



الحق المسلوب ... 66 حرية الرأي و التعبير العمالية وقانون العمل الجديد

الباحث العمالي حسن البربري



الحق المسلوب حرية الرأي و التعبير العمالية وقانون العمل الجديد

المقدمة

حرية الرأي والتعبير في مواقع العمل ليست مطلباً نظرياً بل هي رافد أساسي لكرامة العامل وسلامة أماكن العمل وشفافية المؤسسات. عندما لا يجد العامل من يحميه قانونياً عند الإبلاغ عن مخالفات أو عند التعبير عن رأيه في ظروف العمل تتضاءل قدرة المجتمع المدني والنقابي على الإصلاح، وتنتشر أخطاء مؤسساتية قد تؤدي إلى انتهاكات أوسع في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية. يهدف هذا التقرير إلى استكشاف مدى حماية القانون الوطني لحق العامل في التعبير عن رأيه داخل بيئة العمل، ومقارنة هذه الحماية بما تقتضيه أحكام الدستور المصري والاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها مصر، ثم تقديم تحليل نقدي لنصوص قانون العمل الجديد ومحاولة الخروج بتوصيات عملية قابلة للتنفيذ لتعزيز الضمانات القانونية والعملية لهذا الحق.

أسباب	اختيار	الموضوع	وأهميته
ينبع الاهتمام بهذا الموضوع من تزايد شكاوى العمال من ممارسات انتقامية وفصل تعسفي بسبب التعبير عن الرأي أو الإبلاغ عن مخالفات، ومن الحاجة إلى ملاءمة التشريعات الوطنية مع التزامات مصر الدولية، ولا سيما مع كون حرية التعبير وحرية التنظيم سنداناً متداخلاً لتمكين العمل النقابي والمفاوضة الجماعية. البحث إذن لا يهدف فقط إلى فحص نصوص، بل إلى رصد الفجوات وآليات سدها بما يحقق توازناً بين حماية سمعة المنشأة وحقوق العامل الأساسية.			

يعتمد هذا التقرير على دراسة "حرية الرأي والتعبير للعامل بين التقييد والإباحة في قانون العمل" لدكتور حسين يحي بوصفها إحدى المراجع الأساسية التي تناولت موضوع الحق في حرية التعبير داخل مواقع العمل من زاوية مقارنة بين التشريع المصري والفرنسي، غير أن الدراسة قد أنجزت قبل صدور قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ ودخوله حيز التنفيذ وبالتالي فإن التحليل الوارد فيها يستند إلى قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وإلى مشروع قانون العمل الذي كان مطروح في عام ٢٠٢٢ لهذا يستخدم هذا التقرير الدراسة باعتبارها إطاراً تفسيريًا يعكس تطور الفكرة القانونية ومسار النقاشات التشريعية السابقة كما يعمل التقرير على قراءة مقارنة لنصوص الدستور والنظام التشريعي الجديد وعلى مراجعة اتفاقيات العمل الدولية ذات الصلة بالحرية النقابية وحرية التعبير وعلى أمثلة تطبيقية من قضايا وصفحتها تقارير حقوقية وإعلامية مع محاولة استخلاص توصيات

المحور الأول الإطار الدستوري والاتفاقيات الدولية الحاكمة لحرية الرأي والتعبير للعامل

يقدم النظام الدستوري والدولي الإطار المرجعي والمنظم لحق العامل في حرية الرأي والتعبير وهي المرجعية التي يجب أن يأتي أي قانون وطني متوافقاً معها علي اعتبار أن النصوص التشريعية الأدنى لا يمكن أن تنتقص من الحقوق الأساسية التي يكفلها الدستور أو الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها الدولة ويكتسب هذا المحور أهميته من أن قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ يعمل داخل بيئة دستورية ومجموعة التزامات دولية واضحة ومن ثم يصبح تحليل مدى التزامه بهذه المنظومة خطوة ضرورية قبل الانتقال إلى نقد النصوص أو تقييم الفجوات.

أولاً الإطار الدستوري لحرية الرأي والتعبير للعامل

ينص الدستور المصري الصادر عام ٢٠١٤ على مجموعة من الحقوق التي تمثل الأساس القانوني المباشر لحرية الرأي والتعبير في سياق العمل فقد نصت المادة (١٢) على أن العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة، وعلى أنه لا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبرا إلا وفق شروط محددة يقرها القانون ويمثل هذا النص تأكيدا على أن إرادة العامل واحترام خياراته هما جزء من حماية الحرية داخل بيئة العمل.

أما المادة (١٣) فقد رسخت مبدأ بناء علاقات عمل متوازنة وتكفلت بحماية حقوق العمال والتزام الدولة بسبل التفاوض الجماعي وبضمان شروط الأمن والسلامة المهنية، كما حظرت الفصل التعسفي صراحة باعتباره انتهاكا لجوهر الأمن الوظيفي، هذه المادة تقدم أساسا واضحا لفكرة أن العامل يجب ألا يتعرض لأي شكل من أشكال العقاب أو الانتقام بسبب التعبير عن رأيه في ظروف العمل.

وتأتي المادة (٦٥) لتشكّل الإطار العام والأوسع إذ نصت على أن حرية الفكر والرأي مكفولة وأن لكل إنسان الحق في التعبير عن رأيه بالقول أو بالكتابة أو بأي وسيلة أخرى من وسائل التعبير والنشر، هذا النص ذو طبيعة مطلقة في نطاقه ولا يضع أي قيد يستهدف تمييز العامل داخل بيئة العمل أو إخضاعه لاعتبارات غير منضبطة وبالتالي يصبح التعبير عن المشكلات المهنية وانتقاد ظروف العمل والإبلاغ عن المخالفات جزءا من نطاق الحماية الدستورية المباشرة.

وبذلك تقدم المنظومة الدستورية ثلاث درجات مترابطة الأولى تتعلق بالعمل كحق والثانية تتصل بضمانات العلاقة التعاقدية وحقوق العمال والثالثة تمنح حرية التعبير حماية عامة لا يجوز لأي قانون أدنى أن ينتقص منها غير أن النصوص الدستورية رغم قوتها نظريا ما تزال بحاجة إلى ترجمة داخل نصوص قانون العمل بما يضمن وضوح الآليات ويمنع السلطة التقديرية الواسعة لأصحاب الأعمال.

ثانياً الالتزامات الدولية لمصر بشأن حرية الرأي والتعبير وحقوق العمال

إلى جانب الإطار الدستوري تلتزم مصر بمجموعة من الاتفاقيات الدولية التي اكتسبت قوة قانونية بعد التصديق عليها وأصبحت جزءا من التشريع الوطني ويأتي في مقدمتها:

أولاً:- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

الذي نص في مادته ١٩ على الحق في اعتناق الآراء دون تدخل والحق في التعبير عنها بكل الوسائل وهو نص ينطبق على العامل في بيئة العمل بلا تمييز ويمنع أي تقييد غير مبرر لهذا الحق.

ثانياً :- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية

الذي صدقت عليه مصر وأصبح ملزما لها ونص على الحق في حرية التعبير وحرية الحصول على المعلومات وعلى عدم جواز فرض قيود إلا إذا كانت ضرورية ومحددة بالقانون وهذا يجعل أي عقوبات تأديبية أو فصل للعامل بسبب الرأي غير متوافقة مع التزامات مصر الدولية.

ثالثاً :- اتفاقيات منظمة العمل الدولية

وهي الأكثر ارتباطا مباشرة بموضوع التقرير، وتشمل:-

- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم (٨٧) وتكفل الحق في التعبير والتنظيم دون تدخل أو انتقام.
- اتفاقية الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم (٩٨) التي تحظر أي أعمال تمييزية ضد العمال بسبب مشاركتهم النقابية أو آرائهم المهنية المتعلقة بتحسين ظروف العمل.
- اتفاقية رقم (١٣٥) الخاصة بحماية ممثلي العمال وتحظر معاقبتهم أو التضيق عليهم بسبب تعبيرهم عن مطالب العمال.

وتعني هذه الاتفاقيات أن حرية الرأي في مواقع العمل ليست فقط جزءا من الحقوق العامة للإنسان بل هي عنصر أساسي لبناء تنظيم نقابي ديمقراطي ومناخ يسمح بإدارة العمل بطريقة شفافة.

ثالثا تقييم قانون العمل الجديد من خلال الاطار السابق

يشكل الإطار الدستوري والدولي معيارا لقياس مدى اتساق وتوافق قانون العمل الجديد مع الالتزامات الملزمة للدولة وإذا كان الدستور والاتفاقيات الدولية قد اكدتا علي حرية التعبير للعامل باعتبارها حقا عاما لا يجوز الانتقاص منه فإن أي قيد أو سلطة تقديرية غير منضبطة في قانون العمل الجديد تجاه الرأي أو النقد داخل مواقع العمل يجب أن تخضع للمراجعة و الرقابة , كما أن غياب نصوص صريحة لحماية المبلغين أو لمنع الانتقام بسبب الرأي يتعارض مباشرة مع المعايير الدولية ويخلق فجوات تشريعية تحتاج إلى سدها.

المحور الثاني نصوص قانون العمل الجديد المتعلقة بحرية الرأي والعقوبات التأديبية

يطرح قانون العمل الجديد مجموعة من المبادئ والأحكام التي تنظم علاقة العمل ولكنه في الوقت نفسه يترك مساحة واسعة للسلطة التقديرية لصاحب العمل في توقيع الجزاءات أو إنهاء علاقة العمل , وهي مساحة قد تؤثر بشكل مباشر على ممارسة العامل لحقه في حرية الرأي والتعبير ويهدف هذا المحور إلى تحليل النصوص ذات الصلة في القانون الجديد وتحديد مدى انسجامها مع الالتزامات الدستورية والدولية التي تناولها المحور الأول.

أولا غياب النص الصريح لحماية العامل عند التعبير عن الرأي

لا يتضمن القانون الجديد نصا مباشرا وواضحا يحمي العامل من الفصل أو العقاب بسبب التعبير عن رأيه في شأن يتعلق ببيئة العمل أو الأجور أو السلامة المهنية أو التنظيم النقابي ورغم أن الدستور كفل هذا الحق دون تمييز فإن القانون ترك هذه المساحة بلا تنظيم ما يجعل العامل عرضة لتأويلات صاحب العمل وخاصة في ظل الصياغات الفضفاضة في بعض المواد المتعلقة بالجزاءات التأديبية.

ثانيا الصياغات الواسعة في مادة الجزاءات

تتضمن المواد المنظمة للجزاءات في قانون العمل الجديد (١٣٩) عبارات عامة مثل الإضرار بمصلحة المنشأة أو إساءة استخدام وسائل الاتصال أو مخالفة التعليمات رغم علم العامل بها ورغم أن هذه العبارات تبدو منطقية لحماية النظام الداخلي للمنشأة إلا أنها دون ضوابط محددة قد تستخدم لتأويل أي رأي نقدي أو شكوى أو بلاغ مهني باعتبارها إساءة أو تجاوزا يستوجب الجزاء وبذلك يتحول الحق في النقاش أو النقد الداخلي إلى مخاطرة قد تهدد عمل العامل وأمنه الوظيفي و ما ورد في المادة (١٣٦) و التي تضمنت بالإضافة الي حظر جمع التبرعات النقدية و العينية حظر علي العامل تنظيم الاجتماعات او جمع توقعيات او توزيع منشورات الا **بموافقة صاحب العمل كتابة !!**

ثالثا العلاقة بين السلطة التأديبية وحرية الرأي في مواقع العمل

لا يقدم القانون آلية للفصل بين الرأي المهني المشروع وبين السلوك المخالف الذي يستوجب الجزاء ففي غياب نصوص صريحة قد يعامل الرأي المهني الناقد بنفس معاملة السلوك العدائي أو المخالف للتعليمات وهذا يفتح مجالا للفصل أو الوقف أو النقل التعسفي بحجة الحفاظ على الانضباط وتزداد خطورة ذلك حين يتعلق الأمر ببلاغات العامل عن مخالفات تتعلق بالصحة والسلامة المهنية أو بظروف عمل غير قانونية.

رابعا غياب منظومة حماية المبلغين

رغم أن حماية المبلغين أصبحت جزءا أساسيا من منظومات العمل في عدة دول الا ان قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ لم يضع أي إطار قانوني يضمن حماية العامل الذي يكشف عن مخالفات داخل المنشأة فلا توجد ضمانات تمنع الانتقام ولا آليات للإبلاغ الآمن ولا إجراءات تضمن سرية البلاغ أو حماية صاحبه من النقل أو الفصل أو التجميد الوظيفي وهذا الغياب لا يشكل فقط فجوة في حماية حرية التعبير بل يضع المؤسسات نفسها في وضع يمنع اكتشاف الأخطاء والمخاطر التي قد تهدد بيئة العمل.

خامسا القيود على حرية الرأي المرتبطة بالنشاط النقابي

على الرغم من أن الدستور أكد حرية التنظيم النقابي فإن قانون العمل الجديد لم يقدم حماية واضحة للعامل من الانتقام بسبب آرائه المرتبطة بالنشاط النقابي أو مشاركته في مناقشات داخلية بشأن شروط العمل. كما أن القانون لا يتضمن نصا يمنع صاحب العمل من اتخاذ إجراءات عقابية ضد العامل بسبب مشاركته في اجتماعات نقابية أو تأييده لمطالب جماعية، وهو ما يتعارض مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صدقت عليها مصر.

سادسا أثر ضعف الحماية على الاستقرار الوظيفي

إن غياب الحماية الصريحة ووجود نصوص مفتوحة قد يؤديان إلى خلق بيئة عمل يسودها الصمت، حيث يتجنب العامل إبداء أي رأي حفاظا على أمنه الوظيفي. وهذا يتعارض مع المبادئ التي أكدها الدستور والتي تقوم على المشاركة والتفاوض والشفافية داخل مواقع العمل، كما يضعف قدرة المؤسسات على التطوير وحل المشكلات مبكرا.

النتيجة

يكشف التحليل أن قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ لم يعكس بشكل كاف الالتزامات الدستورية والدولية المتعلقة بحرية الرأي والتعبير للعامل. فغياب النصوص الصريحة ووجود صياغات مفتوحة للجزاءات يخلقان بيئة تسمح بتقييد الحق في التعبير بشكل غير مباشر، ويجعلان العامل عرضة للمحاسبة التأديبية عند ممارسة حقه المشروع في النقد أو الإبلاغ أو المشاركة في النقاش النقابي.

المحور الثالث حالات حدود الحق في حرية الرأي والتعبير للعامل

لا يمكن تقييم حرية الرأي والتعبير داخل مواقع العمل بالاعتماد على النصوص وحدها فالممارسة العملية هي المعيار الحاسم الذي يكشف ما إذا كانت الحماية القانونية قائمة فعلا أم أنها مجرد مبادئ عامة دون آليات تطبيق ويظهر الواقع المهني في مصر خلال السنوات الأخيرة أن مساحة التعبير داخل مواقع العمل ما تزال محدودة وأن العامل الذي يبدي رأيا أو يقدم شكوى أو يبلغ عن مخالفة يظل معرضا لردود فعل عقابية سواء في شكل إنذار بالفصل أو خصم من الأجر أو النقل التعسفي أو التهديد بإنهاء الخدمة :-

أولا حالات الفصل والإنذارات بسبب الشكوى أو النقد المهني

شهد عامي ٢٠٢٤ و ٢٠٢٥ عددا من الوقائع التي تؤكد أن التعبير عن الرأي داخل بيئة العمل ما يزال فعلا محفوفًا بالمخاطر. من بين هذه الوقائع ما حدث في شركة **مفكو** حلوان للأثاث حين تلقى مجموعة من العمال إنذارات بالفصل بسبب ما اعتبرته الإدارة انقطاعا غير مبرر، في حين ربط العمال بين هذه الإجراءات وبين محاولتهم التعبير عن مشكلات تتعلق بالعمل. مثل هذه الحالات تكشف عن استخدام الإنذارات والفصل كأدوات تفرض الصمت بدل أن تنظم علاقة العمل وتؤكد أن مساحة الحوار الداخلي ما تزال ضيقة وأن العامل لا يشعر بالأمان عند إبداء أي رأي مخالف.

ثانيا استخدام النقل أو التجميد الوظيفي كأداة للضغط

إضافة إلى الفصل المباشر، يلجأ بعض أصحاب الأعمال إلى وسائل غير معلنة للانتقام من العامل الذي يبدي رأيا نقديا من هذه الوسائل النقل إلى مواقع عمل بعيدة وإسناد مهام أقل قيمة، وحرمان العامل من فرص التدريب أو الترقية ورغم أن هذه الإجراءات لا تُدرج قانونا ضمن الجزاءات التأديبية إلا أنها تتمتع بالقدرة نفسها على إسكات العامل ودفعه إلى تجنب أي نقاش يتعلق بشروط العمل أو حقوقه المهنية ويعد حادث محاولة انتحار **عامل** شركة سكر كوم امبو باسوان مثلا صارخا علي ذلك

ثالثا ضعف آليات الشكوى الداخلية وعدم استقلالها

تظهر التجارب العملية أن آليات الشكوى الداخلية في العديد من المنشآت لا تتمتع بالاستقلال الكافي لإجراء تحقيقات موضوعية في شكاوى العمال فغالبا ما تخضع هذه الآليات للإدارة المباشرة، ما يجعل العامل مترددا في تقديم شكوى خوفا من الانتقام ورغم أن قانون العمل الجديد يتحدث عن لجان داخلية إلا أن غياب نصوص تلزم باستقلال التحقق أو تحمي مقدم الشكوى يجعل هذه الآليات شكلية في معظم الأحيان.

رابعا غياب حماية حقيقية للمبلغين عن المخالفات

تكشف الحالات الواقعية أن العامل الذي يبلغ عن مخالفات تتعلق بالأمان أو السلامة المهنية أو بسوء الإدارة لا يجد حماية قانونية تضمن بقاءه في موقعه دون ضغط وعلى الرغم من أن البلاغات الصادقة قد تمنع كوارث أو تحفظ حقوقا عامة إلا أن غياب منظومة حماية للمبلغين يجعل العامل يفضل الصمت وهو ما يتعارض تماما مع معايير الحوكمة الرشيدة ومع مبدأ الأمن والسلامة داخل مواقع العمل.

خامسا دور النقابات والحدود المفروضة على نشاطها

في العديد من الوقائع يواجه العمال الذين يشاركون في نشاط نقابي أو يعبرون عن رأي يتعلق بحقوق زملائهم إجراءات إدارية غير مباشرة للتضييق على مشاركتهم ويشمل ذلك منع الاجتماعات أو تجاهل **مطالب** العمال أو اتخاذ إجراءات تأديبية ضد أعضاء النقابات المستقلة ورغم أن الدستور أكد حرية التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية إلا أن غياب آليات تنفيذ واضحة يضعف قدرة النقابات على حماية عضويتها من الانتقام المرتبط بالرأي.

سادسا دلالات هذه الحالات على تقييم الإطار القانوني

تكشف الوقائع العملية أن المشكلة الأساسية لا تكمن في النصوص فقط بل في الفجوة بين القانون والتطبيق فحتى في الحالات التي قد يملك فيها العامل حقا قانونيا في الشكوى أو التعبير، يظل التطبيق على الأرض مشروطا بمدى استعداد الإدارة لقبول النقد وبقدرة العامل على تحمل مخاطر الانتقام وبمدى قوة التنظيم النقابي داخل المنشأة وهذا يوضح أن حماية حرية الرأي في العمل تتطلب آليات حماية واضحة وضوابط تحد من السلطة التأديبية وإجراءات مستقلة للتحقيق في الشكاوى إضافة إلى حماية صريحة للمبلغين وهي كلها عناصر ما تزال غائبة أو ناقصة في النظام الحالي.

المحور الرابع أثر تقييد حرية الرأي على الحق في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية

يمثل الحق في حرية الرأي والتعبير جزءا لا يتجزأ من منظومة الحقوق النقابية، فالنشاط النقابي بطبيعته يعتمد على القدرة على النقاش وتوجيه النقد وطرح المطالب والتفاوض بشأنها ورغم أن الدستور أكد بوضوح على حرية التنظيم النقابي وعلى استقلال النقابات إلا أن الواقع التشريعي والعملية داخل مواقع العمل ما يزال يشهد تداخلا بين القيود المفروضة على حرية الرأي وبين قدرة العمال على ممارسة نشاطهم النقابي بشكل آمن.

أولا الطبيعة المتداخلة بين الحقين

يقوم العمل النقابي على التعبير الحر عن حقوق العمال ومشكلاتهم، سواء في إطار اجتماعات داخلية أو مذكرات رسمية أو مطالب جماعية ومع ذلك، فإن القيود التي يواجهها العامل عند إبداء رأيه المهني أو تقديم شكوى فردية تنعكس بصورة مباشرة على النشاط النقابي إذ يصبح العضو **النقابي** معرضا للجزاء أو النقل أو الضغط الإداري في حال عبّر عن موقف مخالف لسياسات الإدارة. هذا التداخل يجعل من حرية الرأي شرطا لازما لممارسة الحق النقابي، وليس مجرد إضافة اختيارية.

ثانيا غياب حماية صريحة لنشاط النقابيين

لا يقدم قانون العمل الجديد حماية واضحة من الانتقام الموجه تحديدا إلى أعضاء النقابات أو ممثلي العمال بسبب آرائهم النقابية. وبينما صدقت مصر على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٥

الخاصة بحماية ممثلي العمال إلا أن القانون الوطني لم يترجم هذا الالتزام إلى نصوص صريحة وغياب هذه الحماية يدفع العديد من النقابيين إلى التحفظ عند التعبير عن مطالب العمال خوفا من الإجراءات الانتقامية التي قد تتخذها الإدارة ضدهم.

ثالثا تأثير السلطة التأديبية على المشاركة النقابية

تحفظ الإدارات في عدد كبير من المنشآت بسلطة تقديرية واسعة في توقيع الجزاءات، وهذه السلطة تصبح أكثر حساسية حين يتعلق الأمر بأراء النقابيين فالصيغات الفضفاضة مثل الإضرار بسمعة المنشأة أو إساءة استخدام وسائل الاتصال قد تُستخدم لمعاقبة العامل النقابي بسبب منشور أو تصريح أو موقف داخلي وفي غياب ضوابط دقيقة يصبح النشاط النقابي نفسه دائما في مساحة مخاطرة.

رابعا تقييد الاجتماعات والمناقشات النقابية داخل مواقع العمل

من الممارسات الشائعة في بعض المواقع منع الاجتماعات النقابية أو اشتراط موافقة الإدارة عليها رغم أن العمل النقابي في جوهره مستقل عن سلطة صاحب العمل ويؤدي هذا إلى الحد من قدرة العمال على مناقشة مشكلاتهم بشكل جماعي، كما يخلق مناخا يسيطر عليه الخوف من انتقال المعلومات أو من ربط الآراء المهنية بالنشاط النقابي ما يقوض دور النقابة في تمثيل العمال.

خامسا أثر القيود على المفاوضة الجماعية

تحتاج المفاوضة الجماعية إلى بيئة تسمح بطرح المطالب والتعبير عن وجهات النظر من دون ضغوط أو تهديدات ولكن حين يعمل النقابيون في ظل نظام يفتقد الحماية من الانتقام أو النقل أو التجميد الوظيفي فإن قدرتهم على التفاوض تصبح محدودة كما يدفع التضيق على حرية الرأي إلى إضعاف الثقة في العملية التفاوضية نفسها إذ يشعر العمال بأن ممثليهم غير قادرين على نقل أصواتهم الحقيقية دون تعرضهم لضغوط.

سادسا انعكاس هذه القيود على استقلال النقابات

يؤدي تقييد حرية الرأي إلى إضعاف استقلال النقابات بشكل مباشر فالنقابة التي لا يستطيع أعضاؤها التعبير بحرية ولا يشعر ممثلوها بالأمان الوظيفي عند عرض مطالب العمال تفقد تدريجيا قدرتها على لعب دورها الطبيعي في المفاوضة والمساءلة والدفاع عن الحقوق كما أن هذا الوضع يسمح باستمرار علاقة عمل غير متوازنة حيث يملك صاحب العمل صوتا أعلى بينما يظل صوت العامل مكبلا بالقيود.

الخلاصة

يتبين من التحليل أن تقييد حرية الرأي لا يشكل فقط انتقاصا من حق فردي للعامل بل يؤثر بصورة مباشرة على البناء النقابي كله وعلى قدرة العمال على التنظيم والمطالبة بحقوقهم كما يحد من المفاوضة الجماعية التي يجب أن تكون إحدى الركائز الأساسية لتنظيم سوق العمل ومن ثم فإن تعزيز حرية الرأي هو خطوة ضرورية لتعزيز التنظيم النقابي واستقلاله وتحقيق علاقة عمل متوازنة وعادلة.

المحور الخامس المقارنة بين الإطار القانوني المصري ومعايير العمل الدولية المتعلقة بحرية الرأي وحماية العمال

تقدم معايير منظمة العمل الدولية والإعلانات والاتفاقيات الدولية إطارا واضحا يضمن للعامل مساحة آمنة للتعبير عن رأيه والمشاركة في تحسين بيئة العمل من خلال آليات مستقلة تضمن الحماية من الانتقام. وهذه المعايير لا تمثل مجرد توصيات، بل أصبحت التزامات قانونية على مصر بعد التصديق على عدد من الاتفاقيات الأساسية التي تنظم حرية التنظيم وحقوق ممثلي العمال. ويهدف هذا المحور إلى مقارنة هذه الالتزامات الدولية مع نصوص قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، وذلك للكشف عن نقاط الاتساق ونقاط الاختلاف.

أولا اتفاقيات الحرية النقابية وحماية ممثلي العمال

تعد اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٨٧) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم أحد أهم الأسس الدولية التي تحمي حرية الرأي في مواقع العمل بالاتفاقية تضمن للعامل حرية الانضمام للنقابات وحرية التعبير عن مشكلاته دون تدخل أو انتقام من صاحب العمل وقد أكدت لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية أكثر من مرة أن أي استخدام للسلطة التأديبية بهدف إسكات العامل أو ممثلي العمال يعد انتهاكا مباشرا لهذه الاتفاقية.

كما تكتسب اتفاقية رقم (٩٨) الخاصة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية أهمية خاصة لأنها تحظر التمييز ضد العمال بسبب مشاركتهم النقابية أو آرائهم المتعلقة بظروف العمل وتحمل الاتفاقية صاحب العمل مسؤولية إثبات أن أي إجراء تأديبي لم يكن بسبب رأي أو نشاط نقابي وهي حماية لا يقدمها قانون العمل المصري بشكل صريح.

وتعزز اتفاقية رقم (١٣٥) هذه الحماية من خلال ضمان وجود بيئة قانونية تمنع الانتقام من ممثلي العمال سواء بالنقل أو الفصل أو الحرمان من المزايا الوظيفية وهو ما يمثل لبنة أساسية لضمان حرية الرأي داخل المفاوضات الجماعية والاجتماعات النقابية.

ثانيا عدم ملاءمة الصياغات الفضاضة في قانون العمل للمعايير الدولية

تؤكد منظمة العمل الدولية أن القيود المفروضة على التعبير المهني يجب أن تكون محددة وواضحة وأن تكون مرتبطة فقط بالأفعال التي تسبب ضررا فعليا ومباشرا بالمنشأة وليس بالأراء أو المواقف المهنية لكن قانون العمل المصري يتضمن عبارات عامة مثل الإضرار بمصلحة المنشأة أو الإساءة إلى سمعتها وهي عبارات تسمح بتأويل واسع قد يؤدي إلى معاقبة العامل بسبب رأي مشروع أو بلاغ متعلق بالسلامة المهنية هذا النوع من الصياغة يتعارض مع المعايير الدولية التي تفتضي الدقة والوضوح لتجنب إساءة استخدام السلطة التأديبية.

ثالثا غياب حماية المبلغين عن المخالفات مقارنة بالمعايير الدولية

تشدد منظمة العمل الدولية على ضرورة توفير آليات لحماية المبلغين في مواقع العمل باعتبارها أداة لضمان الشفافية وحماية الصحة والسلامة المهنية وتوصي بأن تشمل الحماية عدم جواز نقل العامل أو فصله أو الإضرار بمركزه الوظيفي بسبب البلاغ وفي المقابل لا يتضمن قانون العمل الجديد نصا صريحا يقدم هذه الحماية، ما يجعل العامل الذي يبلغ عن مخالفات معرضا للانتقام وهو ما يخالف الاتجاه العالمي الذي أصبح يعتبر حماية المبلغين إحدى ركائز الحوكمة الرشيدة في سوق العمل.

رابعا التناقض بين الالتزامات الدولية وصمت التشريع الوطني

على الرغم من أن مصر صدقت على الاتفاقيات الدولية الأساسية التي تكفل حرية الرأي والتنظيم والمفاوضة الجماعية فإن قانون العمل الجديد لم يعكس هذه الالتزامات بصورة واضحة فالقانون لم ينص على حماية ممثلي العمال من الانتقام ولم يحظر الإجراءات التأديبية المبنيّة على الرأي ولم يقدم ضمانات لحرية الاجتماعات النقابية أو الحوار الداخلي بين العمال والإدارة هذا التباين يجعل منظومة العمل المصرية لا تزال بعيدة عن المعايير الدولية ويخلق حالة تناقض بين الالتزام الدولي والواقع التشريعي.

خامسا أهمية الموازنة التشريعية لضمان علاقة عمل متوازنة

تمثل الموازنة بين القانون الوطني والمعايير الدولية خطوة أساسية لتعزيز ثقة العمال في النظام القانوني وتوفير بيئة عمل آمنة ومستقرة فعندما تتطابق النصوص مع الالتزامات الدولية يصبح العامل مطمئنا لممارسة رأيه دون خوف من الانتقام وتصبح النقابات أكثر قدرة على التفاوض وتصبح المنشآت ذاتها أكثر قدرة على تحقيق الاستقرار الداخلي ومن ثم فإن إصلاح النصوص المتعلقة بحرية الرأي والجزاءات وحماية المبلغين هو ضرورة تشريعية وليست مجرد تحسين اختياري.

الخلاصة

يتضح من المقارنة أن قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ لا يزال أقل من مستوى الالتزامات الدولية التي أكدت عليها اتفاقيات منظمة العمل الدولية فغياب النصوص الحامية للعامل عند التعبير عن الرأي ووجود عبارات فضفاضة في مواد الجزاءات وغياب حماية ممثلي العمال والمبلغين كلها نقاط تحتاج إلى معالجة لضمان انسجام التشريع الوطني مع المعايير الدولية التي التزمت بها الدولة المصرية.

المحور السادس :- التوصيات التشريعية والإجرائية لضمان حماية حق العامل في حرية الرأي

يظهر من التحليل القانوني والواقع العملي أن حماية حق العامل في حرية الرأي والتعبير داخل مواقع العمل تتطلب إعادة نظر في عدد من النصوص والآليات التي ينظم بها قانون العمل الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ علاقة العمل وسلطة صاحب العمل التأديبية ودور النقابات وآليات الشكوى وتستند هذه التوصيات إلى الإطار الدستوري والدولي الذي سبق عرضه وإلى حالات واقعية تكشف حدود الحماية الحالية.

أولا :- ضرورة إدراج نص قانوني صريح يحظر أي جزاء أو إجراء إداري بسبب التعبير عن الرأي

يمثل غياب النص الذي يمنع صراحة معاقبة العامل بسبب رأيه أو شكوى أو موقف مهني أحد أهم أوجه القصور في القانون الجديد ومن ثم يصبح ضروريا أن يتضمن القانون نصا واضحا يؤكد عدم جواز توقيع أي جزاء أو اتخاذ أي إجراء إداري أو نقله أو فصله بسبب تعبيره عن رأي يتعلق بظروف العمل أو الأمان المهني أو الحقوق المالية أو التنظيم النقابي وجود هذا النص يضع حدا للسلطة التأديبية المفتوحة ويترجم الالتزام الدستوري بحماية حرية التعبير داخل مواقع العمل.

ثانياً :- وضع ضوابط دقيقة للمواد التي تتضمن عبارات عامة تسمح بالتأويل تحتاج النصوص التي تتحدث عن الإضرار بسمعة المنشأة أو إساءة استخدام وسائل الاتصال إلى إعادة صياغة واضحة ومحددة تميز بين الرأي أو النقد المشروع وبين الأفعال التي تنطوي على ضرر فعلي كما ينبغي أن يرتبط أي جزاء بوقائع ثابتة وليس باجتهاد تقديري أو شعور شخصي من الإدارة لأن الصياغات الحالية تسمح بتحويل الرأي المهني إلى مخالفة تستوجب الجزاء وهو ما يتعارض مع المعايير الدولية.

ثالثاً :- إنشاء منظومة مستقلة لحماية العامل المبلغ عن المخالفات يتطلب الأمر إدخال آليات واضحة لحماية العامل الذي يبلغ عن مخالفات داخل المنشأة سواء كانت تتعلق بالسلامة المهنية أو الفساد الإداري أو إساءة استخدام السلطة. هذه المنظومة يجب أن توفر سرية البلاغ وضمان عدم اتخاذ أي إجراء انتقامي ضد العامل وأن تشمل إمكانية إعادة العامل إلى موقعه أو تعويضه إذا ثبت تعرضه للانتقام هذه الحماية لا تحمي العامل فقط بل تحمي المنشأة نفسها من المخاطر التي قد تنشأ عندما يسود الصمت داخل بيئة العمل.

رابعاً :- ضمان الحماية الفعلية لممثلي العمال والنقابيين من الضروري أن يتضمن القانون نصوصاً واضحة تحظر أي شكل من أشكال الانتقام من أعضاء النقابات أو ممثلي العمال بسبب آرائهم النقابية أو مشاركتهم في التفاوض أو عرض مطالب العمال وتستند هذه التوصية إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٥ وإلى الالتزام الدستوري بحرية التنظيم النقابي فبدون هذه الحماية يتعرض العمل النقابي للتجريف وتفقد النقابات قدرتها على أداء دورها الطبيعي.

خامساً :- تعزيز استقلال آليات الشكوى والتحقيق داخل مواقع العمل لا يمكن للعامل أن يشعر بالأمان عند تقديم شكوى داخلية ما لم تكن هذه الآليات مستقلة عن سلطة الإدارة المباشرة ومن ثم تصبح الحاجة ملحة لإنشاء لجان مستقلة داخل المنشآت تتكون من ممثلين عن الإدارة والعمال معا وتخضع لرقابة جهاز التفتيش العمالي بما يضمن النظر في الشكاوى بصورة موضوعية دون خشية من الانتقام أو العقاب.

سادساً :- تطوير دور جهاز التفتيش العمالي ليتجاوز الدور الإجرائي يحتاج جهاز التفتيش إلى توسيع دوره بحيث يتضمن متابعة حالات الانتقام بسبب الرأي أو الشكوى أو النشاط النقابي. ويمكن أن تشمل هذه التوسعة إنشاء وحدة خاصة داخل الجهاز للتحقيق في بلاغات الانتقام والتأكد من سلامة الإجراءات التأديبية واتساقها مع مبادئ حرية الرأي. ويمثل ذلك خطوة ضرورية لردم الفجوة بين النص القانوني والممارسة العملية.

سابعاً :- تبني سياسة واضحة للتثقيف العمالي داخل المنشآت من المهم أن تتبنى المنشآت سياسة معلنة تضمن حق العامل في التعبير وتشجع على الإبلاغ عن المشكلات بدلاً من معاقبة من يكشف عنها ويمكن أن يشمل ذلك تدريب الإدارات على إدارة الحوار الداخلي واعتبار النقد وسيلة لتحسين بيئة العمل وليس تهديداً لها هذا التغيير في الثقافة التنظيمية يمثل أحد المفاتيح الأساسية لبناء بيئة آمنة للتعبير.

ثامنا :- مواعمة القانون مع الالتزامات الدولية

يجب أن تعكس التعديلات المقترحة التزامات مصر الدولية وخاصة اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وحماية ممثلي العمال فهذه المواعمة ليست فقط شرطا قانونيا بل ضمان لتحقيق علاقة عمل متوازنة وداعمة للاستقرار داخل سوق العمل.