



قضاء التعويض العمالي في ظل أزمة التضخم..

ورقة سياسات

صادرة عن المركز المصري

تمهيد:

بتاريخ ١٦ ديسمبر ٢٠٢٢، أعلن صندوق النقد الدولي عن موافقة مجلسه التنفيذي على عقد اتفاق مدته ٤٦ شهرا مع مصر، في إطار تسهيل الصندوق الممدد بقيمة ٣ مليارات دولار أمريكي تقريبا، وبحسب البيان الصادر عن الصندوق فإن البرنامج الذي يدعمه يمثل حزمة شاملة من السياسات الهادفة إلى الحفاظ على الاستقرار الاقتصادي الكلي، واستعادة الاحتياطات الوقائية وتمهيد الطريق نحو تحقيق نمو شامل بقيادة القطاع الخاص.

وتضمنت حزمة السياسات التحول الدائم إلى نظام سعر الصرف المرن وسياسة نقدية تهدف إلى تخفيض التضخم تدريجيا، والضبط المالي لضمان مسار تراجع الدين العام، مع تعزيز شبكات الأمان الاجتماعي لحماية الفئات الضعيفة.

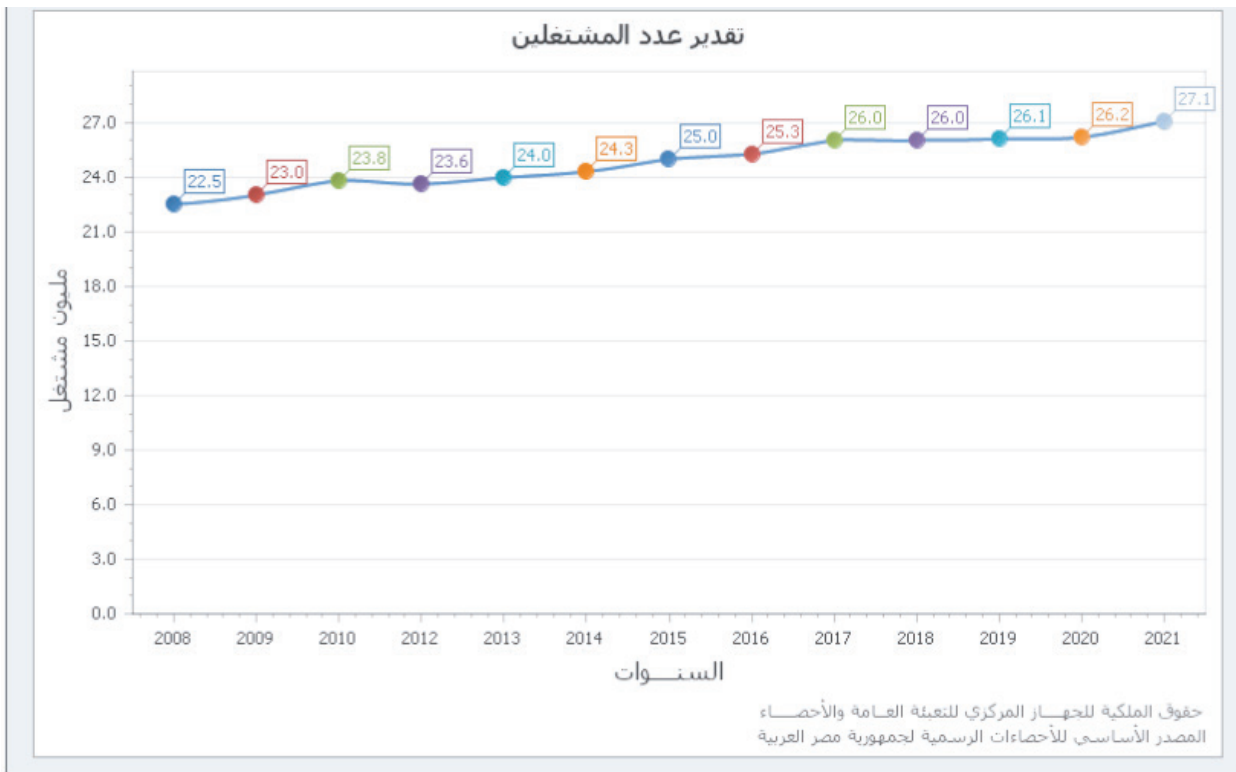
ومع بدء تطبيق سياسة سعر الصرف المرن تراجعت قيمة العملة الوطنية لتفقد حوالي ٥٠٪ من قيمتها، وتشهد البلاد بالتوازي مع ذلك موجة من ارتفاع الأسعار وعدد آخر من المشكلات الاقتصادية التي لا مجال للحديث عنها هنا، حيث تضمنت اتفاقية الصندوق ما أطلقت عليه «تعزيز شبكات الأمان الاجتماعي لحماية الفئات الضعيفة»، وهي تلك الفئات التي سوف تتأثر بشدة بسبب السياسات الجديدة، وحيث أن تراجع قيمة العملة وما يصاحبه من آثار لا يجب أن ينظر إليه لدعم الفئات المتأثرة به أو الأكثر ضعفا من جانب الدعم المادي أو العيني فقط، وإنما يجب أن يكون هناك دعم تشريعي للمعرضين أن يصبحوا من بين الفئات، ونعني هنا العمال الذين يتعرضون للفصل التعسفي من أعمالهم.

ونعني أيضا بالدعم التشريعي تدخلات تشريعية عدة و ضمانا لإنفاذ بعض النصوص القانونية المقررة لحماية هذه الفئة، أصبحت لازمة ولا غنى عنها لضمان اقتضاها حقوقها القانونية فعليا لا اسمياً، ولمزيد من الإيضاح دعونا نضرب مثلا:

إذا افترضنا أن هناك عاملا أو مجموعة من العمال تعرضوا للفصل التعسفي من أعمالهم فلجأوا إلى القضاء للمطالبة بمستحقاتهم المالية التي تتمثل قانونا في أرصدة إجازاتهم، ورواتبهم المتأخرة أحيانا وتعويضاً عن الفصل التعسفي حدد القانون حده الأدنى بما يوازي شهرين عن كل سنة من سنين الخدمة بحسب آخر أجر تقاضاه العامل، فإذا قلنا إن مبلغ التعويض الذي يستحقه

العامل أو سيقضي له به هو ١٠٠ ألف جنيه على سبيل المثال، كان يستحقها في ظل سعر صرف ما، وتحت تأثير تطبيق سياسة سعر الصرف المرن فإن العملة معرضة لفقد جزء أو أجزاء من قيمتها تؤثر على القوة الشرائية لهذا المبلغ وعلى قيمته الفعلية، فإذا كان التعويض المقضي به للعامل في ظل سعر صرف يساوي فيه الدولار ١٥ جنيها مصريا، فإن تنفيذ هذا الحكم بالمبلغ ذاته عقب انتهاء مراحل التقاضي وإتمام الإجراءات اللازمة لتنفيذ الحكم الآن يعني فقدان هذا المبلغ ٥٠٪ من قيمته أو قوته الشرائية، وبالتالي فإن هذا الوضع يشكل انتقاصا من حقوق العامل في التعويض، وتحويل مسألة التعويض لمسألة شكلية لا تثنى ولا تغني من جوع، في ظل ضعف مبالغ التعويض بها في الغالب الأعم من القضايا العمالية الناتج عن تدني هياكل الأجور في قطاعات واسعة من القطاع الخاص.

ويعد ذلك كله من أبرز إشكاليات تنفيذ الأحكام القضائية التي طرأت حديثا بسبب السياسات النقدية السابق الإشارة إليها، حيث يهدد قدرة الأحكام القضائية على الردع، وعلى أن تكون جابرة جبرا حقيقيا لضرر فئة من الفئات التي تشمل ٢٧,١ مليون فرد، بحسب آخر إحصاء منشور للجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء ٢.



وبالنظر إلى الحلول التشريعية التي يمكن تنفيذها على أرض الواقع من خلال الآليات التشريعية المصرية، نجد الحل في نصوص القانون المدني المصري، وتحديدًا المادة ٢٢٦ منه، التي تلزم المدين بأن يدفع للدائن على سبيل التعويض عن التأخر فوائدها قدرها ٤٪ في المسائل المدنية و ٥٪ في المسائل التجارية، على أن تسري هذه الفوائد من تاريخ المطالبة القضائية بها.

لكن حين النظر إلى هذا النص كأحد الحلول المقترحة لتجنب آثار السياسات النقدية على القيمة الحقيقية للمبالغ المحكوم بها في القضايا العمالية، فإن النص يشترط لتطبيقه أن يكون محل الالتزام مبلغًا من النقود معلوم المقدار وقت طلبه وتأخر المدين في الوفاء به، وبالتالي فإن النص لا يجوز تطبيقه على أحكام التعويضات في القضايا العمالية؛ لأنها ليست أحكامًا ناتجة عن ديون مدنية أو تجارية في شق منها؛ وهي بالأساس أحكام تعويض منشئة للحق فيما يتعلق بشق التعويض فيها وكاشفة عنه فيما يتعلق بباقي مستحقات العامل التي يمكن تصنيفها ديونًا مدنية طبقًا لنص المادة ٣٧٨ من القانون المدني، فضلًا عن أن مقدار هذه الفائدة نفسه قد لا يشكل فارقًا ملموسًا في إطار الإشكالية التي تناقشها هذه الورقة.

نصوص مهذرة في قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠١٣:

بالرغم من أن المادة ٧١ من قانون العمل تنص في فقرتها الخامسة على أن «تقضي المحكمة العمالية - بصفة مستعجلة وبحكم واجب النفاذ - بتعويض مؤقت للعامل يعادل أجره الشامل لمدة ١٢ شهرًا إذا تجاوزت مدة عمله سنة كاملة، فإن كانت أقل من ذلك كان التعويض المؤقت بدر أجره الشامل عن مدة عمله إذا طلب منها ذلك...».

ويشكل النص مخرجًا جيدًا من هذه الأزمة، إلا أنه طبقًا لما جري عليه العمل بالمحاكم العمالية، لم تعد المحاكم تقضي للعمال بطلبهم هذا منذ العمل بهذا القانون إلا لمأما، ويعد أعمال النص وحده كافيًا بإيجاد حلا ومخرجًا جزئيًا من هذه الإشكالية، خاصة في ظل الظروف الطارئة الحالية، لكنه لا يطبق على أرض الواقع رغم وجود سند تشريعي واضح.

مقترح بتعديل تشريعي بالإضافة:

أولاً: حيث أنه حتى لو طبقت المحاكم العمالية هذا النص فيما يتعلق بالتعويض المؤقت للعامل المفصول تعسفياً، تظل إشكالية القيمة الفعلية للتعويض النهائي المقضي به قائمة، ونظراً لعدم وجود سند تشريعي لمعالجة هذه الأزمة، يكون من المنطقي أن يتدخل المشرع بتعديل تشريعي على قانون العامل يكفل للعامل أن يحصل على التعويض المقضي به لصالحه مضافاً إليه الفوائد القانونية من تاريخ المطالبة به، على أن يكون تحديد سعر هذه الفائدة بموجب آلية تضمن ألا تتحول هي الأخرى إلى رقم ثابت يمكن أن يكون موازياً أو أقل أو أكثر من نسبة التضخم، ويمكن تحديد تلك النسبة بشكل ربع سنوي أو نصف سنوي بواسطة إدارة مختصة بوزارة العدل أو بالبنك المركزي، على أن تكون قراراتها واجبة التنفيذ.

قد يواجه هذا المقترح رفضاً من قطاعات واسعة من أصحاب الأعمال لكنه أصبح أمراً لا يمكن تجاهله، خاصة في ظل التقلبات الحالية، حيث يتماشى مع فلسفة الاتفاق مع صندوق النقد الدولي فيما يتعلق بحماية الفئات الضعيفة، ويتماشى أيضاً مع فلسفة المشرع المصري الذي حرص على ضمان حد أدنى من الحقوق العمالية للعاملين بالقطاع الخاص، بموجب القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الذي لم يشهد تدخلاً أو تعديلاً منذ العام ٢٠٠٨ بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨.

ثانياً: حيث أنه أثناء تداول دعاوى العمالية لن يكون مستغرباً أن نفاجاً بأن أجور العمال المتقاضين أقل بالفعل من الحد الأدنى المنصوص عليه بموجب قرار وزيرة التخطيط والتنمية الاقتصادية الصادر في ٢٨ ديسمبر ٢٠٢٢ برقم ١٠٣ لسنة ٢٠٢٢، والذي نص في مادته الأولى على أن: «يكون الحد الأدنى للأجر بالقطاع الخاص (٢٧٠٠ جنيه) ألفين وسبعمائة جنيه مصري فقط لا غير، اعتباراً من ١ يناير ٢٠٢٣ ومحسوبا على أساس الأجر المنصوص عليه في البند (ج) من المادة رقم (١) من قانون العمل»، وبالتالي يجب ألا يقل التعويض المقضي به، والذي يقدر حده الأدنى بأجر شهرين من آخر أجر شامل عن كل سنة من سنتين الخدمة عن الرقم المحدد كحد أدنى للأجر الشهري، وهو ما يحتاج أيضاً لتدخل تشريعي بالإضافة لنص المادة ١٢٢ من قانون العمل.