنه حوارٌ مجتمعيّ 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 أكثر من سبع سنوات على انتهاء لجنة القوى العاملة من المشروع وإحالاته إلى اللجنة العامة، ولعله كان زمناً كافياً لتنظيم حوار مجتمعي ومفاوضة مجتمعية جديين حول النقاط المثيرة للجدل، وصولاً إلى حدٍ مقبول من التوافق، واستبعاد نقاط اللبس، والتناقض، على النحو الذي يؤدي إلى احترام القانون لدى صدورهم، وإنفاذه وتطبيقه بدلاً من تعطيل بعض أحكامه، كما كان الحال بالنسبة للقانون الحالي..

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

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

لهذا.. كان الكثيرون قد ذهبوا- ونحن معهم- إلى حاجتنا إلى قانون جديد للعمل.. تمشياً مع المتغيرات والمستجدات التي طرأت على ساحة العمل منذ صدور القانون رقم 12 لسنة 2003.. وانطلاقاً من خبرات تطبيقه على امتداد العقدين السابقين، وما كشفت عنه من مثالب وثغرات تتعين معالجتها.

إن الاحتقان الذي 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 في تفسير بعضها الآخر.. تعد جميعها دواعٍ قوية وأسباب لا يمكن غض النظر عنها لإعادة النظر في القانون.

لهذا.. كان مفترضاً أن تكون فلسفة القانون الجديد هي الاستجابة لهذه الحاجات جلية الظهور، والتصدي لإشكاليات الواقع الفعلي وتناقضاته التي يقصر القانون الحالي عن معالجتها.. فلسفة القانون الجديد ينبغي أن تبدأ إذن من قراءة المتغيرات والمستجدات، ودراسة المثالب والثغرات التي كشفت عنها تطبيق القانون الحالي، والتي يمكن اختصارها فيما يلي:

- تعثر التسوية الودية بين طرفي علاقة العمل.

- بطء عملية التقاضي، 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 2014
- التوافق مع ما تنص عليه موثيق واتفاقيات العمل الدولية.

نحن بحاجة -إذن- إلى قانون يتصدى للأزمات والمشكلات التي عانى منها عالم العمل في واقعنا خلال السنوات الماضية، والتي نراها ويراها الكثيرون- فيما نعتقد- دليلاً كافياً على عطب القانون الحالي، والحاجة الملحة إلى تغييره.. نريد إعمال دستور 2014 - مفاهيمه ونصوصه- من خلال قانون يطبقها ويطبّقها.. ونريد التوافق مع موثيق واتفاقيات العمل الدولية والوفاء بالتزاماتنا في 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 في صياغته النهائية- حتى الآن-.. فإننا نقدم ملاحظتنا بشأنه مؤكدين على حق جميع المخاطبين بأحكام القانون في إبداء الرأي 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 المصري.

أبرز الملاحظات على الصياغة النهائية للمشروع بعد إدخال التعديلات الأخيرة الأمان الوظيفي

❖ عقد العمل محدد المدة

واحدة من أهم مطالب قانون العمل رقم 12 لسنة 2003- وربما كبرياتها - كانت معالجة القانون للعقد محدد المدة.. حيث أُطلق العنان- دون كبح- لعقود العمل المؤقتة التي قدمت الحكومة -خلال العقد الأول من القرن- المثل الأسوأ في 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 في المادة رقم (68) منها [صدر الكتاب الثالث/ الباب الأول/ الفصل الأول] على أن "يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة، ويجوز إبرامه لمدة محددة في 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 2016/11/22 والمسودات اللاحقة لها ثم الصياغة النهائية للمشروع قد نزلوا على مطالبات اتحاد الصناعات في هذا الشأن واستجابا لجنوح أصحاب العمل إلى استخدام العاملين بعقود مؤقتة دون قيد أو شرط.. حيث نصت المادة (86) من مشروع القانون كما جاء من الحكومة (المادة 87 في

النسخة المعدلة من اللجنة المشتركة بمجلس النواب) على أن " يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة، أو لمدة محددة إذا كانت طبيعة العمل تقتضى ذلك 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 تعسفاً.
- 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 بأعمال 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 (87) من المشروع المقدم من الحكومة (المادة 88 فى النسخة المعدلة من اللجنة المشتركة) 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 مُبرماً لمدة محددة واستمر الطرفان فى تنفيذه بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب بينهما."

حيث 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..

غير أن المدّش فى الأمر أن الصياغة السابقة للمشروع كانت تنص على حالة أخرى يعتبر فيها العقد غير محدد المدة "إذا كان مبرماً لمدة محددة واتفق الطرفان على تجديده لمدة تزيد فى مجموعها على أربع سنوات" .. بينما تم حذف هذه الحالة فى الصياغة الأخيرة للمشروع بعد التعديلات- فيما يبدو نزولاً على ضغوط أصحاب العمل.. فهل يعقل ذلك؟!!

المشروع لا يعد تجديد العقد أكثر من مرة قرينة على أنه عقد غير محدد المدة "مُبطّن" .. أى أن صاحب العمل يمكنه ويحق له تشغيل العامل بعقود مؤقتة تتجدد سنوياً إلى ما شاء الله دون أن يعد ذلك عملاً دائماً؟! .. حيث يظل العامل 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؟؟

❖ انقضاء علاقة العمل

عانينا جميعاً خلال السنوات السابقة من التناقض والالتباس بين أحكام الباب الخامس والباب السابع من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003.. الذي نصت مادته رقم (68) منه على أن يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للمحكمة العمالية، و حددت المادة (69) على سبيل الحصر الحالات التي لا يجوز فصل العامل في غيرها (الفصل الثاني من الباب الخامس)، بينما كانت المادة (110/ الباب السابع/ انقضاء علاقة العمل) تنص على أنه "إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكلٍ من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابةً قبل الإنهاء. ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة (69) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة. كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية"، ثم تتضمن المواد التالية لهذه المادة (111 إلى 118) الأحكام التي 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 العمالي بمخالفة قرار فصل العامل لنصوص القانون (المادة 68/69) بينما يدفع صاحب العمل باستخدامه حقه في إنهاء علاقة العمل وفقاً لنص المادة (110) من القانون.. وأحياناً تحكم المحكمة بمخالفة قرار الفصل للقانون.. بينما يصدر الحكم أحياناً 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 متوقعاً أن يعتمد القانون الجديد إلى تجاوز هذا الالتباس الواضح المعيب في القانون الحالي.. غير أننا فوجئنا بالمادة (155) من مشروع القانون (المادة رقم 156 في النسخة المعدلة من اللجنة المشتركة) وما يليها من مواد مشروع القانون تماثل أحكامها تماماً أحكام المادة (110) من القانون رقم 12 لسنة 2003 وما يليها من قواعد تنظيم عملية الإنهاء والإخطار.. لنصبح من جديد أمام الالتباس الذي تثيره في تناقضها مع المادة (147) من مشروع القانون [رقم 148 في النسخة المعدلة من اللجنة المشتركة] التي تنص على أن يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للمحكمة العمالية، و تحدد على سبيل الحصر الحالات التي لا يجوز فصل العامل في غيرها

ولما كان الأمر هنا متعلقاً بواحدٍ من أهم الحقوق الجوهرية التي ينظمها قانون العمل.. فإنه يهمننا إبراز النقاط التالية :-

- إن انتهاء علاقة العمل أو انقضائها لا يكون في غير الحالات الآتية:
- انتهاء العلاقة رضائاً (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 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 تستدعى تنظيمها بمثل هذه القواعد والشروط والأحكام.

إن الأمر هنا ليس محض تزييد نرجو أن يتخفف منه مشروع القانون ولكنه انتقاص- أو بالأحرى- التفاف على الضمانات التي تكفلها نصوص القانون- ذاته- التي تنظم الفصل من العمل.. وهي فضلاً عن اختصاص المحكمة العمالية بتوقيع جزاء الفصل الذي نطالب بالإبقاء عليه، تُحدد على سبيل الحصر الحالات التي لا يجوز فصل العامل في غيرها (المادة 147) [المادة 148 وفقاً للجنة المشتركة]

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 يُكتف بأحكام القانون المدني.. إن العقد هنا لا يمكن أن يكون وحده شريعة المتعاقدين، والحديث عن حق الطرفين المتساوي في إنهاء العقد يبدو مذهباً 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 أفراد قانون لتنظيم عقود وعلاقات العمل.. الحاجة إلى قانون العمل إنما جاءت- بالضبط- لأن أحد طرفي عقد العمل أضعف اجتماعياً على النحو الذي يستدعى حمايته.. ليس فقط انطلاقاً من الاعتبارات الأخلاقية وحق كل إنسان في الحياة الكريمة، وإنما أيضاً حرصاً على مقومات العملية الإنتاجية، واستقرار المجتمع، وسبل تطوره وتنميته.

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

ولا يقدح في ذلك أن القانون ينبغي 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 المادة (155) [رقم 156 في النسخة المعدلة من اللجنة المشتركة] والنص كما وافقت عليه اللجنة مادة(156) وأصلها (مادة 155) من مشروع القانون والمواد المرتبطة بها فيما تضمنته من أحكام إنهاء عقد العمل غير محدد المدة وتعديل الفصل السابع [من الكتاب الثالث/ الباب الأول] في ضوء ذلك.. إنما نؤكد تمسكنا بما تضمنته المادة (164) من مشروع القانون [رقم 165 في النسخة المعدلة من اللجنة المشتركة] من مشروع القانون في فقرتها الأخيرة من النص على ألا يقل التعويض عن الضرر الذي يصيب العامل بسبب الفصل "عن أجر شهرين عن كل سنة من سنوات الخدمة".

❖ الاستقالة [إنهاء عقد العمل من جانب العامل]

لعل الاستقالة المحررة سلفاً التي يوقعها العامل كرها مع استمارة 6 تأمينات الشهيرة لدى استلامه العمل -لاستخدامها قناعاً لقرار فصله عند الحاجة- كانت ولم تنزل واحدة من أبرز المشاكل وصور التعسف التي يتعرض لها العمال في الواقع العملي.. حيث لم يفلح قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003 في 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، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن" [المادة 119 من القانون رقم 12 لسنة 2003].. 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 في مادته رقم (166) [رقم 167 في نسخة المشروع المعدلة من قبل اللجنة المشتركة] 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-.. وكنا قد طالبنا بتعديل النص المقدم من الحكومة وذلك فيما يتعلق بالمدة التي يكون للعامل حق العدول عن استقالته خلالها والعودة الى النص الوارد في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003 (سبعة أيام من تاريخ إخطار صاحب العمل له بقبول استقالته) وقد جاء تعديل اللجنة المشتركة متوافقاً مع مطالبنا.

الأجور

لعله غني عن التأكيد أن الأجور هي الشأن الأهم في علاقة العمل.. أو أنها بالأحرى محورها.. ذلك أن عقد العمل في جوهره هو أجر مقابل عمل.. أجر محدد لقاء عمل محدد وفقاً لشروط محددة.. فإذا قصرت المعالجة التشريعية عن وضع الضوابط والمعايير اللازمة لتحديد الأجر.. إذا ارتبك تعريف الأجر بين صورته المتعددة.. تعذر استقرار علاقات العمل وباتت منازلها واقعاً يومياً.

وقد شهدت السنوات القليلة الماضية متغيرات ليست بالهينة في آليات احتساب الأجور – بعد أن ظل المجلس القومي للأجور معطلاً أكثر من ستة عشر عاماً، 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 من الوفاء بالتزاماته واحتياجاته واحتياجات أسرته الضرورية، وهو حق لعمال مصر جميعهم.

وبسبب من شعور العمال بالظلم وانعدام المساواة شهد عام 2024 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.. ولأننا ينبغي أن نتعلم ونستفيد من خبرات السنوات الماضية ولأنه من غير المستساغ أن يظل تحديد وتطبيق الحد الأدنى للأجور سبباً في المزيد من احتقان الساحة العمالية، فإننا نرى أن ينص قانون العمل الجديد على أن تتوفر في الحد الأدنى للأجر له صفتي العمومية والإلزام، أي أن يسري على كافة القطاعات على المستوى القومي – بما فيها الأجهزة والهيئات الحكومية، كما ينص على أن يزداد هذا الحد الأدنى سنوياً بما يعادل معدل التضخم، وزيادة الأسعار.

❖ الحد الأدنى للأجور في القطاع الخاص هذا العام.

بينما لم يصدر بعد قرار مجلس الوزراء في شأن تعديل أو تحديد الحد الأدنى للأجور للعاملين التابعين للحكومة والجهاز الإداري ووحدات الإدارات المحلية والهيئات العامة.. حيث لم يزل هؤلاء العاملون ينتظرون صدور القرار، بادر المجلس القومي للأجور في اجتماعه يوم الأحد الموافق 2025/2/9 إلى اتخاذ قرار بزيادة الحد الأدنى لأجور العاملين بالقطاع الخاص إلى سبعة آلاف جنيه (7000 ج) على أن يتم تطبيق ذلك اعتباراً من أول مارس 2025، كما قرر المجلس أن يكون الحد الأدنى لأجر من يعملون عملاً مؤقتاً – وفقاً لتعريفه الوارد في قانون العمل [العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازة مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته، وينتهي بانتهائه]

وتضمنت قرارات المجلس قيمة العلاوة الدورية للعاملين بالقطاع الخاص بحد أدنى 3% من أجر الاشتراك التأميني، وبما لا يقل عن 250 جنيهاً شهرياً.

والمفترض أن تقوم وزارة العمل بإصدار كتاب دوري يتضمن القواعد التنفيذية للقرار وعلى الأخص كيفية احتسابه وما يتعلق بطلبات الاستثناء، ووفقاً لتصرّيات وزير العمل سيتم إصدار الكتاب خلال أيام.

وقد أكد الوزير أنه لن تكون استثناءات هذا العام لأي منشأة من منشآت القطاع الخاص فيما عدا الجمعيات الأهلية

وفي انتظار الكتاب الدوري نأمل ألا تحتسب حصة صاحب العمل في الاشتراكات التأمينية ضمن قيمة الحد الأدنى لأجر العامل، كما نأمل ألا تكون هناك استثناءات، وألا تتكرر وقائع العام الماضي فيما شهدته من تنصل الكثير جداً من أصحاب العمل من الالتزام بالحد الأدنى للأجور.

وفي شأن الأجور نبدي ما يلي من الملاحظات على مشروع القانون :

- نرى أن يتضمن الباب الأول من الكتاب الأول (التعريف) تعريف الحد الأدنى للأجور – باعتباره الحد الأدنى اللازم للوفاء بالاحتياجات الأساسية للعمال وعائلاتهم، وهو عام وملزم ولا يجوز تخفيضه أو النزول عنه.
- أولى مشروع القانون اهتماماً جديراً بالتقدير لكفالة الحق في الأجر في الأحوال التي يعجز فيها صاحب العمل عن الدفع.. حيث قام بتقديم مرتبة امتياز مستحقات العمال على المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة- خلافاً لقانون العمل الحالي- (المادة 9-الأحكام العامة) [رقم 8 في النسخة المعدلة من اللجنة المشتركة]، كما تضمنت المادة (10) [رقم 9 في النسخة المعدلة من اللجنة المشتركة] آليات أكثر فاعلية لكفالة حق العمال في اقتضاء حقوقهم في هذه الأحوال.
- في المادة (106) من مشروع القانون [رقم 107 في النسخة المعدلة من اللجنة المشتركة] نرى 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.

❖ العلاوة الدورية

قامت الحكومة بتخفيض العلاوة الدورية السنوية التي كان منصوصاً عليها بنسبة 7% من الأجر التأميني في مشروع القانون المقدم منها عام 2017، إلى 3% 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 148 لسنة 2019، وأرقت 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 7% من الأجر الأساسي وما يعادلها من نسبة في أجر الاشتراك المنصوص عليه في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم 148 لسنة 2019.. 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 (8) بالمادة الأولى من قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019 قد تضمنت تعريفاً لأجر الاشتراك وليس تعريف الأجر الأساسي الذي هو أحد عناصر أجر الاشتراك التأميني، وبناءً على ذلك لم يتغير مفهوم الأجر الأساسي في ظل أحكام القانون المشار إليه.

▪ أن هيكل الأجور بالقطاع الخاص لم يتغير بصدور قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الصادر بالقانون رقم 148 لسنة 2019، فما زال مكون من ذات العناصر (أجور أساسية وأجور متغيرة)، ومن ثم يسهل على منشآت القطاع الخاص تحديد نسبة ال 7% 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 148 لسنة 2019 لم يأت 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 الأجور الأساسية من أجور اشتراك المؤمن عليهم تقدر بنسبة 40% من إجمالي أجور الاشتراك، وبحساب نسبة ال 7% من أجور الاشتراك الأساسية تبين أنها تمثل حوالي 2,8% من إجمالي أجور 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 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 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-.

❖ نصيب العمال في الأرباح

تنص المادة 42 من الدستور على أن "يكون للعاملين نصيب في إدارة المشروعات، وفي أرباحها..."

ويتلاحظ أن نصيب العمال في 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 ينبغي له أن يتصدى لتحديد طريقة احتساب الأرباح وآليات اقتضاؤها.

وكالات الاستخدام

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

هذه العمليات كانت تتم تحايلاً على القانون الحالي الذي 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].. ولما كانت هذه الشركات تنشأ من باطن الشركات الأم فإن العلاقة بينهما تصاغ على الورق خلافاً للواقع.. وفي 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 التي يسبغها القانون عليهم.

ولأنها صارت مشكلة كبرى في 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 في الشركات التي يعملون بها فعلياً لضمان حقوقهم ووقف بعض صور التمييز بين العمال المسجلين "ورقياً" كعاملين في شركات مختلفة.

من المفترض أن يتصدى القانون الجديد للأزمات والمشاكل التي عانى منها عالم العمل في 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 في العلاقة (العمال).

أحسنت مسودتا المشروع الأخيرتان المقدمتان من الحكومة صنعاً بإلغاء النص الكارثي الذي تضمنته المسودات السابقة عليهما فيما كان يقرره 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 (42) [رقم 43 في نسخة اللجنة المشتركة] على النحو التالي: "لا يرتب قيام الجهات المشار إليها في المادة رقم (39) 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 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 تتقاضى بصورة مباشرة أو غير مباشرة وجزئياً أو كلياً، أي رسوم أو تكاليف من العمال".

وإذا كانت الاتفاقية قد أجازت للسلطة المختصة أن تكون هناك بعض الاستثناءات فإن ذلك لا يجوز إلا بشروط وهي :

- أن يكون ذلك لمصلحة العمال المعنيين.
 - أن يكون ذلك بعد استشارة المنظمات النقابية.
 - أن تقدم الحكومة تقريراً لمنظمة العمل الدولية توضح فيه الاستثناءات ودواعيها.
- تبقى المشكلة التي لم يتصد لها المشروع، والتي تضرب في سوق العمل منتجة العشرات من منازعات العمل.. حيث ما برح كعب أخيل كامناً فيما تنص عليه المادة (93) من المشروع [رقم 94 في النسخة المعدلة من قبل اللجنة المشتركة] من أنه "إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله، أو جزء منها وذلك في منطقة عمل واحدة وجب على الأخير أن يسوى بين عماله، وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون الأخير متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون".

إن 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 وفقاً لهذا النص تمارس دور مقاول الأنفار.. الحكومة تعلم، لكنها تبدو متواطئة، والمشرع يغض الطرف عن مواجهة ممارسات مقاولي الأنفار.. لذلك نقترح تعديل المادة (93) [رقم 94 في النسخة المعدلة من اللجنة المشتركة] بإضافة فقرتين إليها تتضمنان ما يلي :

- أنه لا 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.
- أنه لا يجوز أن تتجاوز نسبة عمال صاحب العمل الآخر (10%) من عمال صاحب العمل الأصلي.

❖ نطاق سريان القانون

تنص المادة (3) في مسودة المشروع المقدمة على "أن يعتبر هذا القانون هو القانون العام الذي يحكم علاقات العمل".. وذلك- للتضييق من الحالات التي 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 3 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، ويؤكد مجدداً الاتجاه الذي برز عند إعداده إلى توحيد التشريعات العمالية حرصاً على استقرار علاقات العمل وتقريب مستويات العمل في القطاعات المختلفة.. إلا أنه ورغم أن القانون رقم 12 لسنة 2003 لم يستثن من نطاق سريانه سوى فئات ثلاث على سبيل الحصر- فنتي العاملين بالدولة بما في ذلك وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة، وعمال الخدمة المنزلية ومن في 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 في مدى خضوعها لبعض أحكامه.

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

- إعادة صياغة المادة (4) من مسودة مشروع القانون [التي قامت اللجنة المشتركة بنقلها إلى المادة الأولى من مواد الإصدار في النسخة المعدلة من قبلها] على النحو الذي يؤكد سريانه على كافة العاملين فيما عدا العاملين بأجهزة الدولة.
- خضوع العاملين المدنيين بالدولة لأحكام قانون العمل في شأن تحديد الحد الأدنى للأجور والمجلس الأعلى للأجور، والأحكام العامة في شأن علاقات العمل الجماعية (الحوار الاجتماعي/ منازعات العمل الجماعية- الإضراب).. فضلاً عن السلامة والصحة المهنية وأحكام استخدام الأجانب.

حيث يجدر بالذكر هنا أن قسم التشريع بمجلس الدولة قد رأى 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 النقطة.

- تطبيق القانون على عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.. حيث لم يعد استبعادهم من نطاق سريانه أمراً مقبولاً بحال.. فكيف يتفق في 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 الذي ينص على أن "الكرامة حق لكل إنسان، ولا يجوز المساس بها، وتلتزم الدولة باحترامها

وحمائيتها" (المادة 51) فضلاً عما يكفله من حقوق المساواة وعدم التمييز، وحماية حقوق العاملين.

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

❖ المبادئ العامة

أدخلت الحكومة مؤخراً تعديل إيجابي على نص المادة (5) [رقم 4 في النسخة المعدلة من قبل اللجنة المشتركة] إضافة حظر تشغيل العامل جبراً إلى حظر تشغيله سخرة ذلك أن الإكراه قد يحدث بأساليب مختلفة حيث يتماشى هذا النص مع نص المادة رقم 12 من الدستور، وأيضاً مع اتفاقيات العمل الدولية (الاتفاقية رقم 29 لسنة 1930، والاتفاقية رقم 105 لسنة 1957)1.

كما أحرزت التعديلات تقدماً ملموساً وهاماً بحظر التحرش والتنمر وممارسة العنف بكافة أشكاله إلا أننا نعتقد أنه غير كافٍ لما يلي:

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.

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 وضحيته في مكان العمل..].

بداية أحسن معدو مشروع القانون باستحداث النص على "حظر التمييز في شروط وظروف العمل بسبب اختلاف الجنس، أو الأصل، أو اللغة، أو الدين، أو العقيدة، أو الانتماء السياسي، أو الموقع الجغرافي، أو لأي سبب آخر". (المادة 6). [المادة 5 في النسخة المعدلة من قبل اللجنة المشتركة] وهو أيضاً ما يتوافق مع الدستور (المادة 53)..

ثم استجابت الحكومة في تعديلاتها الأخيرة لمطلبنا بإضافة حظر التمييز في التدريب أو الإعلان عن الوظائف وشغلها، فضلاً عن شروط وظروف العمل.. ذلك أن التمييز ضد المرأة كثيراً ما يحدث- على الأخص - في التشغيل.. وهو التمييز الذي يصل في بعض الأحيان إلى النص في 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 (المادة 8) [رقم 7 في النسخة المعدلة من قبل اللجنة المشتركة]- وعمد في نفس الوقت إلى محاولة الاستجابة لحاجتهم إلى الدعم والمساندة القانونيين بما نصت عليه المادة (184) [رقم 185 في نسخة المشروع المعدلة من قبل اللجنة

المشتركة] من إنشاء مكاتب للمساعدة القانونية العمالية في مقر كل محكمة ابتدائية وبكل مقر آخر تتعقد به المحكمة العمالية.. 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..

إن العامل لا يلجأ إلى القضاء عبثاً، أو إساءة لاستخدام حق التقاضي.. 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 (8) [رقم 7 في مسودة اللجنة المشتركة] بإلغاء عبارة "ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها"

العمالة غير المنتظمة

منذ أعوام قررت وزارة القوى العاملة تشكيل لجنة ومجموعة عمل استشارية محلية بمديرية القوى العاملة لمتابعة تشغيل ورعاية العمالة غير المنتظمة، غير أن ذلك لم يسفر عن نتائج ملموسة الأثر في توفير الحد الأدنى اللازم من الحماية القانونية لهذه العمالة- والتي لا يمكن تحقيقها دون تطوير نص قانوني يستجيب لتعقيدات وعلاقات العمل على الأرض، وبناء آليات رقابة حكومية ومجتمعية فاعلة.

حيث 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 التي عمدت إليها وزارة القوى العاملة بقيت محدودة. 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- هذا إذا نما وجوده أصلاً إلى علم العمال.

وضمن حزمة القرارات التي اتخذتها الحكومة في مطلع مارس 2024 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- بطبيعتها الحال- لا يحصل عليها سوى العمال المسجلين -وهم أقلية كما سبق القول، كما أنها قليلة ومحدودة الأثر، حتى بعد زيادتها.

وكانت المسودات السابقة لمشروع قانون العمل قد اكتفت بمعالجة إشكاليات العمالة غير المنتظمة بإنشاء صندوق لرعايتها كما كان الأمر في قانون العمل الحالي، ثم تضمنت التعديلات التي أجرتها الحكومة مؤخراً تقدماً ملحوظاً في النصوص الخاصة بالعمالة غير المنتظمة، حيث أُفرد لها الباب الثالث من الكتاب الثاني من مشروع القانون، الذي تصدرته المادة (74) [رقم 75/ مسودة اللجنة المشتركة] محددة الهدف من أحكامه في دعم وتشغيل العمالة غير المنتظمة والعاملين في القطاع غير الرسمي على المستوى القومي، ومساعدتهم في الحصول على فرص العمل اللائقة لهم وتنمية مهاراتهم بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل في الداخل والخارج، وحمايتهم أثناء العمل، وتقديم الدعم اللازم لهم.

غير أن سبل تحقيق هذه الأهداف التي تضمنها الباب المخصص لها ليست كافية فيما نعتقد، حيث لم تزل معضلة تسجيل العمالة غير المنتظمة مستعصية على الحل لأنه لا يكفي النص على اختصاص وزارة العمل بعملية التسجيل... وحيث أن التسجيل أمر مفصلي في دعم العمالة غير المنتظمة وحمايتها، وحيث أن المسجلين منها حتى الآن لم يتجاوز عددهم المليونين، فيما يبلغ عدد العاملين في

هذا القطاع- وفقاً لأكثر الإحصاءات تحفظاً- ثلاثة عشر مليوناً، مع استبعاد بعض الفئات التي لا يتم احتسابها ضمن العمالة غير المنتظمة، نرى أن ينص القانون على إلزام أصحاب العمل الذين يشغلون عمالة غير منتظمة بإمسك سجلات يُقيد بها أسماء هؤلاء العمال، ومدة عملهم، وعدد ساعاتها على أن يسلم نسخة منها إلى مديرية العمل التي تُفرد مكتباً مختصاً للعمالة غير المنتظمة، والتزام الهيئات الحكومية والعامّة التي تتعاقد مع شركات المقاولات وغيرها لتنفيذ مشاريعها بتقديم الأطراف التي تتعامل معها كشوف بأسماء العاملين غير المنتظمين ومدد عملهم وساعاتها، وتسليمها أيضاً إلى مديرية العمل.

ويبقى أن حفز وتسهيل تكوين منظمات نقابية يُعد عاملاً حاسماً في تطوير أوضاع العمالة غير المنتظمة والعمال في القطاع غير الرسمي.

أنماط العمل الجديدة

شهد مشروع القانون تطوراً إيجابياً له أهميته في الفصل الثاني من الباب الأول من الكتاب الثالث الذي جاء استجابة 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.

المحاكم العمالية المتخصصة

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.

حق الإضراب

نود أولاً التأكيد على ما يلي:

- أن الدستور المصري قد نص في المادة 15 منه على أن "الإضراب السلمى حق ينظمه القانون"
 - أن اتفاقية العمل رقم 87 الخاصة بحماية الحق في التنظيم والموقعة من الحكومة المصرية عام 1957، ورقم 98 الخاصة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية الموقعة من الحكومة المصرية عام 1954، وكلاهما من اتفاقيات معايير العمل الأساسية بل أنهما تأتيان على رأس قائمة هذه الاتفاقيات تنصان على حق العمال في الإضراب والتزام الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بعدم انتهاك هذا الحق أو اتخاذ إجراءات أو تدابير من شأنها تعطيله.
- كما ينص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المادة الثامنة منه على حق الإضراب باعتباره من الحقوق التي تتعهد الدول الأطراف بكفالتها.
- ودولتنا وفقاً للمادة 93 من دستور 2014 تلتزم "بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها مصر، وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقاً للأوضاع المقررة"

■ أن مشروع القانون المقدم من الحكومة قد نص الباب الأول من الكتاب الأول منه [التعريف] على تعريف الإضراب السلمي عن العمل باعتباره " اتفاق جميع العمال أو فريق منهم على التوقف عن أداء أعمالهم بمقر العمل للمطالبة بما يروونه محققاً لمصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، بعد تعذر التسوية الودية، في حدود الضوابط والإجراءات المقررة قانوناً.

وهي المرة الأولى التي 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 في المادة (230) [231 في نسخة اللجنة المشتركة] منه على أن "للعمال حق الإضراب السلمي عن العمل للمطالبة بما يروونه محققاً لمصالحهم المهنية، والاقتصادية والاجتماعية وذلك بعد استنفاد طرق التسوية الودية للمنازعات المنصوص عليها في هذا القانون، ويكون إعلان، وتنظيمه من خلال المنظمة النقابية العمالية المعنية، أو المفوض العمالي في حدود الضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون.

وقد أحسن التعديل الحكومي الذي تم مؤخراً بإضافة المصالح الاقتصادية والاجتماعية إلى المصالح المهنية التي يراها ويطلب بها العمال، غير أننا نرى تعديل الفقرة الأخيرة من المادة ليكون إعلان الإضراب، 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".

ذلك أن 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.

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.

■ كما أننا نبدي ما يلي من الملاحظات على النصوص المنظمة للإضراب في مشروع القانون

● إن الإقرار بحق العمال في الإضراب تماشياً مع الدستور، ونزولاً على الاتفاقيات الدولية الموقع عليها من الحكومة المصرية يتم النكوص عليه فعلياً بالقيود التي يضعها مشروع القانون على ممارسة هذا الحق وذلك على النحو التالي:

○ يحظر المشروع ممارسة الإضراب في " يحظر الإضراب أو الدعوة إليه، أو إعلانه بالمنشآت الحيوية التي تقدم خدمات أساسية للمواطنين والتي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي

○ ويحظر الدعوة للإضراب أو إعلانه في الظروف الاستثنائية

○ ويصدر رئيس مجلس الوزراء قراراً بتحديد المنشآت الحيوية والخدمات الأساسية التي تقدمها" [المادة 233 من المشروع]

وكان قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1185 لسنة 2003 قد صدر تطبيقاً لنص المادة 194 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 - المطابقة لهذه المادة- معتبراً من قبيل هذه المنشآت:

منشآت الأمن القومي والإنتاج الحربي والمستشفيات والمراكز الطبية والصيديات، و المخازن، ووسائل النقل الجماعي للركاب (النقل البري والبحري والجوي) ووسائل نقل البضائع، ومنشآت الدفاع المدني، ومنشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحي، ومنشآت الاتصالات، ومنشآت الموانئ والمنازل والمطارات، فضلاً عن العاملين في 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 في 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.

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.

■ تشترط المادة (231) [232 في مشروع اللجنة المشتركة] 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 ومواعيده

وكانت مسودات مشروع القانون السابقة تنص على أن يتضمن الإخطار تاريخ نهاية الإضراب، ولما كان ذلك اشتراطاً 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..

ولما كان العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية ينص في المادة الرابعة منه على أن "تقرر الدول الأطراف في الاتفاقية بأنه يجوز للدولة، في مجال التمتع بالحقوق التي تؤمنها تمشياً مع الاتفاقية الحالية، أن تخضع هذه الحقوق للقيود المقررة في القانون فقط وإلى المدى الذي يمتشى مع طبيعة هذه الحقوق فقط ولغايات تقرير رفاهية العالم في مجتمع ديمقراطي 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؟

فقد كان هذا النص المعيب محلاً للانتقاد من جانب العمال والمهتمين بالشأن العمالي، كما كان موضعاً لملاحظة لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات بمنظمة العمل الدولية.. لذلك ذهبت الحكومة في تعديلاتها مؤخراً إلى محاولة تفادي الانتقادات بالنص في مشروع القانون على الإخطار بمواعيد الإضراب بدلاً من تاريخ بدايته ونهايته.

غير أننا نرى ذلك استجابة "بين قوسين" ذلك أن الإخطار بمواعيد الإضراب يمكن تفسيره بموعدها بدايته ونهايته.. لذلك نرى النص بوضوح على أن المطلوب هو الإخطار بموعدها بدايته (فقط).

تقدم مشروع القانون خطوة على قانون العمل الحالي بحذف حظر الإضراب أثناء جميع إجراءات الوساطة والتحكيم [المادة 193 من القانون رقم 12 لسنة 2003]، وإن أبقى على حظر الدعوة إلى الإضراب أو إعلانه بقصد تعديل اتفاقية عمل جماعية أثناء مدة سريانها،

متجاهلاً أنه 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.

فإذا حدث هذا التغير وطلب العمال التفاوض مع صاحب العمل بشأن تعديل الاتفاقية موضحين تناقض أحد أو بعض بنودها مع الظروف أو الأوضاع التي استجدت، ثم تعذر أو تعثر التفاوض أو الاتفاق بشأن التعديل، يُفترض أن يحق لهم الإضراب للمطالبة بتعديل الاتفاقية.

وتبقى في هذا الصدد ثلاث ملاحظات أساسية:

- إن العمال لا يذهبون إلى الإضراب على سبيل الرفاهية أو الفانتازيا.. وإنما بدافع من مطالب ملحة عادةً ما تتعلق أشد تتعلق بحياتهم وحياة عائلاتهم.. وهم بالقطع لن يعمدوا إليه إذا كان هناك سبيل إلى المفاوضة أو التسوية الودية.. لكنهم إذا لم يجدوا أذناً صاغية أو آليات للحوار.. إذا كانوا قد فقدوا الثقة في مثل هذه الآليات أصلاً نتيجة تعطلها الطويل، إذا سدت أمامهم سبل المفاوضة يصبح الإضراب لا بديل له.
 - إن الوسيلة الوحيدة لتقليل عدد الإضرابات هي تفعيل آليات الحوار والمفاوضة الجماعية، هي تعزيز الديمقراطية النقابية بكل ما تتضمنه من حق تكوين النقابات بحرية، وحق المفاوضة الجماعية، وحماية ممثلي العمال.
 - إن تقييد حق الإضراب بشروط تعجيزية والتوسع في الحظر يؤدي بنا إلى استمرار الدوران في 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 ومنظمتها وينتهي بالحكم على بعض من يمارسون حقهم فيها بالسجن، والأمر كله متروك لموازن القوى واعتبارات المواعمة، بل وطبيعة ومزاج وثقافة الأطراف الأخرى.
- ربما كان الأمر الخطير هنا أيضاً هو ما تنص عليه المادة (147) [رقم 148 في مشروع اللجنة المشتركة] في البند 8 منها من أنه يجوز فصل العامل إذا لم يراع الضوابط الواردة في المواد (230، 231، 232) [أرقام 231، 232، 233 في مسودة اللجنة المشتركة] الخاصة بالإضراب.. حيث إنه:
- 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 هي فصل المئات من العمال والنقائبيين وتشريد الآلاف من أسرهم وعائلاتهم.. ألا يستحق ذلك المراجعة؟