

سلسلة المعايير  
الدولية للعمل

# الضوابط الواجب مراعاتها

في اعداد قانون العمل الجديد

نستقبل رسائلكم  
info@mustsharkalnqabi.com



مستشارك  
النقابي  
(المنتدى المصري لعلاقات العمل)  
تحت التأسيس





# الضوابط الواجب مراعاتها في اعداد قانون العمل الجديد

# الضوابط الواجب مراعاتها في اعداد قانون العمل الجديد



( المنتدى المصري لعلاقات العمل )  
تحت التأسيس

## فريق العمل

محمد عبد العاطي  
حسن بربري  
خالد الأنصاري  
احمد تمام  
محمد ابراهيم  
نهاد بهجت  
باسل محمد  
علاء عصام  
صابر فايد

"لابد في نموذج التنمية الذي يعتنقه التشريع أن يسمح بانخراط الفقراء في الانشطة المولدة للدخل والتي تتيح لهم فرص العمل نظرا لأن عوائد التنمية لا تتساقط تلقائيا على الفقراء، فعملية التنمية الاقتصادية لن تحظي باستمرار ما لم تتخذ من القيم الانسانية ركيزة لها من خلال مراعاة البعد الاجتماعي "

الاعلان الصادر عن مؤتمر رؤساء البرلمانات الوطنية -الامم المتحدة -2000/8/30

إن الحق في العمل، إذا تمت ممارسته ضمن الشروط التي يتطلبها القانون الدولي لحقوق الإنسان، يساهم في أعمال الحق في التنمية، لأنه يشكل ضرورة لتنمية الفرد والمجتمع وتوفير الشروط لمشاركة الفرد في الحياة العامة، وفي التمتع بكافة حقوق الإنسان حيث يعد العمل المنتج من أهم مصادر الدخل الأساسية لأغلب البشر، ويمثل قوة الدفع الأساسية لمسيرة التنمية في كل دولة، بالإضافة إلى أنه يعد الجزء الأساسي من حياة أي إنسان واحترامه لذاته، كونه شخصا فاعلا ومؤثرا في تنمية مجتمعه وتقديمه.

ولا يمكن الاستهانة بدور العدالة الاجتماعية وظروف العمل المنصفة في تعزيز السلام والتنمية في العالم كله، فالعمل إذا تم في ظروف من الظلم والظنك والحرمان ولد العنف والاضطرابات. لذلك كان من الأهمية بمكان، الاعتراف بأن ظروف العمل اللائقة شرط لضمان الكرامة الإنسانية.

وقد جرى التشديد على العلاقة بين العمل والكرامة الإنسانية والسلام العالمي، في الإعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية المعتمد في فيلادلفيا عام 1944 (المعروف باسم "إعلان فيلادلفيا" والذي أُدمج في دستور منظمة العمل الدولية)، والذي نص على أن "العمل ليس سلعة"، وأن "لجميع البشر... الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقديمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة، والأمن الاقتصادي، وتكافؤ الفرص". واتجه المجتمع الدولي لإقرار العمل اللائق المنتج، الذي يدر دخلاً كافياً ويتمتع بالحماية الاجتماعية ويحفظ الكرامة الإنسانية للجميع، حيث تتسم القيم الأساسية المتعلقة بالحرية والكرامة الإنسانية والعدالة الاجتماعية والأمن وعدم التمييز بأنها ضرورية للتنمية الفعالة المستدامة على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي.

وبمناسبة اقدم مجلس النواب المصري علي مناقشة وإعداد قانون جديد للعمل، بديلا عن القانون الحالي (قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 ) و بعيدا عن ردود الافعال المصاحبة لتلك المناقشات ما بين مؤيد ومعارض والجدل الدائر حول صلاحيات أصحاب العمل من ناحية و حقوق العمال من ناحية أخرى، فضلا عن محاولات - كل طرف - تحقيق أكبر استفادة ممكنة عن طريق محاولات تضمين التشريع الجديد حقوقا وإمكانيات وأدوات أكثر، مما يقودنا إلى التساؤل حول ماهية التشريع من حيث كونه تعبيراً عن مصالح آنية تعبر عن ثقل مراكز قوى اجتماعية - تستطيع أن تفرض شروطها - أم أنه ، أي التشريع يمثل قاطرة تقود المجتمع بكافة أطيافه إلى الأمام و تحقيق التنمية في أفضل صورها.

ذلك أن الالهم هو ضرورة مناقشة الفلسفة التي تقوم عليها تشريعات العمل، باعتباره أحد أهم التشريعات الاجتماعية، والأمر برمته يسلط الضوء على ضرورة فتح نقاش موسع و إجراء حوار مجتمعي بين أطراف العملية الانتاجية (العمال - أصحاب العمل - الحكومة ممثلة في الوزارات المعنية، القوي العاملة و غيرها ...) حول طبيعة تشريعات العمل، وفلسفتها، وأهمية إحداث التوازن بين الحقوق والواجبات المختلفة للعمال وأصحاب الأعمال، ودور وأدوات الدولة في ضبط هذه العلاقة.

## الإطار الدستوري لتشريع العمل :

يرتكز النظام القانوني المصري شأنه في ذلك شأن العديد من الأنظمة القانونية الوطنية للعديد من دول العالم، على الدستور باعتباره القانون الأعلى والأسمى والذي يحدد هيكل الدولة ونظام الحكم فيها والسلطات العامة واختصاصاتها وحقوق الأفراد وحياتهم الأساسية والضمانات الدستورية لهذه الحقوق وتلك الحريات، وهو بذلك يعتبر القانون الأم والوثيقة الأساسية التي يلتزم بها ويعمل على أساسها ويحرص على الحفاظ عليها والالتزام بها من قبل كافة السلطات في الدولة، التشريعية والقضائية والتنفيذية.

ويعد التشريع بوجه عام تعبيراً عن الحضارة التي ينتمي إليها المشرع بكل ما تحويه من مبادئ تتعلق بالمساواة والحرية والعدالة وحماية الحقوق والتكافل الاجتماعي، وتعتبر المبادئ والقواعد الدستورية لأي دولة، مصدراً هاماً لحقوق الإنسان بشكل عام، وحقوق العمل بشكل خاص، حيث يترتب عليها التزام المشرع بوضع قوانين تلتزم بتلك المبادئ والقواعد وتفصلها على النحو الذي يجعلها قابلة للتطبيق ويترتب على مخالفة القوانين للقواعد الدستورية بطلان ما جاء فيها من مخالفة نظراً لعدم دستوريتها.

وقد أعلى الدستور المصري من قيمة العمل ونص على أن العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة ولا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبراً إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة لمدة محددة وبمقابل عادل ودون إخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل.

### مادة (12)

وألزمت الدولة نفسها بالحفاظ على حقوق العمال وحمايتهم، سواء من مخاطر العمل أو الفصل التعسفي، حيث نصت المادة (13) على أن تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال وتعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية وتكفل سبل التفاوض الجماعي، وتعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية ويحظر فصلهم تعسفياً، وذلك كله على النحو الذي ينظمه القانون.

وفي هذا السياق يجب أن تأتي مسودة مشروع قانون العمل الجديد تفعيلاً لهذه القواعد والمبادئ الدستورية، فضلاً عن ملاءمتها وتوافقها مع المعايير الدولية للحق في العمل، والتي

أيضا بموجب نصوص الدستور تأتي في منزلة التشريع الوطني، حيث ينص الدستور على أن: "تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها مصر، وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقاً للأوضاع المقررة.

### مادة (93)

### كما ينص على أن:

"يمثل رئيس الجمهورية الدولة في علاقاتها الخارجية، ويرم المعاهدات، ويصدق عليها بعد موافقة مجلس النواب، وتكون لها قوة القانون بعد نشرها وفقاً لأحكام الدستور....

### مادة (151)

ويتضح مما سبق أن الدستور وهو التشريع الوطني الأسمى، قد قرر:

- التزام مصر بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان، التي تصدق عليها.
- أن للاتفاقيات والمواثيق الدولية قوة القانون، بعد أن:
  - يرمها رئيس الجمهورية.
  - تعرض على مجلس النواب، وتؤخذ موافقته.
  - يصدق عليها رئيس الجمهورية.
  - تنشر وفقاً للأوضاع المقررة (الجريدة الرسمية).

## التزامات الدول المنبثقة عن العهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

هناك إجماع عام على تعريف وضبط مسئولية الدول الأطراف في مجال حقوق الإنسان عموماً على ثلاثة مستويات:

- الالتزام باحترام الحقوق.
- الالتزام بحماية هذه الحقوق.
- الالتزام بإعمال أو إحقاق أو تفعيل هذه الحقوق (أي جعلها واقعا حياً ملموساً).

وقد جاءت الفقرة الأولى من المادة الثانية من العهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، لتوضح أن الالتزام الرئيسي- على الدول المصدقة عليه هو اتخاذ خطوات "لضمان التمتع الفعلي التدريجي بالحقوق المعترف بها في العهد وفي المقدمة منها الحق في

العمل الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق.

والتي يجب أن تشمل تأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق وتوفير برامج التوجيه والتدريب للتقنيين والمهنيين والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية.

### وتعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

(أ) مكافأة توفر لجميع العمال كحد أدنى:

"1" أجرا منصفا ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز.

"2" عيشا كريما لهم ولأسرهم طبقا لأحكام هذا العهد.

(ب) ظروف عمل تكفل المساواة والصحة.

(ج) تساوي الجميع في فرص الترقية داخل عملهم إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة.

(د) الاستراحة وأوقات الفراغ والتحديد المعقول لساعات العمل والإجازات الدورية المدفوعة الأجر وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.

(هـ) توفير حماية خاصة للأمهات العاملات.

كما يفرض العهد التزاما على الدول بالتحرك بأكبر قدر ممكن من السرعة والفعالية نحو تحقيق الحقوق الواردة فيه، وأن تقوم بالخطوات اللازمة لضمان التمتع الفعلي بالحقوق المقررة فيه، تدريجيا، وبأقصى ما تسمح به إمكانياتها المتاحة، وأن تسلك في ذلك كل السبل المناسبة، وخصوصا اعتماد التدابير التشريعية.

كما ألزم الدول بتمكين سكانها من ممارسة كافة الحقوق الواردة فيه بغير تمييز بسبب: العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي أو غير السياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب.

وألزمت المادة (16) من العهد الدول المصدقة عليه، بأن تقدم تقارير عن التدابير التي تكون قد اتخذتها، وعن التقدم المحرز على طريق ضمان احترام الحقوق المقر بها في هذا العهد.

### العمل اللائق والأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية :

انضمت مصر إلى منظمة العمل الدولية عام 1936 كما صدقت علي 62 اتفاقية دولية صادرة عن منظمة العمل من ضمنها التصديق علي اتفاقيات الحقوق الاساسية للعمال و تجدر الاشارة الي أن تصديقات مصر على هذا العدد يعتبر من المعدلات المرتفعة قياسا للمعدل العام للتصديقات ( 34 تصديقا لكل بلد ) و جدير بالذكر أن جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ومن بينها مصر ملزمة بمجرد انتمائها للمنظمة بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل والمعايير الواردة في الاتفاقيات الثمانية التي تشكل أساس هذه المبادئ، وأن تعمل على تعزيزها وحمايتها والوفاء بها حتى وإن كانت الدولة العضو غير مصدقة على هذه الاتفاقيات .

### الإعلان المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل :

أصدر مؤتمر العمل الدولي في 1998 إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وقد مثل هذا الإعلان تعهدا من كافة الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بأن تلتزم وتشجع وتطبق بعزم صادق المبادئ والحقوق المتعلقة بالمبادئ التالية:

- الحرية النقابية، والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.
- القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي.
- القضاء الفعلي على عمل الأطفال.
- القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

## وتقوم الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدوليّة، على ما يأتي:

### 1- التشغيل الكامل وخلق فرص العمل:

وذلك بتعزيز التشغيل وخلق فرص العمل، من خلال خلق بيئة مؤسسية واقتصادية مستدامة، تمكن الأفراد فيها من أن يطوروا ويحدثوا القدرات والمهارات الضرورية التي يحتاجونها، ليكونوا مستخدمين على نحو منتج من أجل تحقيق تكاملهم الذاتي وتوفير الرفاهة العامة، وتوليد المزيد من فرص وآفاق العمل والدخل للجميع.

### 2- الحماية الاجتماعية:

وذلك من خلال وضع وتعزيز تدابير الضمان الاجتماعي وحماية الأيدي العاملة، لتكون مستدامة ومكيفة مع الظروف الوطنية، إيجاد ظروف عمل صحية وآمنة، وضع سياسات أجور ومكاسب وساعات العمل وغير ذلك من ظروف عمل تمكن الجميع من الحصول على قسط عادل من ثمار التقدم، وتوفير أجر يضمن حدًا أدنى من مستوى المعيشة لجميع المستخدمين والمحتاجين للحماية.

### 3- الحوار الاجتماعي:

وذلك بتعزيز الحوار الاجتماعي من خلال الهيكل الثلاثي على المستويات الوطنية المختلفة، لتسهيل بناء توافق الآراء حول السياسات الوطنية والدولية ذات الصلة، التي تؤثر في استراتيجيات وبرامج العمالة والعمل اللائق.

### 4- المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل:

وذلك من خلال احترام وتعزيز وإعمال المعايير الدولية الخاصة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والتي تكتسب أهمية خاصة باعتبارها حقوقيًا أساسية وشروطًا ضرورية في نفس الوقت لتحقيق جميع الأهداف الاستراتيجية تحقيقًا كاملاً ومتكاملاً.

إن هذه الأهداف الاستراتيجية غير قابلة للتجزئة، بل هي مترابطة، والتقصير في أي منها يضر بالتقدم في اتجاه تحقيق بقية الأهداف، لذلك، من الضروري أن تكون الجهود المبذولة لتعزيزها، جزءًا من استراتيجية عالمية ومتكاملة بولاية منظمة العمل الدوليّة، من أجل تشجيع البلدان على وضع برامج وطنية لتحقيق أهداف العمل اللائق.

## فلسفة تشريع العمل :

يتضح من خلال متابعة نشأة وتطور تشريعات العمل الطابع الحمائي لهذا الفرع من فروع القانون الذي شكل أحد المظاهر الرئيسية له وأكد على استقلاليته عن القانون المدني الذي كانت تنتمي اليه علاقات العمل سابقا.

وعلى خلاف القانون المدني الذي يستند إلى مبدأ العقد شريعة المتعاقدين واعتبار علاقة العمل مجرد علاقة مالية، ذهبت تشريعات العمل إلى اضافة الطابع الاجتماعي في التعامل مع هذه العلاقة وأخذت في الاعتبار الآثار التي تتجاوز شخص العامل لتمتد الى الاسرة والمجتمع.

## وكان من نتائج هذا الطابع الحمائي لقوانين العمل الاتي:

العمل على إحداث التوازن بين طرفي العمل وتحقيق من خلال التدخل لصالح الطرف الاضعف في هذه العلاقة(العامل) وحمائته من استغلال أو تعسف الطرف الأقوى (صاحب العمل) باعتباره يفوق العامل من حيث السلطة والمال.

## جعل قواعد قانون العمل من القواعد المتعلقة بالنظام العام ويترتب على ذلك الاحكام التالية:

أ - قواعد القانون تقرر حقوقا دنيا للعامل لا يستطيع طرفا عقد العمل الاتفاق فيما بينهما على حقوق أقل منها وكل اتفاق من هذا النوع يقع باطلا.

ب - تنازل العامل عن حقوقه الناشئة عن علاقة العمل المقررة بحكم القانون يقع باطل. ذلك أن قانون العمل -بطبيعته- قانون اجتماعي يسعى لإقامة العدالة الاجتماعية وحماية الطرف الأضعف في علاقة العمل (العمال) لذلك فهو يأخذ بمبدأ التفسير لصالح العمال باعتبار أن مقصده الأول حماية حقوق ومصالح العمال.

وتغلب على قانون العمل النصوص الآمرة التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، ويترتب على مخالفتها بطلان ما أُتفق عليه إلا إذا كانت أكثر فائدة للعامل، كما يأخذ القانون بمبدأ التيسير على العمال عند استيفاء حقوقهم.

وقد اختار المشرع المصري أن تكون القواعد التي وردت في تشريعات العمل قواعد عامة تعين الحدود الدنيا لحقوق العمال، تاركا التفاصيل للقرارات التي تصدر عن السلطة التنفيذية (كوزارة القوى العاملة وغيرها)، كما ترك المجال مفتوحا للتفاوض بين العمال وأصحاب الأعمال لتحسين شروط وظروف العمل من خلال عقد اتفاقيات العمل الفردية والجماعية.

وتقوم علاقة العمل على التزام العامل (ذكرا أو أنثى) بالعمل لدى صاحب عمل (شخص طبيعي أو اعتباري) وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، وعلى القانون أن يحقق التوازن بين طرفي العملية الانتاجية (العمال – أصحاب العمل) بما يضمن حصول العمال على حقوقهم والالتزام بالواجبات والمحظورات المقررة قانونا أيضا.

وقد أناط القانون بوزارة القوى العاملة العمل على تنفيذ القانون بما يحقق الاستقرار وتنمية علاقات العمل بين طرفي العملية الإنتاجية، ذلك أن العلاقة بين العمال وأصحاب العمل تخضع لمجموعة من تشريعات وقوانين العمل، ولكي تكون لهذه التشريعات الفاعلية المطلوبة لابد من أن يقوم على مراقبة تنفيذها جهاز كفاء قادر على القيام بالمهام الموكولة له، هذا الجهاز يتمثل في وحدات تفتيش العمل بالوزارة ومديرياتها التي تقوم بمراقبة تنفيذ أحكام القانون وتوعية وإرشاد طرفي الانتاج إلى كيفية تطبيق أحكام القانون بما يحقق الاستقرار في العلاقة التعاقدية بينهما وكذلك مراقبة تنفيذ أحكام القانون بما يكفل الحماية اللازمة لهما وبما يتوافق مع الاتفاقيات الدولية في هذا الشأن.

وهذا الدور المنوط بجهة الإدارة ليس فقط تحقيقا لمصالح العمال على حساب أصحاب العمل أو العكس، وإنما كضمانة لتنمية المجتمع وتحقيق الرضاء والتقدم.