



دار الخدمات النقابية والعمالية

الحائزة على جائزة الجمهورية الفرنسية لحقوق الإنسان

مشروع لائحة الموارد البشرية الموحدة لشركات قطاع الأعمال العام

يخالف القانون ، ويأتي على الكثير من حقوق العمال

أثار مشروع لائحة الموارد البشرية الموحدة لشركات قطاع الأعمال العام ردود أفعال واسعة تباينت بين المخاوف والقلق والغضب ، وشهدت بعض الشركات تحركات احتجاجية ، فيما أعرب الكثيرون من العاملين عن رفضهم القاطع لهذا المشروع، وأعلنت بعض إدارات الشركات التابعة عدم قبولها له.. وعلى الجانب الآخر ظهر وزير قطاع الأعمال العام في بعض البرامج التليفزيونية مدافعاً عن المشروع المقدم من وزارته، ومؤكداً عدم انتقاصه من حقوق العمال، غير أنه رفض التفاوض بشأنه مع ممثلي العمال مكتفياً بعرضه على النقابات العامة التابعة للاتحاد العام لنقابات العمال لإبداء الرأي بشأنه.

ثم قام وزير قطاع الأعمال العام- فيما يبدو محاولة لتخفيف حدة الاستياء التي أحاطت بالمشروع- بتقديم ورقة صغيرة معنونة "تعديل الراتب الأساسي بإضافة الأجر المتغير/ الحافز الشهري الحالي" إلى ممثلي النقابات العامة.. تضمنت ما يمكن اعتباره "تحسيناً" محدوداً لبعض ما يتعلق بالأجور في مشروع اللائحة، غير أن الورقة المقدمة جاءت غير ممهورة بأية توقيع خالية مما يفيد كونها تعديلاً لمشروع اللائحة المقدم.

ولما كان مشروع لائحة الموارد البشرية الموحدة المقدم من وزارة قطاع الأعمال قد انطوى على مطالب لا يستهان بها ، وانتقاص واضح من حقوق العمال، كما أنه يمكن القول- دون تحفظ- أنه يخالف القانون صراحة ، فإننا يهنا توضيح النقاط التالية:

أولاً: مخالفة أحكام قانون العمل

نصت المادة الثالثة من مواد الإصدار في مشروع اللائحة المقدم على أن "تسري أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على العاملين بالشركة فيما لم يرد به نص خاص في القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية واللائحة المرفقة"

حيث يخالف هذا النص صراحةً ما نص عليه قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في المادة ٣ منه كونه "يعتبر القانون العام الذي يحكم علاقات العمل"، والمادة ٥ منه فيما نصت عليه من أنه "يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حق العامل المقررة فيه. ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف....."

هكذا.. وفقاً للقانون ، لا يجوز لللائحة أن تحجب القانون، أو أن يقال يسري القانون فيما لم يرد به نص في اللائحة .. ووفقاً للقانون يجوز أن تتضمن اللائحة مزايا أو حقوق للعاملين أفضل مما ورد في القانون، غير أن أي نص ينتقص من حقوق العاملين يقع باطلاً.

وينبغي في هذا الصدد أيضاً أن نذكر بما ورد في المادة الرابعة من مواد الإصدار في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ من أنه " لا تخل أحكام القانون المرافق بحقوق العمال السابق لهم الحصول عليها من أجور ومزايا مستمدة من أحكام القوانين واللوائح والنظم والاتفاقيات والقرارات الداخلية السابقة على العمل بأحكامه" .. حيث أسبغ القانون حمايته على المزايا والحقوق التي تضمنتها لوائح ونظم العمل بشركات قطاع الأعمال العام قبل إصداره، والتي يفترض أن العمل مستمر بها حتى الآن.

وبناءً عليه، نحن أمام مشروع لائحة يخالف القانون صراحةً-على الأخص- فيما يلي:

▶ **العلاوة الدورية** : نصت المادة ٥٨ من مشروع اللائحة على أن "يقترح مجلس الإدارة في ختام كل سنة مالية مبدأ استحقاق العاملين للعلاوة الدورية أو نسبة منها أو عدم استحقاقها عن العام التالي وذلك في ضوء المركز المالي للشركة وما تحقق من أهداف.

ويجوز للجمعية العامة بناءً على تقرير من مجلس الإدارة يتضمن ضوابط ومعايير موضوعية يعتمدها الوزير المختص أن يقرر زيادة استثنائية في العلاوة الدورية لضبط مستوى الأجور في الشركة بمتوسط مستوى الدخل في السوق.

وفي جميع الأحوال يجب أن يعتمد قرار مجلس الإدارة من الجمعية العامة للشركة، ويصدر بمنح العلاوة الدورية قرار من العضو المنتدب التنفيذي"

ولما كانت المادة ٣٤ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ قد نصت على أن الحد الأدنى للعلاوة الدورية لا يقل عن ٧% من الأجر الأساسي الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمينات الاجتماعية، فإن مجلس إدارة الشركة لا يجوز له إقرار مبدأ العلاوة الدورية الملزمة قانوناً، ولا يجوز له اتخاذ قرار بعدم استحقاق العاملين لها ، أو استحقاقهم نسبة منها ، وإنما يجوز له أو للجمعية العامة فقط إقرار زيادة العلاوة الدورية السنوية.

▶ **العقوبات التأديبية والفصل من الخدمة**: نصت المادة ٨٩ من مشروع اللائحة على أن "تسري العقوبات التأديبية التالية على العاملين بالشركة باستثناء من تنظم تأديبهم قوانين أو لوائح خاصة :

- الإنذار الكتابي.
- الخصم من الأجر بما لا يجاوز أجر خمسة أيام عن المخالفة الواحدة.
- تأجيل موعد استحقاق العلاوة السنوية بمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.
- الوقف عن العمل بما لا يجاوز ستين يوماً عن المخالفة الواحدة إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك.
- الحرمان من العلاوة الدورية أو جزء منها.
- الخفض إلى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة دون إخلال بقيمة الأجر الوظيفي الذي كان يتقاضاه.
- الفصل من الخدمة....."

"ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية تزيد عن ثلاثة أيام على العامل إلا بعد التحقيق معه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه"

كما نصت المادة ٨٦ من المشروع على أن "كل عامل يتم حبسه احتياطياً يوقف عن العمل بقوة القانون مدة حبسه على أن يعرض الأمر على إدارة الموارد البشرية بالشركة خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف وعلى إدارة الموارد البشرية البت في الأمر خلال اسبوع من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا وافقت على الوقف يصرف العامل نصف أجره الوظيفي أما في حالة عدم الموافقة على الوقف يصرف الأجر الوظيفي للعامل كاملاً وتخصم هذه الأيام من رصيد إجازاته. وللشركة وقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد عن ستين يوماً مع صرف أجره الوظيفي كاملاً إذا كان محل تحقيق بالشركة واقتضت مصلحة التحقيق ذلك، وإذا اتهم العامل بارتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب فيجوز للعضو المنتدب التنفيذي وقفه مؤقتاً عن العمل مع صرف نصف أجره الوظيفي"

حيث تخالف هذه النصوص أحكام قانون العمل فيما يلي:

- **الوقف عن العمل**:

وفقاً للمادة ٦٠ من قانون العمل الوقف عن العمل ليس واحداً من العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل ، وإنما يكون لصاحب العمل "أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على

ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك" ، أو إذا طلب صاحب العمل من المحكمة العمالية فصله من الخدمة [المادة ٦٦ من قانون العمل]، كما يجوز لصاحب العمل إذا اتهم العامل بارتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة أن يوقفه مؤقتاً على أن يعرض الأمر على المحكمة العمالية خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف، فإذا وافقت على الوقف يصرف العامل نصف أجره ، وفي حالة عدم الموافقة يُصرف للعامل أجره كاملاً من تاريخ الوقف " [المادة ٦٦ ، ٦٧ من قانون العمل]

إن الوقف عن العمل هنا هو وقف مؤقت احتياطي إذا جاز القول، ومن الخطأ إدراجه ضمن العقوبات التأديبية، كما أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يوقف العامل بإرادته المنفردة أكثر من ثلاثة أيام ، وإن كان يجوز له وقفه لمدة لا تزيد على ستين يوماً بشرط صرف أجره كاملاً.. غير أن مشروع اللائحة قد اغتصب سلطات القضاء حيث حلت إدارة الموارد البشرية والعضو المنتدب التنفيذي محل المحكمة العمالية وهو ما يعني إلغاء الضمانات التي يكفلها القانون للعامل في هذا الصدد لحمايته من إساءة استعمال السلطة والتعسف في استخدام الحق.

• الفصل من الخدمة

النص على الفصل من الخدمة كعقوبة تأديبية دون اتصالها بعبارة "وفقاً لأحكام القانون" الواردة في قانون العمل ، يثير اللبس والمخاوف -على الأخص- مع النهج الذي التزمه مشروع اللائحة مهذراً أحكام القانون ومتغافلاً عنها.

إن قانون العمل ينص في المادة ٦٨ منه على أن "يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للمحكمة العمالية" وفي المادة ٦٩ على أنه لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ويعد من قبيل الخطأ الجسيم تسع حالات على سبيل الحصر ومرة أخرى لعله غني عن الذكر أن قانون العمل -الذي يكفل للعامل حداً أدنى من الحقوق والضمانات لا يجوز النزول عنه- ، إنما يكفل هنا الحماية اللازمة والواجبة له من مخاطر الفصل التعسفي من الخدمة الذي يساوي حرمانه وأسرته من مورد رزقهم.

• يغفل مشروع اللائحة عدد من الضمانات الأخرى التي يكفلها قانون العمل للعامل في شأن التحقيق معه وتوقيع عقوبة تأديبية عليه ومن ذلك ما تنص عليه المادة ٦٤ من قانون العمل على أن "يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابياً بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يُودع في ملفه الخاص، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة، وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تندب ممثلاً عنها لحضور التحقيق.

ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإنذار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره على أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهةً، على أن يثبت مضمونه في القرار الذي يقضي بتوقيع الجزاء.

وفي جميع الأحوال يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً. "

وبينما يتجاهل مشروع اللائحة حضور ممثلاً عن المنظمة النقابية - وهو على أية حال يتنكر لتمثيل العمال في أكثر من موضع- يجيز التغاضي عن التحقيق مع العامل وسماع أقواله وتحقيق دفاعه إذا لم تتجاوز العقوبة التأديبية الخصم من الأجر ثلاثة أيام (المادة ٨٩ من مشروع اللائحة)، بينما ما ينص عليه قانون العمل هو وجوب إجراء التحقيق في جميع الأحوال وإن كان في المخالفات التي لا تزيد عقوبتها عن الخصم من الأجر يوماً واحداً يمكن أن يكون التحقيق شفاهةً، مع إثبات مضمونه في قرار الجزاء الذي ينبغي في جميع الأحوال أن يكون مسبباً.

الإغلاق الجزئي:

نص مشروع اللائحة في المادة ٨٥ منه على أنه "في حالة وجود ضرورة اقتصادية لقيام الشركة بالإغلاق الجزئي، أو تخفيض بعض أنشطتها بشكل دائم بما يترتب عليه تخفيض حجم العمالة بالشركة سواء في القطاعات أو الأنشطة الصادر بها الإغلاق الجزئي أو تخفيض نشاطها بشكل دائم، فيتعين على مجلس إدارة الشركة عند إعداد المذكرة التفصيلية للعرض على الجمعية العامة للشركة للحصول على موافقتها لتحديد الأنشطة التي سيتم غلقها جزئياً أو تخفيض أنشطتها بشكل دائم أن يتم تضمين المذكرة بأعداد وفئات العمال المقترح تخفيضهم ومعايير اختيارهم"

حيث يتم التنصل هنا من الإجراءات واجبة الإلتباع التي نص عليها قانون العمل في المادة ١٩٧ منه بعرض طلب الإغلاق على اللجان المشكلة لهذا الغرض والصادر بشأن تشكيلها قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٨٤ لسنة ٢٠٠٣ مادام إجراء الإغلاق أو تقليص النشاط يمس حجم العمالة بالشركة .

ولا يقدح في ذلك القول بأن الأمر هنا يتعلق بشركات قطاع الأعمال العام وليس شركات القطاع الخاص.. ذلك أن شركات قطاع الأعمال العام هي الأولى بتطبيق القانون وليس التكرار له ، كما لا يصح القول بأنه قد تم عرض الأمر على الجمعية العامة للشركة للحصول على موافقتها ، ذلك أن الجمعية العامة تمثل مصالح جماعة المالكين ، ونحن هنا أمام مصالح متعارضة بين هذه الجماعة والعمال الذين سيتم تخفيضهم.

ولا يكفي ما نص عليه مشروع اللائحة من أنه "يتم إخطار الجهة الإدارية والنقابة العامة المختصة بقرار وفئات ومعايير اختيارهم، وذلك خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ موافقة الجمعية العامة للشركة" .. ذلك أن الأمر هنا لا يتعدى الإخطار، ولا يشترط الموافقة ، كما أنه إجراء لاحق لاتخاذ قرار الإغلاق فعلياً. إن خطورة قرار الإغلاق الجزئي أو تخفيض الأنشطة بما يمس العمالة فيما يترتب عليه من مساس- لا يستهان به- بحقوق العمال الذين يفقدون مورد رزقهم وتتأثر أحوالهم المعيشية إلى حد بعيد، ويترتب عليه على الأخص ما يلي:

- أن مكافأة نهاية الخدمة التي تصرف للعامل في هذه الحالة تعادل- وفقاً لمشروع اللائحة- أجر شهر عن كل سنة من الخمس سنوات الأولى، وأجر شهر ونصف عن كل سنة من السنوات التي تجاوز ذلك ، بل أن الشركة يحق لها- إذا تجاوز سن العامل ٥٥ سنة- أن تصرف له أجره الشهري عن المدة المتبقية لحين بلوغ سن التقاعد ، أو تصرف له المكافأة أيهما أقل !!
- يكون لمجلس إدارة الشركة- في حالة الإغلاق- بدلاً من الاستغناء عن العامل أن تكلفه بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن عمله الأصلي، كما يكون له نقل العامل إلى شركة أخرى تابعة للشركة القابضة في نفس المحافظة أو نقله إلى أي شركة أخرى لا تبعد عن مقر عمله الأصلي أكثر من ٨٠ كيلو متراً !!

مدة الاختبار: نص مشروع اللائحة في المادة ٢٠ منه على أن "يوضع العامل المقرر شغله الوظيفة لأول مرة تحت الاختبار لمدة لا تزيد عن ستة أشهر من تاريخ تسلمه العمل وتقرر صلاحيته خلال هذه المدة من عدمه وفقاً للتقارير التي يضعها الرئيس المباشر ويعتمدها المدير العام ورئيس القطاع المختص أو الرئيس الأعلى كل شهرين وفقاً للنموذج المعد لذلك"

بينما ينص قانون العمل في المادة ٣٣ منه على أن "تحدد مدة الاختبار في عقد العمل، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة "

هذا فضلاً عن أن المشروع لم يتضمن معايير محددة لتقرير عدم صلاحية العامل.

ثانياً: الأجور والمزايا العينية

في المادة ٥٦ من مشروع اللائحة تم التمييز بين عناصر الأجور وتقسيمها إلى قسمين:

- عناصر ثابتة تمثل التزام على الشركة وهي الأجر الوظيفي (الأجر الأساسي والعلاوات) والبدلات والمنح والتشغيل الإضافي وتكلفة نقل العاملين.
- عناصر متغيرة مربوطة بتحقيق الشركة لأهدافها وتحقيقها لأرباح (وهذه لا تمثل التزام على الشركة كما يفهم من النص)

ووفقاً لهذه المادة تم تفصيل عناصر الأجر الثابتة على النحو التالي:

- الأجر الوظيفي الذي يشمل الأجر الأساسي مضافاً إليه العلاوات غير المضمومة.
- البدلات: وهي وفقاً لمشروع اللائحة "مبالغ نقدية تدور وجوداً وهدماً مع طبيعة العمل والتمثيل"، (ونحسب أنها تشمل بدل طبيعة العمل، وبدل الوجبة)، والحد الأقصى المسموح به لهذه البدلات جميعاً بخلاف بدل الانتقال هو مبلغ مساوٍ للأجر الوظيفي (الأجر الأساسي والعلاوات غير المضمومة)، ولا يكفي المشروع بذلك لكنه يضع هذه البدلات قيد المراجعة الدائمة من قبل الجمعية العمومية للشركة.
- المنح والمناسبات: وقيمتها أربعة أشهر من الأجر الوظيفي توزع على المناسبات المختلفة (رمضان، عيد العمال، عيد الأضحى، دخول المدارس)
- مقابل التشغيل الإضافي: وقد نص مشروع اللائحة على احتسابها وفقاً لأحكام قانون العمل، غير أنه اشترط عدم تجاوزه ٢٠% من قيمة الأجر الشهري الشامل للعامل، و١٠% من إجمالي الأجر الشامل للشركة ككل، وعدم صرفه إلا بعد المراجعة والتأكد من تحقيق الشركة لأغراض التشغيل الإضافي!!

ثم نأتي إلى الجزء الثاني من عناصر الأجور وهي الأجور المتغيرة (أو الحوافز والإثابة) وفقاً لمشروع اللائحة.

- وتشمل كافة المبالغ التي يتم صرفها للعاملين بالشركة خارج الجزء الأول الموضح أعلاه (الأجر الوظيفي، والبدلات، والمنح والمناسبات، والتشغيل الإضافي) وتكون مربوطة عند حسابها وقبل صرفها بمعايير محددة هي:

للووظائف القيادية العليا

المعيار هو: الفاعلية والكفاءة في إدارة القطاع. بما يساهم في تحقيق أهداف الشركة وتحقيق صافي ربح مناسب.

للووظائف دون مستوى مدير عام في القطاعات والإدارات والأقسام المتصل عملها بإنتاج وبيع السلع والخدمات.
المعيار هو: حجم المبيعات والربح الإجمالي للشركة.

للووظائف دون مستوى مدير عام في القطاعات والإدارات والأقسام التي تقدم خدمات مساعدة للإنتاج والبيع
المعيار هو كفاءة تقديم الخدمة لدعم أنشطة الإنتاج والمبيعات.

وهذه الأجور المتغيرة سواء كانت حوافز أو إثابة أو مكافآت أو تحت أي مسمى آخر تخضع لقواعد المعاملة المالية التالية في الشركات التابعة:

- لا تتعدى نسبة ٤% من صافي ربح الشركة للوظائف القيادية العليا.

- لا تتعدى نسبة ٨% من صافي ربح الشركة للوظائف في قطاعات الإنتاج والمبيعات.

- لا تتعدى نسبة ٤% من صافي ربح الشركة للوظائف في قطاعات الخدمات المعاونة

وفي جميع الأحوال لا يجب- وفقاً لمشروع اللائحة- أن يتعدى ما يتم صرفه من الحوافز/ الإثابة / أو أي مسمى آخر للأجور المتغيرة نسبة ١٦% من صافي ربح الشركة.

مع الأخذ في الاعتبار أنه يستبعد من صافي الربح أية أرباح رأسمالية نتيجة التصرف في أحد أصول الشركة.

وتطبق ذات القواعد على الشركات الخاسرة شريطة تحقيقها خسارة أقل من خسارة العام السابق وتحسب النسب المقررة أعلاه من قيمة انخفاض الخسائر المحقق.

ويجوز للوزير المختص بناءً على اقتراح من مجلس إدارة الشركة القابضة استثناء إحدى الشركات التابعة وزيادة نسبة ما يتم صرفه من الحوافز على ألا تتجاوز النسبة ٢٠% .

المزايا العينية التي تقتصر -وفقاً لمشروع اللانحة- فقط على ما يلي:

● نقل العاملين:

تقوم الشركة بتوفير وسيلة نقل للعاملين في الذهاب والعودة، أو بالاشتراك في أحد وسائل النقل (مترو الأنفاق/ القطارات) أو منح بدل انتقال شهري على ألا تتجاوز تكلفة الخدمة أو قيمة البديل سنوياً قيمة شهر من الأجر الوظيفي للعامل.

ولا يجوز للشركة أن تمتلك وتشغل أسطول نقل وإنما تعهد بتقديم خدمة النقل إلى مورد خدمة (شركة نقل) وعلى الشركات التي تمتلك أساطيل نقل أن توفّر أوضاعها وتتصرف في هذه الأساطيل خلال عامين.

● الرعاية الصحية الإضافية:

باستثناء الشركات المالكة لمستشفيات تلتزم جميع الشركات بالاشتراك في النظام الإلزامي للتأمين الصحي خلال ثلاثة شهور، ويجوز لمجلس إدارة الشركة بموافقة الجمعية العامة تقديم خدمة رعاية طبية إضافية وفق ثلاثة شروط:

أن تكون الشركة قد حققت أرباحاً آخر عامين.
أن يتم تقديم الخدمة عن طريق وثائق تأمين طبي مع مورد خدمة خارجي، ولا يتجاوز نصيب الشركة في تكلفتها ٤% من متوسط صافي أرباح الشركة العامين الأخيرين.
ألا تتحمل الشركة غير تكلفة الخدمة للعمالة الموجودة بها فقط دون أسرهم، ودون المحالين إلى المعاش.

● حصة الشركة من التأمينات الاجتماعية (عدها مشروع اللانحة ضمن المزايا العينية!!)

وعدا ذلك- وفقاً لمشروع اللانحة- لا تقدم الشركة أي منح أو مزايا عينية أخرى مثل المصايف أو المشاتي، ومثل صناديق التأمين، ووثائق التأمين، وعلى الشركات التي تقدم هذه المزايا توفيق أوضاعها خلال ستة أشهر.
وإن كانت الشركات التي تمتلك نوادي اجتماعية أو رياضية قبل ذلك يمكنها الاستمرار في تحمل جزء من مصروفاتها.

ويستدعى ما ينص عليه مشروع اللانحة- السابق بيانه- في شأن الأجور الملاحظات الآتية:

▶ إن الأجور المتغيرة (الحوافز/ مكافآت ختام العام المسماة بالأرباح /.....) كانت ولم تزل جزءاً لا يتجزأ من أجور العمال بل أنه في كثير من الأحيان تمثل الجزء الأكبر من هذه الأجور التي يعتمد عليها العمال في تدبير أمورهم الحياتية.. قد يُقال أن ذلك اختلالاً في هيكل الأجور تنبغي معالجته، غير أن ذلك مردودٌ عليه بأن العمال غير مسؤولين عن هذا الاختلال الذي حدث نتيجة ثبات الأجر الثابت (المسمى بالأساسي) لسنوات طويلة حيث كانت الوسيلة شبه المعتمدة لتحريك الأجور هي الأجور المتغيرة.

إن ما يحصل عليه العمال الآن هو حقٌ مكتسبٌ لهم لا يحق لأحد التعدي عليه أو الانتقاص منه، أو الافتئات عليه على سند من القول بمعالجة اختلال هيكل الأجور.. ذلك أن المعالجة العادلة الرشيدة ليس لها من سبيل سوى تحويل الأجور المتغيرة إلى أجور ثابتة دون أي انتقاص منها بغض النظر عن أرباح الشركة وخسائرها، وقيمة هذه الأرباح أو الخسائر.

إن العمال غير مسؤولين عن أرباح الشركة وخسائرها، كما أن العمال في قطاعات الإنتاج غير مسؤولين عن حجم مبيعاتها.. تحقيق الأرباح، وزيادة حجم المبيعات التي تعد مؤشرات للنجاح تخضع لاعتبارات تعظيم القدرات التنافسية بما تشمله من تطوير خطوط الإنتاج، ودراسة أوضاع السوق والتلاؤم معها.. الخ، لذلك فإن ربط جزء هام من أجور العمال بهذه الاعتبارات يفتقد إلى العدالة، وينطوي على ظلم بالغ.

يلزم التنويه هنا إلى أن الورقة الصغيرة المعنونة "تعديل الراتب الأساسي بإضافة الأجر المتغير/ الحافز الشهري الحالي" التي تم تقديمها إلى ممثلي النقابات العامة.. قد تضمنت "تحسيناً" محدوداً لمشروع اللانحة في هذا الشأن الهام حيث نصت في البند ١ منها على أن "يتم تعديل الراتب الأساسي الحالي المتضمن العلاوات المضمومة بضم كل أو جزء من الأجر المتغير / الحافز الشهري الحالي وفي حدود ٢,٥ مرة الراتب الأساسي" غير أن هذه الورقة- كما سبق القول- جاءت غير مهورة بأية توقيع خالية مما يفيد كونها تعديلاً لمشروع اللانحة المقدم.

على أية حال.. يمثل هذا التعديل حال حدوثه تقدماً جوهرياً مع الحاجة إلى تدقيقه في ضوء الأوضاع الراهنة وطرق احتساب الحافز الحالية في مختلف الشركات والقطاعات الصناعية.

▶ البدلات التي تتضمن بدل طبيعة العمل ، وبدل الوجبة – الذي تجاهله مشروع اللائحة- وأيضاً بدلات التمثيل للوظائف القيادية العليا والتي قد تكون عالية نسبياً قد تم تحديد الحد الأقصى لها بالنسبة للعاملين بالشركة ككل بما لا يزيد عن ١٠٠% من الأجر الوظيفي ، ثم تضمنت ورقة التحسينات غير المؤكدة-التي تم تقديمها لممثلي النقابات العامة –رفع الحد الأقصى إلى ما يعادل ١٢٥% من قيمة الأجر الوظيفي، وهو ما يظل أقل مما ينبغي قياساً على الوزن النسبي لبدلي طبيعة العمل والوجبة في أجور العمال الحالية.

▶ المزايا العينية

● نقل العاملين

لعله لا يحتاج إلى برهان أن الحد الأقصى الذي ينص عليه مشروع اللائحة لبدل الانتقال أقل كثيراً من المعقول ، حيث تعادل قيمته في عام الأجر الوظيفي الشهري (فلو افترضنا أن الأجر الوظيفي لأحد العمال ٦٠٠ جنيه سيكون بدل الانتقال النقدي الذي يحصل عليه شهرياً ٥٠ جنيهاً) وهو ما لا يكفي للانتقال يومين أو ثلاثة أيام على الأكثر !!

ويلزم التنويه هنا أيضاً أن ورقة التحسينات غير المؤكدة المشار إليها أعلاه قد رفعت قيمة بدل الانتقال سنوياً إلى ما يعادل قيمة الأجر الوظيفي في شهر ونصف، غير أن هذا أيضاً- حال تأكده- يظل دون الحد المعقول بكثير.

وهنا أيضاً تجدر الإشارة إلى أن تصفية شركات قطاع الأعمال العام لأساطيل النقل المملوكة لها خلال عامين يترتب عليه تسريح مئات وربما آلاف من السائقين .. الأمر الذي يثير أزمة اجتماعية غير قليلة الشأن.

● الرعاية الصحية

اشترط مشروع اللائحة لتقديم الرعاية الطبية الإضافية خارج نطاق خدمة التأمين الصحي العام أن تكون الشركة قد حققت أرباح نشاط عن آخر عامين متتاليين ، ومرة أخرى تحقيق الشركة أرباح ليس مسئولية العمال، ولا ينبغي أن يدفع العمال ثمن أخطاء لا ذنب لهم فيها، وفي جميع الأحوال لا يجوز التمييز بين عمال شركات قطاع الأعمال العام فيما يتمتعون به من مزايا تأسيساً على أوضاع شركاتهم الاقتصادية.

● صناديق التأمين التكميلية أو صناديق الزمالة

يعرف الجميع الأهمية التي تمثلها صناديق التأمين التكميلية أو ما يسمى بصناديق الزمالة للعاملين ببعض شركات قطاع الأعمال العام حيث تؤمن لهم ما يعادل مكافأة نهاية خدمة مُعتبرة لدى خروجهم على المعاش بما يترتب عليه انخفاض حاد في دخلهم الشهري، فضلاً عما تقدمه لهم من مساندة لدى تعرضهم لأي من المخاطر المحتملة، كما يعرف الجميع أن مساهمات الشركات في هذه الصناديق ضرورية لاستمرارها حيث أن اشتراكات العمال لا تكفي لاستمرارها والوفاء بالتزاماتها، وحيث يؤدي انسحاب الشركات منها إلى انهيارها المؤكد.

إن القول بأن حصة الشركات في اشتراكات التأمينات الاجتماعية تكفي، وأن المساهمة في صناديق التأمين التكميلية تزيداً ينبغي التوقف عنه، إنما ينطوي على إغفال أو تغافل عن حقيقة يعرفها الجميع بشأن المستحقات التأمينية التي يحصل عليها العامل لدى تقاعده ، والتي تعجز عن الوفاء باحتياجاته الأساسية.

إن المبرر الوحيد الواضح لهذا التوجه هو الرغبة في التوفير وضغط الإنفاق الذي لا ينبغي أن يتم على حساب العمال على هذا النحو الذي يفقدون مزايا ذات شأن كبير بالنسبة لهم.

ثالثاً : قياس كفاءة الأداء

ينص مشروع اللائحة على أنه "لا يجوز أن تتعدى نسبة الحاصلين على تقييم ممتاز عن ١٥% و جيد جداً عن ١٥% إن وجد داخل كل قطاع أو إدارة أو قسم من إجمالي عدد الموظفين" [المادة ٢٧]

"ويجوز لمجلس الإدارة بناءً على عرض العضو المنتدب التنفيذي تجاوز النسبة المقررة لعدد العاملين في إحدى مراتب الكفاءة في حالة انخفاض النسبة في مستوى المرتبة الأعلى وذلك بالنظر لكل مرتبة على حدة وبما لا يزيد عن ٥% لكل مستوى". [المادة ٢٨]

ومن المفهوم أن قصر التقييمات العالية على نسب محددة إنما يتوخى الوصول إلى المنحنى الطبيعي للأداء، غير أن ذلك يتوافق مع نصوص مواد أخرى تؤدي إلى حرمان بعض العاملين من حقوقهم ، وذلك كما يلي:

- ينص مشروع اللائحة على أنه "يشترط في الترقية بالأقدمية الحصول على تقدير جيد جداً على الأقل" [المادة ٣٤]، ولما كان الحاصلون على تقييم جيد يشكلون وفقاً للمنحنى الطبيعي للأداء- أغلبية العاملين ، فإن هؤلاء سوف يحرمون من حقهم في الترقية بالأقدمية.
- يقصر مشروع اللائحة الحق في التظلم من تقارير تقييم الأداء فقط على الحاصلين على تقييم أقل من جيد، رغم أن الحاصلين على تقييم جيد- كما سبق القول- سوف يشكلون النسبة الأكبر من العاملين ، ويفترض أن يكون لمن يشاء منهم الحق في التظلم من تقرير تقييم الأداء الخاص به.

رابعاً: النقل والندب والإعارة

- تنص المادة ٤٢ من مشروع اللائحة في فقرتها الثانية على أنه "يجوز نقل العامل إلى وظيفة أخرى في غير مجموعته النوعية بالضوابط التي يصدر بها قرار من مجلس الإدارة مع حظر نقل العمالة الفنية إلى الوظائف الإدارية ما لم يكن ذلك بسبب إصابة عمل تسببت في عجز العامل عن ممارسة عمله بشكل طبيعي وفقاً لتقرير القومسيون الطبي"
- تنص المادة ٤٥ من مشروع اللائحة على أنه "يجوز لمصلحة العمل وبقرار من العضو المنتدب وبموافقة كل من الشركتين نقل العامل من شركة لأخرى شريطة عدم الإضرار بحقوق العامل سواء الدرجة الوظيفية أو الأجر الوظيفي، وذلك شريطة أن يكون العامل قد أمضى مدة خدمة فعلية متصلة في الشركة لا تقل عن سنة." حيث يتلاحظ هنا وفي كافة أحوال النقل عدم اشتراط أو ذكر موافقة العامل والاكتماء بعبارة "لمصلحة العمل" وهو الأمر الذي يُخشى معه استخدام النقل كعقوبة مقنعة كما يحدث أحياناً.
- كما أنه يجوز أيضاً لدواعي العمل أو الصالح العام إعارة العامل داخلياً أو خارجياً [المادة ٤٦] من مشروع اللائحة دون اشتراط موافقة العامل أيضاً رغم أن العامل الذي تمت إعارته لمدة تزيد على ستة أشهر لا يجوز ترفيقته إلا بعد مرور سنة على عودته وإعداد تقرير تقييم أداء سنوي واحد على الأقل بعدها [المادة ٣٦ من مشروع اللائحة].

خامساً: مواعيد العمل والإجازات

- نصت المادة ٦٧ من مشروع اللائحة على أن "يحدد مجلس الإدارة أيام العمل في الأسبوع وساعاته ومواعيده بما يتفق مع النظام العام وطبيعة عمل الشركة والأهداف المنوط بها تحقيقها على ألا تزيد عن ٤٨ ساعة أسبوعياً، مع مراعاة القوانين والقواعد السارية، كما يحدد قواعد وشروط صرف مقابل تشغيل العاملين لساعات عمل إضافية"
- حيث يخالف ذلك المادة ٨٠ من قانون العمل فيما تنص عليه من "عدم الإخلال بأحكام القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ في شأن تشغيل العمال في المنشآت الصناعية:.. حيث لا ينبغي وفقاً لهذا القانون ألا تزيد ساعات العمل الأسبوعية في المنشآت الصناعية عن ٤٢ ساعة أسبوعياً.
- نصت المادة ٦٩ من مشروع اللائحة على أنه "للعامل الحق في إجازة بأجر كامل عن يوم الراحة الأسبوعية وكذا عن أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية التي تقرها الدولة، ويجوز تشغيل العامل خلالها بأجر مضاعف إذا تطلبت حاجة العمل ذلك أو يمنح العامل أياماً عوضاً عنها."
- حيث يخالف ذلك النص أيضاً أحكام المادة ٨٥ من قانون العمل فيما نصت عليه من أنه "إذا وقع التشغيل يوم الراحة استحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي" .. أي أن العامل يستحق -حال تشغيله يوم الراحة- أجر اليوم مضاعفاً فضلاً عن يوم راحة آخر عوضاً عنه خلال الأسبوع التالي، فإذا لم يُمنح يوم راحة آخر استحق مثلي أجر اليوم مضافاً لأجره -حيث أن يوم الراحة مدفوع الأجر أصلاً-.
- نص مشروع اللائحة على أنه "لا يجوز ترحيل الإجازات الاعتيادية المستحقة بعد العمل بهذه اللائحة إلى سنوات تالية لها إلا في حالة طلب إدارة الشركة باعتماد من العضو المنتدب التنفيذي من العامل كتابة عدم القيام (بجزء/كل) إجازاته الاعتيادية لأسباب تشغيلية على أن يكون الترحيل في حدود ثلث الإجازات المستحقة عن السنة ولمدة لا تزيد عن سنة تالية فإن لم يستغلها وجب دفع مقابل نقدي عن عدد الأيام في نهاية السنة على أساس الأجر الوظيفي." (المادة ٧٢) حيث أثار ذلك قلق ومخاوف العاملين بشأن رصيد الإجازات المرحل من سنوات سابقة ، حيث يتطلب الأمر إشارة واضحة إلى حق العاملين في استنفاد هذا الرصيد أو الحصول على المقابل النقدي له.
- كما أن ما نصت عليه المادة ٧٣ من مشروع اللائحة من أنه "يجوز للشركة استدعاء العامل من إجازته السنوية لمصلحة العمل" لا يخالف قانون العمل في المادة ٤٨ منه فقط ، وإنما يخالف كافة الأعراف والثوابت حيث ينبغي أن يحصل العامل على إجازة لمدة ستة أيام متصلة أياً ما يكن من أمر.
- أغفل مشروع اللائحة ما نص عليه قانون العمل في شأن الإجازات المرضية ، حيث يكون للعامل الذي يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسري في شأنها أحكام المادتين (١)، (٨) من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس شهر بأجر كامل ثم ثمانية أشهر بأجر يعادل (٧٥%) من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه".

وأخيراً.. ألا يبدو مستغرباً أن يتم إصدار القانون رقم ١٨٥ لسنة ٢٠٢٠ بتعديل قانون شركات قطاع الأعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ حيث تسعى التعديلات-وفقاً لتصريحات وزير قطاع الأعمال العام- نحو تماثل قواعد وأساليب الإدارة في هذه الشركات مع الشركات الخاضعة للقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ (شركات الاستثمار)، بينما تقدم الوزارة مشروع لائحة للموارد البشرية يحاول محاكاة قانون الخدمة المدنية ولائحته

التنفيذية، هل نحن أمام مؤسسات حكومية، أم شركات تتمتع فيها جماعة المالكين (الجمعية العامة) بسنطات واسعة بينما يفوض العضو المنتدب التنفيذي بكافة الصلاحيات.

إذا كان المستهدف أن تحاكي شركات قطاع الأعمال العام شركات الاستثمار – كما هو واضح من القانون رقم ١٨٥ لسنة ٢٠٢٠ فلا أقل من الخضوع لأحكام قانون العمل وما تكفله من حماية لحقوق العمال.

إننا إذ نرحب بما أعلنته وزارة قطاع الأعمال العام من قيامها بمراجعة مشروع اللائحة واتجاهها لتعديله، إنما نؤكد عوار هذا المشروع بما يدعو إلى إعادة النظر فيه برمته، ونطالب بالاستجابة الكاملة لكافة الملاحظات التي أبدتها العمال والكثير من اللجان النقابية.