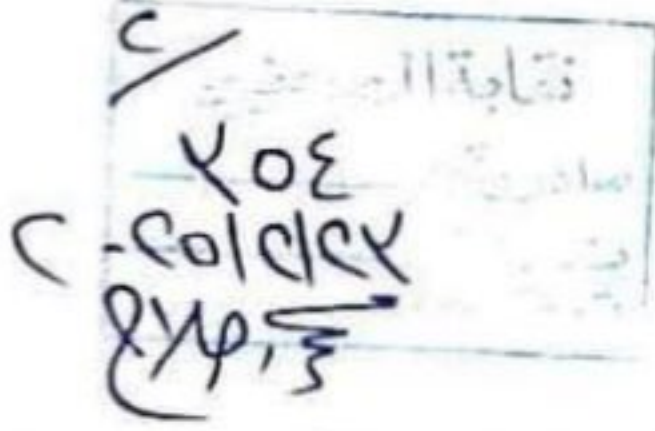




نحو أجر عادل للصحفيين واستقرار وظيفي بالصحف

رؤية نقدية لمشروع قانون العمل الجديد مقدمة من لجنة الحريات والتشريعات بالمؤتمر العام السادس للصحافة المصرية

تقديم

في أكتوبر ٢٠٢٤م، بدأ مجلس النواب مناقشة مشروع قانون العمل الموحد الجديد ليحل بدلا من قانون العمل القائم رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م، وذلك بعد نحو ثماني سنوات من إقرار الحكومة للمشروع الجديد، وإحالة إلى مجلس الدولة لمراجعته.

خرج المشروع تماما من البرنامج التشريعي للحكومة والبرلمان على مدى السنوات الماضية، عدا مناقشته لبضعة أشهر في مجلس الشيوخ عام ٢٠٢١م، وغاب بعدها مرة أخرى ليعود للظهور مؤخرا تمهيدا لإقراره، ثم أعلنت الحكومة أنها ستعكف على إدخال تعديلات عليه قبل نهاية العام الجاري.

وقد شارك في النقاش حول المشروع في وزارة العمل، ومجلس النواب والشيوخ ممثلون عن وزارات القوى العاملة، والصناعة والتجارة، والتضامن الاجتماعي، والعدل، والشئون النيابية والمالية، والتخطيط والسياحة، وممثلون عن المجلس القومي لحقوق الإنسان، والمجلس القومي للمرأة، والاتحاد العام لنقابات عمال مصر، والاتحاد العام للغرف التجارية، والاتحاد المصري للغرف السياحية، واتحاد الصناعات المصرية، بينما غاب عن النقاشات أي تمثيل للنقابات المهنية، واللجان النقابية العمالية في المؤسسات المختلفة، والأحزاب والقوى السياسية.

وانطلاقا من الدور الوطني لنقابة الصحفيين، وحرصا على المشاركة في مختلف القضايا الاجتماعية والاقتصادية الحيوية للمواطنين عموما والجماعة الصحفية خصوصا، عقدت نقابة الصحفيين ندوة لمناقشة المشروع يوم الأربعاء ١٣ نوفمبر ٢٠٢٤م، شهدت مشاركة النقيب الأستاذ خالد البلشي للزملاء الصحفيين والصحفيين بالمشاركة في الحملة، التي تطلقها النقابة لإقرار حد عادل للأجور بالمؤسسات الصحفية، مشددا على أن "النضال الأساسي حول مواد مشروع قانون العمل يجب أن يكون حول الأجور".

ويعتبر قانون العمل محور الإطار التشريعي المنظم لعمل أكثر من ٣٠ مليون مصري، من بينهم الغالبية العظمى من أعضاء الجمعية العمومية لنقابة الصحفيين، وغيرهم من المشتغلين بالصحافة، إذ إن القانون الحاكم للعلاقة بين المؤسسات الصحفية القومية، وجميع العاملين فيها من صحفيين وإداريين وعمال (بموجب المادة ٣٠ من قانون الهيئة الوطنية للصحافة رقم ١٧٩ لسنة ٢٠١٨م)، وأيضا للعلاقة بين الصحفيين وأصحاب العمل في جميع الصحف الخاصة المطبوعة والإلكترونية (بموجب المادة ١٤ من قانون تنظيم الصحافة والإعلام رقم ١٨٠ لسنة ٢٠١٨م) مما يكسب المشروع الجديد أهمية استثنائية.

ونقدم في هذه الرؤية ملاحظات تتراوح بين المبادئ العامة، والاشتبك التفصيلي مع عدد من مواد المشروع، التي نرى أنها تمس العمل الصحفي بصورة وثيقة، أحاط بها الإعتبار أن العديد من تلك الملاحظات قائمة على المناقشات، التي جرت في ندوة نقابة الصحفيين بين الصحفيين، والمحامين، والحقوقيين، والخبراء حول





المشروع الجديد، كما تم استنباط ملاحظات أخرى من تحليل المواد على ضوء التغيرات المجتمعية، والأحكام القضائية بشأن العلاقات العمالية، فضلا عن الاطلاع على تقارير نقدية سابقة للمشروع.

أولاً- ملاحظات عامة بشأن إعداد المشروع وفلسفته

١- إن إقرار قانون جديد للعمل بعد ٢١ عامًا من تطبيق القانون الحالي أمر جلل، ينبغي التمهيد له بعقد حوار مجتمعي مطول ومتنوع، ويشمل جميع أطراف ومجموعات العمال، وأصحاب الأعمال للتعرف على الإشكاليات، التي شابت تطبيق القانون القائم بمختلف تفاصيلها.

٢- لم يعكس المشروع الجديد تغيراً يُذكر في فلسفة القانون القائم، وهو ما يثير التعجب والاستغراب، إذ إن معظم المواد الأساسية، التي تحكم العلاقات بين العمال، وأصحاب العمل بقيت على حالها، كما أن الإضافات الإيجابية والسلبية لم تتطرق إلى مراجعة صلب علاقة العمل أو إيجاد أطر مختلفة لها، مما جعل معظم التغييرات شكلية أو مجرد ترديد لبعض المستجدات الواردة في دستور ٢٠١٤م. كما ينطوي المشروع على نفس الخلل المزمن في علاقات العمل بسبب سوء بنية المؤسسات الممثلة للسلطة التنفيذية، وميلها إلى مساندة أصحاب العمل بصورة تفوق الدفاع عن حقوق الفئة الأضعف (العمال). كما أن تلك المؤسسات تؤدي ثلاثة أدوار: فهي تضع سياسات العمل وتنفذها، وتراقب أداءها وأداء أصحاب العمل والعمال، وهو ما ينعكس في هيكل وتشكيل المجالس العليا، التي ينص المشروع على إنشائها والاختصاصات المسندة إليها.

٣- تم إقرار المشروع الجديد عام ٢٠١٦م، وأحيل وقتها إلى قسم التشريع بمجلس الدولة، الذي راجعه، وكانت له العديد من الملاحظات الإيجابية، التي لم يتم الأخذ بها جميعاً، وتمت الاستعاضة عنها بصياغات بديلة أو بإهمالها. ونرى أن مرور كل هذا الوقت واستحداث العديد من القوانين، التي تهم التشغيل والتوظيف والتنظيمات النقابية خلال تلك الفترة، أسباباً توجب إعادة عرض المشروع على قسم التشريع بمجلس الدولة.

٤- تم إقرار المشروع الجديد قبل ثماني سنوات، خلالها طرأت على مصر والعالم مجموعة من المتغيرات الهائلة، على رأسها جائحة فيروس كورونا المستجد (كوفيد ١٩)، التي أدت إلى تطور واسع في أنماط التشغيل مما أدى إلى ظهور وظائف جديدة، والتوسع في العديد من الوظائف القائمة، واستحداث أنظمة مختلفة للعمل التشاركي والتوظيف السحابي عن طريق المنصات الإلكترونية، وتنامي العمل الحر ذي الطبيعة المؤقتة المحددة بمدة أو بإنجاز المهام. ولا توجد لجميع تلك المتغيرات انعكاس هام في مشروع القانون. ومن غير المقبول ولا المنطقي أن يصدر بعد كل هذه المدة وهو متجاهل لتلك المتغيرات أو عاجز عن التعامل معها بتطبيق أنماط تعاقدية أقدم.

٥- يعكس المشروع الجديد أيضاً تعاملًا كلاسيكياً مع مسألة تنظيم عمل الأجانب، وبما لا يناسب الزيادة الهائلة في عدد المهاجرين إلى مصر جراء الأزمات الأخيرة، خاصة في السودان، وسوريا، وليبيا، واليمن، وفلسطين. ويتطلب هذا إعادة النظر في تلك المواد بما يسمح لهم بالاندخاط في سوق العمل، وتحقيق الاستفادة القصوى للسوق المصرية من خبراتهم ومهاراتهم، لا سيما أصحاب المهن والحرف، وبما يقلل من عنصر التدخلات الحكومية والنقابية، التي تعرقل ذلك في أحيان كثيرة.





٦- يحافظ المشروع على حظر تشغيل العامل تشغيلًا فعليًا أكثر من ٨ ساعات في اليوم، أو ٤٨ ساعة في الأسبوع، والنص على ألا تزيد ساعات تواجده بالمنشأة لأكثر من ١٢ ساعة يوميًا، حتى إذا عمل لساعات إضافية لمواجهة ضرورات غير عادية، ومقابل أجر لا يقل عن ٣٥% عن الساعة النهارية و ٧٠% عن الساعة الليلية. ويعاقب صاحب العمل المخالف بغرامة تتراوح بين ٢٠٠ ألف جنيه على العامل الواحد حسب المخالفة. ونرى أن هذا الملف يتطلب معاملة مختلفة كليًا بتشديد العقوبة، وزيادة مقابل الساعات الإضافية، وفرض قواعد للتشغيل أيام العطلات، مما يضمن عدم تحويل العمل إلى ما يشبه السخرة التي يحظرها القانون، حيث تشير الإحصائيات الرسمية من الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (لعام ٢٠٢١م) إلى التوسع في تجاوز أحكام القانون الحالي، وزيادة ساعات التشغيل في القطاع الخاص لأكثر من ١٢ ساعة يوميًا في بعض القطاعات، وتصل إلى ٢٤٣ شهرًا. بينما يبلغ متوسط ساعات العمل بالقطاع الخاص عمومًا ٢٢٢ ساعة شهريًا أي أكثر من ٥٥ ساعة أسبوعيًا.

ثانيًا- الأجور

يميز المشروع في التعريفات بين الأجر الأساسي، والأجر المتغير جامعًا بينهما تحت تعريف الأجر، ويتضمن تعريفًا آخر للأجر التأميني. ونرى أن المشروع بذلك يساهم في زيادة التعقيدات، ويساعد على تلاعب أصحاب العمل بالحدود الدنيا المقررة للأجور على المستوى القومي، لا سيما بعد تطبيق قرارات الحكومة المتضاربة في تعريفاتها للحد الأدنى.

حيث استهدفت الحكومة بذلك المغايرة إلى رفع ما يحصل عليه العمال من جهة، وتشجيع أصحاب العمل على تطبيقه، وتسهيل الأمر عليهم من جهة أخرى، مما يتسبب في تشوه مفهوم الأجر، وانتشار ظاهرة الالتفاف على تطبيق الحد الأدنى، وتزايد المنازعات القضائية.

وإذ نشيد بإلزام جميع المنشآت بتنفيذ قرارات المجلس الأعلى للأجور، ووضع عقوبة تصل إلى خمسة آلاف جنيه لكل عامل على المنشآت المخالفة لقرارات المجلس، فإننا نرى من الضروري مراعاة الآتي:

١- توحيد تعريف الأجر بعبارات واضحة صارمة جامعة، مائعة لأي محاولة للتلاعب، وتضمن حصول العامل على حقه كاملاً.

٢- إضافة تعريف واضح للحد الأدنى للأجر، الذي تقرر الحكومة تطبيقه على المستوى القومي، والاعتداد بمصطلح "الأجر الشامل" وحده في هذا الإطار، لتلافي المغايرة في تعريف الأجر بين قرارات الحكومة وبعضها، كما حدث في القرارات الأخيرة من المجلس الأعلى للأجور، التي منحت أصحاب الأعمال فرصة للتوصل من سداد نصيبهم من التأمينات بالنسبة لقرار الحد الأدنى ٦٠٠٠ جنيه (من المهم هنا مراجعة الاختلاف في تفسير الأجر بين قرار وزيرة التخطيط رقم ٢٧ لسنة ٢٠٢٤م، الصادر ٨ أبريل الماضي والقرارات السابقة).





٣- نجد صدى العيب الجذري في هيكلية وتشكيل المجالس العليا والرقابية المذكورة بالمشروع في المجلس الأعلى للأجور، الذي يتسم تشكيله بغياب الاتزان وأغلبية حكومية كاملة، ونرى في هذا الصدد تعديل وتشكيل المجلس الأعلى للأجور على النحو التالي:

يشكل المجلس الأعلى للأجور برئاسة رئيس مجلس الوزراء، ويضم في عضويته كلا من: الوزير المختص بشئون التخطيط، والوزير المختص بشئون العمل، والوزير المختص بشئون التضامن الاجتماعي، ورئيس الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، وأربعة أعضاء يمثلون منظمات أصحاب الأعمال الأكثر عددًا من حيث العضوية، وأربعة أعضاء يمثلون العمال يختارهم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر على أن يتم تجديد عضوية المجلس كل ثلاث سنوات، ولا يجوز التجديد لأي من الأعضاء لأكثر من مرة واحدة. ويجتمع المجلس مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر، أو إذا اقتضت الحاجة، خاصة لدواعي التقلبات الاقتصادية. ويختص المجلس على وجه الخصوص بالآتي: وضع الحد الأدنى للأجور للعاملين الخاضعين لأحكام هذا القانون بما يكفل التوازن بين نفقات المعيشة لهم ولأسرهم، مراعيًا حد الدفاع الاجتماعي، على أن يلتزم المجلس بمراجعة الحد الأدنى للأجور مرتين سنويًا، وتقرير الزيادة وفقًا لمعدلات التضخم الرسمية المحددة من البنك المركزي المصري ونسبة الفائدة التي يحددها، ويصدر ذلك بقرار رئيس مجلس الوزراء. ووضع القواعد المنظمة لصرف العلاوة الدورية السنوية وفقًا لأحكام هذا القانون بما يكفل تناسب الأجور مع مستويات التضخم السنوية. وتحديد إعانة بطالة لكل طالب عمل يعجز عن إيجاد عمل (مع النظر في تحديد نسبتها قياسًا بالحد الأدنى للأجور). على أن تصدر القرارات التنفيذية لما سبق في موعد غايته ستة أشهر من تطبيق القانون.

٤- ضمان تفعيل دور المجلس الأعلى للأجور بوضع حد أدنى في جميع القطاعات على المستوى القومي، ومنها الصحافة والنشر، وذلك من خلال إلزام المجلس بتحديد معايير معلنة تضمن الأجر العادل لكل عامل في كل قطاع.

٥- أن ينص القانون على معايير بعينها يلتزم بها المجلس الأعلى للأجور عند تحديد الزيادات السنوية للأجر مثل نسبة الفائدة المحددة من البنك المركزي، أو معدل التضخم وفقًا لحسابات البنك، بما يحقق التوازن بين طرفي علاقة العمل والحفاظ على معدلات الإنتاج.

٦- حذف إمكانية طلب التخفيض أو الإعفاء من صرف الحد الأدنى للأجور، ومضاعفة عقوبة الغرامة المقررة على عدم تطبيق الحد الأدنى للأجور.

٧- عند نظر المجلس الأعلى للأجور في طلبات أصحاب الأعمال لتخفيض العلاوات أو الإعفاء منها بسبب الظروف الاقتصادية الطارئة، يتوجب على المجلس إلزام صاحب العمل بتقديم المستندات الداعمة لطلبه، ومنها بالأخص الميزانيات الخاصة بالسنوات الثلاث الأخيرة قبل السنة، التي تقدم فيها بالطلب وبعد استيفائها شروط المراجعة المحاسبية، مع أخذ مطالب العمال في الاعتبار، ويمكن هنا استحداث دور للنقابة المهنية أو العمالية للتأكد من معقولية طلبات أصحاب الأعمال.

٨- على ضوء المتغيرات الاقتصادية الأخيرة نقترح تعديل نسبة العلاوة السنوية إلى ٧% من الأجر الشامل.





ثالثاً - علاقات العمل وأنماطها

ينص المشروع على أن يُبرم عقد العمل لمدة غير محددة، أو محددة لا تقل عن سنة، ويجوز باتفاق الطرفين تجديده لمدة أخرى مماثلة. وأن يعتبر عقد العمل دائماً وغير محدد المدة منذ إبرامه إذا كان غير مكتوب، وإذا لم ينص على المدة، وإذا كان مبرماً لمدة محددة، واتفق الطرفان على تجديده لمدة تزيد في مجموعها على ٤ سنوات، أو استمر الطرفان في تنفيذه بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب.

ونرى وجوب مراعاة الآتي:

- ١- حظر إبرام عقود عمل مؤقتة في أعمال دائمة، حتى لا يتحول العقد إلى سيف في يد صاحب العمل يسلطه على العامل وفقاً لشيء.
- ٢- تخفيف الشروط المطلوبة لإبرام عقود العمل المؤقتة والموسمية والمرتبطة بالإنجاز (Freelance)، التي تنتهي أولاً بأول، أو التي يمارس العامل فيها العمل على هامش قيامه بأعمال أخرى، وبحيث لا يمثل إبرامها أعباء إضافية على صاحب العمل مما سيؤدي إلى زيادة معدلات التشغيل.
- ٣- في حالات عقود العمل غير محددة المدة، يجب تخفيض فترة الأربع سنوات والاكتفاء بسنتين، لضمان الأمان الوظيفي للعامل، بحيث يعتبر عقد العمل دائماً وغير محدد المدة منذ إبرامه إذا كان غير مكتوب، وإذا لم ينص على المدة، وإذا كان مبرماً لمدة محددة، واتفق الطرفان على تجديده لمدة تزيد على سنة، أو استمر الطرفان في تنفيذه بعد انتهاء هذه المدة دون اتفاق مكتوب.
- ٤- إضافة عقود العمل التشاركية (التي تدار من خلال المنصات الإلكترونية لتقديم خدمات توصيل الركاب والبضائع وغيرها بواسطة تكنولوجيا المعلومات) إلى أنماط العلاقات المذكورة، بما يحافظ على حق العامل في تعدد الجهات التي يشارك معها في وقت واحد، وإضفاء الحماية عليه ووضع ضوابط لمعاملته، مع ضمان حق المنصة مديرة الخدمة ومقدمتها في ديمومة الخدمة، وتخفيف أعبائها المالية والإدارية والتأمينية، التي قد تعوق استمرار ازدهار النشاط.

رابعاً - إنهاء الخدمة

تجدر الإشارة بالتطور الكبير الوارد في المشروع بوضع ضوابط للاستقالة لوقف ظاهرة الاستقالات المسبقة قبل التعيين واستلام العمل، وحظر الفصل التعسفي بإلزام صاحب العمل بأن يطلب من المحكمة العمالية المختصة فصل العامل، وكذلك إسناد إجراءات وقف العامل مؤقتاً إلى المحكمة العمالية وقاضي الأمور الوقفية بها.





لكننا نرى ضرورة إعادة النظر في المادتين (١٣٣ و ١٣٤) الخاصتين بإنهاء عقد العمل غير محدد المدة (من أحد الطرفين) بما يمنع إنهاء الخدمة إلا لأسباب قانونية ومن خلال المحكمة العمالية وإلا اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض، حتى لا يُستخدم النص الجديد باباً خلفياً للفصل التعسفي. فلا يمكن تصور المساواة القائمة بين صاحب العمل والعامل، لأن الأخير (وهو الطرف الأضعف في العلاقة) يكون قد هيا نفسه وحياته، ورثب مستقبله على أساس الاستقرار في هذه العلاقة، ولا بد من إعادة النظر في مصطلح "المبرر المشروع والكافي" لإنهاء التعاقد عبر قواعد قانونية محددة.

خامساً- الإضراب

تجدر الإشارة باعتراف المشروع بحق الإضراب السلمي، مواكبة لنص المادة (١٥) من الدستور والاتفاقيات الدولية، التي وقعت عليها مصر، وحق العمال في اللجوء إليه للمطالبة بما يرونه محققاً لمصالحهم المهنية. ولكن نرى ضرورة مراعاة الملاحظات التالية:

١- تعديل تعريف الإضراب السلمي بما يسمح باعتباره "مقاطعة العمل"، أو "عدم الذهاب إلى مقر العمل" من صور الإضراب.

٢- تعديل المادة (٢٠٤) بما يتيح تنظيم الإضراب من خلال النقابات المهنية أو بعد إخطارها، وليس فقط من خلال المنظمة النقابية العمالية المعنية، أو المفوض العمالي، وذلك مراعاة لاتساع سوق العمل وتنوعه.

٣- تقليص فترة الإخطار المشروط لصاحب العمل والجهة الإدارية من عشرة أيام إلى ثلاثة أيام.

٤- إلغاء شرط الإخطار بموعد نهاية الإضراب لتناقض ذلك مع الطبيعة الواقعية والقانونية له.

٥- حذف حظر الدعوى للإضراب أو إعلانه بقصد تعديل اتفاقية عمل جماعية أثناء مدة سريتها، نظراً لما قد يستجد خلال تلك المدة من أحداث طارئة.

٦- حذف مخالفة قواعد الإضراب من الحالات المذكورة على سبيل الحصر كسبب لطلب فصل العامل (البند ٨ من المادة ١٢٥).

٧- إضافة تعريف ضيق ومعقول للظروف الاستثنائية المحظور فيها الإضراب، ووضع معايير أوضح لتحديد المنشآت الإستراتيجية والحيوية والخدمية المحظور فيها الإضراب بالمادة (٢٠٧) حتى لا يتحول قرار رئيس الوزراء بتحديد تلك المنشآت إلى قيد عمومي على الحق الذي يكفله الدستور.

سادساً- الحوار الاجتماعي والمفاوضات والاتفاقيات

لم يأت المشروع بمستجدات تذكر في هذا الملف، ونرى ضرورة إدماج النقابات المهنية في الإجراءات المقررة والتشكيلات المركزية والإقليمية، إلى جانب المنظمات النقابية العمالية.





سابعا - تشغيل النساء

تجدر الإشارة بالعديد من الممتجدات بشأن عمل النساء ومنها:

- استحقاق العاملة إجازة وضع لمدة ٤ أشهر تشمل المدة، التي تسبق الولادة، على الانتقال مدة الإجازة بعدها عن ٤٥ يوما، وزيادة عدد إجازات الوضع المسموح بها طوال فترة الخدمة إلى ٣ مرات بطلا من مرتين، أسوة بقانون الطفل.

لكننا نرى أن المشروع لم يتضمن نصوصا واضحة لمنع التمييز السلبى ضد النساء فى التعيين، والترقى والحصول على أجور مساوية للعاملين من الرجال، حيث حافظ على النص العام من القانون القائم "تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز بينهم، متى تماثلت أوضاع عملهم".

وتشديداً لمنع التمييز تحت مظلة المادة (١١) من الدستور نقترح الآتى:

١- النص صراحة على حظر التمييز على أساس النوع عند التعيين والتشغيل، وتحديد الأجر والترقية واختيار الوظائف القيادية، ومعاقبة صاحب العمل الذي يثبت ممارسته تمييزاً تحكيمياً بالغرامة.

٢- ضرورة إعادة النظر فى الفقرة الثانية من المادة (٤٩)، التي تلزم وزير العمل بعد أخذ رأي كل من المجلس القومي للمرأة والمجلس القومي للطفولة والأمومة بـ "إصدار قرار بتحديد الأحوال والمناسبات والأوقات والأعمال، التي لا يجوز تشغيل النساء فيها"، وذلك لضمان مرونة تعامل المنشآت مع تلك الأوقات والمناسبات حسب طبيعة العمل وأحوال العاملات، حتى لا يتحول الأمر فى بعض القطاعات إلى عبء يجعل بعض المنشآت تتحاشى تعيين النساء.

٣- امتدادا للتوصية السابقة؛ يشترط لمنع تشغيل النساء فى بعض الوظائف والأعمال الاستناد إلى معايير واضحة متعلقة بالصحة والسلامة، أو طلب العاملة نفسها.

٤- تعزيز المسؤولية التشاركية فى رعاية الأطفال من خلال السماح بحصول العاملين الرجال على إجازة أبوة لرعاية الطفل بدون أجر، مما قد يسهم أحيانا فى الحفاظ على وظيفة الأم، وفرص ترقيتها وتأمين الأجر، الذي قد يفوق أجر الأب على أن يتم اتخاذ تدابير تمنع حصول الأم والأب معا على الإجازة لنفس الطفل.

٥- أن تُضاف إلى مهام المجلس الأعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية، الذي يرأسه رئيس الوزراء وضع لائحة سلوك نموذجية يمكن تطبيقها بذاتها، أو الاسترشاد بها لوضع لائحة ذات ضمانات أكبر فى كل منشأة، تكفل حماية العاملات والعاملين من التمييز والتنمر والتحرش والمخالفات السلوكية الأخرى.

٦- تفعيل الرقابة على المنشآت بما يشمل مراجعة هيكل الأجور، وخلوه من التمييز على أساس النوع.

٧- إلزام المنشآت بوضع خطط - حسب حجمها - لتمثيل النساء فى مجالس الإدارة والمناصب القيادية.





ثامناً - تشغيل الأطفال

هناك العديد من المستجدات بشأن عمل الأطفال تستحق الإشادة ومنها:

- رفع سن الطفل في تطبيق أحكام قانون العمل من ١٤ إلى ١٨ عاماً تماثياً مع قانون الطفل.
- حظر تشغيل الأطفال قبل بلوغ ١٥ عاماً بدلاً من ١٤ عاماً في القانون الحالي، والسماح بالتدريب من ١٤ عاماً بدلاً من ١٢ عاماً في القانون الحالي.
- التزام صاحب العمل بمنح الطفل دون ١٦ عاماً بطاقة تثبت أنه متدرب ويعمل لديه.
- يُحظر على الأبوين أو متولي أمر الطفل تشغيله بالمخالفة للقانون.

ونرى أن المشروع يجب أن يتضمن توسيع دور المجلس الأعلى لتنمية الموارد والمهارات البشرية بالتكامل مع المؤسسات الأخرى المعنية بحماية الأطفال، لضمان تحديث قوائم الأعمال، التي لا يجوز تشغيل الأطفال فيها وقطاعاتها الجغرافية، مع استحداث نصوص تتعلق بالتفتيش المفاجئ على المنشآت والمواقع التابعة لها للتأكد من عدم المخالفة.

