



سلسلة أوراق المركز المصري

للحقوق الاقتصادية والاجتماعية

ملاحظات على مسودة مشروع قانون العمل الجديد

يهدف قانون العمل إلى تصحيح اختلال توازن القوى بين العامل وصاحب العمل؛ بحيث يقي العمال تقلبات أصحاب الأعمال، كما انه يعد أحد التشريعات الاجتماعية المكملة لنظيرتها الاقتصادية، والمؤثرة على السلم الاجتماعي، كأحد وسائل إرساء الاستقرار.

وبينما يبدو من الطبيعي بالنسبة للبعض النظر إلى قانون العمل على أنه سلاح للطبقة العاملة في طريق نضالها للحصول على القيمة الكاملة لمساهمتها في المنتج الاجتماعي، ومحاولة للتخفيف من الطابع الاستغلالي للرأسمالية، يعتبره البعض الآخر أداة لتخفيف الضغط العمالي، ووسيلة لتهدئة سخطهم.

وبعيدا عن النظرية الاشتراكية التي ترى أن العمل والعامل هما من يخلقان القيمة، وأن العامل يتلقى قيمة أقل مما يخلقها، فإن فلسفة التشريعات التي تنطلق منها قوانين العمل الليبرالية، تسعى بالعادة لعدم الاخلال بقيم العدالة الاجتماعية.

على سبيل المثال ينوه الفيلسوف السياسي في التراث الليبرالي جون رولز إلى أن عدم التساوي الاقتصادي يجب أن يخضع لشرطين:

أولا، أن يحصل لمواقع ووظائف مفتوحة للجميع وبشروط تضمن المساواة في الفرص.

وثانيا، أن يعود هذا الفرق الاقتصادي بالنفع على أقل أفراد المجتمع استفادة.

ويجادل الخبير بالقانون أنتوني كرونمان بأن قواعد قانون العقود، بما في ذلك تلك التي تحكم عقود العمل، يجب أن تكون مصممة لتحقيق إعادة توزيع الثروة كما هو مطلوب في مبادئ العدالة، ومحاولة ضمان التوزيع العادل للثروة بين العمال وأرباب العمل من خلال تحديد ولو جزئياً، الشروط التي يجوز للعمال بموجبها التعاقد لبيع قوة عملهم.

أما القانوني ديفيد بيتي، فيرى أن العمل ليس سلعة لأنه، وبصرف النظر عن وظائفه الإنتاجية، يمنح الأشخاص إحساساً بالهوية والمعنى، مما يسمح لهم بتأمين احترامهم لذاتهم.

وعليه فإن قاعدة القانون العام التي تنص على أنه يمكن لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من جانب واحد، لا يمكنها استيعاب البعد الشخصي، والإنساني للعمل بالنسبة للعمال، كما لا يجب فصل السلع عن الأشخاص، أو عن العملية الانسانية الداخلة في عملية انتاجها.

وفي الأسس الفلسفية لقانون العمل، يعتقد المتخصصين أن هدف قانون العمل هو تجنب الضرر الذي يلحق بالشخصية البشرية بسبب التسليح الكامل للعمل، وذلك حين تصبح السلعة ذات قيمة أعلى من العامل.

ويمكن إرجاع أصول قانون العمل إلى الماضي البعيد، وإلى الأجزاء الأكثر تنوعاً في العالم، وفي حين أن الكتاب الأوروبيين غالباً ما يعلقون أهمية على النقابات وأنظمة التلمذة الصناعية التي نشأت في العصور الوسطى، في ولادة تلك القوانين، إلا أن بعض العلماء في آسيا يرجعون الأمر إلى قانون حمورابي البابلي في القرن الثامن عشر قبل الميلاد، وقواعد علاقات العمل والإدارة في القوانين الهندوسية.

وفي مصر يعد العمل بقوانين العمل مسألة حديثة المنشأ، فليس لهذا القانون قدم كبعض فروع القانون المصري الأخرى، كما كان غالباً متأثراً بالحركات الفكرية والاقتصادية شأنه في ذلك شأن كافة فروع القانون خاصة في ظل ارتباطه بالعلاقات الاقتصادية.

ويواجه عالم العمل اليوم تحديات هائلة، فوفقاً لمنظمة العمل الدولية، ثمة ١٩٠ مليون عاطل عن العمل في العالم، منهم ٦٥ مليون من الشباب، ويعيش قرابة ٣٠٠ مليون عامل في فقر شديد، ما يعكس سوء جودة الوظائف المعروضة، وتدني الأجور، وقد باتت المجتمعات غير متساوية، وهذا ناتج إلى حد كبير عن ضعف مؤسسات سوق العمل والحوار الاجتماعي.

وعلى المستوى المحلي تفيد الإحصاءات الرسمية بأن العاملين في القطاع الخاص في مصر يبلغون نحو عشرين مليوناً، بينما تؤكد دراسات غير رسمية أن إجمالي طاقة العمال في السوق المصري لا تقل بأي حال عن ٢٥ مليوناً يعملون في الداخل بعضهم دون أي عقود عمل، كما أن نسبة المؤمن عليهم في القطاع الخاص قليلة جداً، تصل إلى ٣٠% فقط من الرجال و٤٣% من النساء.

كما ان القانون المعمول به خلال الوقت الحالي والصادر عام ٢٠٠٣ قد حظي بانتقادات عدة، واعتبره الخبراء يتضمن الكثير من الخلل والانحياز للمستثمرين على حساب العمالة التي غالباً توقع عقود العمل أياً كانت شروطها لمجرد الالتحاق بسوق العمل.

ولكن أخيراً، وبعد طول انتظار قدمت الحكومة من جهتها مشروعاً بقانون للعمل، ناقشه مجلس الشيوخ، وفي طريقه للتصويت عليه من قبل البرلمان، بعد عرضه على لجنة برلمانية مشتركة.

وهو القانون الذي لا يمكن إنكار أن مشروعه اشتمل على بعض التحسينات في جوانب من علاقة العمل وخاصة شروط تشغيل النساء، وحقوقهن، إلا أن المراكز الرئيسية في علاقة العمل، والتي تضمن تحقيق الأمان الوظيفي وتمكن العمال من حقوقهم، وخلق توازن حقيقي في العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال على نحو يضمن استقرارها، لا يزال يشوبها الكثير من القصور.

إذ نجد نصوص المشروع في حقيقتها تنحاز لصالح أصحاب الأعمال، وتقلل من التزاماتهم تجاه العامل وخاصة في مرتكزات نشأة علاقة العمل، والطبيعة العقدية لها، وكيفية إنهائها، فضلاً عن حقوق العمال حال الانتهاء الاتفاقي أو التعسفي، وإجراءات التقاضي، ومددها، إلى جانب مدى كفاءة المشروع لممارسة العمال لحقهم الدستوري في الاضراب السلمي عن العمل من عدمه باعتباره، وجميعها عوامل تستوجب مناقشة العوار الكائن بالمشروع والوقوف عليه بهدف تحسينها.

ولوقت طويل تطلعت العمالة المصرية إلى قانون جديد يجنبها عورات القوانين السابقة، ولكن مع الأسف لم ترق مواد المشروع الجديد للمأمول منها حتى الآن وبحسب المسودة المتاحة للاطلاع.

وبناء عليه قامت مجموعة من محامي المركز المصري بتنفيذ مواد المشروع الجديد، والتتويه عن أوجه القصور فيه، من خلال جدول مقارنة بين القانون الحالي المسمى بالقانون رقم ١٢ لعام ٢٠٠٣، ونص المشروع الحالي، على أمل أن يستفيد منه المعنيين، والمتخصصين، كذلك أصحاب القرار، في الجهات التشريعية، والتنفيذية، وذلك في إطار الحاجة إلى تعزيز الحوار الاجتماعي التشاركي بوصفه وسيلة أساسية لضمان تماسك، وشرعية السياسات الاجتماعية والاقتصادية.

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

تؤول إلى وزارة القوى
العاملة والهجرة المبالغ
المحكوم بها على
مخالفات أحكام القانون
والتي كان يخصص ثلثها
إلى تحفيز العاملين على
تطبيق أحكام القانون،
وثالث للمؤسسات الثقافية
والاجتماعية العمالية
التابعة للاتحاد.

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

المادة ٤ من مواد الإصدار في المشروع جعلت جميع المبالغ
المحكوم بها عن مخالفة أحكام القانون تؤول إلى الخزانة العامة

التعليق
كان القانون القديم أكثر عملية وفائدة للعمال بعكس المادة
الجديدة

المادة ١ من المشروع في التعريفات بالبند ١٩ عرفت
المفوض العمالي بأنه (أحد العاملين بالمنشأة يتفق العاملون
بها على تفويضه بموجب سند رسمي لتمثيلهم أمام صاحب
العمل في حالة عدم وجود منظمة نقابية بها)

التعليق
أغل النص تحديد طبيعة السند الرسمي الذي تقصده هل هو
توكيل في الشهر العقاري أو تفويض معتمد من القوى العاملة،
كما أغل النص تنظيم حالات عدم اتفاق العمال على مفوض
واحد أو وجود أكثر من مفوض، على نحو يمكن أن يفهم من
النص أنه في مضمونه يشترط إجماع من العاملين على مفوض
واحد فقط، وهو أمر قد يصعب تحقيقه في بعض الأحيان.

البند ٢٤ عرف الاضراب السلمي عن العمل بأنه اتفاق
العمال أو فريق منهم عن أداء أعمالهم بمقر العمل للمطالبة
بما يرونه محققاً لمصالحهم المهنية بعد تعذر التسوية الودية
في حدود الضوابط والاجراءات المقررة بالقانون

التعليق
تعريف يخرج أي إضراب عن طابع الاضراب السلمي
طالما تم قبل انتهاء التسوية الودية، ونوضح ذلك
تفصيلاً في التعليق على المادة ٢٠٤ من المشروع.

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

المادة ٤ من مواد المشروع مازالت تسقط عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم من الخضوع لأحكام القانون بالرغم من أن القانون في المادة ٦٤ من المشروع يخضع عمال الخدمة المنزلية لأحكامه في باب تنظيم عمل الأجانب

التعليق لا نجد أي مبرر منطقي لحرمان عمال الخدمة المنزلية من المصريين من ذات الحق في التمتع بالحماية القانونية. خصوصا أن المشروع يبسط حمايته على أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعملون ويعملون لديه ليصحح بذلك الخطأ الذي كان وارداً في القانون ١٢ بشأنهم، وهو ما يجب أن يمتد لحماية عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.

المادة ٦ من القانون تضمنت حماية من أجل حظر التمييز بين العاملين بسبب الدين أو العقيدة أو الأصل أو الجنس أو العرق أو اللون أو اللغة أو الإعاقة أو المستوى الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو النقابي أو الجغرافي أو أي سبب آخر يترتب عليه إخلال بمبدأ المساواة أو تكافؤ الفرص.

التعليق يجب أن تمتد ذات الحماية ولا يكون هناك أيضا تمييز بين كافة العاملين سواء في التدريب أو التشغيل أيضا ليخضعوا لذات قواعد وشروط العمل.

البند ٧ من المشروع أضافت فقرة أخيرة فرضت الحماية بشأن بطلان أي شرط يخالف أحكام القانون حتى في حالة تغيير الكيان القانوني للمنشأة أو انتقال ملكيتها.

التعليق وهو ما لم يكن موجود بالمادة ٥ من القانون ١٢

البند ٨ من المشروع مقابلة للمادة ٦ من القانون ١٢ مازالت تتيح للمحكمة أن تحكم على رافعها بالمصروفات سواء كلها أو بعضها في حالة رفض الدعوى.

التعليق وهو ما يناهض فلسفة الاعفاء من الرسوم، إذ يجب أن يشتمل أيضا على إعفاء من المصروفات حتى لا تعد عقوبة مالية لاحقة ترهق الحق في التقاضي وتلاحق العامل الذي يخسر دعواه ضد صاحب العمل.

البند ١١ من المشروع استحدثت الفقرة الثانية لوضع أجلاً للوفاء بحقوق العمال حال تصفية المنشأة أو حلها أو إغلاقها أو إفلاسها

التعليق تطور إيجابي ولم يكن موجود بالمادة ٩ من القانون ١٢

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

البند ٢١ من المشروع تجعل العلاوة السنوية ٣٪ فقط

لا يجوز انتقاصها باعتبار هذه النسبة حق مكتسب للعمال وخاصة في ظل عدم ثبات القوة الشرائية للجنه.

التعليق

المواد ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩ من المشروع تتيح عمالة الأطفال من سن ١٣ تحت مسمى التدرج لتعلم مهنة أو صناعة

يجب ان يتم اغلاق هذا الباب انطلاقاً من أن تعريف الطفل في اتفاقية الطفل وقانون الطفل هو كل من لم يبلغ ١٨ سنة.

التعليق

استحداث إنشاء صندوق لحماية وتشغيل العمالة غير المنتظمة في المادة ٣٢ من المشروع، على ان يؤول الفائض للخزانة العامة

ينص المشروع على أن فائض الصندوق يذهب للخزانة العامة، ولكن من المفترض في حالة وجود فوائض يتم توسعة المظلة التأمينية أو زيادة الخدمات المقدمة للعمال.

التعليق

المادة ٣٦ من المشروع لا تشترط على المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون أن ترسل للجهة الادارية صور من عقود العمل الخاصة بالعمال بالمنشأة.

ما زالت المادة تتضمن عدم إلزام المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون أن ترسل للجهة الادارية صور من عقود العمل الخاصة بالعمال بالمنشأة، وخاصة أن المادة ٧٢ من المشروع نصت على ذلك، لكن من مميزات المادة ٣٦ من المشروع أنها أضافت فقرة أخيرة تلزم الجهة الادارية بموافاة الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بنسخة من كل البيانات التي ترسلها لها المنشآت.

التعليق

المادة ٣٧ استحدثت إمساك كل منشأة لسجل خاص بذوي الإعاقة والأقزام وإخطار الجهة الادارية بأعدادهم والأجر الذي يتقاضوه.

وكان يجب أن تشتمل المادة على فقرة بإرسال صورة من عقد العمل للجهة الادارية، وفقرة أخرى تتيح للجهة الادارية موافاة التأمينات بكل ذلك.

التعليق

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

المادة ٣ لا تقل العلاوة عن ٧٪

المواد رقم ١٤١، ١٤٢، ١٤٣، ١٤٤ من القانون تتيح عمالة الأطفال

المادة رقم ١٥ في القانون لا تشترط على المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون أن ترسل للجهة الادارية صور من عقود العمل الخاصة بالعمال بالمنشأة.

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

البند ٤٢

من المشروع تتيح لشركات إلحاق العمالة أن تتقاضى من العامل مبلغ لا يجاوز ٢٪ من أجر العامل عن السنة الأولى

يجب النص على حظر تقاضى أي مبالغ من العامل تحت أي مسمى والاكتفاء بما تتقاضاه تلك الشركات من أصحاب العمل.

التعليق

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

المادة ٢٤ من المشروع تتيح لشركات إلحاق العمالة أن تتقاضى من العامل مبلغ لا يجاوز ٢٪ من أجر العامل عن السنة الأولى

المادة ٥٠

من المشروع أتاحت للمرأة الحصول على إجازة وضع دون اشتراط أن تكون قد أمضت بالعمل ١٠ أشهر، كما أتاحت للمرأة أن تحصل على هذه الاجازة ٣ مرات. كما أضافت المادة فقرة أخيرة لتخفيض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل بمقدار ساعة على الأقل اعتبارا من الشهر السادس للحمل، مع عدم جواز تشغيلها ساعات عمل اضافية طوال مدة الحمل وحتى بعد ستة أشهر من الوضع.

التعليق

عالجت بعض العيوب ن ١٢ بشأن عمل المرأة، حيث جاءت الصياغة في المشروع أفضل وأتاحت للمرأة الحصول على الاجازة دون انقضاء مدة محددة بالعمل، إلا أن المادة اشتملت على ذات العيب في القانون ١٢ عندما نصت على أن تكون الاجازة ثلاثة أشهر فقط، لأن ذلك يميز بين المرأة في القطاع الخاص والمرأة الخاضعة لقانون الخدمة المدنية التي تستحق هذه الاجازة لمدة أربعة أشهر وبالتالي يجب تعديل المشروع للقضاء على هذا العيب وأن تصبح مدة الاجازة اربعة أشهر.

المادة رقم ٩١ من القانون أتاحت للمرأة الحصول على إجازة وضع بعد مرور عشر شهور على وجودها بالعمل، كما يمكن الحصول عليها مرتين

المادة ٥٣

تتيح للمرأة إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين لرعاية طفلها وتستحق هذه الاجازة ثلاث مرات طوال مدة خدمتها

التعليق

المادة كررت ذات العيب في المادة السابقة بأن اشترطت أن تكون المنشأة تستخدم ٥٠ عاملاً فأكثر فهو قيد عددي، لا دخل للمرأة به، ويحرمها من حق هذه الاجازة، وخاصة أنها بدون أجر لذلك نقترح حذف هذا القيد العددي فهي تستحق الاجازة بغض النظر عن عدد العاملين بالمنشأة.

المادة ٩٤ من القانون تتيح للمرأة إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين لرعاية طفلها وتستحق هذه الاجازة مرتين طوال مدة خدمتها

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

البند ٥٥ من المشروع اشترطت لتعليق نسخة من نظام تشغيل النساء في المنشأة أن يعمل بها ٥ عاملات فأكثر.

قيد عددي لا دخل للمرأة به، ويجب تعليق نظام تشغيل النساء حتى لو كانت تعمل بالمنشأة امرأة واحدة.

التعليق

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

المادة ٥٩ من القانون اشترطت لتعليق نسخة من نظام تشغيل النساء في المنشأة أن يعمل بها ٥ عاملات فأكثر.

المادة ٥٧ نصت على أن الطفل هو كل من بلغ ١٨ عاماً

تتوافق المادة مع قانون الطفل واتفاقية الطفل، وتم تعديل العيب الذي كان وارداً.

التعليق

المادة ٩٨ من القانون تعتبر الطفل كل من بلغ ١٤ سنة.

المادة ٥٨ حتى المادة ٦٣ من المشروع تتيح عمالة الأطفال بشكل صريح من سن ١٥ سنة، وتسمح بتشغيل من بلغ ١٤ سنة تحت مسمى تدريب.

يجب حظر عمالة من لم يبلغ ١٨ عاماً تحت أي مسمى.

التعليق

المواد ٩٩ حتى ١٠٢ من القانون تتيح عمالة الأطفال بشكل صريح من سن ١٥ سنة، وتسمح بتشغيل من بلغ ١٤ سنة تحت مسمى تدريب.

المادة ٧٠ نصت على أن عقد العمل يجوز ابرامه لمدة محددة لا تقل عن سنة، ويجوز تجديد العقد لمدد مماثلة.

الأفضل لحماية العمال من استغلالهم أن يحدد المشرع طبيعة العمل محدد المدة، بمعنى أن يكون العقد محددة المدة في حالة القيام بأعمال موسمية أو أنشطة أخرى لا يمكن بحكم طبيعتها أو بحسب العرف اللجوء فيها ابتداءً إلى عقود غير محددة المدة.

التعليق

المادة ٧١ تم استحداثها في بيان حالات العقد غير محدد المدة، البند ٣ يجعل العقد غير محدد المدة (إذا كان مبرماً لمدة محددة واتفق الطرفان على تجديده لمدة تزيد في مجموعها عن ست سنوات)

نرى أن يكون النص (يكون العقد غير محدد المدة إذا كان مبرماً لمدة محددة رغم أن طبيعة العمل غير موسمية ولا يمكن تحديدها)، اقتراح ثان (يكون العقد غير محدد المدة إذا كان مبرماً لمدة محددة واتفق الطرفان على تجديده لمدة تزيد في مجموعها على سنتين)

التعليق

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

البند ٧٢ من المشروع جعلت العقد من أربع نسخ فضلاً على أن مادة المشروع أضافت فقرة بشأن عقد العامل الأجنبي الذي لا يجيد اللغة العربية بأن يحزر العقد باللغة العربية ولغة العامل، وفي حالة الاختلاف في التفسير يعمل بعقد العمل المحزر باللغة العربية.

المادة ٢٣ من القانون
جعلت لعقد ٣ نسخ

التعليق
تطور ايجابي ليكون هناك نسخة مع العامل وأخرى مع صاحب العمال وثالثة مع القوى العاملة والرابعة مع التأمينات.

في الوقت نفسه يجب التفرقة بين خلاف التفسير والخلاف في الصياغة، خلاف التفسير يكون الرجوع للغة العربية لكن خلاف الصياغة يصبح صاحب العمل خدع العامل الأجنبي لجهلة باللغة العربية، واقترح أن يكون عقد عمل الأجنبي خمس نسخ لإيداع صورة منه بسفارته.

المادة ٧٧ من المشروع أغفلت النص على فقرة جديدة تنص على (لا يجوز لصاحب العمل أن يعهد إلى صاحب عمل آخر بتشغيل عماله لديه لتأدية أعمال أو وظائف تعد من الأعمال أو الوظائف الأصلية التي تتصل بنشاط منشأته، ولا يجب أن يزيد عددهم عن ٥٪ من نسبة عمال صاحب العمل الأصلي).

المادة ٧٩ من القانون
أغفلت النص على فقرة جديدة تنص على (لا يجوز لصاحب العمل أن يعهد إلى صاحب عمل آخر بتشغيل عماله لديه لتأدية أعمال أو وظائف تعد من الأعمال أو الوظائف الأصلية التي تتصل بنشاط منشأته، ولا يجب أن يزيد عددهم عن ٥٪ من نسبة عمال صاحب العمل الأصلي).

التعليق
إضافة هذه الفقرة ضرورة لحماية العمال من الانتفاخ على القانون، من قبل أصحاب الأعمال بغرض الانتقاص من حقوقهم، واستغلال جهدهم بدون مقابل مناسب.

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

ربط القانون الأجر
بمستوى الأسعار في المادة
٤٣ من القانون

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

المادة ٧٩ من المشروع أغفلت النص على المدة الزمنية التي
يجب فيها مراعاة النظر في الحد الأدنى للأجور.

التعليق

نرى ضرورة النص على إصدار قرار بالحد الأدنى للأجر كل سنتين
بمراعاة سلة المستهلك ونسبة الإعاقة في المجتمع ومستويات التضخم،
ويجب النص على ربط الأجر بالأسعار كما كان النص في القانون ١٢.

المادة ٨٣ من المشروع تجعل الطعن على قرارات المجلس
الأعلى للأجور أمام المحكمة العمالية

التعليق

ونرى بما إنها منازعة إدارية بطبيعتها من الأفضل أن تكون من
اختصاص مجلس الدولة.

المادة ١٠٦ من المشروع أغفلت النص على أن للعامل (الحق في
إجازة بأجر في العطلات والأعياد، والمناسبات التي يصدر
بتحديدها قرار من الوزير المختص، وتسري بالنسبة للأعياد
الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في
هذا الشأن. ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام، إذا
اقتضت ظروف العمل ذلك، ويستحق العامل في هذه الحالة
بالإضافة إلى أجره عن هذا اليوم مثلي هذا الأجر أو أن يمنح
العامل مثل أجره ويوماً آخر عوضاً عنه بناءً على طلب العامل)

التعليق

يجب عدم اغفال هذه الفقرة، وذلك لتأكيد ذات النص الوارد في
المادة ١٠٦ من المشروع.

المادة ١٠٦ من المشروع تجعل الاجازة العارضة ٦ أيام

التعليق

من الأفضل جعلها ٧ أيام ليتساوى مع العاملين بالحكومة.

المادة ١١٢ من المشروع تتيح إخضاع العامل للاختبارات
الطبية عن تعاطي المواد المخدرة والمسكرة والأمراض المعدية
على أن يكون ذلك خلال مدة لا تقل عن ٦ أشهر.

التعليق

نرى أن يقتصر الأمر على الأمراض المعدية فقط ويكون كل
عامين وليس ستة أشهر كما جاء بالمشروع، مع حذف المواد المخدرة
أو المسكرة، فوجود مواد مسكرة بالدم لا يمثل مخالفة للقانون،
وبعض المواد المخدرة قد توجد بالدم نتيجة تناول أدوية تحتاج
إليها حالته الطبية.

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

المادة ١١٣ من المشروع تحظر على العمال جمع تبرعات نقدية أو عينية أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل كتابة وجميعها من ممارسات التضامن العمالي على المستوى الإنساني أو الاجتماعي

التعليق
يجب عدم حظرها حتى لو لم يكن هناك نقابة بالمنشأة فالحرية النقابية تتيح للعمال إنشاء نقابة أو لا وفق إرادتهم، ولا يجب تجريم تلك الممارسات وحظرها عن العمال أو تعليقها على موافقة صاحب العمل.

المادة ١١٤ من المشروع أغفلت حالة عدم وجود منظمة نقابية بالمنشأة، فمن يكون له من العمال حق الاعتراض على اللائحة في حالة عدم وجود منظمة نقابية بها، ولمن يتم تسليمها؟

التعليق
نقترح أن يتم ارسال نسخة منها لكل عامل على محل اقامته بخطاب مسجل بعلم الوصول، وللعمال حق الاعتراض عليها أمام الجهة الادارية خلال ١٥ يوما من تسليمها لهم.

المادة ١٢٣ أتاحت للعمال التظلم أمام قاضى الأمور الوقتية بالمحكمة العمالية من قرار ايقافه عن العمل للتحقيق معه بالمنشأة أو لارتكابه جريمة، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ إخطاره.

التعليق
نقترح أن يكون التظلم خلال ١٥ يوما من تاريخ اخطاره وليس ثلاثة أيام فقط

المادة ١٢٤ استحدثت نص بأحقية صاحب العمل في أن يتقدم بطلب لقاضى الأمور الوقتية بمدد فترة الايقاف عن العمل لمدة أو مدد أخرى قبل عشرة أيام من انتهائها، الفقرة الأخيرة اعتبرت عدم اعادة العامل لعمله بعد انتهاء فترة الايقاف فصلا تعسفياً.

التعليق
تعديل المادة من اللجنة المشتركة بشأن صرف نصف أجر العامل أثناء الايقاف يتناقض مع المادة ١٢٢ من المشروع، والتي تم النص فيها على صرف الأجر كاملاً أثناء الايقاف، ووافقت اللجنة المشتركة على هذه الصياغة، وهذا التناقض غير مبرر.

المادة ٥٧ من القانون تحظر على العمال جمع تبرعات نقدية أو عينية أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل كتابة وجميعها من ممارسات التضامن العمالي على المستوى الإنساني أو الاجتماعي

المادة ١٢٥ المشروع جعل لوائح العمل هي التي تحدد سلطات توقيع الجزاء.

التعليق

يجب النص صراحة على أن (توقيع جزاء الفصل لا يكون إلا للمحكمة العمالية المختصة) وهو ما اضافته اللجنة المشتركة لهذه المادة.

المادة ١٢٦ أعادت اللجنة الثلاثية مرة أخرى والتي تتكون من القوى العاملة والعمال وصاحب العمل أو من يمثلهم لبحث تسوية النزاع ودياً.

التعليق

صياغة المادة بعد ذلك جاءت مرتبكة، فإذا توافقوا على التسوية يحضر محضر بذلك ويرسل لقاضي الأمور الوقفية (ويكون قابلاً للتنفيذ بالأمر الذي يصدره وينتهي به النزاع) والارتباك يأتي من هذه العبارة فإذا كان الأطراف الثلاثة وافقوا على التسوية الودية فدور قاضي الأمور الوقفية هنا يقتصر على اعتماد ما انتهوا إليه، لكن الصياغة تفتح سلطات مبهمة للقاضي في هذه الحالة فما يكون قابلاً للتنفيذ هو (الأمر الذي يصدره القاضي وينتهي إليه) واعتقد أنها في حاجة لإعادة الصياغة لجعل دوره قاصراً على اعتماد التسوية التي انتهى إليها الأطراف ودياً ما لم تتضمن مخالفة لقانون العمل، ومن الجدير بالذكر أن العرض على هذه اللجنة اختياري وليس وجوبي على أطراف العلاقة.

المادة ١٢٧ لا تحقق الحماية الكافية للعمال حال إطالة أمد التقاضي حيث أتاحت صرف ٦ أشهر من أجر العامل فقط.

التعليق

نرى أنه يحق للعامل عند إطالة أمد النزاع يحق له كل ستة أشهر التقدم بطلب للمحكمة بصرف أجره لحين الفصل في النزاع.

المادة ١٣١ تتيح إنهاء علاقة العمل غير محددة المدة من طرف صاحب العمل مقابل صرف أجر.

التعليق

تمثل المادة انتقاص لحقوق العمال السابقة بإنهاء العقد غير محدد المدة دون رضا العامل وموافقته الكتابية على الإنهاء هو بمثابة فصل يستحق معه العامل أجر شهرين بحد أدنى عن كل سنة من سنوات الخدمة.

كما يجب النص في هذه المادة على مكافأة نهاية الخدمة بواقع شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة لكل عامل سواء كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة ويتم صرفها في كل الأحوال سواء كان الإنهاء ودياً باتفاق الطرفين، أو بنائية المدة في العقد محدد المدة، أو كان الإنهاء تعسفي، والذي يستحق عنه العامل تعويض مستقل ولا يخل بحقه في مكافأة نهاية الخدمة.

المادة ١٣٢ نصت على أنه إذا كان العقد لإنجاز عمل معين

واستمر طرفاه في تنفيذه اعتبر ذلك تجديداً منهما لهذا العقد.

يجب النص على تحول العقد لعقد عمل غير محدد المدة في هذه الحالة.

التعليق

المادة ١٣٣ إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لأي من

طرفيه انهاءه بشرط ان يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الانتهاء بثلاثة أشهر.

المادة تمنح ستاراً للفصل التعسفي حيث تتيح إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بشرط الاخطار قبل الانتهاء بثلاثة أشهر

التعليق

المادة ١٤٢ جعلت التعويض عن الفصل التعسفي شهرين من

الأجر

لم تحدد المادة طبيعة الأجر الذي تقصده، ونرى أن يكون التعويض بحد أدنى شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة باعتبار حق مكتسب للعمال من القوانين السابقة ومؤيداً بأحكام الدستورية، فالمشروع حذف عبارة (بحد أدنى) وهو ما يحرم القاضي من امكانية زيادة تعويض الفصل عن أجر شهرين إن وجد مقتضى لذلك.

التعليق

المادة ١٤٤ اشترطت أن تكون استقالة العامل معتمدة من الجهة

الادارية المختصة وهو أمر إيجابي لكن المادة لم توضح طبيعة الاعتماد وطريقته.

أتاحت المادة للعامل ووكيله الخاص العدول عن الاستقالة خلال اسبوع من إخطاره بقبولها على أن يكون العدول مكتوباً ومعتمداً من الجهة الادارية وبموافقة صاحب العمل.

نقترح أن يكون اعتماد الاستقالة بمقر القوى العاملة حيث يسجل العامل أو وكيله الخاص هذه الاستقالة في سجل يعد لذلك الغرض، ويحصل على صورة معتمدة من صفحة الاستقالة في السجل، ويسلمها لصاحب العمل.

التعليق

كما نقترح أن يكون العدول خلال ١٥ يوماً من إخطاره بقبولها أو إخطاره باعتبارها مقبولة بفوات المدة، ويكون العدول مكتوباً بخطاب مسجل بعلم الوصول لصاحب العمل والجهة الادارية، وتعتبر الاستقالة في هذه الحالة كأن لم تكن، وعلى الجهة الادارية أن تسجل هذا العدول بسجل الاستقالة ويمنع العامل صورة من السجل بعدوله عن الاستقالة.

النص في القانون الجديد المقدم من الحكومة

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

المادة ١٥١ من المشروع اشترطت حتى لا يصح لصاحب العمل إنهاء عقد العمل إذا حكم نهائياً على العامل بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة، أن تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة ووقفاً شاملاً، أما الوقف الشامل فهو الوقف الذي يتضمن وقف تنفيذ العقوبات التبعية ولجميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم.

المادة ١٢٩ من القانون
تتشرط وقف التنفيذ
فقط

التعليق
نرى أن ذلك تزييداً في نص المشروع، ونص المادة في القانون ١٢ أفضل حيث قصرت ذلك على وقف تنفيذ العقوبة الأصلية فقط، وهو وقف لا يتم إلا بحكم المحكمة التي قضت بإدانة العامل ولا تصدر الوقف إلا إذا قدرت أن ظروف التي ارتكبت فيها الجريمة أو أخلاق المحكوم عليه أو سنه أنه لن يعود لارتكابها.

المادة ١٥٣ من المشروع والخاصة بتشكيل المحكمة العمالية

التعليق
نرى أن النص القديم كان أفضل ومشكلة النص أنه لم يكن مفعلاً على نحو حقيقي، ولم تطبقه المحاكم، فالنص (يلزم المحكمة بالفصل في طلب صاحب العمل في إنهاء علاقة العمل خلال ١٥ يوماً من تاريخ أول جلسة، ومتى قضت باستمرار العامل في عمله يصرف له صاحب العمل مستحقاته، وللمحكمة أن تقضى بصفة مستعجلة بصرف تعويض مؤقت للعامل أجره الشامل لمدة ١٢ شهر إذا كانت مدة عمله سنة، ثم تقضى بعد ذلك المحكمة في الطلبات النهائية).

نص المادة ٧١ من القانون
حول تشكيلة المحكمة
العمالية

المادة ١٥٤ جعلت كافة المنازعات العمالية من اختصاص المحكمة العمالية بما منازعات تطبيق أحكام قانون العمل، ومنازعات (حقوق العمال التأمينية والمنتفعين عنهم والمنظمات النقابية وتشكيلاتها).

التعليق
نرى أن المنازعات بين القوسين بطبيعتها هي منازعات إدارية الأجر على الفصل فيها محاكم مجلس الدولة وليس المحاكم العادية أو العمالية المقترحة.

المادة ١٦٣ من المشروع استحدثت مادة لإنشاء دائرة فحص طعون بمحكمة النقض لفحص الطعون العمالية أمامها وإن ترأى لها أن الطعن غير جائز أو غير مقبول وفقاً لنص المادة ٢٦٣ من قانون المرافعات أمرت بعدم قبوله بقرار مسبب، وإذا رأت أن الطعن جدير بالنظر أحالته إلى الدائرة المختصة للفصل في موضوعه.

التعليق
قد أغفلت المادة النص على إلزام دائرة فحص الطعون بالاستماع لأطراف الدعوى وعقد جلسة أو جلسات لذلك، وغياب هذه النص يفتح الباب لدائرة فحص الطعون لتصدر قرارها بدون عقد جلسات.

الفقرة الثانية من المادة ١٧١ من المشروع أضافت فقرة جديدة تحظر على العمال الاضراب عن العمل أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية أو المفوض العمالي أثناء مراحل وإجراءات تسوية منازعات العمل الجماعية.

التعليق
نرى أنها تعصف بالحقوق الدستوري في الاضراب السلمي عن العمل وتحرم العمال من ممارسته أثناء فترة تسوية المنازعات الجماعية العمالية.

المادة ٢٠٤ من المشروع جعلت للعمال حق الاضراب للمطالبة بما يروونه محققاً لمصالحهم المهنية.

التعليق
المشروع يضيق من نطاق المصالح التي يجوز للعمال ممارستها الاضراب بسببها.

نص المادة ١٩٢ من القانون ١٢ تجعل الاضراب للعمال دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية.

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

المشروع علق ممارسة حق الاضراب على استنفاد طرق التسوية الودية، المشروع في المادة الأولى منه في البند ٢٤ أدرج نفس القيد في تعريف الاضراب السلمي عن العمل.

المادة تتيح اعتبار أي إضراب عن العمل قبل استنفاد التسوية الودية بأنه إضراب غير سلمي.

التعليق

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

لا وجود لتعليق ممارسة حق الاضراب على استنفاد طرق التسوية الودية بالمادة ١٩٢ من القانون

المادة ٢٠٦ من المشروع تحظر الإضراب عن العمل أو حتى الدعوة إليه أو إعلانه بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها.

هذا النص يحظر على العامل هذا الحق الدستوري أثناء سريان الاتفاقية في تجاهل واضح لإمكانية أن تتضمن الاتفاقية شروط مضررة بالعمال لم يلاحظوها عند الصياغة ولكن اكتشفوا أضرارها عند تطبيقها.

التعليق

المادة ١٩٣ من القانون تحظر الإضراب عن العمل أو حتى الدعوة إليه أو إعلانه بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها.

النص في القانون الجديد

المقدم من الحكومة

المادة ٢٠٧ من المشروع تحظر الإضراب عن العمل أو حتى الدعوة إليه أو إعلانه بالمنشآت الحيوية والاستراتيجية وترك تحديد هذه المنشآت بقرار يصدر من رئيس مجلس الوزراء.

التعليق

كان من الأفضل أن تحدد المادة في القانون وليس في قرار إداري حتى يتمكن أعضاء البرلمان من مناقشة معايير تحديد هذه المنشآت، وخاصة أن قرار رئيس الوزراء تطبيقاً للقانون ١٢ في ٢٠٠٣/٧/١٧ أصدر القرار رقم ١١٨٥ لسنة ٢٠٠٣ بتحديد المنشآت الحيوية والاستراتيجية التي يحظر فيها الإضراب أو الدعوة إليه فيها وهي:

(منشآت الأمن القومي والإنتاج الحربي، المستشفيات والمراكز الطبية والصيدليات، المخابز، وسائل النقل الجماعي للركاب (برى وبحري وجوى)، وسائل نقل البضائع، منشآت الدفاع المدني، منشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحي، منشآت الاتصالات، والموانئ والمناير والمطارات، العاملون في المؤسسات التعليمية)، وهو توسع في عدد المنشآت ويقلص فرص قيام العمال بممارسة الحق في الإضراب.

فضلاً على أن المادة ٢٠٧ من المشروع أضافت قيد جديد على ممارسة حق الإضراب غير مذكورة في المادة ١٩٤ من القانون ١٢ وهو حظر الدعوة للإضراب أو إعلانه في الظروف الاستثنائية، أي الأجر والتأمين الاجتماعي والتأمين الصحي.. الخ

المادة ٢٠٨ من المشروع نصت على أنه يترتب على الإضراب عن العمل وقف الالتزامات الناشئة عن عقد العمل خلال مدة الإضراب.

التعليق

لنجد أن ممارسة العمال لحقهم الدستوري في الإضراب السلمى عن العمل محظور وفق نصوص هذا المشروع أثناء الظروف الاستثنائية، وأثناء جميع مراحل واجراءات الوساطة، وفي كافة المنشآت الحيوية والاقتصادية التي سيحددها رئيس الوزراء، وأثناء سريان اتفاقية العمل الجماعية.

قانون العمل الحالي

الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣

المادة ١٩٤ من القانون تحظر الإضراب عن العمل أو حتى الدعوة إليه أو إعلانه بالمنشآت الحيوية والاستراتيجية وترك تحديد هذه المنشآت بقرار يصدر من رئيس مجلس الوزراء.

المادة ١٩٥ من القانون ١٢ رتبت على ممارسة الاضراب احتساب مدته للعامل بدون أجر، أي حرمة من الأجر فقط.



١ شارع الفضل ، متفرع من شارع طلعت حرب
وسط القاهرة - تليفون: ٢٣٩٥٤٥٩٦ ٠٢+
بريد إلكتروني: info@ecsr.org
انترنت: www.ecsr.org