

# ٦٦ شرعنة الهشاشة ... إشكالية العقد الثلاثي في قانون العمل الجديد

الباحث العمالي حسن البربري



## شرعنة الهشاشة .... إشكالية العقد الثلاثي في قانون العمل الجديد

### الملخص التنفيذي

تهدف هذه الورقة إلى تحليل إشكالية العقد الثلاثي للعامل في ضوء قانون العمل المصري رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، حيث يجد العامل نفسه في وضع قانوني وإداري معقد: يتعاقد من الناحية الشكلية مع شركة توظيف بينما يؤدي عمله فعلياً لدى شركة مستفيدة تمتلك بدورها لائحة تنظيمية خاصة وتضم عمالاً متعاقدين معها مباشرة. هذا الوضع يخلق ازدواجاً في اللوائح والالتزامات، ويثير تساؤلات جوهرية حول تحديد صاحب العمل الحقيقي، والجهة المسؤولة عن الأجر والتأمينات وبيئة العمل والجزاءات.

من خلال تحليل المواد (٤٠-٥٢) المنظمة لوكالات التشغيل وشركات التوظيف في القانون الجديد، تخلص الورقة إلى أن المشرع المصري وضع شروطاً شكلية وإجرائية للترخيص وضمانات مالية لحماية العمال، لكنه لم يقدم آليات كافية لحسم إشكالية المسؤولية المشتركة بين شركتي التوظيف والاستخدام. فالقانون لم يضمن صراحةً المساواة في الحقوق بين العاملين عبر شركات التوظيف وزملائهم المباشرين لدى الشركات المستفيدة، ولم يعالج بوضوح مسألة ازدواج اللوائح أو مسؤولية التعويض عن إصابات العمل.

**تُظهر** الورقة أن هذا الغموض يتعارض مع معايير العمل الدولية، خاصة اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨١ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، ومع أحكام الدستور المصري التي تكفل العدالة الاجتماعية وتساوي الحقوق والواجبات. وتوصي الورقة بضرورة تعديل النصوص بما يضمن اعتبار الشركة المستفيدة مسؤولة تضامنياً مع شركة التوظيف عن جميع التزامات عقد العمل، وتوحيد اللوائح المطبقة على جميع العمال داخل موقع العمل، وإلغاء أي استثناءات تسمح بتحميل العامل أعباء مالية مقابل التوظيف.

### المقدمة

يشكل تنظيم علاقات العمل أحد الركائز الأساسية لأي تشريع عمالي حديث، ليس فقط من حيث حماية حقوق العمال، بل أيضاً لضمان استقرار بيئة الإنتاج وعدالة توزيع الأعباء والمكاسب بين أطراف العملية الإنتاجية. وفي مصر، ظل تنظيم عمل شركات التوظيف الخاصة ووكالات التشغيل مثار جدل واسع، بسبب ما يرتبط به من ممارسات مثل السمسرة، والرسوم غير المشروعة، والتعاقدات الهشة، الأمر الذي انعكس سلباً على أوضاع العاملين.

ومع صدور قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، سعى المشرع إلى إعادة صياغة القواعد المنظمة لعلاقات العمل، بما في ذلك المواد الخاصة بمكاتب التشغيل وشركات التوظيف (٤٠-٥٢). غير أن التطبيق العملي لهذه المواد يثير إشكالية جوهرية تتمثل في وضع العامل "بين شركتين": فهو يرتبط بعقد عمل مع شركة التوظيف من الناحية القانونية، بينما يؤدي عمله ويخضع فعلياً لإشراف الشركة المستفيدة. هذا الوضع يطرح إشكالات متعددة تتعلق بالأجر،

والتأمينات الاجتماعية، والمسؤولية عن بيئة العمل، والجزاءات التأديبية، ويجعل العامل عرضة لضياع حقوقه نتيجة تضارب اللوائح الداخلية لكل من الشركتين.

من هنا تسعى هذه الورقة إلى تقديم تحليل نقدي لإشكالية العقد الثلاثي في ضوء نصوص القانون الجديد، عبر ثلاثة مستويات:

مدى وضوح تحديد صاحب العمل الحقيقي والجهة المسؤولة عن حقوق العامل.

مدى توافق النصوص مع معايير العمل الدولية والدستور المصري.

الأثر الفعلي لهذه النصوص على حماية حقوق العمال والعاملات في الواقع العملي.

### الفصل الأول: الإطار القانوني لشركات التوظيف في قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥

خصص المشرع المصري المواد من (٤٠) حتى (٥٢) من القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ لتنظيم عمل مكاتب التشغيل وشركات التوظيف. وقد جاء هذا التنظيم في محاولة لإرساء قواعد أكثر صرامة للترخيص والرقابة، وضمان الحد الأدنى من الشفافية في علاقات التوظيف، خصوصًا مع اتساع السوق غير الرسمي للتشغيل في الداخل والخارج. إلا أن هذه النصوص، بالرغم من طابعها التنظيمي، تطرح عددًا من التساؤلات بشأن فعاليتها في حماية حقوق العامل، وبالأخص في حالة التعاقد عبر شركات التوظيف الخاصة.

#### **أولاً: الجهات المصرح لها بمزاولة نشاط التوظيف**

١. حدد القانون الأطراف التي يجوز لها تشغيل العمال، وتشمل:
٢. الوزارة المختصة،
٣. الوزارات والهيئات العامة بالنسبة للعاملين لديها،
٤. شركات القطاع العام والأعمال العام والخاص في حدود نشاطها،
٥. شركات ووكالات التشغيل الخاصة المرخصة.

وبذلك أعطى القانون لشركات التوظيف الخاصة وضعًا قانونيًا رسميًا باعتبارها طرفًا معتمدًا في سوق العمل، الأمر الذي ينقلها من هامشية السمسرة إلى شرعية التشغيل.

#### **ثانيًا: الشروط المالية والإدارية**

ألزم القانون شركات التوظيف بأن تتخذ شكل شركة مساهمة أو توصية بالأسهم أو ذات مسؤولية محدودة أو شركة شخص واحد، برأسمال لا يقل عن ٢٥٠ ألف جنيه للتشغيل بالداخل، و ٥٠٠ ألف جنيه للتشغيل بالداخل والخارج. كما اشترط أن تكون الأغلبية المطلقة للمؤسسين من المصريين. ولتعزيز الرقابة المالية، ألزم القانون هذه الشركات بتقديم تأمين نقدي أو خطاب ضمان لا يقل عن مليون جنيه لصالح الوزارة المختصة، يخصص لضمان حقوق العمال وتسوية النزاعات المحتملة.

#### **ثالثًا: الالتزامات والقيود**

فرض القانون مجموعة من الالتزامات على شركات التوظيف، من أبرزها:

- عدم تقاضي أي مبالغ من العامل مقابل التشغيل
- تحرير عقود عمل مكتوبة وفقاً للنماذج المعتمدة
- إمساك سجلات منتظمة ومعلنة عن الوظائف المتاحة
- الالتزام بالقواعد الإدارية والرقابية للوزارة

لكن القانون استثنى من ذلك نسبة لا تتجاوز ١٪ من أجر العامل في السنة الأولى تحت مسمى "مصاريف إدارية"، وهو استثناء يثير شبهة تحميل العامل جزءاً من كلفة التوظيف، على خلاف ما تقرره معايير العمل الدولية.

#### رابعاً: الرقابة والإلغاء

منح القانون الوزارة المختصة سلطة الرقابة على مكاتب التشغيل، بما في ذلك الاطلاع على سجلاتها والتأكد من التزامها بالقانون. كما أجاز إلغاء الترخيص إذا فقدت الشركة أحد شروطه أو خالفت الالتزامات الجوهرية، مثل تشغيل العمال بدون عقود أو تحصيل مبالغ غير مشروعة.

#### خامساً: الاستثناءات الخاصة

أجاز القانون للمنظمات الأهلية إنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين بالداخل دون الحاجة إلى رأسمال أو خطاب ضمان، وذلك بترخيص من الوزارة المختصة. ويعكس هذا النص محاولة لدمج منظمات المجتمع المدني في آليات التشغيل، وإن كان يطرح تساؤلات حول قدرة هذه المنظمات على الالتزام بمعايير الحماية اللازمة.

مما سبق نجد رغم أن النصوص أوجدت إطاراً أكثر صرامة من الناحية الشكلية، فإنها لم تتعرض بشكل مباشر لإشكالية العقد الثلاثي. فهي لم تحدد بوضوح مسؤولية الشركة المستفيدة مقارنة بشركة التوظيف، ولم توضح كيفية تطبيق اللوائح الداخلية أو المساواة في الحقوق بين العمال المتعاقدين عبر الوكالات والعمال المباشرين. وبهذا يظل السؤال الأساسي: من هو صاحب العمل الحقيقي في نظر القانون؟

### الفصل الثاني : إشكالية العقد الثلاثي وأثرها على حقوق العمال

#### أولاً: تعريف العقد الثلاثي

يقصد بالعقد الثلاثي تلك العلاقة التي يدخل فيها العامل بعقد مكتوب مع شركة التوظيف (الوكيل)، لكنه يؤدي عمله فعلياً لدى الشركة المستفيدة التي تملك موقع الإنتاج وتدير بيئة العمل. في هذه الحالة، يصبح العامل محاصراً بين طرفين:

١. صاحب عمل شكلي (شركة التوظيف).
٢. صاحب عمل فعلي (الشركة المستفيدة).

هذا الوضع القانوني يختلف عن التعاقد المباشر، حيث يكون صاحب العمل والجهة المستفيدة من العمل كياناً واحداً، ما يسهل تحديد الحقوق والالتزامات.

#### ثانياً: ازدواج اللوائح والالتزامات

تطبق الشركة المستفيدة على جميع العاملين لديها لائحة تنظيمية تتضمن قواعد الجزاءات، وساعات العمل، والسلامة والصحة المهنية. إلا أن العامل المتعاقد عبر شركة التوظيف يخضع من الناحية القانونية للائحة شركته الأصلية، والتي قد تكون مختلفة تمامًا وربما صورية.

هذا الازدواج يؤدي إلى:

- غموض في تحديد الجهة المسؤولة عن توقيع الجزاءات.
- تضارب في شروط ساعات العمل والراحة والإجازات.
- صعوبة في مساءلة أي طرف إذا انتهكت حقوق العامل.

### ثالثًا: مازق تحديد صاحب العمل الحقيقي

القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ لم يحسم صراحةً هذه الإشكالية. فهو أقر بشرعية وجود وكالات التوظيف، لكنه لم يوضح ما إذا كان العامل يعتبر في حكم "عامل الشركة المستفيدة" أم يظل تابعًا لشركة التوظيف وحدها.

هذه الثغرة تخلق مشكلات عملية:

- عند رفع نزاع قضائي، يواجه العامل صعوبة في تحديد الخصم المباشر: هل يقاضي شركة التوظيف أم الشركة المستفيدة؟
- في حالة إصابة العامل، قد تنكر الشركة المستفيدة مسؤوليتها بحجة أن العامل ليس مقيّدًا في كشوفها الرسمية.
- في حالة الفصل، قد تلجأ الشركة المستفيدة إلى إنهاء العلاقة مع شركة التوظيف، فتفقد الأخيرة قدرتها على تشغيل العامل دون أن تكون ملزمة بتعويضه.

### رابعًا: أثر العقد الثلاثي على الأجر

رغم أن العامل يؤدي نفس العمل الذي يؤديه زميله المتعاقد مباشرة مع الشركة المستفيدة، إلا أن الأجر قد يختلف لغير صالح العامل "الوسيط". ويحدث ذلك نتيجة:

- تفاوض الأجر مع شركة التوظيف لا مع الشركة المستفيدة.
- احتفاظ شركة التوظيف بجزء من قيمة العقد كعمولة أو "إدارة".
- السماح القانوني للشركة بخصم نسبة ١٪ من أجر العامل في السنة الأولى.
- هذا الوضع يخل بمبدأ المساواة في الأجر عن العمل المتساوي، الذي أكدت عليه المادة ٥٣ من الدستور المصري واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠.
- خامسًا: الأثر على الحقوق التأمينية والاجتماعية
- التسجيل في التأمينات الاجتماعية يتم من خلال شركة التوظيف، لا الشركة المستفيدة. ويفتح ذلك الباب لعدد من التجاوزات:
- تسجيل العامل بأجر أقل من الأجر الفعلي لتقليل الاشتراكات.
- التهرب من التأمين على العامل لفترات قصيرة.
- عدم استفادة العامل من مزايا قد تمنحها الشركة المستفيدة لموظفيها المباشرين، مثل التأمين الصحي أو نظم المكافآت.

## سادساً: المساءلة عن بيئة العمل

العامل يؤدي عمله في بيئة إنتاج يسيطر عليها صاحب العمل المستفيد، لكن قانونيًا صاحب العمل هو شركة التوظيف. هذا الانفصال يؤدي إلى:

- غياب وضوح المسؤولية عند وقوع إصابة عمل.
- ضعف الرقابة الفعلية على التزام الشركة المستفيدة بقواعد السلامة والصحة المهنية تجاه العمال "الوسيطين".

### الخلاصة

إشكالية العقد الثلاثي تكشف عن ثغرة أساسية في قانون العمل المصري الجديد: غياب تحديد واضح لصاحب العمل الحقيقي. فالعمال المتعاقدون عبر وكالات التوظيف يعيشون في منطقة رمادية بين شركتين، ما يؤدي إلى انتقاص حقوقهم في الأجر، والتأمينات، والحماية من الفصل، والسلامة المهنية. هذا الوضع يخلق بيئة تسمح بالتمييز بين العمال داخل نفس موقع العمل، وهو ما يتعارض مع مبدأ المساواة والعدالة الاجتماعية.

## الفصل الثالث: تقييم آليات القانون لمعالجة إشكالية العقد الثلاثي

### أولاً: ما نص عليه القانون

بالرجوع إلى المواد (٤٠-٥٢) من القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، يتبين أن المشرع ركز على:

- وضع شروط مالية وإدارية صارمة لترخيص شركات التوظيف.
- إلزام هذه الشركات بتحرير عقود عمل مكتوبة.
- حظر تحصيل رسوم من العامل (باستثناء نسبة ١٪ كمصاريف إدارية).
- تقرير جزاءات إدارية تصل إلى إلغاء الترخيص عند مخالفة الالتزامات الجوهرية.

غير أن النصوص لم تتطرق بشكل مباشر إلى تحديد العلاقة بين العامل والشركة المستفيدة، ولم تعالج بوضوح أثر ازدواج اللوائح على حقوق العامل.

### ثانياً: غياب تعريف لصاحب العمل في العلاقة الثلاثية

القانون اكتفى بالإشارة إلى أن شركة التوظيف هي الجهة المتعاقدة مع العامل، لكنه لم يضع نصاً يُحمّل الشركة المستفيدة مسؤولية تضامنية عن حقوق هذا العامل. وبذلك، تظل الشركة المستفيدة بمنأى عن الالتزامات الأساسية (الأجر، التأمينات، التعويض عن إصابات العمل)، رغم أنها الجهة التي تستفيد مباشرة من جهد العامل.

هذا الغياب يؤدي إلى فراغ تشريعي، يجعل العامل في مواجهة طرف ضعيف (شركة التوظيف) بدلاً من صاحب العمل الحقيقي.

### ثالثاً: قصور معالجة مسألة الأجر

نص القانون على منع اقتطاع مبالغ من العامل، لكنه أجاز اقتطاع نسبة ١٪ من الأجر في السنة الأولى. هذه الصياغة تفتح الباب لاستغلال العامل، وتتناقض مع مبدأ "تحمل صاحب العمل لكامل تكاليف التشغيل"، الذي تنص عليه اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨١.

كما أن القانون لم ينص صراحةً على مبدأ المساواة في الأجر عن العمل المتساوي داخل الشركة المستفيدة، ما يترك الباب مفتوحًا للتمييز بين العمال المباشرين والعمال عبر الوكالات.

#### رابعًا: ضعف الضمانات الخاصة بالتأمينات والحقوق الاجتماعية

القانون ألزم شركات التوظيف بتحرير عقود عمل مكتوبة، لكنه لم يلزمها بتسجيل العمال في التأمينات الاجتماعية بشكل فوري وشفاف، ولم ينص على عقوبات واضحة في حالة التلاعب بالأجور التأمينية. كما أنه لم يفرض على الشركة المستفيدة أي التزام تجاه هؤلاء العمال، حتى وإن كانوا يعملون جنبًا إلى جنب مع موظفيها الدائمين.

#### خامسًا: مسؤولية بيئة العمل وإصابات العمل

رغم أن العامل يؤدي عمله فعليًا في موقع الشركة المستفيدة، إلا أن القانون لم يقرر مسؤولية هذه الشركة عن إصابات العمل. وبذلك قد ينكر كل طرف مسؤوليته، فتضيع حقوق العامل. هذا القصور يمثل انتهاكًا لمبدأ "صاحب العمل الحقيقي"، الذي يؤكد أن الجهة التي تملك سلطة الإشراف والتوجيه على العامل هي المسؤولة قانونًا عن التزاماته.

#### سادسًا: الرقابة المحدودة

منح القانون الوزارة المختصة سلطة الرقابة على شركات التوظيف، لكنه لم يمنح العمال أو نقاباتهم أي دور في هذه الرقابة. كما لم ينص على آليات لتمكين العامل من تقديم شكاوى مباشرة ضد الشركة المستفيدة، ما يضعف فرصه في الانتصاف الفعلي.

#### الخلاصة

يُظهر تحليل النصوص أن القانون ركّز على الإطار الشكلي والمالي لشركات التوظيف، لكنه أهمل معالجة جوهر إشكالية العقد الثلاثي. فلم يحدد صاحب العمل الحقيقي، ولم يضع ضمانات لمساواة العمال في الأجر والحقوق، ولم يُقر بمسؤولية الشركة المستفيدة عن بيئة العمل. النتيجة أن الثغرات التي يعاني منها العمال في هذا النوع من العقود ما زالت قائمة، رغم إدخال بعض التحسينات الإجرائية.

### الفصل الرابع: مدى توافق القانون مع معايير العمل الدولية والدستور المصري

#### أولاً: معايير العمل الدولية

١- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨١ لسنة ١٩٩٧ بشأن وكالات الاستخدام الخاصة تؤكد الاتفاقية على حظر تحميل العامل أي رسوم أو مصاريف مقابل تشغيله، بحيث تقع الكلفة كاملة على صاحب العمل. القانون المصري خالف هذا المبدأ عندما أجاز اقتطاع نسبة ١٪ من أجر العامل في السنة الأولى.

تتشرط الاتفاقية ضمان المساواة في الحقوق بين العمال الذين يتم تشغيلهم عبر الوكالات الخاصة وبين العمال المباشرين في الشركة المستفيدة، بما يشمل الأجر وظروف العمل والحماية الاجتماعية. القانون لم يتضمن نصًا صريحًا بهذا المعنى، ما يفتح الباب لتمييز غير مشروع.

تؤكد الاتفاقية كذلك على ضرورة أن تتحمل الشركة المستفيدة مسؤولية تضامنية عن التزامات عقد العمل، في حين أن القانون المصري جعل المسؤولية مقصورة على شركة التوظيف فقط.

٢- اتفاقية المساواة في الأجر رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١

تنص على مبدأ المساواة في الأجر عن العمل المتساوي بين جميع العمال، بغض النظر عن وسيلة التعاقد. القانون المصري لم ينص بوضوح على ضمان هذا المبدأ بالنسبة لعمال شركات التوظيف العاملين في نفس المواقع مع زملائهم المباشرين.

٣- اتفاقية العمل الجبري (٢٩ و ١٠٥)

إبقاء النص الذي يسمح باقتطاع جزء من أجر العامل تحت مسمى "مصاريف إدارية" يضعف حماية العامل من أشكال الاستغلال المالي، ويقترّب من صور العمل القسري غير المباشر.

### ثانياً: الدستور المصري

١- المادة (12)

تنص على أن "العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة"، وهو ما يتعارض مع وضع العامل في علاقة هشّة بين شركتين دون حماية واضحة.

٢- المادة (13)

تلزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال وبناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية. العقد الثلاثي، كما صاغه القانون، يميل بكفة الميزان لصالح أصحاب الأعمال على حساب العمال.

٣- المادة (53)

تنص على المساواة وعدم التمييز. السماح بوجود فوارق في الأجور والحقوق بين العمال المباشرين وعمال الوكالات يمثل صورة من صور التمييز.

٤- المادة (93)

تلزم الدولة بالاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان التي صدقت عليها مصر، بما فيها اتفاقيات منظمة العمل الدولية. استمرار النصوص المخالفة لاتفاقية ١٨١ وغيرها يُعدّ إخلالاً بالالتزامات الدستورية.

### ثالثاً: القوانين المكملّة

- قانون التنظيمات النقابات العمالية: لم يمنح العمال عبر شركات التوظيف الحق في التمثيل النقابي داخل الشركة المستفيدة، ما يحرمهم من آلية حماية جماعية.
- قانون التأمينات الاجتماعية: لا يتضمن آليات رقابية كافية لضمان تسجيل العمال عبر الوكالات بالأجر الفعلي، ما يسمح بالتحايل على مستحقّاتهم التأمينية.

الخلاصة

يتبين أن القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ لم يحقق التوافق المطلوب مع معايير العمل الدولية أو الدستور المصري. فالتغرات المتعلقة بتحديد صاحب العمل، والمساواة في الحقوق، وحظر تحميل العامل أي كلفة، تمثل تعارضاً واضحاً مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية ومع المبادئ الدستورية. وبذلك يمكن القول إن القانون، في صورته الحالية، لا يوفر حماية كافية للعامل في إطار العقد الثلاثي.

### الفصل الخامس: الآثار العملية للعقد الثلاثي على العمال والعاملات

#### أولاً: الفوارق في الأجر

أحد أبرز الآثار المباشرة للعقد الثلاثي يتمثل في غياب المساواة في الأجر بين العاملين عبر شركات التوظيف والعاملين المتعاقدين مباشرة مع الشركة المستفيدة. فعلى الرغم من أداء نفس العمل وتحت نفس شروط الإنتاج، يحصل العامل عبر الوكالة غالباً على أجر أقل، بسبب:

- تفاوض الأجر مع شركة التوظيف، لا مع الشركة المستفيدة.
- احتفاظ شركة التوظيف بجزء من القيمة التعاقدية كعمولة أو رسوم تشغيل.
- النص القانوني الذي يسمح باقتطاع ١٪ من أجر العامل في السنة الأولى.

هذا التمييز لا يمثل فقط مخالفة دستورية ودولية، بل يخلق أيضاً بيئة من التفاوت واللاعلاقة داخل موقع العمل نفسه، ما قد ينعكس على الإنتاجية والاستقرار الوظيفي.

#### ثانياً: هشاشة العلاقة التعاقدية

العقد الثلاثي يجعل العامل في وضع أكثر هشاشة مقارنة بغيره:

الفصل التعسفي يصبح أسهل، إذ يمكن للشركة المستفيدة إنهاء علاقتها مع شركة التوظيف دون الحاجة إلى إنهاء عقد العامل بشكل مباشر.

غياب الوضوح حول الجهة التي يحق للعامل مقاضاتها عند النزاع يُضعف موقفه القانوني.

العقود غالباً ما تكون محددة المدة أو مشروطة، ما يهدد استقرار العمل.

#### ثالثاً: انتقاص الحقوق التأمينية والاجتماعية

تسجيل العامل يتم عبر شركة التوظيف، مما يتيح المجال للتلاعب بالأجر التأميني وتسجيله بقيمة أقل من الأجر الفعلي.

بعض شركات التوظيف قد تتأخر في سداد الاشتراكات، مما يعرض العامل لفقدان فترات تأمينية مهمة.

العامل لا يستفيد عادة من المزايا الإضافية التي تمنحها الشركة المستفيدة لموظفيها المباشرين، مثل التأمين الصحي الخاص أو نظم المكافآت.

#### رابعاً: غياب الحماية في بيئة العمل

العامل يؤدي عمله في موقع الإنتاج التابع للشركة المستفيدة، لكنه من الناحية القانونية تابع لشركة التوظيف. هذه الازدواجية تخلق فراغاً في المسؤولية:

إذا وقعت إصابة عمل، قد تتنصل الشركة المستفيدة من التعويض بحجة أن العامل ليس موظفًا لديها.

في المقابل، قد لا تملك شركة التوظيف القدرة الفعلية على توفير بيئة عمل آمنة، لأنها ليست من تسيطر على الموقع.

النتيجة أن العامل يظل عرضة لفقدان حقه في التعويض والحماية الصحية.

#### خامسًا: التأثير علىعاملات

العاملات أكثر عرضة للمخاطر داخل نظام العقد الثلاثي:

- التمييز في التشغيل: تفضيل الشركات المستفيدة التعاقد مع رجال مباشرة، وترك النساء عبر وكالات التوظيف بعقود أقل استقرارًا.
- غياب الحماية من التحرش أو الانتهاكات: إذ قد تواجه العاملة تحرشًا أو استغلالًا في موقع العمل، لكنها غير قادرة على محاسبة الشركة المستفيدة قانونيًا.
- ضعف الحقوق الخاصة بالأمومة: مثل إجازات الوضع أو فترات الرضاعة، حيث قد تتنصل الشركة المستفيدة من تطبيقها بحجة أن العاملة ليست موظفة لديها، فيما لا تملك شركة التوظيف سلطة فعلية لتطبيقها في الموقع.

#### سادسًا: الأثر على الحركة النقابية

العامل عبر شركة التوظيف غالبًا ما يكون مستبعدًا من التمثيل النقابي داخل الشركة المستفيدة، رغم عمله في نفس المكان. وهذا يضعف قدرته على الدفاع الجماعي عن حقوقه، ويزيد من هشاشته الفردية أمام أصحاب الأعمال.

#### الخلاصة

إشكالية العقد الثلاثي لا تمثل مجرد خلل قانوني نظري، بل تنعكس بشكل مباشر على حياة العمال والعاملات. فهي تؤدي إلى خفض الأجور، وزيادة الهشاشة الوظيفية، وتقليص الحقوق التأمينية، وتضييق فرص الحماية النقابية، مع تعرض العاملات بشكل خاص لمستويات أعلى من الاستغلال والتمييز. وبذلك يصبح العقد الثلاثي أداة لتفتيت حقوق العمال بدلًا من تعزيزها.

#### الخاتمة

أظهرت الورقة أن قانون العمل المصري رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، رغم ما تضمنه من تنظيم أكثر صرامة لشركات التوظيف، لم ينجح في معالجة الإشكالية الجوهرية للعقد الثلاثي. فقد بقي العامل في وضع قانوني هش، حيث يتعاقد مع شركة التوظيف من الناحية الشكلية، بينما يعمل فعليًا تحت إشراف الشركة المستفيدة. هذا الانفصام بين طرفي العلاقة أنتج:

- ازدواجًا في اللوائح التنظيمية.
- غموضًا في تحديد صاحب العمل الحقيقي.
- تفاوتًا في الأجر بين العمال المباشرين وعمال الوكالات.
- ضعفًا في الضمانات التأمينية والاجتماعية.
- فجوة في الحماية من إصابات العمل.

- تهميشاً للعاملات وحرماناً من الحقوق الخاصة بالأمومة والمساواة.

وبتحليل النصوص، تبين أن القانون ركّز على الشروط الشكلية والمالية للترخيص، لكنه لم يضع آليات عملية لضمان المساواة في الحقوق أو لتحميل الشركة المستفيدة المسؤولية التضامنية مع شركة التوظيف. وهذا يضع القانون في حالة تعارض مع معايير العمل الدولية، وخاصة اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨١، ومع الدستور المصري الذي يكفل المساواة والعدالة الاجتماعية وحماية حقوق العمال.

### التوصيات

- النص الصريح على اعتبار الشركة المستفيدة صاحب عمل تضامني مع شركة التوظيف في جميع الالتزامات المتعلقة بالأجر، والتأمينات، وبيئة العمل، والتعويض عن إصابات العمل.
- إلغاء الاستثناء الذي يسمح باقتطاع ١٪ من أجر العامل تحت مسمى المصاريف الإدارية، التزاماً بمبدأ أن صاحب العمل وحده يتحمل تكلفة التشغيل.
- إقرار مبدأ المساواة في الأجر والحقوق بين العمال المتعاقدين عبر شركات التوظيف وزملائهم المباشرين لدى الشركة المستفيدة، وفقاً للدستور المصري واتفاقيات منظمة العمل الدولية.
- توحيد اللوائح الداخلية المطبقة داخل مواقع العمل بحيث تشمل جميع العمال، بغض النظر عن جهة التعاقد، منعاً للتمييز والازدواجية.
- تعزيز الرقابة المستقلة عبر تمكين النقابات العمالية ومنظمات المجتمع المدني من متابعة نشاط شركات التوظيف، إلى جانب الرقابة الحكومية.
- ضمان حقوق العاملات من خلال نصوص خاصة تلزم الشركات المستفيدة بتطبيق حقوق الأمومة، والمساواة، والحماية من التحرش، على جميع العاملات بغض النظر عن طريقة التعاقد.