



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، الإصدارة 4.0

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

نستخدم الخط الأميري الحر 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،¹ 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 أسف عنها تطبيق قانون العمل منذ عام 2003، بحسب ما جاء في الجزء الخاص بفلسفة القانون الجديد، سواء فيما يتعلق بعدم توافق بعض مواده مع دستور 2014، ومع ما تنص عليه موايثق واتفاقيات العمل الدولية، أو عدم التوازن بين أطراف العملية الإنتاجية، وتغير 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 الأجور 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 تضمن حقوق العاملين بشكل أفضل من القانون الحالي، إلا أنه يتجاهل 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 «تحظر الدعوة للإضراب أو إعلانه في الظروف الاستثنائية»، دون تحديد ماهية 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، فتنص 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 بانتهاء سنة من تاريخ التعيين، أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة، وذلك في ضوء القواعد المنظمة لهذه العلاوة، والتي يصدرها المجلس القومي للأجور».^٢

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 الثالثة في المائة من الأجر التأميني تمثل عملياً زيادة أكبر في الأجر مما تمثله السبعة في المائة من الأجر الأساسي،^٣ لأنها تحسب كنسبة من مبلغ أكبر، حيث إن الأجر التأميني أكبر من الأجر الأساسي.

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

٣ محمد طه عليوة، ندوة لمركز الخدمات التقافية والعمالية، «مشروع قانون العمل ... تعديلات مجلس الشيوخ ومطالب العمال»، ١ مارس ٢٠٢٢. الرابط: <http://bit.ly/3Haoqm9>

لكن هذا المقطع 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.

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

ويستند المثال السابق إلى نتائج دراسة أجرتها هيئة التأمينات الاجتماعية، فـ»بالرجوع للبيانات الإحصائية بقاعدة بيانات الهيئة [هيئة التأمينات الاجتماعية] يتضح أن متوسط نسبة الأجر الأساسية من أجور اشتراك المؤمن عليهم تقدر بنسبة 40% من إجمالي أجور الاشتراك الأساسية تبين أنها تمثل 2.08% من إجمالي أجور اشتراك المؤمن عليهم».⁴

وكان 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 يمثلون 3% من أجورهم التأمينية مبلغاً يقل عن 7% من أجورهم الأساسية.

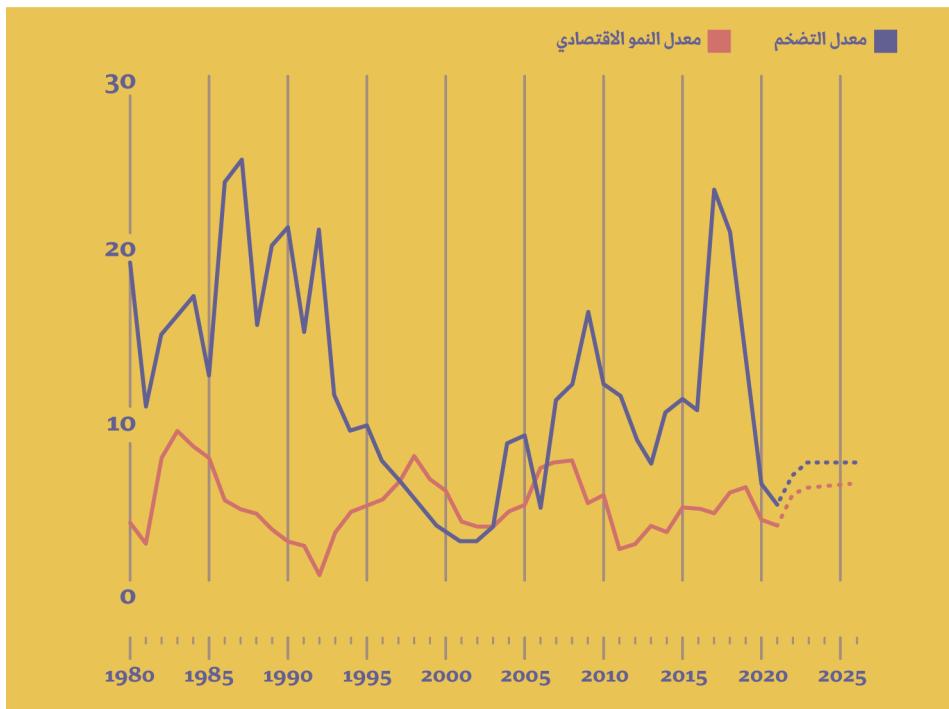
ولا يمكن فهم الأهمية البالغة لهذا النص وتعديلاته إلا بفهم السياق الذي يتعلق به فيما يخص مستويات التضخم عموماً. فالعودة لمثال العامل المشار إليه، إذا كان معدل التضخم قد بلغ في أحد الأعوام 7%， وهذا معدل منخفض نسبياً في حالة مصر، فإن هذا العامل سيحتاج إلى زيادة تكافئ التضخم، أي 7% من أجره الشامل، وهو ما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

ويبيّن 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 حتى 2021، بالإضافة للبيانات المتوقعة حتى عام 2026. خلال تلك السنوات الطويلة لم يصل معدل التضخم إلى مستوى معدل ثلاثة بالمائة أو ما دونها إلا في ثلاثة أعوام فقط هي 2000، 2001، و2002.

تطور معدلات التضخم في مصر خلال 40 عاماً



المصدر: توقعات صندوق النقد الدولي قبل الأزمة الأخيرة يتوقع الصندوق معدلاً يترواح 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»،⁵ كما جاء في المادة (15) من الدستور المصري المعدل في 2014، كما ربطت المادة (8) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية⁶ الحق في الإضراب عن العمل بالتنوع بشروط وعلاقات عمل عادلة ومرضية لكل أطرافها، وكذلك بحق تكوين النقابات العمالية وممارسة أنشطتها بحرية، وأول هذه الأنشطة الإضراب عن العمل بختلف 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 للمضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون. وفي حالة اعتراف عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية بالإضراب، في الأحوال التي يحيزها هذا القانون، يجب على اللجنة النقابية - بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائه - إخطار كلٍّ من صاحب العمل والجهة الإدارية الختصصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل، وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول. فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية، يكون الإخطار باعتراض العمال بالإضراب للنقابة العامة المعنية، وعلى الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه. وفي جميع الأحوال يتبعن أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، والمدة الزمنية المحددة له. عُدلت 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 بممشروع 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>

القانون⁷، للعمال حق الإضراب السلمي عن العمل للمطالبة بما يرونـه محققاً لصالحـهم المهنية، وذلك بعد استنفاد طرق التسوية الودية للمنازعات المنصوص عليها في هذا القانون، ويكون إعلانـه، وتنظيمـه من خلال المنظمة النقابـية العمـالية المعـنية، أو المـفـوض العـمـالي في حدود الضوابـط والإـجرـاءـات المـقرـرة في هذا القانون».

ويُضيق النـص الجـديـد من نطاقـ المـصالـح التي يـقوم الإـضرـاب دـفاعـاً عـنـها من خـلال حـصـرـها في المـصالـح المهـنية فقطـ، بـعـكـسـ القـانـونـ الحـالـيـ الذي يـشـملـ المـصالـحـ المهـنيةـ والـاقـتصـاديـةـ مـعـاًـ.ـ الغـرضـ منـ تـضـيقـ نـطـاقـ التـعرـيفـ غـيرـ واـخـجـ،ـ ولـكـنـ عـلـىـ الأـرـجـحـ أـنـ قـصـرـهـ عـلـىـ «ـالمـصالـحـ المهـنيةـ»ـ يـسـعـيـ لـحـصـرـ المـمارـسـةـ فـيـ الدـافـعـ عـنـ مـصـالـحـ العـمـالـ فـيـ النـزـاعـاتـ دـاخـلـ الـمنـشـأـةـ فـقـطـ لـضـمانـ عـدـمـ اـمـتدـادـ المـمارـسـةـ لـلاـحـتجـاجـ عـلـىـ تـدـهـورـ الـأـحـوـالـ الـمـعـيشـيـةـ بـسـبـبـ قـرـاراتـ اـقـتصـاديـةـ حـكـومـيـةـ مـثـلاـ تـؤـثـرـ عـلـىـ مـصـالـحـ العـامـلـينـ فـيـ قـطـاعـ بـعـيـنـهـ.

أما المـفـوضـ العـمـاليـ كـماـ يـعـرـفـهـ مـشـروـعـ التـعـديـلاتـ فـهـوـ «ـأـحـدـ العـامـلـينـ بـالـمـنـشـأـةـ،ـ يـتـقـنـ العـامـلـونـ بـهـاـ عـلـىـ تـفـويـضـهـ بـمـوجـبـ سـنـدـ رـسـيـ لـتـمـثـيلـهـ أـمـامـ صـاحـبـ الـعـمـلـ فـيـ حـالـةـ دـعـمـ وـجـودـ مـنـظـمةـ نـقـابـيةـ عـمـالـيـةـ بـهـاـ»ـ،ـ وـهـوـ نـصـ مـسـتـحدـثـ لـاـ وـجـودـ لـهـ فـيـ القـانـونـ بـصـورـتـهـ الـحـالـيـةـ.

يمـثلـ هـذـاـ التـعـديـلـ مـحاـولـةـ مـنـ الـحـكـومـةـ لـتـلـافـيـ تـنـاقـضـ قـانـونـ الـعـمـلـ مـعـ قـانـونـ الـحـريـاتـ الـنـقـابـيةـ،ـ وـيـتـضـمـنـ درـجـةـ بـسـيـطـةـ مـنـ تـخـفـيفـ الـقيـودـ الـقـائـمـةـ فـيـ النـصـ الـحـالـيـ الـذـيـ يـتـطـلـبـ وـجـودـ لـجـنةـ نـقـابـيةـ فـيـ الـمـنـشـأـةـ لـتـولـيـ قـرـارـ الإـضرـابـ،ـ معـ موـافـقـةـ ثـلـثـيـ مجلـسـ إـداـرـةـ النـقـابـةـ الـعـامـةـ الـمـعـنيـةـ.ـ وـهـوـ شـرـطـ ظـلـ عـلـىـ الدـوـامـ تعـجـيزـياـ تـامـاـ فـيـ ظـلـ حـالـةـ الـوـحـدةـ الـنـقـابـيةـ الـقـسـرـيـةـ الـتـيـ انـطـوتـ مـنـ خـلـالـهـ كـلـ الـلـجـانـ الـنـقـابـيةـ تـحـتـ الـاتـحادـ الـعـامـ لـلـعـمـالـ الـمـوـالـيـ تـارـيـخـيـاـ لـلـدـوـلـةـ.ـ فـيـ النـصـ الـجـديـدـ يـعـرـفـ القـانـونـ بـدورـ ماـ يـعـرـفـ بـالـمـفـوضـ الـعـمـاليـ بـدـيـلاـ عنـ الـلـجـنةـ الـنـقـابـيةـ فـيـ حـالـةـ دـعـمـ وـجـودـ لـجـنةـ نـقـابـيةـ بـالـمـنـشـأـةـ وـهـوـ وضعـ مـتـكـرـرـ فـيـ ظـلـ الـقـيـودـ الشـدـيدـةـ عـلـىـ الـعـمـلـ الـنـقـابـيـ فـيـ الـقـطـاعـ الـخـاصـ.ـ وـمـعـ ذـلـكـ،ـ

⁷ تنص المادة 171 على أن «يُحظر على صاحب العمل أثناء مراحل وإجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية اتخاذ إجراءات، أو إصدار قرارات تتعلق بالمواضيعات محل التفاوض، إلا في حالة الضرورة والاستعجال، ويشترط أن يكون الإجراء أو القرار في هذه الحالة مؤقتاً. ويُحظر 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، أمرًا مخالفًا بممارسة حق الإضراب على نحو غير مبرر. ويمكن تصور حجم الضغوط التي قد تمارس على الجنة النقابية أو المفوض العمالي لسحب الموافقة على الإضراب.

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

وقد أجاز العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية في المادة الرابعة منه، أن تخضع 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 بموعيد انتهاء الإضراب تقيداً لهذا الحق، وليس إجراء تنظيمياً المدف منه ضمان تمنع العمال بحثهم في الإضراب عن العمل. الأصل في الإضراب أن يستمر إلى حين تحقيق العمال مطالبهم، أو جزء منها ككل وسط نتيجة المفاوضة الجماعية، فكيف يمكن قبل بدء الإضراب بعشرة أيام أن يتوقع العمال مدى مرؤنة الطرف الآخر وموعيد 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 «تحظر الدعوة للإضراب أو إعلانه في الظروف الاستثنائية»، دون تحديد هذه الظروف الاستثنائية، وما إن كانت تتعلق

بالمنشأة نفسها أو تتعلق بالقطاع الذي تتنمي 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 مبهمة.

(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 القطاعات⁸ 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 والحيوية 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 بالالتزام مصر بالمادة (8) من العهد الدولي للحقوق 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«حضر الإضراب أو حتى الدعوة إليه في المنشآت الحيوية أو الاستراتيجية التي يؤدي توقف العمل فيها إلى اضطراب في الحياة اليومية لمجتمع المواطنين، أو الإخلال بالأمن القومي والخدمات الأساسية التي تقدم للمواطنين». وحدد القرار تلك المنشآت على سبيل المحرر؛

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

في منشآت الأمن القومي والإنتاج الحربي، المستشفيات والمراكز الطبية والصيدليات، المخابز، 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.

ويُلاحظ هنا، أن القرار توسيع 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 التوسيع يشير إلى أن الغاية ليست حفظ الحياة اليومية للمواطنين من الاضطراب، إنما استخدامها كذرعة للتحلل من الالتزام الدستوري.

استخدم القرار مثلاً معيار القطاعات وليس المنشآت، فتم حظر الإضراب في قطاع الاتصالات كله على سبيل المثال، ليتساوی في ذلك مهندسو الاتصالات في القطاعات المرتبطة مثلاً بتوفير خدمة الانترنت الحيوية، مع موظفي مكاتب البريد الذين قد يتقتصر عملهم على فتح دفاتر التوفير وصرف المستحقات. نفس الملاحظة تطبق على «منشآت المياه والكهرباء»، التي يساوی 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 تتطبق 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 قسمًا كبيراً من الحقوق المدنية والسياسية، كالحق في الإضراب والتجمع السلمي، بشرط أن يكون التقييد متناسبًا ودون إخلال بجوهر الحق وبهدف حماية الحقوق في مجتمع ديمقراطي. على سبيل المثال أقرت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان، في التعليق العام⁹ 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 للحقوق المدنية والسياسية، وهو حق متصل بالحق في الإضراب، بمبدأ التقيد المشروط هذا. فذكرت مثلاً «إن كان يجوز أحياناً تقيد الحق في التجمع السلمي، فينبعي أن يسترشد فرض أي قيود بهدف تيسير هذا الحق بدلاً من السعي إلى تقييده على نحو غير ضروري وغير مناسب. ويجب ألا تكون القيود تمييزية، أو مخلة بجوهر الحق، أو هادفة إلى ردع المشاركة في التجمعات، أو ذات أثر مثبط.»

ويعدد التعليق الأسباب المشروعة التي تسمح بتنقييد 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 وحرياتهم. ولتلafi التوسيع 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 لحفظ على «قدرة الدولة على حماية بقائهما، أو سلامتها الإقليمية، أو استقلالها السياسي من استخدام القوة أو تهديد موثوق باستخدامها». كما تضيف أنه «إن إحتاجت الحكومة بحماية «السلامة العامة» يجب أن ثبت أن التجمع يشكل خطراً حقيقياً وكثيراً 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 قات كاملة من ممارسة حقوقها الأساسية بدعوى حماية النظام العام الذي يقوم على احترام هذه الحقوق.

يتضح من تفسير اللجنة للقيود المشروعة 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 تعلن حالة الطوارئ، بضماناتها الدستورية والقانونية المتعارف عليها، أو تلجم السلطات لتطبيق القانون بتحديد الجنة بدقة ومعاقبهم وفق القوانين المقررة لتلك الجرائم دون داع لتعليق ممارسة الحق بشكل مطلق، والملفت للنظر أن المحاكم المصرية لها تراث من اتباع منهج اللجنة نفسه في أحکامها عند التصدي للتقييد غير الدستوري للحق في الإضراب. على سبيل المثال، حكمت محكمة أمن الدولة العليا

طوارئ¹⁰ في القضية رقم 4190 سنة 86 الأذبكية، المتهم فيها عمال هيئة السكة الحديد سنة 1986، في اتهامهم بتعطيل سير قطارات السكك الحديدية، ببراءة العمال استناداً إلى توقيع مصر على العهد الدولي للحقوق 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 حق 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 تتنظم 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 حين وضع تلك النظم وإلا لاستطاعت أية دولة التخلص من التزامها بعد وضع تنظيم لممارسة ذلك الحق».

وتتجدر الإشارة إلى أن هذا الحكم كان سبباً لإلغاء تحريم الإضراب، وإقراره في قانون العمل.

كذلك تشير وقائع التاريخ القريب إلى ممارسة الحق في الإضراب في عدد من المنشآت التي حددتها قرار رئيس مجلس الوزراء دون إخلال بالسلامة العامة أو الأمان القومي. ففي عام 2016، بدأ أطباء مستشفى المطرية التعليمي إضراباً جزئياً عن العمل،¹¹ 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 بجمعية عمومية طارئة «لأخذ القرارات اللازمة التي تكفل الحفاظ على كرامة الأطباء وحمايتهم أثناء تأدية عملهم». ولم يترتب على هذا الإضراب

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

¹¹ مينا غالى، إضراب أطباء «المطرية التعليمي» لاعتدة أمناء شرطة على أحد زملائهم، المصري اليوم، نشر في 28 يناير 2016، رابط: <https://bit.ly/3EY96qB>

الواسع إخلال يُذكر 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 وإنهاوها

لم تقدم المواد المنظمة لعقود العمل في مشروع تعديلات القانون علاجاً للمشكلات التي يعني 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 «يُبرم عقد العمل الفردي لمدة غير محددة، أو لمدة محددة لا تقل عن سنة، كا يجوز باتفاق الطرفين تجديد العقد لمدة 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 محدوداً واستمر الطرفان في تفيذه بعد المدة)، منها أن يكون مبرماً لمدة محددة، ويتفق الطرفان على تجديده لمدة تزيد في مجموعها على أربع سنوات.

ويمثل هذا الإطلاق لإمكانية إبرام عقود عمل محددة المدة إخلاً جسيماً بأمان علاقات العمل، كما أن وصول مدة تجديد العقود المؤقتة إلى 4 سنوات قبل أن يتم معاملتها كعقود مفتوحة يقنن استغلال العمال والتعدى 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 لمدة أخرى مماثلة ضماناً 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 والموقت 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 وتقضي 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، يُعد التفافاً على هذا التعريف. ويؤدي عملياً إلى حرمان العامل من الاستقرار الوظيفي، وأن يظل مهدداً بعد 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 تعاقده.

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:

«يرُم 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 متتاليتين¹²، وهو ما يؤثر وبالتالي 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 خدمته.

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

بينما يتغير هذا الوضع في ظل المادتين 131 و133 من مشروع القانون، والمتعلقتين بتنظيم إنهاء علاقه العمل¹³. فتنص 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 ومساءتهم حيث نصت المادة (125) على أن «يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من العمل للمحكمة العمالية اختصصة، 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. وبذلك فإن المادة (133) تسمح بفصل العامل دون الرجوع إلى المحكمة العمالية، ما يعتبر فصلاً تعسفياً يقنه 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 لطريقه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء».

وبالتالي فإن مشروع القانون الجديد لم يتلافَ 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

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>

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 عقد 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 للمواد 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 «تولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة، وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر 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 والإعاقة 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 أبقيت على الفقرة الأولى فقط من النص السابق وحذفت بقيةه، واستحدثت نصاً جديداً في المقابل. فالمادة الجديدة - رقم 32 من مشروع التعديلات - تنص على أن «ينشأ صندوق حماية 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 الأجرور 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، وشروط السلامة والصحة المهنية، والانتقال والإعاقة 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 سنوياً القوائم الدالة على المركز المالي، وت تخضع أمواله لرقابة الجهاز المركزي للمحاسبات، ويئول فائض أمواله إلى الخزانة العامة».

من الملفت للنظر هنا، أن هذا النص أعلاه، حافظ على نفس روح النص القديم من حيث إ حالـة «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 أصلـاً بـ«التقدير» في إنفاقها رغبة في نقل تلك الفوائض إلى الخزانة العامة.

خطورة هذا النص أنه يتعامل مع حقوق فئة من العمالة يرتب لها وضعاً يتحمل حصولها على حقوق أقل بحكم القانون نفسه، كما لو كانت فئة هامشية أو تمثل أقلية. بينما في واقع الأمر

تشير¹⁴ الأرقام الرسمية إلى أن نسبة المشتغلين بالقطاع غير المنتظم تبلغ 44.7% من النساء و 47.3% من الرجال.

في المقابل، فالتوجه الأقرب لضمان الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعاملة هو النص ضمن قانون العمل على كل تفاصيل اختصاصات هذا الصندوق، وكيفية إدارة أمواله من ناحية، والنص الصريح أيضاً على حقوق العاملة 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 «للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساوٍ للأجر الشامل، تشمل المادة 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 المادة التي تسبق الوضع والتي تليه، وتكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر، ولا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاثة مرات طوال مدة خدمتها. وكانت زيادة مدة الإجازة ضمن التعديلات «النادرة» التي أدخلتها 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

¹⁴ مبني عزت، «العاملة غير المنتظمة: ظروف عمل هشة ومتىيز مضاعف ضد النساء»، حلول للسياسات البديلة، <https://bit.ly/3JlbFnR>

المعايير المقبولة من منظمة العمل الدولية، وتتضمن معايير منظمة العمل الدولية حالياً حدّاً أدنى لإجازات الأمومة مدفوعة الأجر بما لا يقل عن 14 أسبوعاً تبعاً لمعاييرها المحدثة في هذا السياق عبر الاتفاقية رقم¹⁵ 183، وهي اتفاقية لم توقع عليها مصر¹⁶.

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

وتشير معايير التغذية الصحية للرضع التي توصي بها منظمة الصحة العالمية إلى ضرورة «اقتصر التغذية على لبن الأم فقط ولا شيء غيره في الستة أشهر الأولى من عمر الطفل»¹⁷، مما قد يستلزم مد إجازة الوضع لتصل إلى ستة أشهر. وتتوفر 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 يُعرف 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 ليصبح 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». واقتراح الوزير إجازة اليوم الواحد «لنسمح له بالتوارد معها في الولادة»، وهو التصريح الذي يعكس عدم إدراك مفهوم المسؤولية المشتركة للوالدين تجاه أطفالهم والمسؤولية الأسرية للأباء.

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

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

من جهة أخرى، تنص المادة 56 من المشروع الجديد - التي تحمل 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 تشتراك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة، وذلك بالشروط والأوضاع المحددة باللائحة التنفيذية لقانون الطفل».

تكسر 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 توجيهًا 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 دونا عن الرجال، يstem في واقع الأمر في تجنب القطاع الخاص توظيفهن. ولهذا السبب، فالوضع الصحيح هو تعميم هذه المزايا على الرجال والنساء على السواء باعتبارهم شركاء في المهام الأسرية، بحيث يكون الالتزام بتقديم تلك المزايا للمنشأة التي تشغّل عملاً يعولون أطفالاً.

وتحذر إحدى أكبر نقاط ضعف مشروع قانون العمل فيما يخص حقوق النساء العاملات، استثناؤه العاملات المنزليات من أحکامه، بدعوى أن عملهن يقع داخل المساحات الخاصة للمنازل، 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 منه تعتبر من فئة العمالة غير المنتظمة التي يغطيها القانون.

الوصيات

- قانون العمل المُعَدّل امتداد لسياسات تمثيل لأصحاب العمل والمستثمرين على حساب العمال والمستثلين على مدى عقود، في وضع تتراجع فيه مستويات المعيشة عند العاملين بأجر وترتيد معدلات الفقر بينهم ويترافق نصيبيهم من الناتج المحلي الإجمالي. وتهدد بعض التعديلات باتفاقية هذه الأوضاع، وتفتح الباب لتقنين الاتهامات القائمة لحقوق العمال، فيما يخص عقود العمل المؤقتة، ولإخلال 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 ويقترب من الالتزام من حقوق العمل الدستورية ووفقاً للاتفاques الدولية التي تلتزم بها مصر.
- تعزيز دور الحوار الاجتماعي أثناء مناقشة القانون في مجلس النواب، من خلال جلسات استقاض للمنظمات العمالية على تنويعها بأوسع درجة من التمثيل، والاتحادات 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 تمنع العمال بحقهم في الإضراب السلبي بكافة أنواعه، مجرد إخبار، 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 حقيقة مثل هذا الاستثناء فيجب توضيحيها 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 لانتهاء 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 دائمًا في حال تجديده لمدة سنتين، وذلك بالرجوع لتعريف العمل المؤقت في المشروع المقدم من وزارة القوى العاملة في 2016: «يرُم 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، للجوء فيها ابتداءً إلى عقود غير محددة المدة».
- النص ضمن قانون العمل على كل تفاصيل اختصاصات صندوق حماية وتشغيل العمالة غير المنتظمة المزعزع إنساؤه بالقانون الجديد، وتفاصيل 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 ممنهن تعتبر من فئة العمالة غير المنتظمة التي يغطيها القانون.
- تعليم مزايا رعاية الأطفال في الأسر على الرجال والنساء على السواء باعتبارهم شركاء في المهام الأسرية، بحيث يكون الالتزام بتقديم تلك المزايا للمنشأة التي تشغّل عملاً يعولون أطفالاً، وإلغاء تعديل وزير القوى العاملة بتقليل إجازة الأبوة عند الولادة ليوم واحد.