

# ما العمل في قانون العمل؟

قراءة نقدية لمشروع قانون العمل الجديد

# ما العمل في قانون العمل؟

قراءة نقدية لمشروع قانون العمل الجديد

يناير 2023

جميع حقوق الطبع والنشر لهذه المطبوعة محفوظة

بموجب رخصة المشاع الإبداعي،

النسبة-بذات الرخصة، الإصدار 4.0

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

نستخدم الخط الأميري الحر [amirifont.org](http://amirifont.org)



كتب هذه الورقة كل من بيسان كساب الباحثة الاقتصادية، ومحمود ناجي الباحث في وحدة الحريات المدنية بالمبادرة المصرية للحقوق الشخصية.

## مقدمة

بعد عدة أشهر من المناقشات حوله في البرلمان، عاد مشروع قانون العمل الجديد مرة أخرى إلى مرحلة الصياغة، بهدف «تحقيق التوازن بين حقوق أصحاب العمل والموظفين، وكسب رضا جميع الأطراف وتحقيق المصلحة العامة قدر الإمكان»، كما قال وزير شؤون المجالس النيابية، علاء الدين فؤاد،<sup>1</sup> بعد أن لاقى المشروع اعتراضات عديدة من جانب أصحاب الأعمال ممثلين في الغرف التجارية والصناعية، وكذلك من جانب النقابات العمالية الرسمية.

وتفترض الحكومة أن مشروع القانون الجديد الذي قدمته للبرلمان يعالج السلبيات التي أسفر عنها تطبيق قانون العمل منذ عام 2003، بحسب ما جاء في الجزء الخاص بفلسفة القانون الجديد، سواء فيما يتعلق بعدم توافق بعض مواد مع دستور 2014، ومع ما تنص عليه موثيق واتفاقيات العمل الدولية، أو عدم التوازن بين أطراف العملية الإنتاجية، وتعثر التسوية الودية لمنازعات العمل. وينص مشروع القانون الذي ينظم علاقات العمل لما يقرب من 25 مليون عامل وموظف، وتعمل الحكومة على تعديله منذ نحو 7 سنوات، على أنه يستهدف ربط الأجر بالإنتاج «لطمأنة المستثمر الوطني والأجنبي، وتحفيز العامل على بذل الجهد لتعظيم إنتاجيته»، من بين أهداف أخرى. لكنه يتجاهل ربط الأجور بمعدل التضخم ومستوى الأسعار، بما يخل بـ«تحقيق التوازن والعدالة بين طرفي علاقة العمل» الذي يضعه القانون بين أهدافه.

ورغم أن مشروع القانون تضمن عدداً من التعديلات الإيجابية، التي تضمنت حقوق العاملين بشكل أفضل من القانون الحالي، إلا أنه تجاهل الكثير من العيوب والتناقضات القائمة في قانون 2003، وتركها دون تعديل، كما أدخل بعض المواد التي تنتقص فعلياً من حقوق العمال، وعلى رأسها الحق في الإضراب، حيث تضمنت تعديلات القانون إمكانية أن «تخطر الدعوة للإضراب أو إعلانه في الظروف الاستثنائية»، دون تحديد لماهية تلك الظروف.

تسعى هذه الورقة إلى مناقشة عدة جوانب من مشروع القانون بالتركيز على المواد المنظمة لكل من الأجور والعلاوة الدورية، الإضراب عن العمل، عقود العمل وإنهاء علاقة العمل،

وأوضاع العمالة غير المنتظمة، وبعض حقوق النساء العاملات. وتقترح الورقة تعديلات على تلك المواد، المرتبطة بشكل كبير باستقرار علاقات العمل بأطرافها الثلاثة، أصحاب الأعمال، العمال، المجتمع، وضمان احتفاظ العمال بالحقوق المهنية والاقتصادية المنصوص عليها في الدستور المصري والمواثيق الدولية.

## (1) الزيادة السنوية للأجور

ينص قانون العمل الحالي - في مادته الثالثة - على أن العاملين الذين تسري عليهم أحكام القانون يستحقون «علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن 7% من الأجر الأساسي (٠٠)، وذلك حتى يصدر المجلس القومي للأجور القرارات المنظمة لهذه العلاوة»، أما تعديلات القانون التي اقترحتها الحكومة ويناقشها البرلمان، فتتضمن في المادة 12 على أن «يستحق العاملون الذين تسري في شأنهم أحكام هذا القانون علاوة سنوية دورية في تاريخ استحقاقها لا تقل عن 3% من أجر الاشتراك التأميني. وتستحق تلك العلاوة بانقضاء سنة من تاريخ التعيين، أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة، وذلك في ضوء القواعد المنظمة لهذه العلاوة، والتي يصدرها المجلس القومي للأجور».<sup>2</sup>

والأجر الأساسي وفقاً لتعريفه في تعديلات القانون هو «الأجر المنصوص عليه في عقد العمل، وما يطرأ عليه من علاوات»، بينما الأجر التأميني هو «الأجر الذي تحدد على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعي».

وخلال مناقشة مشروع التعديلات في مجلس الشيوخ رأى ممثلو الأغلبية أن الثلاثة في المائة من الأجر التأميني تمثل عملياً زيادة أكبر في الأجر مما تمثله السبعة في المائة من الأجر الأساسي،<sup>3</sup> لأنها تحسب كنسبة من مبلغ أكبر، حيث إن الأجر التأميني أكبر من الأجر الأساسي.

2 نص قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003، منشورات قانونية، رابط: <https://bit.ly/3MYhF84>

3 محمد طه عليوة، ندوة لمركز الخدمات النقابية والعمالية، «مشروع قانون العمل .... تعديلات مجلس الشيوخ ومطالب العمال»، 1 مارس 2022، الرابط: <http://bit.ly/3Haoqm9>

لكن هذا المنطق يتغافل في كل الأحوال عن أن نسبة الزيادة في الحالتين لا تستند إلى الأجر الشامل، وأن النسبة في الحالتين لن تكون كافية لتعويض العاملين عن معدلات زيادة أسعار المستهلكين (التضخم) السنوية، لأنها أقل كثيراً من النسبة الفعلية لمعدلات زيادة الأسعار في مصر في معظم السنوات الأربعين الماضية.

ولتوضيح هذه المسألة يمكن الاستعانة بمثال لعامل يتقاضى ثلاثة آلاف جنيه كأجر شامل، ولو اقترضنا أن الأجر الأساسي 1500 جنيه كما هو معمول به في العديد من المنشآت، ستكون الزيادة بناء على الوضع المعمول به حالياً 105 جنيه. أما بناء على التعديلات الجديدة وباقتراض أن الأجر التأميني يبلغ 2225 جنيه، فتكون الزيادة 66.75 جنيه.

ويستند المثال السابق إلى نتائج دراسة أجرتها هيئة التأمينات الاجتماعية، ف«بالرجوع للبيانات الإحصائية بقاعدة بيانات الهيئة [هيئة التأمينات الاجتماعية] يتضح أن متوسط نسبة الأجور الأساسية من أجور اشتراك المؤمن عليهم تقدر بنسبة 40% من إجمالي أجور الاشتراك الأساسية تبين أنها تمثل 2.8% من إجمالي أجور اشتراك المؤمن عليهم»<sup>4</sup>.

وكما يتضح من النص السابق، يستند هذا التقدير إلى متوسط عام، ما يعني أن عدداً كبيراً من العاملين سيتضررون من هذا التعديل، ونقصد بهم أولئك الذين يمثل 3% من أجورهم التأمينية مبلغاً يقل عن 7% من أجورهم الأساسية.

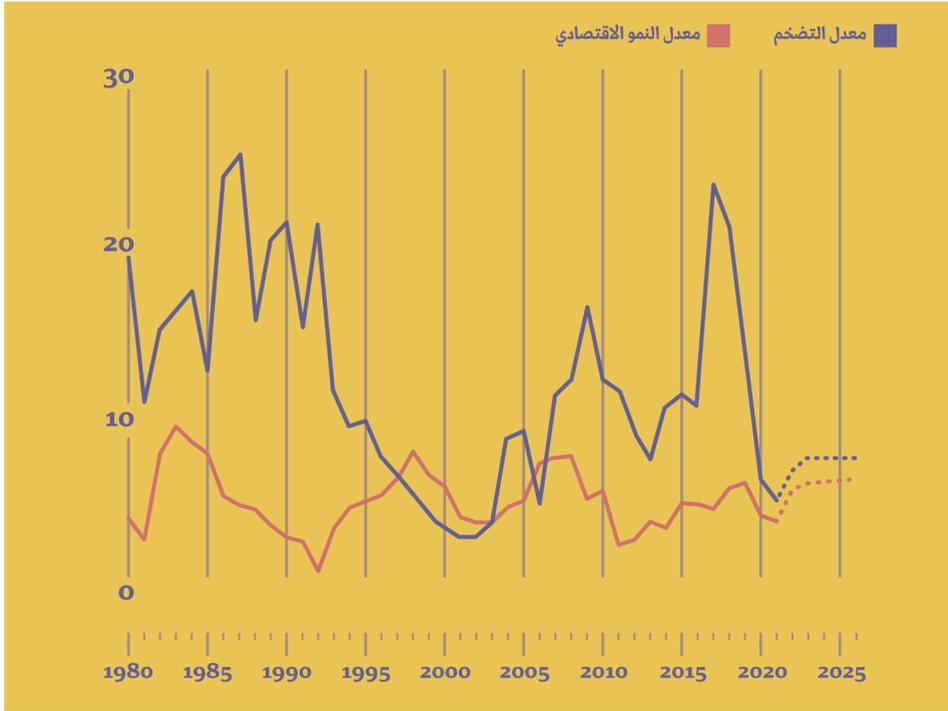
ولا يمكن فهم الأهمية البالغة لهذا النص وتعديلاته إلا بفهم السياق الذي يتعلق به فيما يخص مستويات التضخم عموماً. فبالعودة لمثال العامل المشار إليه، إذا كان معدل التضخم قد بلغ في أحد الأعوام 7%، وهذا معدل منخفض نسبياً في حالة مصر، فإن هذا العامل سيحتاج إلى زيادة تكافئ التضخم، أي 7% من أجره الشامل، وهو ما يوازي 210 جنيه، وهو ما لا يحققه القانون سواء بصورته القائمة أو المطروحة للتعديل.

ويبين الشكل التالي تطور معدل التضخم العام في مصر خلال فترة تزيد على أربعين عاماً، من

4 خطاب من رئيس الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي إلى وزير القوى العاملة <https://bit.ly/3q5dAoI>

عام 1980 وحتى 2021، بالإضافة للبيانات المتوقعة حتى عام 2026. خلال تلك السنوات الطويلة لم يصل معدل التضخم إلى مستوى معدل ثلاثة بالمئة أو ما دونها إلا في ثلاثة أعوام فقط هي 2000، و2001، و2002.

## تطور معدلات التضخم في مصر خلال 40 عاما



المصدر: توقعات صندوق النقد الدولي قبل الأزمة الأخيرة

يتوقع الصندوق معدلاً يتراوح بين 6 و7% للأعوام من 2022 إلى 2026، لكن الأرقام في الواقع تجاوزت ذلك بكثير، حيث بلغ متوسط معدل زيادة أسعار المستهلكين في مصر، خلال عام 2022، 13.8% في الحضر.

وبالتالي يصبح التعديل الأولي بالتطبيق هو ربط العلاوة السنوية بالتضخم المعلن في المتوسط من الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، كنسبة من الأجر الشامل.

## (2) تنظيم حق الإضراب عن العمل

«الإضراب السلمي حق ينظمه الدستور»<sup>5</sup> كما جاء في المادة (15) من الدستور المصري المعدل في 2014، كما ربطت المادة (8) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية<sup>6</sup> الحق في الإضراب عن العمل بالتمتع بشروط وعلاقات عمل عادلة ومرضية لكل أطرافها، وكذلك بحق تكوين النقابات العمالية وممارسة أنشطتها بحرية، وأول هذه الأنشطة الإضراب عن العمل بمختلف أنواعه، بقصد تعزيز المصالح الاقتصادية والاجتماعية للعمال.

وينص قانون العمل في صورته المطبقة حالياً (في المادة 192)، على أن للعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون. وفي حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية الإضراب، في الأحوال التي يجيزها هذا القانون، يجب على اللجنة النقابية - بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائه - إخطار كلٍ من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل، وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول. فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية، يكون الإخطار باعتزام العمال الإضراب للنقابة العامة المعنية، وعلى الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه. وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، والمدة الزمنية المحددة له. عدلت هذه المادة إلى عدة مواد في مشروع القانون الجديد، تنظم إجراءات ممارسة الإضراب السلمي عن العمل، تنطوي على تقييد كبير لهذا الحق.

أولها المادة 204، التي تنص على أنه «مع عدم الإخلال بما نصت عليه المادة 171 من هذا

5 نور على، نشر النصوص المنظمة للإضراب بمشروع قانون العمل بعد موافقة الشيوخ، برلماني، نشر في 31 يناير

2022، رابط: <https://bit.ly/3gh7KLq>

6 انظر العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المعتمد في ديسمبر 1966، رابط:

<https://bit.ly/37CfTcv>

القانون<sup>7</sup>، للعمال حق الإضراب السلمي عن العمل للمطالبة بما يرونه محققاً لمصالحهم المهنية، وذلك بعد استنفاد طرق التسوية الودية للنزاعات المنصوص عليها في هذا القانون، ويكون إعلانه، وتنظيمه من خلال المنظمة النقابية العمالية المعنية، أو المفوض العمالي في حدود الضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون».

ويُضَيِّقُ النص الجديد من نطاق المصالح التي يقوم الإضراب دفاعاً عنها من خلال حصرها في المصالح المهنية فقط، بعكس القانون الحالي الذي يشمل المصالح المهنية والاقتصادية معاً. الغرض من تضيق نطاق التعريف غير واضح، ولكن على الأرجح أن قصره على «المصالح المهنية» يسعى لحصر الممارسة في الدفاع عن مصالح العمال في النزاعات داخل المنشأة فقط لضمان عدم امتداد الممارسة للاحتجاج على تدهور الأحوال المعيشية بسبب قرارات اقتصادية حكومية مثلاً تؤثر على مصالح العاملين في قطاع بعينه.

أما المفوض العمالي كما يعرفه مشروع التعديلات فهو «أحد العاملين بالمنشأة، يتفق العاملون بها على تفويضه بموجب سند رسمي لتمثيلهم أمام صاحب العمل في حالة عدم وجود منظمة نقابية عمالية بها»، وهو نص مستحدث لا وجود له في القانون بصورته الحالية.

يمثل هذا التعديل محاولة من الحكومة لتلافي تناقض قانون العمل مع قانون الحريات النقابية، ويتضمن درجة بسيطة من تخفيف القيود القائمة في النص الحالي الذي يتطلب وجود لجنة نقابية في المنشأة لتولي قرار الإضراب، مع موافقة ثلثي مجلس إدارة النقابة العامة المعنية. وهو شرط ظل على الدوام تعجيزياً تماماً في ظل حالة الوحدة النقابية القسرية التي انطوت من خلالها كل اللجان النقابية تحت الاتحاد العام للعمال الموالي تاريخياً للدولة. في النص الجديد يعترف القانون بدور ما يعرف بالمفوض العمالي بدلاً عن اللجنة النقابية في حال عدم وجود لجنة نقابية بالمنشأة - وهو وضع متكرر في ظل القيود الشديدة على العمل النقابي في القطاع الخاص. ومع ذلك،

7 تنص المادة 171 على أن «يُحظر على صاحب العمل أثناء مراحل وإجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية اتخاذ إجراءات، أو إصدار قرارات تتعلق بالموضوعات محل التفاوض، إلا في حالة الضرورة والاستعجال، ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتاً. ويحظر على العمال كذلك أثناء المراحل المشار إليها بالفقرة السابقة الإضراب، أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية، أو المفوض العمالي بحسب الأحوال».

يعد مجرد الربط بين المنظمة النقابية، أو المفوض العمالي وحق الإضراب في حد ذاته، أمراً مخالفاً بممارسة حق الإضراب على نحو غير مبرر. ويمكن تصور حجم الضغوط التي قد تمارس على اللجنة النقابية أو المفوض العمالي لسحب الموافقة على الإضراب.

فضلاً عن ذلك، أبتت المادة 205 في مشروع القانون المعدل على نفس النص بشأن الإخطار المسبق لصاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل عشرة أيام كاملة، بكتاب مسجل يعلم الوصول، على أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، بالإضافة إلى موعد بدايته ونهايته. وهذه شروط تعجيزية أخرى بطبيعة الحال، تُمكن صاحب العمل - وهو اللاعب الأقوى - من ممارسة كل الضغوط والاحتياطات في مواجهة أضرار الإضراب عليه، وبالتالي نزع جانب كبير من قيمة الإضراب كسلاح في يد الطرف الأضعف في علاقة العمل.

وقد أجاز العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية في المادة الرابعة منه، أن تُخضع الدول الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية إلى القيود المقررة في القانون، على أن تتماشى هذه القيود مع طبيعة الحق المراد تنظيمه. بينما يُعد اشتراط الإخطار المسبق بموعد انتهاء الإضراب تقييداً لهذا الحق، وليس إجراء تنظيمياً الهدف منه ضمان تمتع العمال بحقهم في الإضراب عن العمل. الأصل في الإضراب أن يستمر إلى حين تحقيق العمال مطالبهم، أو جزء منها كحل وسط نتيجة للمفاوضة الجماعية، فكيف يمكن قبل بدء الإضراب بعشرة أيام أن يتوقع العمال مدى مرونة الطرف الآخر وموعد التوصل إلى حل وسط؟

وبينما نص القانون في صورته الحالية في المادة 193 على أنه «يُحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم»، حملت التعديلات نفس النص في المادة 206 مع حذف الجملة الأخيرة فقط، والتي تشمل «مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم». ولم يضع المشرع آلية لتعديل اتفاقية العمل في حالة تغير الظروف سواء داخل المنشأة أم في السياق الاقتصادي بشكل يخل بأحكام الاتفاقية أثناء سريانها.

أما أخطر التعديلات المهددة للحق في الإضراب فهو النص على أن «تُحظر الدعوة للإضراب أو إعلانه في الظروف الاستثنائية»، دون تحديد هذه الظروف الاستثنائية، وما إن كانت تتعلق

بالمنشأة نفسها أو تتعلق بالقطاع الذي تنتمي إليه تلك المنشأة أو تتعلق بالأوضاع السياسية أو الأمنية في البلاد. وتمثل هذه الإضافة القصيرة إلى النص تطوراً خطيراً للغاية قد يوسع حظر حق الإضراب ليشمل البلاد كلها لمدة غير محددة ولأسباب مبهمه.

### (3) الإضراب والمنشآت الاستراتيجية

ينص القانون بصورته الحالية في المادة 194 على أنه «يُحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو الخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين. ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت». احتفظ مشروع التعديلات في المادة 207 بنفس هذا الحظر في قائمة من القطاعات<sup>8</sup> مع تعديلات طفيفة في الصياغة.

وتنطوي المادة على تقييد صريح للحق الدستوري بالمخالفة لنصوص الدستور والتزامات مصر بمقتضى المواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تشكل مكوناً أصيلاً من مكونات القانون المصري بمجرد التصديق عليها.

أولاً، يؤسس قرار رئيس مجلس الوزراء المذكور لحرمان العاملين بالمنشآت الاستراتيجية والحיוية من الحق في الإضراب حرماناً دائماً، دون ارتباط هذا الحظر بحالة استثناء كالحروب أو حدوث كوارث طبيعية أو إعلان حالة الطوارئ، وهو ما يخالف النص الدستوري في المادة (15) ويمثل إخلالاً بالتزام مصر بالمادة (8) من العهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

ثانياً، يخضع حق الإضراب حالياً لقرار رئيس مجلس الوزراء عاطف عبيد رقم 1185 لسنة 2003، «بتحديد المنشآت الحيوية أو الاستراتيجية التي يُحظر فيها الإضراب عن العمل». ويقضي القرار بـ «حظر الإضراب أو حتى الدعوة إليه في المنشآت الحيوية أو الاستراتيجية التي يؤدي توقف العمل فيها إلى اضطراب في الحياة اليومية لجمهور المواطنين، أو الإخلال بالأمن القومي والخدمات الأساسية التي تقدم للمواطنين». وحدد القرار تلك المنشآت على سبيل الحصر؛

8 كمال عباس المنسق العام لدار الخدمات النقابية والعمالية، مقابلة.

في منشآت الأمن القومي والإنتاج الحربي، المستشفيات والمراكز الطبية والصيديات، المخازن، وسائل النقل الجماعي للركاب (النقل البحري والبري والجوي)، وسائل نقل البضائع، منشآت الدفاع المدني، منشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحي، منشآت الاتصالات، منشآت الموانئ والمنائر والمطارات، بالإضافة إلى العاملين في المؤسسات التعليمية.

ويلاحظ هنا، أن القرار توسع في اعتبار عدد كبير من القطاعات الخدمية - سواء كانت حكومية أم خاصة - منشآت استراتيجية أو حيوية، كما لم يفرق بين المنشآت المختلفة أو الوظائف المختلفة، وهذا التوسع يشير إلى أن الغاية ليست حفظ الحياة اليومية للمواطنين من الاضطراب، إنما استخدامها كذريعة للتدخل من الالتزام الدستوري.

استخدم القرار مثلاً معيار القطاعات وليس المنشآت، فتم حظر الإضراب في قطاع الاتصالات كله على سبيل المثال، ليتساوى في ذلك مهندسو الاتصالات في القطاعات المرتبطة مثلاً بتوفير خدمة الانترنت الحيوية، مع موظفي مكاتب البريد الذين قد يقتصر عملهم على فتح دفاتر التوفير وصرف المستحقات. نفس الملاحظة تنطبق على «منشآت المياه والكهرباء»، التي يساوي القرار فيها - من حيث حظر الإضراب - بين العاملين الذين قد يتصل عملهم مباشرة باستمرار إمداد الصناعة والمنازل بالطاقة الكهربائية والمياه، كالمهندسين مثلاً من ناحية، وبين محصلي فواتير المياه والكهرباء من ناحية أخرى. كما تنطبق نفس الملاحظة على وسائل النقل الجماعي للركاب، التي لم يحدد القرار فيما يخصها ما يميز بين السائقين من ناحية والعاملين في الشؤون الإدارية على سبيل المثال.

ثالثاً، لا يجب أن يكون العمل في منشآت استراتيجية أو حيوية، سبباً لحرمان العاملين من الحق في الإضراب أو أي حق آخر. بالطبع يجوز التقييد فيما يخص قسماً كبيراً من الحقوق المدنية والسياسية، كالخفق في الإضراب والتجمع السلمي، بشرط أن يكون التقييد متناسباً ودون إخلال بجوهر الحق وبهدف حماية الحقوق في مجتمع ديمقراطي. على سبيل المثال أقرت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، في التعليق العام<sup>9</sup> رقم 37 (2020) بشأن الحق في التجمع السلمي المادة (21)

9 انظر التعليق العام رقم 37 (2020) بشأن الحق في التجمع السلمي المادة (21) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، رابط: <https://bit.ly/3VCurNy>

من العهد الدولي لحقوق المدينة والسياسية، وهو حق متصل بالحق في الإضراب، بمبدأ التقييد المشروط هذا. فذكرت مثلاً « إن كان يجوز أحياناً تقييد الحق في التجمع السلمي، فينبغي أن يسترشد فرض أي قيود بهدف تيسير هذا الحق بدلاً من السعي إلى تقييده على نحو غير ضروري وغير متناسب. ويجب ألا تكون القيود تمييزية، أو مخلة بجوهر الحق، أو هادفة إلى ردع المشاركة في التجمعات، أو ذات أثر مثبت.»

ويعدد التعليق الأسباب المشروعة التي تسمح بتقييد الحق في التجمع السلمي، وهي على سبيل الحصر: صيانة الأمن القومي، أو السلامة العامة، أو النظام العام، أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة، أو حماية حقوق الآخرين وحررياتهم. ولتلافي التوسع في تأويل هذه الأسباب بشكل يفرغ الحقوق من مضمونها، توضح اللجنة أن مسألة «صيانة الأمن القومي» يمكن أن تمثل سبباً لفرض قيود إذا كانت هذه القيود ضرورية للحفاظ على «قدرة الدولة على حماية بقائها، أو سلامتها الإقليمية، أو استقلالها السياسي من استخدام القوة أو تهديد موثوق باستخدامها». كما تضيف أنه «إن إحتجت الحكومة بحماية «السلامة العامة» يجب أن تثبت أن التجمع يشكل خطراً حقيقياً وكبيراً على سلامة الأشخاص (على حياة الأشخاص وأمنهم) أو خطراً مماثلاً يتمثل في إلحاق ضرر جسيم بالممتلكات». وكذلك تعرف اللجنة «النظام العام» باعتباره مجموعة المبادئ الأساسية التي يقوم عليها المجتمع ومنها احترام حقوق الإنسان، والذي يشمل بطبيعة الحال حقوق الإضراب والتجمع السلمي. فلا يجوز، والحال كذلك، حرمان فئات كاملة من ممارسة حقوقها الأساسية بدعوى حماية النظام العام الذي يقوم على احترام هذه الحقوق.

يتضح من تفسير اللجنة للمشروعة أنها تكون لحماية المجتمع والدولة في حالات نادرة واستثنائية، تكون التجمعات أو الإضرابات أو المظاهرات فيها قد خرجت عن إطارها السلمي بما يشكل تهديداً للأرواح والممتلكات العامة والخاصة. في هذه الحالة إما أن تُعلن حالة الطوارئ، بضماناتها الدستورية والقانونية المتعارف عليها، أو تلجأ السلطات لتطبيق القانون بتحديد الجناة بدقة ومعاقبتهم وفق القوانين المقررة لتلك الجرائم دون داعٍ لتعليق ممارسة الحق بشكل مطلق. وبالتالي، إذا كانت هناك حاجة إلى النص على استثناء قطاعات معينة شديدة الحساسية من حق الإضراب، فينبغي أن يُحدّد ذلك على سبيل الحصر للعاملين في منشآت بعينها، أو وظائف بعينها،

وفي أضيق الحدود، ولأسباب واضحة ومحددة، وأن يكون النص ضمن القانون نفسه، وليس بقرار إداري، بحيث يكون لنواب البرلمان الرقابة على النص بالتعديل أو الحذف من قائمة تلك المنشآت والوظائف. أما إحالة الأمر كله لقرار إداري لا يخضع لرقابة البرلمان، وكون صاحب القرار - رئيس مجلس الوزراء - ليس مجرد حكم بين طرفي علاقة العمل، لأنه يمثل هنا صاحب عمل، باعتبار الحكومة تملك الكثير من المنشآت التي تضمها تلك القائمة الطويلة من القطاعات التي يُحظر عليها الإضراب، فإن هذا الوضع يمثل انتهاكاً لهذا الحق الدستوري.

والملفت للنظر أن المحاكم المصرية لها تراث من اتباع منهج اللجنة نفسه في أحكامها عند التصدي للتعديل غير الدستوري للحق في الإضراب. على سبيل المثال، حكمت محكمة أمن الدولة العليا طوارئ<sup>10</sup> في القضية رقم 4190 سنة 86 الأزبكية، المتهم فيها عمال هيئة السكة الحديد سنة 1986، في اتهامهم بتعطيل سير قطارات السكك الحديدية، براءة العمال استناداً إلى توقيع مصر على العهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ونصت في المادة الثامنة منها على كفالة الدول الأطراف في الاتفاقية الحق في الإضراب على أن يمارس وفقاً للقانون المحلي. ويضيف نص الحكم:

«وهذا النص قاطع الدلالة في أن على الدولة المنضمة للاتفاقية الالتزام بأن تكفل الحق في الإضراب بمعنى أنه صار معترفاً به كحق مشروع من حيث المبدأ ولا يجوز العصف به كلياً وتحريمه على الإطلاق وإلا فإن ذلك مصادرة كاملة للحق ذاته وما تملكه الدول المنضمة للاتفاقية لا يعدو أن يكون مجرد تنظيم ذلك الحق المقرر بحيث تنظم التشريعات الداخلية طريقة ممارسة ذلك الحق وهناك فرق بين نشأة ووضع قيود على ممارسته، وعدم وضع تنظيم لذلك الحق لا يعني على الإطلاق العصف به أو تأجيله لحين وضع تلك النظم وإلا لاستطاعت أية دولة التحلل من التزامها بعد وضع تنظيم لممارسة ذلك الحق.»

وتجدر الإشارة إلى أن هذا الحكم كان سبباً لإلغاء تجريم الإضراب، وإقراره في قانون العمل.

10 انظر حكم محكمة أمن الدولة العليا طوارئ القاهرة، في قضية النيابة العامة رقم 4190 سنة 86 الأزبكية (121 كلى شمال)، رابط: <https://bit.ly/3XSkekQ>

كذلك تشير وقائع التاريخ القريب إلى ممارسة الحق في الإضراب في عدد من المنشآت التي حددها قرار رئيس مجلس الوزراء دون إخلال بالسلامة العامة أو الأمن القومي. ففي عام 2016، بدأ أطباء مستشفى المطرية التعليمي إضراباً جزئياً عن العمل،<sup>11</sup> احتجاجاً على اعتداء عدد من أمناء الشرطة على طبيبين أثناء تأدية عملهما بسبب رفضهما كتابة تقرير طبي «مزور». على أثر ذلك دعت النقابة العامة للأطباء لجمعية عمومية طارئة «لاتخاذ القرارات اللازمة التي تكفل الحفاظ علي كرامة الأطباء وحمايتهم أثناء تأدية عملهم». ولم يترتب على هذا الإضراب الواسع إخلال يذكر بحقوق المرضى أو بسلامة المنشآت الصحية. ويمكن ذكر المزيد من الأمثلة الشبيهة بطبيعة الحال بما يوضح عدم تناسب قرار مجلس الوزراء ومخالفته الصريحة لنصوص الدستور.

## (4) تنظيم عقود العمل وإنهاؤها

لم تقدم المواد المنظمة لعقود العمل في مشروع تعديلات القانون علاجاً للمشكلات التي يعاني منها العمال مع أصحاب الأعمال في ظل القانون الحالي، بل فتحت الباب لتقنين الانتهاكات القائمة لحقوق العمال، فيما يخص عقود العمل المؤقتة.

فالأصل في عقود العمل أنها غير محددة المدة، ما لم تكن مرتبطة بطبيعة النشاط الذي يزاوله صاحب العمل. إلا أن المادة 70 من التعديلات تنص على أن «يبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة، أو لمدة محددة لا تقل عن سنة، كما يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدد أخرى مماثلة». كما تنص المادة 71 على أن «يعتبر العقد غير محدد المدة منذ إبرامه في عدة حالات (إذا كان غير مكتوب - إذا لم ينص العقد على مدته - إذا كان محددًا واستمر الطرفان في تنفيذه بعد المدة)، منها أن يكون مبرماً لمدة محددة، ويتفق الطرفان على تجديده لمدة تزيد في مجموعها على أربع سنوات.

11 مينا غالي، إضراب أطباء «المطرية التعليمي» لاعتداء أمناء شرطة على أحد زملائهم، المصري اليوم، نشر في

28 يناير 2016، رابط: <https://bit.ly/3EY96qB>

ويمثل هذا الإطلاق لإمكانية إبرام عقود عمل محددة المدة إخلالاً جسيماً بأمان علاقات العمل، كما أن وصول مدة تجديد العقود المؤقتة إلى 4 سنوات قبل أن تتم معاملتها كعقود مفتوحة يقطن استغلال العمال والتعدي على حقوقهم، الذي كان يتم سابقاً بالتحايل على القانون. ويوضح شرح مسودة القانون نفسه أن الأصل هو التعاقد غير محدد المدة، فيشير فصل «عقد العمل الفردي» إلى أن «الأصل في التعاقد هو أن يبرم عقد العمل لمدة غير محددة، وجواز إبرامه لمدة محددة لا تقل عن سنة وجواز الاتفاق على تجديده لمدد أخرى مماثلة ضمناً للعامل في تحقيق علاقة عمل مستقرة ومستمرة وتفادياً للمشكلات العملية التي كانت تواجه العمال في تحرير عقود عمل محددة المدة».

ولا تجوز المساواة بين العقد المفتوح والمؤقت لأن طبيعة العمل نفسه مختلفة، حيث جاء في المادة الأولى من مشروع تعديلات القانون في البند رقم (6) أن تعريف العمل المؤقت هو العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة إنجازه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته، وينتهي بانتهائه. وبالتالي هو ليس أحد خيارات التعاقد عموماً، وإنما يرتبط بأعمال لها طبيعة مؤقتة.

لكن شرط تحويل عقد العمل المؤقت إلى دائم بأن يتم تجديده لمدة تزيد على أربع سنوات، أي أن يظل العامل يؤدي عملاً أساسياً في طبيعة نشاط صاحب العمل لمدة أربع سنوات مستمرة بعقد عمل مؤقت يجدد سنوياً، يُعدّ التفاضلاً على هذا التعريف. ويؤدي عملياً إلى حرمان العامل من الاستقرار الوظيفي، وأن يظل مهدداً بعدم تجديد التعاقد معه لمدة أربع سنوات متتالية، وهو وضع لا يستطيع معه المطالبة بتحسين ظروفه المهنية والاقتصادية، أو الانخراط في النقابة العمالية خشية عدم تجديد تعاقد.

يمكن تفادي هذا التناقض الواضح بين مواد القانون والمسودة الشارحة بالرجوع إلى صيغة كانت قد قدمتها وزارة القوى العاملة في عام 2016، وتتسق مع التعريفات الواردة في القانون بخصوص العمل المؤقت، والتي نصت 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 بحكم العرف، اللجوء فيها ابتداءً إلى عقود غير محددة المدة».

بناءً على ما سبق في المواد 70 و71، فإن استخدام العامل في عمل دائم بعقد عمل مؤقت يتعارض مع نصوص واردة في المشروع الحالي نفسه، ولا يتفق مع ما استقرت عليه أحكام القضاء باعتبار العقد «محدد المدة» يصير غير محدد المدة إذا استمر أكثر من سنتين متتاليتين<sup>12</sup>، وهو ما يؤثر بالتالي على عملية إنهاء العمل. فإذا تم إنهاء علاقة العمل من جانب صاحب العمل بعد عامين من التعاقد المؤقت فإن ذلك يعد فصلاً تعسفياً يوجب تعويض العامل بأجر شهرين عن كل سنة خدمة.

بينما يتغير هذا الوضع في ظل المادتين 131 و133 من مشروع القانون، والمتعلقتين بتنظيم إنهاء علاقة العمل<sup>13</sup>. فتتص المادة 131 على أنه «مع عدم الإخلال بما نصت عليه المادتان (70،71)، ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته، فإذا تم تجديد عقد العمل لمدة لا تتجاوز أربع سنوات، جاز لأي من الطرفين إنهاؤه بشرط الإخطار كتابة قبل الإنهاء بشهرين، فإذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل، استحق العامل مكافأة تعادل أجر شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة».

بينما نصت المادة 133 على أنه «إذا كان عقد العمل غير محدد المدة (دائماً) جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بشرط الإخطار قبلها بثلاث شهور». ويتعارض نص المادة مع ما جاء في مواد الفصل الخامس من القانون الخاص بواجبات العمال ومساءلتهم حيث نصت المادة (125) على أن «يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من العمل للمحكمة العمالية المختصة، ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل، أو من يفوضه، لذلك، وفي جميع الأحوال لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأً جسيماً»، وحددت المادة حالات الأخطاء الجسيمة في 8 بنود.

12 صفاء عصام الدين، خالد على يفند قانون العمل: يتيح الفصل وعمالة الأطفال، المنصة، 19 يناير 2022، رابط: <https://bit.ly/354CmxE>

13 محمد شومان ونورهان أشرف، نشر النص الكامل لقانون العمل بعد موافقة اللجنة المشتركة بمجلس الشيوخ، القاهرة 24، نشر في 30 ديسمبر 2021، رابط: <https://bit.ly/34NkbgB>

وبذلك فإن المادة (133) تسمح بفصل العامل دون الرجوع إلى المحكمة العمالية، ما يعتبر فصلاً تعسفياً يقننه مشروع القانون الجديد، وهو ما يتعارض مع المادة 125 المشار إليها في تعديلات القانون.

هذا التعارض قائم أيضاً في النص الحالي لقانون العمل الحالي 12 لسنة 2003، حيث نصت المادة (68) من القانون الحالي على أن يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للمحكمة العمالية. وحددت المادة (69) على سبيل الحصر الحالات التي لا يجوز فصل العامل في غيرها. بينما نصت المادة (110) «على أنه إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لطرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء.»

وبالتالي فإن مشروع القانون الجديد لم يتلاف الالتباسات والمشاكل التي كانت تسمح بتناقض نصوص مواد القانون، بما يسمح لصاحب العمل باستخدام هذه المواد لفصل العامل بغير الطرق التأديبية، بل أكد عليها وعززها. وبحسب دار الخدمات النقابية والعمالية، فإن هذا التعارض كان يصل إلى اختلاف أحكام المحاكم العمالية في حالات الفصل التعسفي؛ في أحيان تحكم المحكمة بمخالفة قرار الفصل لنصوص المواد (69،69) ويكون الحكم لصالح العامل، وأحياناً أخرى يصدر الحكم معتبراً قرار الفصل هو إنهاء لعقد العمل من جانب صاحب العمل وفق ما أقرته المادة (110).

يعيد المشروع الجديد إنتاج العيوب الجوهرية في القانون الحالي، بالسماح بوجود تناقض واضح بين نصوص المواد، التي تقر للمحكمة العمالية اختصاص الفصل من العمل، وتحدد على سبيل الحصر الحالات التي تستوجب الفصل من العمل. بينما مواد أخرى تقر بحق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بمجرد الإخطار، دون أن يرتكب العامل أي مخالفة من الأساس.

بناءً على ذلك تعتبر نصوص المواد الخاصة بإنهاء علاقة العمل الفردي من مسودة القانون الجديد تقنياً للفصل التعسفي لأنها تنظم إنهاء عقد العمل غير محدد المدة وهو عقد لا ينتهي إلا في حالات محددة هي: إنهاء العقد بالتراضي بين الطرفين، إنهاء العقد باستقالة العامل، إنهاء العقد بفصل العامل من خلال المحكمة العمالية، أو إنهاء من جانب صاحب العمل طبقاً لل مواد

المذكورة أعلاه ما يعتبر فصلاً تعسفياً يقره القانون، ووفاة العامل أو تقاعده أو عجزه عن العمل كأسباب طبيعية لإنهاء علاقة العمل.

## (5) العمالة غير المنتظمة

ينص قانون العمل الحالي على أن «تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة، وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميّين وعمال البحر وعمال المناجم والمهاجر وعمال المقاولات. ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة بتحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات، واشتراطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم، واللوائح المالية والإدارية التي تنظم هذا التشغيل». لا يمثل هذا النص ما يمكن اعتباره إطاراً واضحاً للقواعد الحاكمة لظروف حياة العمالة غير المنتظمة، ويحيل مصيرهم عملياً إلى قرارات إدارية لم يصوت عليها البرلمان.

أما التعديلات الجديدة، فقد أبت على الفقرة الأولى فقط من النص السابق وحذفت بقيته، واستحدثت نصاً جديداً في المقابل. فالمادة الجديدة - رقم 32 من مشروع التعديلات - تنص على أن «ينشأ صندوق لحماية وتشغيل العمالة غير المنتظمة، تكون له الشخصية الاعتبارية العامة، ويتبع الوزير المختص. ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل مجلس إدارة الصندوق برئاسة الوزير المختص، يحدد اختصاصاته ونظام العمل به والمعاملة المالية لرئيس وأعضاء مجلس الإدارة. كما يحدد القرار فروع الصندوق في المحافظات، والرسوم المقررة ونظام تحصيلها من صاحب العمل الذي يستخدم العمالة غير المنتظمة، بما لا يقل عن 1% ولا يزيد على 3% مما تمثله الأجور من الأعمال المنفذة.

كما يصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزير المختص بالتأمينات الاجتماعية قراراً باللائحة المالية والإدارية للصندوق متضمنةً القواعد المنظمة لتشغيل العمالة غير المنتظمة والخدمات المقدمة إليها وشروط الانتفاع بها، واشتراطات السلامة والصحة المهنية، والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنها. وكذلك موارد الصندوق، وأوجه إنفاقها، وإجراءات التصرف فيها وفقاً لأحكام

هذا القانون. ويكون للصندوق حساب خاص في حساب الخزانة الموحد لدى البنك المركزي المصري، ويعد الصندوق سنويا القوائم الدالة على المركز المالي، وتخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للحسابات، ويؤول فائض أمواله إلى الخزانة العامة.»

من الملفت للنظر هنا، أن هذا النص أعلاه، حافظ على نفس روح النص القديم من حيث إحالة «مصير» العمالة غير المنتظمة برمته للقرارات الإدارية مرة أخرى، كما لو كانت الجهات الإدارية تلك تفرض قانوناً كاملاً يحكم وضع العمالة غير المنتظمة دون رقابة من البرلمان. وفضلاً عن ذلك، فحتى المبالغ المحصلة من أصحاب العمل تلك، يبدو من غير الواضح كيفية إنفاقها على نحو قد يغري الجهات الإدارية أصلاً بـ «التقتير» في إنفاقها رغبة في نقل تلك الفوائض إلى الخزانة العامة.

خطورة هذا النص أنه يتعامل مع حقوق فئة من العمالة يرتب لها وضعاً يحتمل حصولها على حقوق أقل بحكم القانون نفسه، كما لو كانت فئة هامشية أو تمثل أقلية. بينما في واقع الأمر تشير<sup>14</sup> الأرقام الرسمية إلى أن نسبة المشتغلين بالقطاع غير المنتظم تبلغ 44.7% من النساء و47.3% من الرجال.

في المقابل، فالتوجه الأقرب لضمان الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعمالة هو النص ضمن قانون العمل على كل تفاصيل اختصاصات هذا الصندوق، وكيفية إدارة أمواله من ناحية، والنص الصريح أيضاً على حقوق العمالة غير المنتظمة والحدود الدنيا المقبولة كظروف عملها من ناحية أخرى، دون أي إحالة لقرارات إدارية خارج نطاق القانون.

## (6) حقوق النساء العاملات

شملت تعديلات القانون التي تقدمت بها الحكومة للبرلمان، تعديلاً إيجابياً أدخل على المادة 91 من قانون العمل الحالي. تنص هذه المادة في صورتها الحالية على أن «للعمالة التي أمضت عشرة

14 منى عزت، «العمالة غير المنتظمة: ظروف عمل هشّة وتمييز مضاعف ضد النساء»، حلول للسياسات البديلة،

<https://bit.ly/3JlbFnR>

أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساوٍ للأجر الشامل، تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، [...] ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع. ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة».

زادت مدة إجازة الوضع في مشروع تعديل القانون إلى أربعة أشهر تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، وتكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر، ولا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها. وكانت زيادة مدة الإجازة ضمن التعديلات «النادرة» التي أدخلها مجلس الشيوخ على مشروع التعديلات المقدم من الحكومة.

وبالرغم مما تضمنته التعديلات من حقوق إضافية للنساء العاملات في هذا السياق، إلا أن هناك إمكانية للاقتراب بالتشريع أكثر مما يتوافق بشكل أكبر مع حقوق النساء العاملات. فالثلاثة أشهر - 12 أسبوعاً - التي ينص عليها القانون في وضعه الحالي تقل عن الحد الأدنى من المعايير المقبولة من منظمة العمل الدولية. وتتضمن معايير منظمة العمل الدولية حالياً حداً أدنى لإجازات الأمومة مدفوعة الأجر بما لا يقل عن 14 أسبوعاً تبعاً لمعاييرها المحدثة في هذا السياق عبر الاتفاقية رقم 183<sup>15</sup>، وهي اتفاقية لم توقع عليها مصر<sup>16</sup>.

الاتفاقية نفسها تحث الدول على مد إجازات الأمومة مدفوعة الأجر إلى 18 أسبوعاً كحد أدنى، وهو ما يزيد عن إجازة الأمومة في التعديل الجديد بأربعين أسبوعين.

وتشير معايير التغذية الصحية للرضع التي توصي بها منظمة الصحة العالمية إلى ضرورة «اقتصار التغذية على لبن الأم فقط ولا شيء غيره في الستة أشهر الأولى من عمر الطفل»<sup>17</sup>، مما قد يستلزم

15 Maternity and paternity at work, International labor organization, <https://bit.ly/3Ioxdi1>

16 International Labor Organization, Up-to-date Conventions and Protocols not ratified by Egypt, [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210\\_COUNTRY\\_ID:102915](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11210:0::NO:11210:P11210_COUNTRY_ID:102915)

17 بيان صحفي مشترك لمنظمة الصحة العالمية، واليونيسيف، وشبكة العمل الدولية لأغذية الرضع (إيفان)، «قوانين حماية الرضاعة الطبيعية غير كافية في معظم البلدان»، رابط <https://bit.ly/3Ii6Dag>

مد إجازة الوضع لتصل إلى ستة أشهر. وتوفر بعض التجارب الدولية بدائل تغطية هذه الفجوة بين الـ 18 أسبوعاً مدفوعة الأجر ونهاية الأشهر الستة - 24 أسبوعاً - الضرورية لاستكمال فترة الرضاعة الطبيعية دون أي تغذية إضافية بغير لبن الأم، فتسمح بفترة إضافية بعد الإجازة مدفوعة الأجر يُصرف فيها الجانب الأكبر من الأجر، كثمانين أو تسعين في المائة منه، وهي تجارب يمكن الاستفادة منها.

كما استحدث مشروع القانون إجازة أبوة مدفوعة الأجر، بدأت بسبعة أيام في المشروع الأصلي لكن تم تعديلها بمجلس الشيوخ لتصبح يوماً واحداً بناءً على رفض وزير القوى العاملة. وفي معرض تبريره للرفض صرح الوزير قائلاً "نحن مع مراعاة أن يقف الزوج مع زوجته في الولادة ولكن نحرص أيضاً على عدم حدوث خلل في العملية الإنتاجية". واقترح الوزير إجازة اليوم الواحد "لنسمح له بالتواجد معها في الولادة"، وهو التصريح الذي يعكس عدم إدراك مفهوم المسؤولية المشتركة للوالدين تجاه أطفالهم والمسؤولية الأسرية للأباء.

من جهة أخرى، تنص المادة 56 من المشروع الجديد - التي تحل تعديلاً طفيفاً على المادة 96 في القانون الحالي - على إلزام «صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد بأن ينشئ داراً للحضانة، أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع المحددة باللائحة التنفيذية لقانون الطفل. وتلتزم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من مائة عاملة، أن تشارك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة، وذلك بالشروط والأوضاع المحددة باللائحة التنفيذية لقانون الطفل».

تكرس هذه المادة مسؤولية النساء الحصرية عن تربية الأطفال، بما يتعارض مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي وقعت عليها مصر. وهو أمر تكمن خطورته في كونه يعد توجيهاً من المشرع ومن خلفه الحكومة التي أعدت القانون في صورته الحالية وتعديلاته، لا مجرد عرف اجتماعي. ومن المهم هنا الانتباه إلى أن قصر المزايا المرتبطة بممارسة الأدوار التقليدية بالأسرة على النساء دوناً عن الرجال، يسهم في واقع الأمر في تجنب القطاع الخاص توظيفهن. ولهذين السببين، فالوضع الصحيح هو تعميم هذه المزايا على الرجال والنساء على السواء باعتبارهم شركاء في المهام الأسرية، بحيث يكون الالتزام بتقديم تلك المزايا للمنشأة التي تشغل عمالاً يعولون أطفالاً.

وتعد إحدى أكبر نقاط ضعف مشروع قانون العمل فيما يخص حقوق النساء العاملات، استثناءه العاملات المنزليات من أحكامه، بدعوى أن عملهن يقع داخل المساحات الخاصة للمنزل، بما يترك عدداً كبيراً من العاملات بلا حماية قانونية لحقوقهن في حالة النزاع، وبلا حد أدنى من حقوق العمل. ورغم تقديم أكثر من مشروع قانون منفصل لتنظيم العلاقة بين العاملات المنزليات، وأصحاب العمل، ومكاتب التشغيل، إلا أنه لا يوجد ما يمنع أن يشملهم قانون العمل بمظلته باعتبار أن نسبة كبيرة منهن تعتبر من فئة العمالة غير المنتظمة التي يغطيها القانون.

## التوصيات

- قانون العمل المعدل امتداد لسياسات تميل لأصحاب العمل والمستثمرين على حساب العمال والمشتغلين على مدى عقود، في وضع تراجع فيه مستويات المعيشة عند العاملين بأجر وتزيد معدلات الفقر بينهم ويتراجع نصيبهم من الناتج المحلي الإجمالي. وتهدد بعض التعديلات بمفاقة هذه الأوضاع، وتفتح الباب لتقنين الانتهاكات القائمة لحقوق العمال، فيما يخص عقود العمل المؤقتة، وإخلال جسيم بأمان علاقات العمل، بينما يقلص فرص العمال في الدفاع عن حقوقهم من خلال الأدوات القانونية والدستورية كالإضراب. هناك حاجة لتعديل فلسفة القانون في اتجاه عكسي يعيد بعض التوازن لعلاقات العمل ويقرب من الالتزام من حقوق العمل الدستورية ووفقاً للاتفاقات الدولية التي تلتزم بها مصر.
- تفعيل دور الحوار المجتمعي أثناء مناقشة القانون في مجلس النواب، من خلال جلسات استماع للمنظمات العمالية على تنوعها بأوسع درجة من التمثيل، واتحادات النقابات العمالية المختلفة، ومؤسسات المجتمع المدني.
- تعديل المادة (12) الخاصة بالعلاوة الدورية إلى نسبة من الأجر الشامل مربوطة بمتوسط معدل التضخم المعلن من الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، بدلاً من 3% من الأجر التأميني.

- تعديل المواد المنظمة للإضراب بما يضمن تمتع العمال بحقهم في الإضراب السلمي بكافة أنواعه، بمجرد الإخطار، والبدء فيه دون تحديد تاريخ الانتهاء. وإلغاء المادة التي تجيز حظر الإضراب في ظروف استثنائية غير محددة.
- عدم استثناء قطاعات بعينها من ممارسة حقها الدستوري في الإضراب، طالما لم يترتب على ممارسة هذا الحق تهديد الأرواح أو الممتلكات العامة والخاصة. وإن وجدت ضرورة حقيقية لمثل هذا الاستثناء فيجب توضيحها في نص القانون، ولا تصدر بقرارات إدارية لا يراقبها البرلمان. كما يجب أن يتم تحديد منشآت ووظائف بعينها، وليس حرمان قطاعات كاملة من حقها الدستوري كما هو الوضع حالياً.
- إعادة صياغة المادتين 70 و71 من التعديلات والمنظمتين لانتفاء علاقة العمل الفردية من مشروع القانون لما تمثلانه من التباس وتناقض يسمح بفصل العمال تعسفياً، وإعادة إنتاج عيوب قانون العمل الحالي، على أن يتم وتفصيل حالات العقد محدد المدة في المادة (70) كالأعمال الموسمية، التي ينتهي عقدها بانتهاء مهمة العمل المتفق عليها. وكذلك تعديل المادة (71) البند الثالث، والنص على اعتبار العقد محدد المدة عقداً دائماً في حال تجديده لمدة سنتين، وذلك بالرجوع لتعريف العمل المؤقت في المشروع المقدم من وزارة القوى العاملة في 2016: «يُرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة، ويجوز إبرامه لمدة محددة في حالة القيام بأعمال موسمية أو أنشطة أخرى لا يمكن بحكم طبيعتها أو بحكم العرف، اللجوء فيها ابتداءً إلى عقود غير محددة المدة».
- النص ضمن قانون العمل على كل تفاصيل اختصاصات صندوق حماية وتشغيل العمالة غير المنتظمة المزمع إنشاؤه بالقانون الجديد، وتفصيل كيفية إدارة أمواله من ناحية، والنص الصريح أيضاً على حقوق العمالة غير المنتظمة والحدود الدنيا المقبولة كظروف عملها من ناحية أخرى، دون أي إحالة لقرارات إدارية خارج نطاق القانون.
- شمول قانون العمل بمظلته العاملات المنزليات باعتبار أن نسبة كبيرة منهن تعتبر من فئة العمالة غير المنتظمة التي يغطيها القانون.

- تعميم مزايا رعاية الأطفال في الأسر على الرجال والنساء على السواء باعتبارهم شركاء في المهام الأسرية، بحيث يكون الالتزام بتقديم تلك المزايا للمنشأة التي تشغل عمالاً يعولون أطفالاً، وإلغاء تعديل وزير القوى العاملة بتقليل إجازة الأبوة عند الولادة ليوم واحد.