

قانون جديد لـ "أصحاب العمل"

كفة مائلة

قانون العمل الجديد يكرّس الإفجار

والتمييز وحصار الإضراب

قانون جديد لـ "أصحاب العمل"

كفة مائلة

قانون العمل الجديد يكرّس الإفكار والتمييز وحصار الإضراب

أبريل 2025

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



المبادرة المصرية للحقوق الشخصية منظمة حقوقية مستقلة تعمل في مصر منذ عام 2002 على تعزيز وحماية الحقوق والحريات الأساسية في مصر، وذلك من خلال أنشطة البحث والدعوة والتقاضي في مجالات الحريات المدنية، والعدالة الاقتصادية والاجتماعية، والديمقراطية والحقوق السياسية، والعدالة الجنائية. للاتصال بالمبادرة: eipr@eipr.org

مقدمة

بعد ما يزيد عن عشرين عاماً من إصدار قانون العمل «الموحد» رقم 12 لسنة 2003، وبعد نحو تسع سنوات من الإعداد وطرح نسخ مختلفة لقانون جديد للعمل تسعى لإصداره؛ دفعت الحكومة بمشروع قانون جديد للعمل في توقيت يتسم بعدم الاستقرار الشديد، والضغوط التضخمية البالغة والضغوط المعيشية القاسية على أصحاب الأجور في مصر.

وعلى الرغم من أن السنوات الفاصلة بين القانون الساري (صادر في 2003) والمشروع الحالي، قد شهدت واحدة من أكبر موجات الحراك العمالي في مصر، والتي وصلت إلى ذروتها في عام 2011 خلال ثورة 25 يناير وما بعدها، وكان في قلبها الاحتجاج ضد تدني الأجور وانحياز السياسات الحكومية ضد العمال. ورغم أن قانون عام 2003 وُصف بأنه ضد العمل والعمال لحساب أصحاب الأعمال، فقد جاء القانون الجديد ليسير على الفلسفة ذاتها التي قام عليها القانون القديم.

صدر القانون 12 سنة 2003 ليلغي ما يمكن إلغاؤه من موروث المزايا العمالية، ويفتح الطريق أمام السياسات النيولبرالية الجديدة، التي توجت بعد عام من إقرار القانون وبدء العمل به بتنصيب حكومة أحمد نظيف في يوليو 2004. وكان ذلك تدشيناً لوضع جديد، فلسفته الأساسية ما يسمى بـ«مرونة أسواق العمال» عبر السماح لأصحاب الأعمال بحق التعيين والفصل Hire and Fire، وتشجيع الاستثمارات الأجنبية والمحلية بالتضييق على نصيب العمل من الناتج القومي، سواء عن طريق تقليل الأجور الحقيقية من خلال العلاوات المتدنية، أم عن طريق تسهيل عمل العمال لساعات طويلة من دون ضمانات الأمان الوظيفي أو الصحة المهنية. وبينما شدد القانون وقتها - كمثلته الجديد - على فكرة التوازن بين طرفي علاقة العمل؛ إلا أنه جاء في تفاصيله منحازاً بشكل واضح لأصحاب العمل على حساب العمال.

ولا يختلف القانون الجديد في اعتماده الفلسفة ذاتها: مرونة سوق العمل (سهولة استبدال وفصل العمال) وفتح أبواب استغلالهم، بل ويزيد على سابقه في تعميق تلك الفلسفة وثبيتها عوضاً عن محاولة تعديل ميزان القانون المختل والذي يجيء على حساب العمال، في وقت تسجل فيه مصر واحداً من أعلى معدلات الاستحواذات الأجنبية (الخليجية بالأساس) على الأصول الإنتاجية، ليسلم القانون العمال لقمة سائغة لأصحاب العمل القدامى والجدد، المصريين والأجانب.

وبينما يقدم القانون جزئياً بعض المكاسب، منها تحسين بعض أوضاع التمييز ضد النساء العاملات، أو إدخال أنماط العمل الجديدة تحت مظلة الاعتراف والتنظيم القانوني، كالعاملين في المنصات الإلكترونية المختلفة كـ «طلبات» و«أوبر» وغيرها؛ إلا أن القانون وقبل كل شيء نزع قدرة العمال على التفاوض الجماعي بنزع الورقة الوحيدة في أيديهم للحفاظ على مصالحهم وحماية أجورهم القليلة، إذ وضع قيوداً على الحق في الإضراب تكاد تمنعه. يضاف إلى ذلك ضعف ما يحويه القانون من آليات لمراقبة تنفيذ بعض السياسات التي تُدرج لأول مرة في القانون كالإشارة إلى تطبيق الحد الأدنى للأجر الذي تحدده الحكومة منذ سنوات في القطاع الحكومي ثم في القطاع الخاص، دون أن تشمل مظلته في الحقيقة سوى نسبة صغيرة من العمال. وعلى الرغم من اشتغال القانون لأول مرة على نصوص تخص التحرش والتنمر في أماكن العمل؛ إلا أنها هي الأخرى غير متضمنة لآليات تضمن حمايتها لحقوق العاملين.

بالإضافة إلى ذلك، يتضمن مشروع القانون الجديد معضلات أساسية تخل بمنظومة الحقوق والحريات المكفولة دستورياً، فيتضمن بعض أوجه التمييز الواضحة بالمخالفة للدستور والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان. منها: تمييز القانون ضد عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم، بسبب طبيعة العمل وحسب جنسية العامل. وشملت نصوص مشروع القانون تمييزاً واضحاً ضد مستخدمي المخدرات أو «المدمنين»، سواء عبر تحديد شروط غير منصوص عليها دستورياً أو قانونياً عند التعيين، وكذلك عند وضع عقوبة الفصل المباشر بغير طريق التحقيق التأديبي، وهي عقوبة غير متناسبة مع فعل تعاطي المخدرات. يتضمن هذا إخلالاً واضحاً بالحق في العمل عن طريق وضع شروط غير منصوص عليها دستورياً أو قانونياً، وهي تحليل المخدرات الإجباري، بغض النظر عن طبيعة المهنة المتقدم لها الفرد.

غياب تمثيل العاملين في النقاش حول مشروع القانون واعوجاج مساره التشريعي

من الملفت للنظر أن القانون الذي ظل مشروعه مجمداً لسنوات، ظهر فجأة على الأجندة التشريعية للحكومة بنسخ متوالية مختلفة في وقت قصير، ومن دون إجراء حوار مجتمعي كافٍ حول بنوده مع الأطراف الرئيسية المعنية، سواء مع المجتمع المدني أو الأحزاب أو النقابات العمالية المستقلة، أو حتى مع الاتحاد العام لنقابات عمال مصر الحكومي الذي أعلن اعتراضه على القانون. بينما سمح مشروع القانون لأصحاب الأعمال وممثلهم في البرلمان والغرف الصناعية والتجارية بإبداء الرأي في مشروع القانون.

شاب المسار التشريعي لمشروع القانون الجديد أوجه قصور وإجراءات استثنائية متعددة. بدأت من تقديم الحكومة نسخاً متوالية ومختلفة للمشروع في وقت قصير وبشكل غير مبرر ومعيق للحوار الحقيقي، ثم تقديمها لمشروع مُحدّث بعدما ناقشت كل من اللجان المختصة بغرفتي البرلمان (النواب والشيوخ) النسخ السابقة للمشروع.

أما أكثر أوجه المسار التشريعي اعوجاجاً، فجاء بعدما وافقت اللجنة العامة لمجلس النواب على مواد المشروع في مجملها في مارس 2025، ليصرح وزير الشؤون البرلمانية في اليوم نفسه بأن الحكومة تطلب من البرلمان إعادة فتح النقاش في مواد محددة. وبالرغم من أن هذا التجاوز ينتقص من سلطة البرلمان، ولكن الأمر الواقع هو أن البرلمان قَبِلَ إعادة نقاش تلك المواد، ثم عاد ليقر الاقترحات الجديدة المقدمة من الحكومة، ويمرّ المشروع بشكل نهائي.

عَقدان من إفكار العاملين بأجر

تشير بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، في بحث القوى العاملة والهجرة للربع الثالث لعام 2024، إلى ارتفاع قوة العمل في مصر ليصل حجمها إلى 30 مليون فرد، من حوالي 67.9 مليون شخص في سن العمل وقادر على العمل. وكان عدد المشتغلين منهم بأجر نقدي 21.8 مليون بنسبة 72.7% من إجمالي قوة العمل، موزعة بين 18.6 مليون للذكور، و3.2 ملايين للإناث بينما

ينقسم الباقون بين أصحاب عمل يوظفون عمالاً، وبين المساهمين والمساهمات في مشروعات وأعمال داخل الأسر. هذه الأرقام في حد ذاتها تمثل إشكالية كبيرة على مستويات عدة. فهي تشير إلى أزمة هائلة في التوظيف. فقوة العمل لا تتجاوز 43% من المصريين في سن العمل، وهي نسبة تقل كثيراً عن المتوسطات العالمية، كما أنها تكشف انحيازاً هائلاً ضد النساء في سوق العمل، حيث يبلغ معدل المساهمة الاقتصادية للذكور أربعة أضعاف مثيله لدى الإناث، يضاف إليه الخلل في الأجور بينهن وبين العاملين من الذكور.

ومنذ إقرار قانون العمل الساري في 2003، تراجعت الأجور الحقيقية في مصر بشكل كبير نتاج عدد من الصدمات التضخمية الكبرى التي بدأت مع تعويم الجنيه في 2003، ثم خلال أزمة الحبوب العالمية في 2007-2008، وتلتها موجات التضخم وتخفيض العملة المتتالية منذ 2016 وحتى اليوم، خاصة مع اقتران سياسات تخفيض الجنيه المتوالية برفع أسعار الخدمات العامة وانسحاب الدولة من تغطية التعليم والصحة، والزيادات المتتالية لأسعار الوقود والاتصالات والمواصلات والخبز والكهرباء والمياه وغيرها من السلع الأساسية.

وقد فشلت معدلات نمو الأجور الحقيقية في ملاحقة معدلات النمو الحقيقي في الناتج المحلي الإجمالي على مدى سنوات، مما نتج عنه تراجع كبير في نسبة الأجور من الدخل القومي لحساب الأرباح والربح، وعلى رأسها الفوائد. ويشير البنك الدولي في دراسته التشخيصية للاقتصاد المصري لسنة 2015 إلى تراجع نصيب العمل من الدخل القومي مما يقرب من 40% عام 2000 إلى 26% فقط في 2013. كما انخفض متوسط الأجر الحقيقي من 19.1 جنيه في 2018 إلى 17.3 جنيه في عام 2023.

وجعل ذلك الفقر سمة مركزية للعاملين بأجر في مصر. حيث يقبع حوالي 66% على الأقل من العاملين في القطاع الخاص تحت خط الفقر، بينما ارتفعت نسبة الفقراء بين العاملين في الحكومة من 13% في عامي 2010-2011، إلى 19% في عامي 2017-2018. وارتفعت نسبة الفقراء بين عمال القطاع الخاص في المنشآت من 22% إلى 28.5% في الفترة نفسها، بينما ارتفعت نسبة الفقراء بين العاملين في القطاع الخاص خارج المنشآت من 33% إلى 43.1%.

ويشير أحدث مسح العمل الصادر عن منتدى الدراسات الاقتصادية إلى أن توزيع الأجور بين العاملين بأجر يتسم بعدم المساواة، بل إنه يساهم في خلق اللامساواة الاقتصادية في الدخل في مصر.

فقد ارتفع مؤشر جيني للمساواة في الأجور من 49.8 في 2018 إلى 50.1 في 2023، وهو معدل مرتفع للغاية، بالذات مع تراجع نسبة الأسر التي تحصل على دخل من الأجور من 72% في 2012 إلى 60% فقط في 2023. بل إن الأجور بوضعها الحالي صارت تساهم بنسبة أكبر في اللامساواة في الدخل في مصر بدلاً من تقليل التفاوت، حيث صارت تساهم فيها ب 48.9% في 2023 مقارنة 42.7% في 2012. علماً بأن أجور العاملين في القطاع غير الرسمي صارت هي أكبر مولد لدخل الأسر المصرية بنسبة 29% من إجمالي الدخل، في وقت تنعدم فيه الأطر المنظمة للعمل تقريباً في هذا القطاع، وتقل فيه نسبة المشتركين في التأمينات الاجتماعية عموماً إلى حوالي 40% فقط من العمالة. وبلغت نسبة الوظائف المؤقتة نسبة 36% من الوظائف. هذا هو السياق الذي يجيء فيه قانون العمل الجديد ليزيد الطين بلة.

القانون الموحد ليس موحدًا

برغم وصف الحكومة لقانون 12 لعام 2003 ومشروع القانون الجديد بأنهما قانونان مُوحَّدان للعمل، إلا أن الحقيقة هي أن هناك قدرًا هائلًا من قطاعات العمل وجوانبه وأطرافه خارج دائرة اهتمام القانونين المفترض بهما أن يكون كليهما مظلة شاملة لضمان حقوق العمال وتنظيم علاقات العمل.

1. لا يشمل أي من نصي القانونين العاملين بالحكومة، وتخص الحكومة هؤلاء بقانون الخدمة المدنية، وفي هذا إخلال بمنطق الحقوق الموحدة للعمل بغض النظر عن أصحاب العمل.
2. وحافظ القانون الجديد على استثناء العاملين في المناطق الاقتصادية الحرة والخاصة من قواعد القانون، وظلت تسري فيها أوضاع استثنائية للعاملين «مراعاة للبعد الاقتصادي الذي تمثله هذه التشريعات وما تنظمه لوائحها لعلاقة العمل التي تعتبر ذات طبيعة خاصة». وبلغ عدد العاملين في المناطق الحرة ما يقرب من 200 ألف عامل في عام 2020. وتعتبرها الحكومة مصدرًا لجذب رؤوس الأموال الأجنبية، لذا تترك العاملين فيها خارج ضمانات قانون العمل، ليسري عليهم قانون حوافز الاستثمار.

3. يُقضي مشروع القانون الجديد عن مظلته العمالة المنزلية المصرية بحجة أنه سيصدر لها قانوناً خاصاً لاحقاً.
4. في قضية الأجور لا يغير مشروع القانون الجديد شرط أن يوظف صاحب العمل أكثر من 10 عمال لينطبق الحد الأدنى للأجر على عمال المنشأة.

الأجور والعلاوة

بالرغم من محورية وأهمية قضية الأجور بالنسبة للعاملين بأجر في مصر في ظل تراجع الأجور الحقيقية والتفاوتات الكبيرة في الأجور، فإن القانون لم يعط العمال الضمانات الكافية لاستعادة ولو قدر بسيط من التوازن بين العمل ورأس المال في مصر.

1. حقيقي أن القانون الجديد قد أشار لتطبيق الحد الأدنى للأجر على كافة العمال المنضوين تحت مظلته، وأنه غطى القطاع الصاعد من العاملين في المنصات الإلكترونية وحتى العمالة المؤقتة بإرساء فكرة حد أدنى للأجر بالساعة، إلا أنه لم يعط ضمانات كافية للتنفيذ. خاصة وأن خبرة تطبيق الحد الأدنى للأجور تشير بوضوح إلى أنه لا يزال غير مطبق تقريباً في القطاع الخاص رغم تحديده عدة مرات خلال السنتين الماضيتين. بل إن تطبيقه لا يشمل بعض العاملين في القطاع العام، مما دفع عمال المحلة وغيرهم للإضراب للمطالبة بتطبيقه عليهم. وينذر ذلك بأن يظل الحد الأدنى مجرد مكسب ورفي دون نفاذ قانوني واضح وعقوبات على مخالفته.

2. ألغى القانون الجديد في المادة 11 التي استحدثتها مداولات مجلس النواب البند الخاص بامتياز حقوق العمال، وهو الذي كان يعطي أولوية لسداد حقوق العمل في حال التصفية أو الإفلاس.

3. غير القانون الجديد من طريقة حساب العلاوة السنوية من 7% من الأجر الأساسي المسجل في التأمينات إلى 3% من أجر الاشتراك التأميني. وتقول الحكومة إن هذا التغيير في طريقة الحساب لا يغير كثيراً في قيمة العلاوة، بل إن المقابل الحقيقي لنسبة 7% من الأجر الأساسي يعادل 2.7% فقط من أجر الاشتراك التأميني. وبغض النظر عن طريقة الحساب فإن العلاوة بهذه النسبة، حتى لو أخذنا بالتفسير الحكومي، ستصبح محركاً لتآكل الأجر الحقيقي للعمل، في

ظل أن معدلات التضخم في الـ 25 شهراً الماضية في مصر تراوحت بين 23% و35%؛ وهو ما يعني فقدان الأجر الحقيقي لما يتراوح بين ربع وثلث قيمته الحقيقية. وبالتالي فالأوقع كان أن يتم ربط العلاوة بالتضخم في القانون الجديد، على غرار حساب الحد الأدنى للأجور.

4. حددت المادة 11 الزيادة السنوية للأجور بثلاثة في المئة فقط، موقعة قدرًا من التناقض مع تحديث الحد الأدنى للأجر وفقًا للتضخم. ففي وقت يرفع فيه المجلس الحد الأدنى للأجر، بشكل متكرر ومبرر تمامًا، للتعامل مع معدلات تضخم تزيد عن العشرين في المائة، لا بد وأن يعكس هيكل الأجور بكامله هذه الزيادة على كافة مستوياته - كما يحدث في الحكومة مع كل زيادة. وبالتالي فإن الاقتصاد على الحد الأدنى القانوني للعلاوة (لمن يحصلون على رواتب قد لا تفوق الحد الأدنى للأجور إلا بقليل كما هو الحال مع العديد من الموظفين)، سينتج عنه تشوهات في هيكل الأجور. والأولى أن يتم ربط العلاوة بالتضخم لمزيد من الاتساق والعدالة، شأنها شأن حساب الحد الأدنى للأجور. كما فتح آخر التعديلات التي قدمتها الحكومة الباب للاستثناء حتى من تلك العلاوة الضئيلة، وأعطى المجلس الأعلى للأجور السلطة في ذلك.

5. لا يوضح القانون الجديد أي طريقة لحساب العلاوة في حال إصدار المجلس الأعلى للأجور قرارات بزيادة الحد الأدنى للأجر أكثر من مرة خلال العام.

6. فيما يتعلق بتشكيل المجلس الأعلى للأجور ومهامه، لم يغير القانون الجديد من وضعية خضوع المجلس للسلطة التنفيذية. وما زالت هناك ضرورة لإعادة هيكلة المجلس، بحيث يرأسه «خبير مستقل في سوق العمل»، بدلاً من وزير التخطيط حالياً. وفي المقابل يكون وزير التخطيط أو من ينوب عنه عضواً في مجلس إدارته. وأن يضم مجلس الإدارة ممثلين عن كل الأطراف من أصحاب المصالح فيما يتعلق بملف الأجور. كما ينبغي فصل المجلس إدارياً عن الوزارات، بحيث يمنح درجة عالية من الاستقلالية. ومن الممكن أن يتبع البرلمان أو الرئاسة. إضافة إلى ذلك لا يوجد تدابير للمراقبة والتقييم، مثل أن يقوم المجلس القومي للأجور بعمل تقارير عن مدى الالتزام بالتطبيق، وأثر مدى الالتزام على الفقر والتوظيف والتضخم، وأن تُنشر كل تلك التقارير على موقعه الإلكتروني. وأن يقدم المجلس المساعدة الفنية لمكتب العمل وللنقابات لتمكينهم من مراقبة مدى التزام أصحاب الأعمال بالحد الأدنى للأجور. ولا يزال تنظيم الأجور

- ينقصه آلية للشكوى سريعة وعاجلة، وعقوبات واضحة على أصحاب العمل المتهربين من التطبيق.
7. في آخر التعديلات التي قدمتها الحكومة بعد إقرار القانون من حيث المبدأ، زادت الفترة بين كل اجتماع للمجلس من 3 شهور إلى 6 شهور، بدعوى أنها فترة قصيرة لا يفترض أن تشهد تغييرات في وضع العمل. لكن الحقيقة أن مدة الشهور الثلاثة تعطي المجلس مرونة أكبر في مواجهة موجات الصدمات التضخمية التي تغير وضعية الأسعار بشكل سريع جداً خلال أسابيع وليس شهور، كما شهدنا في السنوات الثلاثة الماضية.
8. لا يعالج القانون الجديد واحدة من أهم ظواهر الغبن في علاقات العمل في السنوات الأخيرة، وهي تأخر دفع أجور العمل، وهي الظاهرة التي دفعت عمال شركات عدة في القطاع الخاص في الشهور الأخيرة للإضراب - فقط للمطالبة بصرف أجورهم المتأخرة.

تنظيم علاقة العمل

1. ضمانات الأمان الوظيفي ضعيفة للغاية، ويعد ضعفها جزءاً من فلسفة منح رأس المال حرية التخلص من العمالة. حيث 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. كما يفتح القانون الباب للتوسع في إبرام عقود محددة المدة، تضرب الأمان الوظيفي في مقتل.
2. 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 مما يعتبر فصلاً تعسفياً، ووفاة العامل أو تقاعده أو عجزه عن العمل كأسباب طبيعية لإنهاء علاقة العمل.

3. فتح القانون الجديد الباب لزيادة استغلال العمال، بزيادة الحد الأقصى لتشغيل العمل من 10 ساعات إلى 12 ساعة يومياً، وهو ما يشير له القانون بفترة وجود العامل في المنشأة. وتم تغيير النص في المادة 120 ليكون «في جميع الأحوال يجب ألا تزيد ساعات وجود العامل في المنشأة على اثنتي عشرة ساعة»، بدلاً من الإشارة لعدم جواز زيادة ساعات العمل الفعلية عن 10 في صياغة القانون القديم.

4. كما تمتلئ المواد الخاصة بساعات العمل باستثناءات مختلفة للحدود القصوى لساعات العمل، حيث يمكن لصاحب العمل تجاوز الـ 48 ساعة المحددة في القانون أسبوعياً، أي ست أيام عمل وأجازة ليوم واحد فقط، في حالات الضرورة والظروف الاستثنائية. كما يستثني من كل أحكام ساعات العمل والأجر الإضافي للساعات الإضافية عمال الحراسة والنظافة والعمال المشتغلين بالأعمال التجهيزية والتكميلية. وبحسب إحصاءات الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء فقد بلغت ساعات العمل الفعلية الأسبوعية في القطاع الخاص 51.5 ساعة تزيد إلى 52.7 ساعة بالنسبة للعاملين من الرجال. وهو ما يتجاوز الحد الأقصى المحدد بالقانون كسقف للنشاط العادي وهو 48 ساعة أسبوعياً، الأمر الذي يكشف عمومية الاستثناءات.

5. فتح القانون الباب لأن تغطي مظلته العاملين فيما أسماه «أنماط العمل الجديدة»، وهو أمر محمود، لكنه عوضاً عن إعطاء الحق مباشرة لهؤلاء في المعاملة كعمال، وضع عبء تقنين علاقة العمل وإثباتها عليهم عبر لجوئهم للتقاضي.

6. في مقابل حقوق الأمومة المحسنة (4 أشهر من إجازة الأمومة المدفوعة الأجر) أعطى صاحب العمل في المادة 54 الحق في إنهاء عقود الأمهات الجدد إذا قدم «سبباً مشروعاً».

7. تغافل القانون عن ضمان الحد الأدنى للأجور في الساعة للأطفال الذين تقل أعمارهم عن 18 عاماً. ومن شأن هذا الإهمال أن يشجع الشركات على توظيف الأطفال.

نزع الورقة التفاوضية الرئيسية المتوفرة للعمال: الإضراب

تنص المادة 15 من الدستور المصري على أن «الإضراب السلمي حق ينظمه الدستور»، كما ربطت المادة (8) من العهد الدولي لحقوق الاقتصاد والاجتماعية والثقافية الحق في الإضراب عن العمل بالتمتع بشروط وعلاقات عمل عادلة ومرضية لكل أطرافها، وكذلك بحق تكوين النقابات العمالية وممارسة أنشطتها بحرية، وأول هذه الأنشطة هو 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 للإضراب، في الأحوال التي يجيزها هذا القانون، يجب على اللجنة النقابية - بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائه - إخطار كل 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 للإضراب للنقابة العامة المعنية، وعلى الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة القيام بالإخطار المباشر إليه. وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، والمدة الزمنية المحددة له.

عُدلت هذه المادة بتفكيكها إلى عدة مواد في مشروع القانون الجديد، تنظم إجراءات ممارسة الإضراب السلمي عن العمل، وتنطوي على تقييد كبير لهذا الحق:

1. أبقى المادة 231 في المشروع المقدم 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 مواعيده. وهذه شروط تعجيزية أخرى بطبيعة الحال، تُمكن صاحب العمل - وهو اللاعب الأقوى - من ممارسة كل الضغوط

والاحتياط 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 تخضع الدول الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية إلى القيود المقررة في القانون، على أن تتماشى هذه القيود مع طبيعة الحق المراد تنظيمه. بينما يُعدّ اشتراط الإخطار المسبق بموعد انتهاء الإضراب تقييداً لهذا الحق، وليس إجراء تنظيمياً الهدف منه ضمان تمتع العمال بحقوقهم 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؟

2. بينما 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 232 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.

3. أما أخطر التعديلات المهددة للحق في الإضراب فهو النص في المادة 234 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 مبهمّة.

4. ينص القانون بصورته الحالية في المادة 233 في المشروع المقدم 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 234 بنفس هذا الحظر

في قائمة من القطاعات مع تعديلات طفيفة في الصياغة. وتنطوي المادة على تقييد صريح للحق الدستوري، بالخالف لنصوص الدستور والتزامات مصر بمقتضى المواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تشكل مكوناً أصيلاً من مكونات القانون المصري بمجرد التصديق عليها. حيث يؤسس قرار رئيس مجلس الوزراء المذكور لحرمان العاملين بالمنشآت المصنّفة استراتيجية أو حيوية 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.

5. ويخضع حق الإضراب حالياً لقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1185 لسنة 2003، «بتحديد المنشآت الحيوية أو الاستراتيجية التي يُحظر فيها الإضراب عن العمل». وحدد القرار تلك المنشآت على سبيل الحصر في منشآت الأمن القومي والإنتاج الحربي، والمستشفيات والمراكز الطبية والصيديات، المخازن ووسائل النقل الجماعي للركاب (النقل البحري والبري والجوي)، وسائل نقل البضائع، ومنشآت الدفاع المدني، ومنشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحي، وكذا منشآت الاتصالات ومنشآت الموانئ والمنازل 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 للتحلل من الالتزام الدستوري. واستخدم القرار 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.

6. لا يجب أن يكون العمل في منشآت استراتيجية أو حيوية سبباً لحرمان العاملين من الحق في الإضراب أو أي حق آخر. وإذا 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. وهناك خلل في كون 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.

7. أضافت المادة 230 المفوض العمالي للمنظمة النقابية العمالية المعنية بصفته الجهة صاحبة الحق الحصري في إعلان الإضراب. ويعرّف المشروع المفوض العمالي كـ «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. ويمثل 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 في ظل حالة الوحدة النقابية القسرية التي انطوت من خلالها كل اللجان النقابية تحت الاتحاد العام للعمال الموالي تاريخياً للدولة.

8. في النص الجديد يعترف القانون بدور ما يُعرّف بالمفوض العمالي، بديلاً 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، يعد مجرد الربط بين المنظمة النقابية - أو المفوض العمالي - وحق الإضراب في حد ذاته، أمراً مخلاً بممارسة حق الإضراب المحمي دستورياً على نحو غير مبرر. ويمكن تصور حجم الضغوط التي قد تمارس على اللجنة النقابية أو المفوض العمالي لسحب الموافقة على الإضراب.

التميز ضد متعاطي المخدرات والمدمنين

للمرة الأولى، مقارنة بقوانين العمل السابقة، أضاف المشروع مادة 135 (طبقاً لتقرير اللجنة المختصة) التي تلزم العامل بالخضوع لاختبارات طبية بشأن تعاطي المواد المخدرة متى طلب صاحب العمل ذلك، وفي حال ثبوت إيجابية العينة من خلال التحليل التوكيدي، يحال العامل إلى المحكمة المختصة.

استمدت هذه المادة من نصوص القانون 73 لسنة 2021 بشأن شغل الوظائف أو الاستمرار فيها، وهو قانون يحتوي على مخالفات صريحة لنص الدستور، لما يترتب عليه من إهدار مبدأ المساواة والتميز بين المواطنين وانتهاك الخصوصية. وكان من الأجدر الاكتفاء بما ورد في مشروع قانون العمل نفسه المادة (148) التي تحدد حالات الخطأ الجسيم التي تجيز فصل العامل. وجاء من بينها ثبوت وجود العامل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أثناء ساعات العمل.

فلم يحرص المشرع على التوازن بين حقوق كل من جهة العمل والعامل، لاسيما أنه ألزم العامل بإجراء تحليل المواد المخدرة بناءً على طلب صاحب العمل بدون ضمانات للعامل، سواء للحد من تعسف صاحب العمل في تكرار ذلك، أو استخدام هذا الطلب في الإيحاء بعدم كفاءة العامل أو تشويه صورته بين زملائه، أو استخدامه من أجل التضييق عليه ودفعه إلى إنهاء علاقة العمل.

كما استبق المشروع في المادة 148 قرار المحكمة المختصة بتحديد طريقة التعامل مع العامل الذي ثبتت إيجابية عينته في التحليل التوكيدي، بتقرير جواز توقيع عقوبة الفصل مباشرة دون تدرج في العقوبة ودون تقدير لطبيعة المهنة. تشكل مواد القانون المقترحة للتعامل مع متعاطي المواد المخدرة انتهاكاً لحقوقاً على المستويات التالية

1. يحظر الدستور المصري والاتفاقيات التي وقعت عليها الحكومة المصرية التمييز بين المواطنين على أي أساس. ودأبت المحكمة الدستورية العليا المصرية في قضائها على اعتبار أي قيد إضافي يتضمن وجهاً من أوجه التمييز غير المنصوص عليها دستورياً، بمثابة إخلال بمبدأ المساواة. وفي أحد الطعون التي نظرتها تعرضت لوضع شروط إضافية غير منصوص عليها قانونياً عند التقدم للوظائف العامة أو في القطاع الخاص بوصفها ضرباً من ضروب التمييز غير المشروع (الطعن 3 لسنة 16 قضائية بتاريخ 4-2-1994). كما أن عقوبة الفصل النهائي عند ثبوت تعاطي المخدرات

بغض النظر عن طبيعة العمل هي عقوبة غير متناسبة مع طبيعة المخالفة الإدارية، وتقتصر على فئة معينة من الناس وهم مستخدمو المخدرات. على غير العادة مع المخالفات الأخرى التي يتم التعامل معها بالتناسبية والتدرج المطلوبين، ومن ثم تشكل تلك العقوبة تمييزاً غير دستوري. وهذا أيضاً مبدأً مستقر لدى المحكمة الدستورية العليا (الطعن 2 لسنة 15 قضائية بتاريخ 4-1-1997). وقد وضعت المحكمة كذلك معايير اختبار درجة التناسبية وما إذا كانت تتضمن تمييزاً من عدمه، ومن ضمنها استنفاد البدائل المتاحة لتحقيق المصلحة المرجوة، وعدم انتهاك أصل الحق المفترض تنظيمه. وهي كلها مبادئ غائبة بالكامل عن مشروع القانون الحالي.

2. الحق في العمل: بالعودة للمبادئ الدستورية المذكورة في النقطة السابقة وإلى تفسيرات لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية المعنية بتفسير العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، كما جاء في تعليقها العام رقم 18 بشأن تفسير المادة 6 من العهد، فوضع شرط تحليل المخدرات الإجباري يخل بأحد أهم مكونات الحق في العمل، وهو ركن الإتاحة والنفذية (Accessibility). بشكل عام، من حق المشرع تنظيم النفاذ للعمل من خلال شروط بعينها تتعلق بالسلامة واللياقة الصحية. ولكن يعتمد ذلك على (1) طبيعة المهنة (2) الحفاظ على حماية خصوصية المتقدمين للعمل (3) عدم التمييز. وهذه الشروط لا تتحقق باشتراط تحليل المخدرات بغض النظر عن طبيعة المهنة كما في حالة المشروع الحالي.

3. حقوق العاملين: يحدد قانون العمل وقانون الخدمة المدنية شروطاً لإنهاء الخدمة لا يمكن تجاوزها. وتمثله فتاوى الجمعية العامة لقسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة، كما جاء في الفتوى الصادرة بتاريخ 16-9-2020 بشأن تطبيق أحكام المادة 177 من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية، إذ قصرت إضافة تعاطي المخدرات كأحد أسباب إنهاء الخدمة على صدور قرار من المجلس الطبي، أي أنها اعتبرت التعاطي هنا مشكلة صحية قد تؤدي لإنهاء الخدمة واشترطت اقتران ذلك بالإجراء بقرار من المجلس الطبي. هذا المجلس الطبي نفسه يغيب ذكره تماماً في مشروع القانون الحالي الذي ينتقل من الإيقاف عن العمل بعد العينة الأولى إلى الفصل مباشرة.

4. الحق في الصحة: وفقاً لتقرير المفوض السامي لحقوق الإنسان الصادر بتكليف من مجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان في 2018، فالتجريم أو الجزاءات الإدارية غير المتناسبة تمثل تهدياً

يعوق طلب المشورة أو الخدمة الصحية المتاحة، ويشجع تزوير التقارير الطبية خوفاً من فقدان الوظيفة أو سلب الحرية. والتقرير المذكور اعتبر هذه الممارسات إخلالاً بركن النفاذ للخدمة الصحية ومن ثم إخلالاً بالحق في الصحة وفقاً لتفسير لجنة الأمم المتحدة المعنية (التعليق العام رقم 14 في تفسير المادة 12 من العهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية).

وكان من الممكن أن يقترح المشروع الإجراءات البديلة التالية، والتي لا تخل بحقوق العاملين:

1. قصر تحليل المخدرات الإلزامي على مهن بعينها محددة بدقة عند التقدم لشغلها، وكذا الحال في التحليلات المفاجئة.
2. اللجوء لعقوبات إدارية متناسبة ومتدرجة عند ثبوت إيجابية التحليل تأخذ في اعتبارها معايير التناسب المذكورة أعلاه.
3. اللجوء للطرق التأديبية المتعارف عليها (المتعلقة على قرار المجلس الطبي) عند توقيع الجزاء الإداري، وهذا المجلس هو المنوط به تحديد مشكلة المتعاطي وما إذا كان يجب إحالته للعلاج أو فصله أو إنذاره أو توقيع أي جزاء إداري آخر.
4. اتباع سياسات تشجيعية تستهدف مستخدمي المخدرات تحثهم على طلب المشورة الطبية والعلاج داخل المؤسسات الحكومية وكافة الهيئات المخاطبة بالقانون بدلاً من ترهيبهم.

أشكال أخرى من التمييز

وبالرغم أهمية المادة 5 التي تنص على حظر كل عمل أو سلوك أو إجراء من شأنه إحداث تمييز أو تفرقة بين الأشخاص في التدريب أو الإعلان عن الوظائف وشغلها، إلا أن المادة خلت من النص على الأفعال المحظورة كافة من التمييز المباشر، والتمييز غير المباشر، والمضايقة والتقييد والاستثناء. كما لم ينص مشروع القانون على تجريم التمييز ولم يحدد مساراً قانونياً لجبر من وقع عليه ضرر، أو ينص على آليات أو سبل إنصاف لضحايا التمييز. وتضمن مشروع القانون هذه الأوجه الأخرى من التمييز

1. التمييز ضد عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم من ناحية نوع وطبيعة العمل وجنسية العامل، حيث ضم القانون الأجانب واستثنى المصريين وما يرتبط بذلك من تأثير أكبر على النساء. مع وعود متكررة لا تتحقق بإصدار قانون خاص معني بالعمالة المنزلية، والذي يؤدي بشكل عملي لترك العاملين المنزليين -وأغلبهم من النساء- دون ضمانات للحقوق. وبما يترتب عليه تمييز مركب على أساس طبيعة العمل ونوع العامل. كما استثنى القانون العاملين به من المظلة الحماية الواردة في قانون العمل، خصوصاً أن القانون ضم عمال الخدمة المنزلية من الأجانب.
2. هذا التمييز ضد العمالة المنزلية المحلية، وما يلحقه من تمييز عملي بناءً على النوع، يتعارض مع التعليق العام للجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المعنية بمتابعة تنفيذ العهد الخاص بتلك الحقوق، بأن حماية العاملين يجب ألا يُستثنى منها أي عاملين بمن فيهم العمالة المنزلية والزراعية (التعليق 23، فقرة 5).
3. وبالرغم من إزالة العمالة النسائية الزراعية من الاستثناء المباشر في مشروع القانون، ولكن ذلك لم يترجم لضمانات خاصة أو آليات فعالة تنصف تلك الفئة التي تحتاج أشكلاً أكثر تخصيصاً في ضبط أوضاع عملها.
4. كما يستثني القانون من الحماية كل من يعملون بدون أجر لدى أفراد من العائلة يقومون على إعالتهم، وهو حال أكثر من 15% من المشتغلات (مقارنة بـ 2% من الرجال المشتغلين) طبقاً لأحدث نشرات القوى العاملة. وهو ما يتعارض أيضاً مع تفسير اللجنة الأُممية للحماية القانونية للعاملين السابقة الإشارة إليها.
5. لم يراع مشروع القانون التفرقة بين اللاجئ المقيم في مصر بصفة قانونية وغير مرتبطة بعمل محدد، وبين العامل الأجنبي الذي يستقدم على ذمة عمل محدد. حيث يخضع اللاجئ لنفس شروط الحصول على تصاريح العمل وإخطار جهات العمل والسلطات المعنية ودفع الرسوم المقررة، في تجاهل لأسباب قدوم اللاجئ إلى مصر، وظروفه وحقه في العمل وفقاً لقانون اللجوء، وتجاهل للضمانات والحمايات التي تمنحها له اتفاقية اللاجئين التي تلزم بها مصر تمييزاً عن الأجانب من غير اللاجئين، وعدم اقتران بقاءه في مصر باستمرار عمل معين.

أوضاع النساء

بالإضافة للنقاط السابق توضيحها والتي تتقاطع في مجملها مع النساء كجزء من العمالة في مصر، وتتقاطع بشكل خاص مع النوع الاجتماعي في نقاط بعينها، فجاء مشروع القانون الجديد ببعض التعديلات ذات الصلة بأوضاع النساء العاملات

1. من ضمن إيجابيات المشروع أن ساوى النساء الخاضعات له بالنساء الخاضعات لقانون الخدمة المدنية في طول إجازة الوضع وعدد مرات استحقاقها، ولكن مازلت الإجازة المقررة (4 شهور) دون الحد الأدنى الموصى به من منظمة الصحة العالمية واليونسيف في مبادئ التغذية السليمة لحديثي الولادة بالتفرغ للرضاعة الطبيعية طبقاً للطلب في الستة أشهر الأولى من حياة الطفل. ويعتبر ذلك ذو أهمية خاصة بالنظر لتقليص الدولة مؤخراً لتوزيع الألبان البديلة للبن الأم. وذلك ينطبق أيضاً على عدم تقديم ضمانات وضوابط أكثر صرامة تضمن حقوق النساء في الحصول على أوقات مخصصة للرضاعة الطبيعية بعد العودة للعمل.

2. من الإيجابي أيضاً تعديل صياغة المادة 90 في القانون المعمول به حالياً في المادة الخاصة بمنع النساء من أعمال بعينها لأسباب أخلاقية أو صحية. وجاءت المادة 55 (بعد تعديل اللجنة) بصياغة محكمة تضمن حقوق النساء بعد الرجوع مع إجازة الوضع.

3. غير أن القانون شابه قصور في الاستمرار في ربط استحقاق دور الحضانة في أماكن العمل بتشغيل مائة من العاملات النساء على الأقل في مكان العمل. يخلق ذلك حافزاً سلبياً ضد تشغيل النساء بأعداد أكبر، وكان من الأجدى ربط استحقاق حضانة للأطفال في مكان العمل أو مقابلها بعدد العاملين الإجمالي ذكوراً وأنثى في مكان العمل. والأهم من ذلك هو ضمان تنفيذ هذا الاستحقاق والذي سبق إقراره في قوانين عمل سابقة بدون أثر عملي يذكر.

4. أيضاً لا يتدخل القانون بإجراءات واضحة لمعالجة كون القطاع الخاص مكان غير مرحب بالنساء وممارس للتمييز المنهجي ضدهن، مقارنة بقطاع الخدمة المدنية. ولا يواجه مشروع القانون بشكل مباشر مشاكل التمييز في التعيين، والتي يصعب التدخل فيها بدون إصدار قانون المساواة ومنع التمييز وإنشاء مفوضية خاصة به لضمان مواجهة أشكال التمييز الجماعية التي تواجهها

النساء في التشغيل، والفجوة في الأجور بين النساء والرجال بشكل عام في مصر.

5. وكان جديراً بمشروع قانون العمل الذي يشكل جزءاً رئيساً من البنية التحتية التشريعية، أن يدرس بشكل دقيق العوامل الحقيقية التي تؤدي إلى تدني مشاركة النساء في سوق العمل، والمؤدية لحجم التمييز الكبير ضد النساء في سوق العمل في مصر، والتي وصلت لأن جاءت مصر في المركز 175 من 190 في العالم في مؤشر المساواة للنساء في العمل والاقتصاد الصادر في عام 2024. ومن الملاحظ أن مركز مصر في مؤشر المساواة قد تراجع حتى عن مكانها المتواضع في الأعوام السابقة على آخر تقرير. كما أن تقرير الفجوة في العمل والاقتصاد الصادر من البنك الدولي الذي سبقت الإشارة إليه، يشير لأزمة حقيقية فيما يتعلق بآليات التنفيذ حتى فيما تم ضمانه تشريعاً من حقوق النساء. وتلك الملاحظة مفيدة للمشرعين القائمين على تعديل قانون العمل، حتى لا يخرج القانون الجديد بالشكل الذي يتسبب في تكرار نفس تلك الأزمة، بأن يغفل توضيح آليات التنفيذ في الضمانات الجديدة التي ضمنها لحقوق النساء في القانون. وبدون آليات واضحة للتنفيذ - ولا تستثنى مجموعات من العاملين - فالقانون لن يقوم حتى بدوره المحدود في حماية حقوق العاملين، بينما يتوسع في الحد من حقوقهم في التنظيم والإضراب بشكل صارم.

لا يمكننا إذا النظر لضم بضعة تعريفات معيارية في القانون لكل من التحرش والتمييز والنمر، حتى لو تماشى مع نصوص الدستور، كإنجاز جوهري في حد ذاته طالما أتت تلك التعريفات في إطار لا يؤسس لآليات واضحة لتطبيق تلك الحماية، وفي غياب لأي نظرة أوسع أو تقييم حقيقي لأزمة عمل النساء في مصر، وفي ضوء الانتقاص من حقوق العاملين في مصر نساءً ورجالاً بشكل أعم بما فيها الحق الأصيل في الإضراب والأمان الوظيفي.

إن قانون العمل الجديد ما زال يمثل امتداداً لسياسات ترسخت على مدى عقود، تميل لصالح أصحاب العمل والمستثمرين على حساب العمال والمشتغلين، في وضع تراجع فيه مستويات المعيشة عند العاملين بأجر وتزيد معدلات الفقر بينهم، ويتراجع نصيبهم من الناتج المحلي الإجمالي. وتهدد بعض النصوص المقترحة بمفاقة هذه الأوضاع، ما يخلق حاجة ملحة لأن يقوم رئيس الجمهورية بعدم التصديق على القانون وإعادته مرة أخرى للبرلمان من أجل تعديل فلسفته في اتجاه عكسي، ويعيد بعض التوازن لعلاقات العمل ويقترب من الالتزام من حقوق العمل الدستورية ووفقاً للاتفاقات الدولية التي تلتزم بها مصر.

وتدعو المبادرة المصرية إلى تبني التوصيات الآتية كحد أدنى يسمح باستعادة هذا التوازن:

1. تعديل المادة 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.
2. تعديل المواد المنظمة للإضراب بما يضمن تمتع العمال بحقوقهم في الإضراب السلمي بكافة أنواعه، بمجرد الإخطار، والبدء فيه دون تحديد تاريخ الانتهاء. وإلغاء المادة التي تجيز حظر الإضراب في ظروف استثنائية غير محددة أو تعديلها بالنص الذي يعرف الظروف الاستثنائية بشكل أكثر دقة.
3. 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.
4. إعادة صياغة المواد المنظمة لانتهاء علاقة العمل الفردية من مشروع القانون لما تمثله من التباس وتناقض يسمح بفصل العمال تعسفياً، وإعادة إنتاج عيوب قانون العمل الحالي، على أن يتم تفصيل حالات العقد محدد المدة في المادة كالأعمال الموسمية، والتي ينتهي عقدها بانتهاء مهمة العمل المتفق عليها. ينبغي كذلك تعديل تلك المواد بالنص 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: «يُبرم 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».
5. تعديل نص المادة 120 بحيث لا تزيد ساعات وجود العامل في المنشأة على 10 ساعات يومياً، مع عدم استثناء فئات بعينها في المطلق من كل الضمانات والحمايات التي ينص عليها مشروع

القانون كما هو الحال في المسودة الحالية باستثناءها المشتغلين بأعمال النظافة والحراسة من كل أحكام ساعات العمل .

6. النص على كل تفاصيل اختصاصات صندوق حماية وتشغيل العمالة غير المنتظمة المزمع إنشاؤه، وتفاصيل كيفية إدارة أمواله من ناحية، والنص الصريح أيضاً على حقوق العمالة غير المنتظمة والحدود الدنيا المقبولة لظروف عملها من ناحية أخرى، دون أي إحالة لقرارات إدارية خارج نطاق القانون.

7. شمول قانون العمل بمظلتها العاملات المنزليات باعتبار أن نسبة كبيرة منهن تعتبر من فئة العمالة غير المنتظمة التي يغطيها القانون. كما يجب أن تشمل مظلة الحماية القانونية من يعملون بدون أجر لدى أفراد من العائلة يقومون على إعالتهم.

8. 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.

9. تعديل المادة التي تربط بين توفير أماكن للحضانة في مكان العمل بتشغيل مائة من العاملات من النساء، وربط استحقاق توفير حضانة للأطفال في مكان العمل أو مقابلها بعدد العاملين الإجمالي ذكوراً وإناثاً.

10. التفرقة في نص القانون بين اللاجئ أو طالب اللجوء المقيم في مصر بصفة قانونية غير مرتبطة بعمل محدد وبين العامل الأجنبي الذي يستقدم على ذمة عقد عمل بعينه، بحيث يخرج القانون متسقاً في الضمانات والحمايات الممنوحة للاجئين مع قانون اللاجئين الجديد والاتفاقيات الدولية التي تلتزم بها مصر دستورياً وعلى رأسها الاتفاقية المعنية بشؤون اللاجئين.

11. قصر تحليل المخدرات الإلزامي على من بعينها محددة بدقة عند التقدم لشغلها، وكذلك الحال في التحليلات المفاجئة.

12. اللجوء لعقوبات إدارية متناسبة ومتدرجة عند ثبوت إيجابية التحليل تأخذ في اعتبارها معايير التناسب. مع الالتزام بالطرق التأديبية المتعارف عليها (المتعلقة على قرار المجلس الطبي وهو

المنوط به تحديد مشكلة المتعاطي والمسار الإداري أو الجزائي الملائم) عند توقيع الجزاء الإداري.
13. اتباع سياسات تشجيعية تستهدف مستخدمي المخدرات، تحثهم على طلب المشورة الطبية والعلاج داخل المؤسسات الحكومية وكافة الهيئات المخاطبة بالقانون بدلاً من ترهيبهم.