



من أجل قانون عمل
عادل

دار الخدمات النقابية
والعمالية

ctuws.ctuws@gmail.com

ملاحظاتنا بشأن الصياغة النهائية لمشروع قانون العمل
الجديد

لأن قانون العمل-كما سبق القول مراراً- تشريع اجتماعي يمس حياة الملايين من العمال المصريين، وينظم العلاقة بين أطراف اجتماعية تتباين مواقفها ومصالحها.. فإنه من الطبيعي أن يكون محط اهتمام كبير، وأن يحظى بنصيب وافر من الجدل الاجتماعي.. ومن اللازم أن يدور بشأنه حوار مجتمعي 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.

إن تسعة عشر 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 كتلك التي عاشتها مصر خلال الأعوام الأخيرة.

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

لهذا.. كان مفترضاً أن تكون فلسفة القانون الجديد هي الاستجابة لهذه الحاجات جليلة 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 كشف 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.
- ▶ عدم التنسيق والتجانس بين قانون العمل والتشريعات الاجتماعية الأخرى.
- ▶ وتضاف إلى ذلك الدواعي التالية لإصدار القانون:
- ▶ تطبيق مفهوم النصوص الدستورية الواردة بدستور 2014
- ▶ الاستناد إلى ما استقر عليه الفقه والقضاء.
- ▶ التوافق مع ما تنص عليه موثائق واتفاقيات العمل الدولية.

نحن بحاجة -إذن- إلى قانون يتصدى للآزمات والمشكلات التي عانى منها عالم العمل في واقعنا خلال السنوات الماضية، والتي نراها ويرها 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 موثائق 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 بعد العرض على قسم التشريع بمجلس الدولة .. فإننا نقدم ملاحظتنا بشأنه مؤكدين على حق جميع

المخاطبين بأحكام القانون فى إبداء الرأى فيه، وداعين كافة القوى والأطراف المعنية بالأمر، والسادة البرلمانيين إلى إيلانه ما يستحقه من العناية والاهتمام باعتباره أحد التشريعات الاجتماعية الأهم ذات التأثير المباشر على مصالح وأوضاع قطاعات وفئات واسعة من شعبنا المصرى.

أبرز الملاحظات على الصياغة النهائية للمشروع:

الأمان الوظيفى

■ عقد العمل محدد المدة

واحدة من أهم مثالب قانون العمل الحالى- وربما كبرياتها - كانت نصوص المواد 104، 105، 106 وإجمالاً معالجة القانون للعقد محدد المدة .. حيث أطلق العنان- دون كبح- لعقود العمل المؤقتة التى قدمت الحكومة -خلال العقد الأول من القرن- المثل الأسوأ فى استخدام العاملين بموجبها.. ولم تعد من حاجة إلى التحايل على القانون بعد أن نزل القانون نفسه على مقتضيات هذا التحايل.

ورغم أن مسودة مشروع القانون الأولى المقدمة من وزارة القوى العاملة كانت قد عادت إلى جادة الحق، وصحيحه وأصله حيث نصت فى المادة رقم 68 منها [صدر الكتاب الثالث/ الباب الأول/ الفصل الأول] على أن "يبرم عقد العمل الفردى لمدة غير محددة، ويجوز إبرامه لمدة محددة فى حالة القيام بأعمال موسمية أو أنشطة أخرى لا يمكن بحكم طبيعتها أو بحسب العرف، اللجوء فيها ابتداءً إلى عقود غير محددة المدة" .. إلا أن مسودة مشروع القانون الصادرة بتاريخ 2016/11/22 ثم الصياغة النهائية له قد نزلت على مطالبات اتحاد الصناعات فى هذا الشأن واستجاباً لجنوح أصحاب العمل إلى استخدام العاملين بعقود مؤقتة دون قيد أو شرط.. .. حيث نصت المادة 69 من المشروع على أن "يبرم عقد العمل الفردى لمدة غير محددة ويجوز إبرامه لمدة محددة لا تقل عن سنة ، كما يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدد أخرى مماثلة" .. وفى هذا الصدد ينبغى توضيح النقاط التالية:

■ أن استخدام العامل بموجب عقد مؤقت فى عمل دائم من أعمال المنشأة ليس سوى افتتات على الواقع .. والتفاف على الحقوق.. ذلك أن صاحب العمل فى هذه الحال لا تتجه نيته حقاً إلى استخدام العامل لمدة محددة، وإنما يستهدف فقط الإمساك فى يده بكافة الخيوط ليكون له فصل العامل والتخلص منه متى شاء تحت مسمى انتهاء العقد محدد المدة دون أن يرتب ذلك للعامل الحقوق التى تترتب له حال فصله تعسفياً.

■ إن القول بحق صاحب العمل فى اختيار نوع العقد الذى يناسبه ينطوى على مغالطة صريحة .. ويمكننا العودة فى هذا الشأن إلى القانون المقارن لنرى كيف تُصاغ التشريعات للحد من ظاهرة العقود المؤقتة، وكيف تنص اتفاقيات العمل الجماعية التى تتفاوض بشأنها وتتفق عليها النقابات والاتحادات النقابية العمالية "الحقيقية، والفاعلة" على تحجيم العقود المؤقتة داخل أطر من القواعد والمعايير الواضحة أو من خلال نسب محدودة من عدد العقود لا يجوز تجاوزها.

■ إن ما نطالب به هو النص على عدم جواز إبرام عقد العمل لمدة محددة إلا فى حالة القيام 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 70 منه ينص مشروع القانون على أن "يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه فى الحالات الآتية:

1. إذا كان غير مكتوب.
2. إذا لم ينص العقد على مدته.

3. إذا كان مبرماً لمدة محددة واتفق الطرفان على تجديده لمدة تزيد في مجموعها على أربع سنوات.

4. إذا كان مبرماً لمدة محددة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب بينهما."

في الحالات الأولى والثانية والرابعة يُرد الأمر إلى أصله حال عدم النص على خلاف ذلك.. أى أن علاقة العمل تكون غير محدد المدة إذا لم يكن هناك عقداً مكتوباً أو إذا لم ينص في العقد المكتوب على خلاف ذلك.. بينما في الحالة الثالثة يعد المشروع تجديد العقد لمدة أو مدد تزيد في مجموعها على أربع سنوات.. فهل يعقل ذلك؟.. المشروع لا يعد تجديد العقد أكثر من مرة قريبة على أنه عقد غير محدد المدة "مُبطن" إلا إذا زادت مدد تجديده على أربع سنوات.. أى أن صاحب العمل يمكنه ويحق له تشغيل العامل بعقود مؤقتة تتجدد سنوياً لمدة أربع سنوات دون أن يعد ذلك عملاً دائماً؟.. أربع سنوات يظل العامل خلالها مفتقداً أمانه الوظيفي، مُهدداً بإنهاء عمله (أو وفقاً للمشروع عدم تجديد العقد) في نهاية السنة التي تحرر بها العقد المؤقت (محدد المدة).. هل يمكن لهذا العامل أن يطالب بحقوق 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 في عمله؟!

■ انقضاء علاقة العمل

عانينا جميعاً خلال السنوات السابقة من التناقض والالتباس بين أحكام الباب الخامس والباب السابع من قانون العمل الحالي.. حيث تنص المادة 68 من القانون على أن يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للمحكمة العمالية ، وتحدد المادة 69 على سبيل الحصر الحالات التي لا يجوز فصل العامل في غيرها (الفصل الثاني من الباب الخامس)، بينما تنص المادة 110 (الباب السابع/ انقضاء علاقة العمل) على أنه "إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء. ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهى هذا العقد إلا 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 يعمد القانون الجديد إلى تجاوز هذا الالتباس الواضح المعيب في القانون الحالي .. غير أننا فوجئنا بالمادتين 129، 130 وما يليهما من مواد مشروع القانون تماثل أحكامها تماماً أحكام المادة 110 (الحالية) وما يليها من قواعد تنظيم عملية الإنهاء والإخطار..

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

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

❖ إن 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 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 تستدعي تنظيمها بمثل هذه القواعد والشروط والأحكام.

❖ إن الأمر هنا ليس محض تزيّد 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 الفصل الذي نطالب بالإبقاء عليه، تُحدد على سبيل الحصر ثمان حالات لا يجوز فصل العامل في غيرها (المادة 121 من مشروع القانون)!!

❖ 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 يُكتَفَ 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 ببائع البساطة أن يستبدل عاملاً بآخر من طابور المتعطلين المتعطشين إلى فرصة عمل بينما يعنى إنهاء العقد بالنسبة للطرف الآخر افتقار مورد الرزق الوحيد لأطفاله.

إن الحاجة إلى إفراد قانون لتنظيم عقود وعلاقات العمل .. الحاجة إلى قانون العمل إنما جاءت- بالضبط- لأن أحد طرفي عقد العمل أضعف اجتماعياً على النحو الذي يستدعي 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 المادتين 129، 130 فيما تضمناه من أحكام إنهاء عقد العمل غير محدد المدة وتعديل الفصل السادس [من الكتاب الثالث/ الباب الأول] في ضوء ذلك.. إنما نؤكد تمسكنا بما تضمنته المادة 138 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"[ذات النص في المادة

122 من القانون الحالي]

■ 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 تزل 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].. 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 140 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-.

الأجور

لعله غنى 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.

على خلاف ما نصت عليه المادة 34 من قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003- لم تنتظم آلية المجلس القومي للأجور.. بل أنها تعطلت تعطلاً شبيه كاملاً فيما عدا استثناءات قليلة لمحاولات الانعقاد لم تنجح في تحقيق نتائجها.. وفي ظل غياب حد أدنى "منطقي" للأجر- عام وملزم ومطبق على العاملين في جميع القطاعات- بتنا أمام ما يمكن اعتباره فوضى الأجور.. أجر ثابت صغير القيمة وأجور متغيرة ليس لها من ضابط سوى أوضاع سوق العمل، ولا يشمل منها الأجر التأميني سوى القدر اليسير.. لتظل كل من هذه العناصر مثاراً للجدل ومحلاً لمنازعات عمل دائمة.. العمال يطالبون بزيادة الأجر التأميني "الذي تسدد عنه الاشتراكات وتحسب المستحقات التأمينية وفقاً له" وأصحاب العمل يرفضون ويتضررون من زيادة الأعباء (حصة الاشتراكات التأمينية التي يقومون بسدادها).. طريقة احتساب العلاوة الدورية والمطالبة بالعلاوة الاجتماعية (الخاصة).. فضلاً عن عناصر الأجر المتغير وطرق احتسابها.

ولأننا ينبغي أن نتعلم ونستفيد من خبرة ستة عشر عاماً عجزت خلالها آلية المجلس القومي للأجور عن الانتظام، ولأنه من غير المستساغ أن نترك تحديد الحد الأدنى للأجر- وهو الأمر الجوهرى، والمحوري في علاقات العمل- لآلية أثبتت عجزها خلال السنوات الماضية، فإننا نقترح أن يعمد قانون العمل الجديد مباشرة إلى تحديد الحد الأدنى للأجر موفراً له صفتي العمومية والإلزام، على أن ينص على أن يزداد هذا الحد الأدنى سنوياً بما يعادل معدل التضخم، أو يقاربه، بينما تظل للمجلس الأعلى للأجور باقى الاختصاصات التي ينص عليها المشروع.

وفضلاً عن ذلك نبدي في هذا الشأن ما يلي من الملاحظات على مشروع القانون :

➤ استحدث مشروع القانون في تعريف الأجر التفرقة بين الأجر الأساسي المنصوص عليه في عقد العمل، والأجر المتغير وهو باقى ما يحصل عليه العامل- الذى يبين بعض صورته- كما استحدث مشروع القانون المعدل من لجنة القوى العاملة تعريف الأجر الثابت باعتباره "الأجر الأساسي وملحقاته التى يتقاضاها

العامل على وجه دائم وثابت لقاء عمله الأصلي فلا تدخل فيه ملحقات الأجر غير الدائمة التي ليس لها صفة الثبات ولا يستحقها العامل إلا بتحقيق سببها"

ويبدو واضحاً أن دواعي هذا التعريف المستحدث هي محاولة التصدي لتعقيدات الأوضاع الراهنة، وتعدد طرائق احتساب الأجر.. غير أننا لا نرى في ذلك تقدماً يذكر في تعديل الأوضاع المعقدة وفوضى الأجور على الأرض ، والتصدي للمشكلات الفعلية التي تؤدي إلى الكثير من منازعات العمل.

➤ كما نرى في هذا الصدد أيضاً 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.

➤ أبقى المشروع في المادة 78 منه على المجلس القومي للأجور (الذي أصبح المجلس الأعلى للأجور) بذات التشكيل والاختصاصات الواردة في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003 (المادة 34) .. محاولاً تلافي بعض المآخذ السابقة عليه.. حيث يشكل المجلس من عدد متساوي من ممثلي الأطراف الثلاثة (الحكومة، أصحاب العمل ، العمال)، ويوجب انعقاد المجلس مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر.. غير أن ذلك فيما نظن لا يكفي لتجاوز الخبرة المريرة الماضية لتعطل هذه الآلية.

ويتضمن ما تنص عليه المادة 78 من تشكيل المجلس نصاً غريباً في شأن ممثلي العمال ..فهم وفقاً لهذه المادة "أربعة عمال يمثلون العمال يختارهم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر المعنى"

مشروع القانون هنا يحدد الاتحاد العام لنقابات عمال مصر (التنظيم شبه الرسمي) دون غيره من المنظمات النقابية العمالية ، ثم هو يعطيه صفة المعنى التي لا نرى لها محلاً أو دلالة هنا .. أولاً لأننا بصدد شأن على المستوى القومي يفترض أنه يعني جميع المنظمات النقابية العمالية- لسنا بصدد الحديث عن شأن قطاعي أو جغرافي أو شأن يتعلق بإحدى المنشآت لكي يعني به تنظيمًا نقابياً معيناً وثانياً كيف يمكن لقانون أن يحدد اسم منظمة نقابية ويعتبرها وحدها المعنية - على سبيل الحصر-!!!

➤ أولى مشروع القانون اهتماماً جديراً بالتقدير لكفالة الحق 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)، كما تضمنت المادة (11) آليات أكثر فاعلية لكفالة حق العمال في اقتضاء حقوقهم في هذه الأحوال.

■ العلاوة الدورية

نصت المادة 12 من مسودة مشروع القانون المقدم من الحكومة على أن "يستحق العاملون الذين تسري في شأنهم أحكام هذا القانون علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن (7%) من الأجر التأميني....." فيما تم استبدال الأجر الأساسي بالأجر التأميني في مسودة المشروع المعدل من لجنة القوى العاملة بالبرلمان.

وواقع الحال أن احتساب نسبة العلاوة الدورية من الأجر التأميني يضر ببعض قطاعات العاملين الذين يتجاوز أجرهم الأساسي أجرهم التأميني، فيما يضر احتسابها من الأجر الأساسي بقطاعات أخرى على الأخص العاملين صغار السن في شركات القطاع الخاص، وفي جميع الأحوال ينبغي من وجهة نظرنا أن تحتسب نسبة العلاوة الدورية من الأجر الفعلي الذي يحصل عليه العامل أي الأجر الشامل ، أو بالأحرى الأجر كما يعرفه مشروع القانون "كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله".

■ 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 اقتضاها.

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 فى قطاعات البترول والمرافق والمقاولات.

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

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

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

أحسنّت مسودة المشروع الأخيرة المقدمة من الحكومة صنفاً فى تعديل نص المادة 45 منها وإلغاء ما كانت تنص عليه المسودات السابقة عليها من أنه "يجوز لهذه الوكالات إلحاق عمالها لدى منشآت أخرى دون المساس بأجورهم"

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

► ينبغي تعديل نص المادة 42 على النحو التالى: "لا يرتب قيام الجهات المشار إليها فى 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 أى مبالغ مالية يخالف اتفاقية العمل الدولية].

► تبقى المشكلة التى لم يتصد لها المشروع، والتى تضرب فى سوق العمل منتجة العشرات من منازعات العمل .. حيث ما برح كعب أخيل كامناً فيما تنص عليه المادة 76 من المشروع من أنه إذا عهد صاحب العمل إلى صاحب عمل آخر بتأدية عمل من أعماله، أو جزء منها وذلك فى منطقة عمل واحدة وجب على الأخير أن يسوى بين عماله، وعمال صاحب العمل الأصلي فى جميع الحقوق ويكون الأخير متضامناً معه فى الوفاء بجميع الالتزامات التى تفرضها أحكام هذا القانون"

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

لذلك نقترح إضافة مادة مستحدثة إلى مشروع القانون -تسبق مباشرة المادة 76- تحدد الأعمال التي يجوز فيها لصاحب العمل أن يعهد إلى صاحب 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.

الأحكام العامة

1. 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، وضرورة 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 الحالي ، 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- فتتي 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 نوكد انحيازنا إلى توحيد التشريعات التي يؤدي تعددها وتداخلها إلى إرباك المخاطبين بأحكامها، والمسئولين عن إنفاذها- هذا التوحيد الذي كان ولم يزل مطلباً للكثير من العاملين في مختلف القطاعات الذين يرون في تعدد التشريعات سبباً لإهدار الحقوق وتجسيدها 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 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 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.

ولا يقدح 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 نحرّم هؤلاء العمال من حماية حقوقهم في شأن الأجور وساعات العمل والإجازات وغيرها، وأن نوفر لهم أيضاً الحق في الشكوى.

2. المبادئ العامة

► أحسن معدو مشروع القانون فيما ذهبوا إليه من استحداث النص على حظر تشغيل العمال سخرة (المادة 5) تماشياً مع نص المادة 12 من الدستور، وأيضاً مع اتفاقيات العمل الدولية (الاتفاقية رقم 29 لسنة 1930، والاتفاقية رقم 105 لسنة 1957)

► أحسن معدو المشروع أيضاً في استحداث 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 4). وهو أيضاً ما يتوافق مع الدستور (المادة 53) .. وإن كنا نرى أن يتضمن النص حظر التمييز في التدريب والتشغيل أيضاً فضلاً عن شروط وظروف العمل.. ولعله جدير بالذكر 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.

3. الرسوم والمصروفات القضائية

تيسيراً على العمال استحدث مشروع القانون حكماً بإعفائهم من اشتراط توقيع محام على صحيفة الدعوى أو صحيفة الطلبات الموضوعية- وعمد في نفس الوقت إلى محاولة الاستجابة لحاجتهم إلى الدعم والمساندة القانونيين بما نصت عليه المادة 158 من إنشاء مكاتب للمساعدة القانونية العمالية في مقر كل محكمة ابتدائية وبكل مقر آخر تنعقد به المحكمة العمالية .. غير أن مشروع القانون قد كلف عن التصدي للمشكلة الأبرز التي يعانها 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 من الأحكام العامة بالغاء عبارة "ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها"

العمالة غير المنتظمة

اكتفى مشروع القانون في شأن العمالة غير المنتظمة بالنص في المادة 31 منه على أن "تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة الخ"، وفي المادة 32 منه على أن "ينشأ صندوق لحماية وتشغيل العمالة غير المنتظمة تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، ويتبع الوزير المختص....." على أن يصدر رئيس مجلس الوزراء قراره بتشكيل مجلس إدارة الصندوق، ولائحة نظامه الأساسي، والرسوم المقررة ونظام تحصيلها من صاحب العمل الذي يستخدم عمالة غير منتظمة بما لا يقل عن 1%، ولا يزيد عن 3% مما تمثله الأجور من الأعمال المنفذة، بينما يصدر وزير القوى العاملة قراراً باللائحة المالية والإدارية للصندوق. ثم قامت لجنة القوى العاملة بالبرلمان بتعديل المادة حيث أضافت إليها الخدمات التي يقدمها الصندوق.

ويجدر بالذكر هنا أن الآلية التي ينص عليها المشروع لحماية وتشغيل العمالة غير المنتظمة هي ذاتها الآلية (الصندوق) التي نص عليها القانون الحالي، ولم تُجدِ نفعاً في توفير الحماية للعمالة غير المنتظمة، ولم تقدم لها

شيئاً اللهم بعض الإعانات التي يتم صرفها في أضيق الحدود لعدد محدود جداً من العاملين منسوبة إلى الأعداد الواسعة منهم التي باتت تمثل نسبة لا يستهان بها على الإطلاق من العمال.

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

وبناءً عليه ، نقترح تكوين هيئة [الجنة/ قطاع/..] بوزارة القوى العاملة يتبعها موظفين بمكاتب العمل ، ويعهد إليها بهذه المهمة ، مهمة تطوير آليات لقيّد وتسجيل العمال غير المنتظمين [على سبيل المثال يلتزم صاحب العمل بإمساك دفاتر يومية يقيّد بها العاملون، كما يلتزم بتقديم أسماء العمال المؤمن عليهم مع الاشتراكات التأمينية التي يقوم بسدادها]

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

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



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

بشأن الإسراف في إنشاء المجالس العليا

التدريب والتشغيل - - الحوار الاجتماعي

وفقاً للتبويب الجديد، انتقل التدريب من موقعه القديم في ذيل القانون إلى موقع متقدم في باب واحد مع التشغيل.. غير أن فلسفة هذا التبويب الجديد كانت تفترض تطوير استراتيجيات قومية لتنمية الموارد البشرية بما يعينه ذلك من ارتباط وثيق بين سياسات التدريب والتشغيل.

ووفقاً لذلك يبدو من غير المفهوم الإصرار على إبقاء مجلس لتنمية الموارد البشرية (المادة 16)، ومجلس تنفيذي له في دائرة كل محافظة برئاسة المحافظ المختص، وصندوق لتمويل التدريب والتأهيل، ثم مجلس قومي لتخطيط وتشغيل القوى العاملة في الداخل والخارج (المادة 30) .. رغم أنه من المفترض أن يعمل كل من المجلسين على دراسة أوضاع أسواق العمل واحتياجاتها وإعداد استراتيجيات واضحة لتطوير فرص العمل المتاحة وتأهيل وتدريب الأيدي العاملة في ضوء هذه الاحتياجات والفص.

الجدير بالذكر أن رئيس مجلس الوزراء كان قد أصدر قراره رقم 705 لسنة 2014 بتشكيل المجلس القومي لتنمية الموارد البشرية برئاسة رئيس مجلس الوزراء وعضوية خمسة عشر وزيراً ومدير مشروع إصلاح التعليم الفني والتدريب المهني ورئيسي الجهازين المركزيين للتعبئة والإحصاء والتنظيم والإدارة .. فضلاً عن ستة أعضاء يمثلون أصحاب الأعمال والعمال تختارهم منظماتهم (ثلاثة لكل منهم). وقد تضمنت اختصاصات هذا المجلس - فضلاً عن وضع السياسات القومية والاستراتيجيات التنفيذية لتنمية الموارد البشرية من خلال نظم التعليم والتدريب - متابعة معلومات سوق العمل ومتابعة آليات الاستخدام الأمثل للموارد البشرية وتوجيهها ورفع كفاءتها، وإقرار الآليات التنفيذية لوضع معايير قياس للمهارات والجدارات، ومنح تراخيص مزاولة العمل على أساسها.

ويتبع هذا المجلس القومي- وفقاً للقرار المشار إليه مجلسين تنفيذيين أحدهما للتعليم الفني والتدريب المهني ويرأسه وزير التربية والتعليم- صدر بتشكيله قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 706 لسنة 2014 - ، والآخر لتنمية مهارات القوى البشرية ويرأسه وزير القوى العاملة والهجرة - وقد صدر بتشكيله قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 707 لسنة 2014 - حيث تضمنت اختصاصاته أيضاً متابعة وتنفيذ الخطة القومية لاستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج .

ورغم أن قرار تشكيل هذا المجلس قد أحيط آنذاك بقدر لا بأس به من الحفاوة والدعاية باعتباره يأتي استجابة لضرورات التنمية ودواعيها .. إلا أننا لم نشهد تفعيلاً أو نشاطاً فعلياً لهذا المجلس القومي ومجلسيه التنفيذي .. ربما لتكوينه المتخمس بالوزراء وكأنه مجلساً نصفياً لهم !-

ربما يجدر بالذكر هنا أننا ننحاز بعض الشيء إلى ملاحظة قسم التشريع بمجلس الدولة بشأن كثرة المجالس حيث نخشى من الاتجاه إلى التصدي لكل من التحديات والمشكلات بمجلس دون الاشتباك الفعلي معها باستراتيجيات متكاملة واضحة .. إن قراءة خبرة السنوات الماضية ربما توشر إلى عطب هذه الطريقة في المعالجة .. فوفقاً لقانون العمل الحالي كان لدينا المجلس القومي للأجور الذي يتشكل من ثمانية أعضاء بحكم وظائفهم، وأربعة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال، وأربعة أعضاء يمثلون العمال ويختارهم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر "التنظيم النقابي الرسمي" ويختص بوضع الحد الأدنى للأجور، والعلاوة السنوية.

وكان هناك أيضاً مجلس استشاري للعمل يتشكل من تسعة أعضاء بحكم وظائفهم، وثلاثة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال، وثلاثة أعضاء يمثلون العمال ويختارهم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر "التنظيم النقابي الرسمي" ويتولى إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بالعمل، واتفاقيات العمل الدولية قبل التصديق عليها.

وفضلاً عن ذلك.. ينشأ المجلس الاستشاري الأعلى للسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، واللجنة العليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل والخارج، والمجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية، وصندوق تمويل التدريب والتأهيل.

هذه جميعها هيئات يفترض أنها تضم مسئولين تنفيذيين، وممثلين للعمال وأصحاب الأعمال.. وهذه جميعها هيئات لا يسمع عنها أحد شيئاً، لا يعرفها العمال، ولم يبلغ المجتمع بإعلامه وصحافته ونشطائه عنها خبراً.. وهي في الأعم الأغلب لا تجتمع- اللهم نادراً- ولا تنتج أثراً يستدل بها عليها.. وليس ثمة من يتذكرها أو يحاسبها... حيث لا مجال لذكرها في غير قانون العمل، وربما في بعض التقارير التي تقدمها الحكومة المصرية لمنظمة العمل الدولية، أو جهات دولية أخرى.

وهذه جميعها هيئات يفترض أنها- وفقاً للقانون الحالي على الأقل- قد أُنيط بها وأوكل إليها تطوير السياسات المتعلقة بالتشغيل وأوضاع العمالة في الخارج، وتدريب العمالة.. فضلاً عما يتعلق بحماية بيئة العمل.. وقبل ذلك كله الأجور.. حيث لا يؤدي تعطيل الحوار الاجتماعي بشأن هذه الأمور ذات الأثر الجلل فقط، وإنما- أيضاً- إلى افتقاد أى سياسة في شأنها أصلاً.

الحوار الاجتماعي

في تعقيبها على ملاحظات مجلس الدولة بشأن إنشاء المجالس العليا والمجالس التنفيذية تقول وزارة القوى العاملة أن تلك المجالس واللجان العليا تمثل "التزاماً بحكم الاتفاقية الدولية رقم 150 لسنة 1978 التي صدقت عليها مصر في 1991/11/17.... وتلتزم مصر بهذه الآلية الدولية الفعالة في إدارة العمل في تشريعاتها العمالية السابقة على هذا المشروع فهذه الأحكام غير مستحدثة

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

يبدو الرد هنا بليغاً ورشيداً .. ونحن إذ نتفق مع ضرورة تفعيل آليات الحوار الاجتماعي ، كما نستحسن إنشاء المجلس الأعلى للحوار الاجتماعي ومجالسه الفرعية في المحافظات* – وإن تحفظنا على رئاسة المحافظين لها- نشفق من بقاء هذه المجالس كسابقتها.. ذلك أن الحوار الاجتماعي يفترض أولاً إطلاق الحق في التنظيم من القيود التي تكيله، وتمكين الأطراف الاجتماعية بشرائعها وفناتها من تكوين منظماتها التي تعبر عن مصالحها.. الحوار الاجتماعي يفترض ويقتضي أولاً إطلاق الحق في تكوين النقابات التي يبادر العمال أنفسهم إلى إنشائها ويمارسون فعاليتهم من خلالها.. بدلاً من محاصرة هذا الحق ، وإغلاق جميع المنافذ وإهدار جميع الفرص المتاحة أمام النقابات المستقلة عن الاتحاد العام لنقابات عمال مصر"الحكومي".

*من الغريب أنه صدر في 26 إبريل 2018 صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 799 لسنة 2018 بإنشاء المجلس الأعلى للحوار المجتمعي في مجال العمل برئاسة وزير القوى العاملة ، وتضم عضويته ممثلين عن وزارات التضامن الاجتماعي، والاستثمار والتعاون الدولي، والتجارة والصناعة ، والعدل ، والقوى العاملة، وشئون مجلس النواب، والتربية والتعليم والفني، والزراعة واستصلاح الأراضي، والتنمية المحلية ، والسياحة على ألا يقل المستوى الوظيفي لكل منهم عن الدرجة العالية، كما تضم العضوية 6 أعضاء من رؤساء أو أعضاء مجالس إدارة منظمات أصحاب الأعمال المعنية، و6 أعضاء من رؤساء أو أعضاء مجالس إدارة اتحادات العمال المعنية ، ويكون للمجلس أمانة فنية .

حق الإضراب

نود أولاً التأكيد على ما يلي:

- أن الدستور المصري قد نص في المادة 15 منه على أن "الإضراب السلمي حق ينظمه القانون"
- أن اتفاقيتي 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 - وكلتاهما 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 الوزارة قد نص الباب الأول من الكتاب الأول منه [التعاريف] على تعريف الإضراب السلمي عن العمل باعتباره "اتفاق جميع العمال، أو فريق منهم على التوقف عن أداء أعمالهم بمقر العمل للمطالبة بما يروونه محققاً لمصالحهم المهنية، 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 200 منه على أن "للعامل حق الإضراب السلمي عن العمل للمطالبة بما يروونه محققاً لمصالحهم المهنية ، وذلك بعد استنفاد طرق التسوية الودية للمنازعات المنصوص عليها في هذا القانون، ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال المنظمة النقابية المعنية، أو المفوض العمالي في حدود الضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون".

غير أننا نبدي ما يلي من الملاحظات على النصوص المنظمة للإضراب في مشروع القانون [200-204]:

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

- .. يحظر المشروع ممارسة الإضراب في "المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي ، أو بالخدمات الأساسية التي تقدم للمواطنين.. ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت [المادة 203 من المشروع]

وكان قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1185 لسنة 2003 قد صدر تطبيقاً لنص المادة 194 من قانون العمل الحالي - المطابقة لهذه المادة- معتبراً من قبيل هذه المنشآت: منشآت الأمن القومي والإنتاج الحربي والمستشفيات والمراكز الطبية والصيدليات، و المخازن، ووسائل النقل الجماعي للركاب (النقل البري والبحري والجوى) ووسائل نقل البضائع، ومنشآت الدفاع المدني، ومنشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحي، ومنشآت الاتصالات، ومنشآت الموانئ والمناير 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.

□ تشترط المادة 201 أن يقوم العمال بإخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل وذلك بموجب كتاب مسجل وموصى عليه بعلم الوصول على أن يتضمن الإخطار فضلاً عن الأسباب الدافعة إليه وتاريخ بدايته ثم تاريخ نهايته أيضاً وهو اشتراط يعوزه المنطق السليم..حيث أن العمال لا يضربون بصورة مسرحية أو إعلامية وإنما لحين الاستجابة لمطالبهم وهم بالتالي لا يفترض علمهم المسبق بالمدى الزمني للإضراب ..

إن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية ينص في المادة الرابعة منه على أن " تقرر الدول الأطراف في الاتفاقية بأنه يجوز للدولة ، في مجال التمتع بالحقوق التي تومنها تمشياً مع الاتفاقية الحالية ، أن تخضع هذه الحقوق للقيود المقررة في القانون فقط وإلى المدى الذي يمشى 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؟

□ تَقَدَّم 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 الأحوال والظروف التي قد تطرأ وتطرح الحاجة إلى إجراء هذا التعديل .

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 اشد التعلق بحياتهم وحياة عائلاتهم.. وهم بالقطع لن يعمدوا إليه إذا كان هناك سبيل إلى المفاوضة أو التسوية الودية .. لكنهم إذا لم يجدوا آذاناً صاغية أو آليات للحوار .. إذا كانوا قد فقدوا الثقة 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.

▶ أن الاستمرار في 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 ومنظميها وينتهي بالحكم على بعض من يمارسون حقهم فيها بالسجن ، والأمر كله متروك لموازين القوى واعتبارات المواءمة بل وطبيعة ومزاج وثقافة الأطراف الأخرى.

▶ ربما كان الأمر الخطير هنا أيضاً هو ما تنص عليه المادة 121 من مشروع القانون في البند 8 منها من أنه يجوز فصل العامل إذا لم يراعِ الضوابط الواردة في المواد من 200 إلى 202- الخاصة بالإضراب..حيث أنه :

- إذا كنا أمام ضوابط .. مجرد ضوابط لممارسة الحق المعترف به ، والذي لا يجوز انتهاكه .. ألا يبدو تعسفاً وإجحافاً أن يترتب على مخالفتها جزاءً مغلفاً إلى هذا الحد.. الفصل .. الحرمان من فرصة العمل وكسب الرزق.
- إن الحصاد المر لاستخدام هذا النص خلال السنوات الماضية هي فصل المئات من العمال والنقابيين وتشريد الآلاف من أسرهم وعائلاتهم .. ألا يستحق ذلك المراجعة ؟





دار الخدمات النقابية والعمالية
الحائزة على جائزة الجمهورية الفرنسية لحقوق الإنسان

ملاحظات على الصياغة النهائية لمشروع قانون العمل

١٠ نوفمبر ٢٠٢٤

إعداد
دار الخدمات النقابية والعمالية

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

وكان المشروع قد خرج من لجنة القوى العاملة بالبرلمان عام ٢٠١٧ بعد أن نظمت بشأنه جلسات استماع محدودة العدد والحضور، وأدخلت عليه بعض التعديلات قليلة الأثر، متجاهلةً الكثير من الملاحظات 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 حوار مجتمعي حي وحقيقي يتسع لكافة الأطراف الاجتماعية وتتاح المشاركة فيه لجميع المخاطبين بأحكامه من خلال آليات فاعلة ديمقراطية تكفل تمثيل فئاتهم وقطاعاتهم المتنوعة وتعبيرهم عن مصالحهم ومواقفهم دون إقصاء أو استبعاد لأحد.

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

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

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

إن الـ ٢١ عاماً ليست بالعمر القصير بالنسبة للتشريعات الاجتماعية التي يفترض قصر دورتها، وسرعة تغييرها استجابة للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية -على الأخص- إذا اقترن سريانها بزمان يحفل بكبيرات الأحداث كتلك 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 الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.. 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

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

تبدأ إذن من قراءة المتغيرات والمستجدات، ودراسة المثالب والثغرات التي كشف 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 ٢٠١٤
- ▶ الاستناد إلى ما استقر عليه الفقه والقضاء.
- ▶ التوافق مع ما تنص عليه مواثيق واتفاقيات العمل الدولية.

نحن بحاجة -إذن- إلى قانون يتصدى للآزمات 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 أعمال دستور ٢٠١٤ - مفاهيمه ونصوصه- من خلال قانون يطبقها ويطبّقها.. ونريد التوافق مع مواثيق 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:

الأمان الوظيفي

■ عقد العمل محدد المدة

واحدة من أهم مثالب قانون العمل الحالي- وربما كبرياتها - كانت نصوص المواد ١٠٤، ١٠٥، ١٠٦ وإجمالاً معالجة القانون للعقد محدد المدة.. حيث أطلق 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 ٦٨ 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 ٢٢/١١/٢٠١٦ ثم الصياغة النهائية له قد نزلا على مطالبات اتحاد الصناعات في هذا الشأن واستجاباً لجنوح أصحاب العمل إلى استخدام العاملين بعقود مؤقتة دون قيد أو شرط... حيث نصت المادة ٦٩ من المشروع على أن "يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة

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

■ 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 ينطوي على مغالطة صريحة.. ويمكننا العودة في هذا الشأن إلى القانون المقارن لنرى كيف تُصاغ 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.

■ 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.

■ في المادة ٧٠ منه ينص مشروع القانون على أن "يعتبر عقد العمل غير محدد المدة منذ إبرامه في الحالات الآتية:

١. إذا كان غير مكتوب.
٢. إذا لم ينص العقد على مدته.
٣. إذا كان مبرماً لمدة محددة واتفق الطرفان على تجديده لمدة تزيد في مجموعها على أربع سنوات.
٤. إذا كان مبرماً لمدة محددة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب بينهما."

في الحالات الأولى والثانية والرابعة يُرد الأمر إلى أصله حال عدم النص على خلاف ذلك.. أي أن علاقة العمل تكون غير محددة المدة إذا لم يكن هناك عقداً مكتوباً أو إذا لم ينص في العقد المكتوب على خلاف ذلك.. بينما في الحالة الثالثة يعد المشروع عقد العمل غير محدد المدة إذا اتفق الطرفان على تجديده لمدة أو مدد تزيد في مجموعها على أربع سنوات.. فهل يعقل ذلك؟.. المشروع لا يعد تجديد العقد أكثر من مرة قرينة على أنه عقد غير محدد المدة "مُبطّن" إلا إذا زادت مدد تجديده على أربع سنوات.. أي أن صاحب العمل يمكنه وبحق له تشغيل العامل بعقود مؤقتة تتجدد سنوياً لمدة أربع سنوات دون أن يعد ذلك عملاً دائماً؟!.. أربع سنوات يظل العامل خلالها مفتقداً أمانه الوظيفي، مُهدداً بإنهاء عمله (أو وفقاً للمشروع عدم تجديد العقد) في نهاية السنة التي 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 في عمله؟؟

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

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

■ انقضاء علاقة العمل د

عانينا جميعاً خلال السنوات السابقة من التناقض والالتباس بين أحكام الباب الخامس والباب السابع من قانون العمل الحالي.. حيث تنص المادة ٦٨ من القانون على أن يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للمحكمة العمالية، وتحدد المادة ٦٩ على سبيل الحصر الحالات التي لا يجوز فصل العامل في غيرها (الفصل الثاني من الباب الخامس)، بينما تنص المادة ١١٠ (الباب السابع/ انقضاء علاقة العمل) على أنه "إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء. ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهى هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة ٦٩ 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 (١١١ إلى ١١٨) 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 ٦٩/٦٨) بينما يدفع صاحب العمل باستخدامه حقه في إنهاء علاقة العمل وفقاً لنص المادة ١١٠ 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 يعمد القانون الجديد إلى تجاوز هذا الالتباس الواضح المعيب في القانون الحالي.. غير أننا فوجئنا بالمادتين ١٢٩، ١٣٠ وما يليهما من مواد مشروع القانون تماثل أحكامها تماماً أحكام المادة ١١٠ (الحالية) وما يليها من قواعد تنظيم عملية الإنهاء والإخطار..

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

❖ إن 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 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 تستدعي 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 (المادة ١٢٥ من مشروع القانون)، تُحدد على سبيل الحصر الحالات التي لا يجوز فصل العامل في غيرها

❖ مجدداً.. تبدو حاجتنا إلى التأكيد على أن عقد العمل ليس كسائر العقود المدنية لاختلاف المراكز الاقتصادية والاجتماعية بين طرفيه.. وإلا فيما كانت الحاجة إلى قانون العمل، ولماذا لم يُكتَفَ 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 ببالح 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 يستدعي 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 المواد من ١٣٣ إلى ١٤١ فيما تضمنته من أحكام إنهاء عقد العمل غير محدد المدة وتعديل الفصل السادس [من الكتاب الثالث/ الباب الأول] في ضوء ذلك.. إنما نؤكد تمسكنا بما تضمنته المادة ١٣٨ 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" [ذات النص في المادة ١٢٢ من القانون الحالي].

■ الاستقالة [إنهاء عقد العمل من جانب العامل]

لعل الاستقالة المحررة سلفاً التي يوقعها العامل كُرها مع استمارة ٦ تأمينات الشهيرة لدى استلامه العمل -لاستخدامها قناعاً لقرار فصله عند الحاجة- كانت ولم تزل واحدة من أبرز المشاكل وصور التعسف التي يتعرض لها العمال في الواقع العملي.. حيث لم يفلح قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ 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 ١١٩].. ظل العمال يجبرون على توقيع استقالاتهم قبل استلامهم العمل، ويعجزون عن إثبات شكليتها، أو إثبات عدولهم عنها خلال أسبوع من تاريخ إخطارهم بقبولها.. فتاريخ الاستقالة وتاريخ قبولها وسائر التواريخ تتحدد وتسجل وفقاً لإرادة صاحب العمل!!

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

الأجور

لعله غنى 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 صوره المتعددة.. تعذر استقرار علاقات العمل وباتت منازلها واقعاً يومياً.

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

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

غير أن السنوات الماضية شهدت متغيرات ليست بالهينة فى آليات احتساب الأجور، غير أنها أيضاً لم تسلم من الفوضى وانعدام المساواة.. حيث دأبت الحكومة على إصدار قرارات سنوية بزيادة الحد الأدنى للأجور للعاملين فى الأجهزة الحكومية مع الاحتفاء الإعلامى بهذا القرارات - بما تتضمنه من تشديد على إدراك القيادة السياسية لمعاناة أبناء الشعب المصرى والرغبة فى 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 الذى تقرره الحكومة للعاملين فيها.. على الأخص- وأن هذا الحد الأدنى هو بغير شك الحد الأدنى اللازم لكي يتمكن العامل أو لن قل الإنسان من الوفاء بالتزاماته واحتياجاته واحتياجات أبنائه الضرورية، وهو حق لعمال مصر جميعهم.

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

تطبيق الحد الأدنى للأجور فى القطاع الخاص

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

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

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

حيث تتعين هنا الإشارة إلى ما يلى:

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

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

كما طالبت الكثير من المدارس الخاصة باستثناءها من القرار أيضاً.

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

وفضلاً عن ذلك نبدي في هذا الشأن ما يلي من الملاحظات على مشروع القانون :

➤ استحدث مشروع القانون في تعريف الأجر التفرقة بين الأجر الأساسي المنصوص عليه في عقد العمل، والأجر المتغير وهو باقى ما يحصل عليه العامل- الذى يبين بعض صوره- كما استحدث مشروع القانون المعدل من لجنة القوى العاملة تعريف الأجر الثابت باعتباره "الأجر الأساسي وملحقاته التي يتقاضاها العامل على وجه دائم وثابت لقاء عمله الأصلي فلا تدخل فيه ملحقات الأجر غير الدائمة التي ليس لها صفة الثبات ولا يستحقها العامل إلا بتحقيق سببها"

ويبدو واضحاً أن دواعي هذا التعريف المستحدث هي محاولة التصدي لتعقيدات الأوضاع الراهنة، وتعدد طرائق احتساب الأجر.. غير أننا لا نرى في ذلك تقدماً يذكر في تعديل الأوضاع المعقدة وفوضى الأجور على الأرض، والتصدي للمشكلات الفعلية التي تؤدي إلى الكثير من منازعات العمل.

➤ كما نرى في هذا الصدد أيضاً 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.

➤ أبقى المشروع في المادة ٧٩ منه على المجلس القومي للأجور (الذى أصبح المجلس الأعلى للأجور) بذات التشكيل والاختصاصات الواردة في قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ (المادة ٣٤).. محاولاً تلافى بعض المآخذ السابقة عليه.. حيث يُشكل المجلس من عدد متساوي من ممثلي الأطراف الثلاثة (الحكومة، أصحاب العمل، العمال)، ويوجب المشروع انعقاد المجلس مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر.. غير أن ذلك فيما نظن لا يكفي لتجاوز الخبرة المريرة الماضية لتعطل هذه الآلية. ويتضمن ما تنص عليه المادة ٧٩ من تشكيل المجلس نصاً غريباً في شأن ممثلي العمال.. فهم وفقاً لهذه المادة "أربعة عمال يمثلون العمال يختارهم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر المعنى"

مشروع القانون هنا يحدد الاتحاد العام لنقابات عمال مصر (التنظيم شبه الرسمي) دون غيره من المنظمات النقابية العمالية، ثم هو يعطيه صفة المعنى التي لا نرى لها محلاً أو دلالة هنا.. أولاً لأننا بصدد شأن على المستوى القومى يفترض أنه يعنى جميع المنظمات النقابية العمالية- لسنا بصدد الحديث عن شأن قطاعي أو جغرافي أو شأن يتعلق بإحدى المنشآت لكي يعنى به تنظيماً نقابياً معيناً-ثانياً كيف يمكن لقانون أن يحدد اسم منظمة نقابية ويعتبرها وحدها المعنية – على سبيل الحصر-!!!

➤ 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 ٩-الأحكام العامة)، كما تضمنت المادة (١١) آليات أكثر فاعلية لكفالة حق العمال في اقتضاء حقوقهم في هذه الأحوال.

■ العلاوة الدورية

قامت الحكومة بتخفيض العلاوة الدورية السنوية التي كان منصوصاً عليها بنسبة ٧٪ من الأجر التأميني في مشروع القانون المقدم منها عام ٢٠١٧، إلى ٣٪ في مشروعها المقرر من مجلس الوزراء في نوفمبر الماضي، وقدمت لذلك مبرراً - كما ورد في المذكرة الإيضاحية للتعديلات التي أدخلتها - هو صدور قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، 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 ال ٧٪ من الأجر الأساسي وما يعادلها من نسبة في أجر الاشتراك المنصوص عليه في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩.. غير أن هذا المبرر مردود عليه بما يلي.

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

■ نصيب العمال في الأرباح

تنص المادة ٤٢ 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 اقتضاها.

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 شبيهة 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.. الخ].. 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 بتقنياتها 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).

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

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

- ينبغي تعديل نص المادة ٤٢ على النحو التالي: "لا يرتب قيام الجهات المشار إليها في المادة رقم ٣٩ بتشغيل العامل أى حقوق أو امتيازات لها عليه بعد التحاقه بالعمل، ويحظر على هذه الجهات تقاضى مبالغ مباشرة أو غير مباشرة نظير إلحاقه بالعمل ولها تقاضى مقابل ذلك من صاحب العمل" [إلغاء الفقرة الثانية من المادة، حيث أن تقاضى أى مبالغ مالية يخالف اتفاقية العمل الدولية].
- تبقى المشكلة 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 ٧٦ من المشروع 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"

النص على المساواة بين العمال في الحقوق أمرٌ مستحسن وهام- وكان منصوفاً عليه في قانون العمل الحالي- واعتبار صاحب العمل الأصلي متضامناً في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام القانون ربما يمكن 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 إضافة مادة مستحدثة إلى مشروع القانون -تسبق مباشرة المادة ٧٦- تحدد الأعمال التي يجوز فيها لصاحب العمل أن يعهد إلى صاحب عمل آخر بتأديتها على ألا تكون من الأعمال أو الوظائف الأصلية التي تتصل بنشاط منشأته، وتشترط ألا تتجاوز نسبة العمال لدى صاحب العمل الآخر ١٠٪ من العمال لدى صاحب العمل الأصلي.

الأحكام العامة

نطاق سريان القانون

تنص المادة (٣) 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 ٣ من قانون العمل الحالي، 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 ١٢ لسنة ٢٠٠٣ 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 نوكد 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 وتجسيذاً 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 ٤ من مسودة مشروع القانون 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 ٨١ لسنة ٢٠١٦ 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 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 ٥١) فضلاً عما يكفله من حقوق المساواة وعدم التمييز، وحماية حقوق العاملين.

ولا يقدح 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

■ أحسن معدو مشروع القانون فيما ذهبوا إليه من استحداث النص على حظر تشغيل العمال سخرة (المادة ٥) تماشياً مع نص المادة ١٢ من الدستور، وأيضاً مع اتفاقيات العمل الدولية (الاتفاقية رقم ٢٩ لسنة ١٩٣٠، والاتفاقية رقم ١٠٥ لسنة ١٩٥٧)

■ أحسن معدو المشروع أيضاً في استحداث 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 ٤). وهو أيضاً ما يتوافق مع الدستور (المادة ٥٣).. وإن كنا نرى أن يتضمن النص حظر التمييز في التدريب والتشغيل أيضاً فضلاً عن شروط وظروف العمل.. ولعله جدير بالذكر 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- وعمد في نفس الوقت إلى محاولة الاستجابة لحاجتهم إلى الدعم والمساعدة القانونيين بما نصت عليه المادة ١٥٨ من إنشاء مكاتب للمساعدة القانونية العمالية في مقر كل محكمة ابتدائية وبكل مقر آخر تنعقد 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 ١٢ لسنة ٢٠٠٣، 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 ٨ من الأحكام العامة بإلغاء عبارة "ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها".

■ العمالة غير المنتظمة

قامت وزارة القوى العاملة بتشكيل لجنة ومجموعة عمل استشارية محلية بمديريات القوى العاملة لمتابعة تشغيل ورعاية العمالة غير المنتظمة، غير أن ذلك لم يسفر عن نتائج ملموسة الأثر 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

الحوار الاجتماعي

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

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

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

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

حق الإضراب

نود أولاً التأكيد على ما يلي:

- أن الدستور المصري قد نص في المادة ١٥ منه على أن "الإضراب السلمي حق ينظمه القانون"
- أن اتفاقيتي العمل رقم ٨٧ الخاصة بحماية الحق في التنظيم والموقعة من الحكومة المصرية عام ١٩٥٧، ورقم ٩٨ الخاصة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية الموقعة من الحكومة المصرية عام ١٩٥٤ - وكلتاهما من اتفاقيات معايير العمل الأساسية بل أنهما تأتيان على رأس قائمة هذه الاتفاقيات تنصان على حق العمال 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 ٩٣ من دستور ٢٠١٤ 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 الوزارة قد نص الباب الأول من الكتاب الأول منه [التعاريف] على تعريف الإضراب السلمي عن العمل باعتباره "اتفاق جميع العمال، أو فريق منهم على التوقف عن أداء أعمالهم بمقر العمل للمطالبة بما يروونه محققاً لمصالحهم المهنية، 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 على أن "للعامل حق الإضراب السلمي عن العمل للمطالبة بما يروونه محققاً لمصالحهم المهنية، وذلك بعد استنفاد طرق التسوية الودية للمنازعات المنصوص عليها في هذا القانون، ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال المنظمة النقابية المعنية، أو المفوض العمالي في حدود الضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون".

غير أننا نبدي ما يلي من الملاحظات على النصوص المنظمة للإضراب في مشروع القانون [٢٠٤-٢٠٧]:

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

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

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

الحربي والمستشفيات والمراكز الطبية والصيديات، والمخابز، ووسائل النقل الجماعي للركاب (النقل البري والبحري والجوى) ووسائل نقل البضائع، ومنشآت الدفاع المدني، ومنشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحي، ومنشآت الاتصالات، ومنشآت الموانئ والمناير 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.

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

إن العهد 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 يتمشى 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؟

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

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 اشد التعلق بحياتهم وحياة عائلاتهم.. وهم بالقطع لن يعمدوا إليه إذا كان هناك سبيل إلى المفاوضة أو التسوية الودية.. لكنهم إذا لم يجدوا آذاناً صاغية أو آليات للحوار.. إذا كانوا قد فقدوا الثقة 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.

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

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

ربما كان الأمر الخطير هنا أيضاً هو ما تنص عليه المادة ١٢١ من مشروع القانون في البند ٨ منها من أنه يجوز فصل العامل إذا لم يراعِ الضوابط الواردة في المواد من ٢٠٤ إلى ٢٠٧ - الخاصة بالإضراب.. حيث أنه:

• إذا كنا أمام ضوابط.. مجرد ضوابط لممارسة الحق المعترف به، والذي لا يجوز انتهاكه.. ألا يبدو تعسفاً وإجحافاً أن يترتب على مخالفتها جزاءً مغلفاً إلى هذا الحد.. الفصل.. الحرمان من فرصة العمل وكسب الرزق.

• إن الحصاد المر لاستخدام هذا النص خلال السنوات الماضية هي فصل المئات من العمال والنقابيين وتشريد الآلاف من أسرهم وعائلاتهم.. ألا يستحق ذلك المراجعة؟

